



SEDE CUENCA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Tesis previa la obtención del Título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría

TEMA:

“PROCESO DE ACREDITACIÓN, EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: COSTOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE DE POSTGRADO EN EL ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA PERÍODO 2011-2014”

AUTORA: Jessica Patricia Malo Campoverde

DIRECTORA:

Economista. Juanita Salinas

CUENCA – ECUADOR

2015

Economista Juanita Salinas.

CERTIFICA

Haber dirigido y revisado minuciosamente cada uno de los capítulos del trabajo final de grado con el tema “**PROCESO DE ACREDITACIÓN, EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: COSTOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE DE POSTGRADO EN EL ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA PERÍODO 2011-2014**”, realizado por la estudiante JESSICA PATRICIA MALO CAMPOVERDE por cumplir los requisitos, autorizo su presentación.

Cuenca, Febrero del 2015



(f) _____

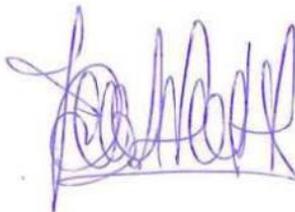
Economista Juanita Salinas.

Directora de Tesis

RESPONSABILIDAD

Los conceptos desarrollados, datos obtenidos, análisis realizados y las conclusiones del presente trabajo de investigación, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

A través de la presente declaración cedo los derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo a la Universidad Politécnica Salesiana, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente



(f) _____

Jessica Patricia Malo Campoverde

C.I: 0105549018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con mucho amor a Dios, por ser el promotor de todo en la vida, por su infinita bondad y generosidad manifestada en mi vida.

Con mucho amor a mis hijos Sofía y Nicolás, razón de mis esperanzas de un mundo mejor, a mi esposo por su apoyo y comprensión.

A mi mami pilar fundamental del hogar en el que crecí, por ser ejemplo de vida y superación, por todos los sacrificios que hizo para brindar lo mejor a sus hijos.

A mi papi, porque toda su vida nos aconsejó con su ejemplo y carácter, siempre lo admirare.

A mis hermanos, Jimmy, Jackeline, Klever y Thalía, han estado conmigo en todos los buenos y malos momentos de mi vida y gracias a ellos tuve una linda infancia y sueños en la adultez, tenemos las mismas raíces aunque los destinos de la vida nos hayan llevado por distintos rumbos, siempre estaremos unidos por la misma raíz.

Jessica Malo Campoverde

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios porque ha estado en cada paso, por su cuidado, su guía, fortaleza, salud y sabiduría que brinda cada día para continuar, porque ha permitido hacer realidad esta meta tan anhelada.

A la Universidad Politécnica Salesiana por la formación académica y personal. , a las distintas áreas administrativas que apoyaron con la realización de la presente investigación con la información que se requirió, otorgándola de manera diligente.

A todos los profesores que han aportado en esta carrera profesional, porque han impartido su sabiduría sin reservas.

A la Economista Juanita Salinas, Directora de la presente investigación, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación, ha logrado la culminación de la misma con éxito.

LA AUTORA

INTRODUCCIÓN -----	11
--------------------	----

CAPITULO I

1.1 El Proceso de Acreditación, Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en el Ecuador en el ámbito Latinoamericano.---	13
1.1.1 Modelo de Acreditación-----	18
1.1.2 Modelo de Acreditación en el Ecuador-----	19
1.1.3 Reestructuración de la Educación Superior Ecuatoriana.-----	23
1.1.4 Orientación general de la docencia en la Educación Superior ecuatoriana-	26
1.2 Calidad de los profesores y su incidencia en el entorno de aprendizaje de la Educación Superior en el Ecuador.-----	28
1.2.1 Criterio de Calidad de los profesores-----	28
1.2.2 Variables que incorpora criterio de calidad docente-----	30
1.2.3 Evaluación Docente-----	32
1.2.4 Afinidad de la formación docencia-----	35
1.2.5 Requisitos del Docente de Educación Superior, según su naturaleza	41
1.2.5.1 Docentes de Educación Superior Titular-----	42
1.2.5.2 Docente de Educación Superior no Titular-----	43
1.2.5.3 Otros tipos de docentes -----	44
1.2.6 Formación de Postgrado-----	-46
1.2.6.1 Estadísticas Nacionales de Profesores con estudios de Posgrados-	47
1.3 Actualización Científica-----	48
1.4 Dedicación docente y su incidencia en el entorno de aprendizaje de la Educación Superior en el Ecuador-----	51
1.4.1 Criterio de evaluación académica de la educación superior: sub-criterio dedicación -----	53
1.4.2 Estudiantes por profesor-----	54
1.4.3 Carga Horaria profesores a tiempo completo-----	55
1.4.4 Profesores de medio tiempo y tiempo completo con ejercicio profesional	55
1.5 Criterio de evaluación académica de la educación superior: sub-criterio producción académica-----	-56
1.5.1 Producción Académica y su incidencia en el entorno de aprendizaje de la Educación Superior en el Ecuador-----	56

1.5.2	Producción Científica-----	57
1.5.3	Investigación Regional-----	58
1.5.4	Libros Revisados por pares-----	59

CAPITULO II

2.1	Evolución de las variables de evaluación docente -----	-63
2.1.1	Evolución de las políticas y procedimientos para la evaluación docente	65
2.1.1.1	Lineamientos generales para la evaluación del desempeño docente	72
2.1.2	Evolución de los instrumentos de evaluación docente-----	73
2.1.2.1	Evaluación Docente para los Estudiantes-----	75
2.1.2.2	Evaluación de los Directores y Jefes de Áreas-----	76
2.1.2.3	Autoevaluación de los Docentes-----	77
2.1.3	Evolución de los resultados de la evaluación docente-----	78
2.1.4	Evolución de las asignaturas docentes de dos períodos anteriores a la evaluación-----	-81
2.2	Evolución de la Afinidad formación-docencia-----	84
2.2.1	Número total de créditos tomados por los estudiantes de las carreras-	92
2.2.2	Evolución del número total de crédito tomados por los estudiantes de las carreras e impartidos por docentes cuyo título de cuarto nivel tiene correspondencia con la asignatura.-----	-93
2.3	Evolución de las variables de evaluación del nivel de formación docente de posgrado en el Área de Ciencias Administrativas y Económicas.-----	95
2.3.1	Evolución docentes durante el período de evaluación-----	95
2.3.2	Evolución docentes y formación doctoral-----	96
2.3.3	Evolución docentes y formación magister-----	98
2.3.4	Evolución docentes y formación de especialidad-----	99
2.4	Evolución de las variables de evaluación de actualización científica en el Área de Ciencias Administrativas y Económicas-----	99
2.4.1	Docentes que han cursado un seminario en el último año-----	100
2.4.2	Docentes que han cursado talleres en el último año-----	100
2.4.3	Docentes que han cursado cursos en el último año-----	101

2.5 Evolución de las variables de titularidad en el Área de Ciencias Administrativas y Económicas. -----	102
2.5.1 Dedicación de los Docentes-----	103
2.5.2 Titularidad de los Docentes-----	104

CAPITULO III

3.1 Costos de la formación docente de posgrado en el Área de Ciencias Administrativas y Económicas. -----	110
3.1.1 Carga de los costos laborales docentes durante el período de evaluación -112	
3.1.1.1 Incrementos Salariales-----	-113
3.1.2 Costos de la formación docente doctoral -----	115
3.1.2.1 Estructura del financiamiento de la formación docente doctoral---	117
3.1.2.2 Estructura del costo incremental laboral de docentes con formación doctoral--	119
3.1.3 Costos de la formación docentes magister -----	124
3.1.3.1 Estructura del financiamiento de la formación docente de Maestría--	125
3.1.3.2 Estructura del costo incremental laboral de docentes con formación de Maestría-- -----	127
3.1.4 Docentes con formación de especialidad -----	129
3.1.5 Docentes sin formación de cuarto nivel -----	131

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPITULO I

TABLA N° 1	
Tabla de número de estudiantes de Educación Superior en América Latina--	-17
TABLA N°2	
Tabla de número de instituciones universitarias en América Latina-----	18
TABLA N°3	
Ponderación de los componentes de la evaluación al desempeño docente---	31
TABLA N°4	
Formación del docente universitario-----	40
TABLA N°5	
Docentes con estudios de cuarto nivel-----	47
TABLA N°6	
Actualización científica de la instrucción-----	49
TABLA N°7	
Actualización científica de habilidades-----	50
TABLA N° 8	
Actualización de auto-capacitación-----	-51

CAPITULO II

TABLA N°9	
Competencias a evaluar en el desempeño docente-----	65
TABLAN°10	
Ponderación de competencias evaluadas-----	66
Tabla N°11	
Indicadores de las competencias a evaluar-----	68
TABLA N°12	
Fases del proceso de evaluación-----	70
TABLA N°13	
Escala de resultados de la evaluación docente-----	81
TABLA N°14	

Evaluación docente por periodos de administración de empresas-----	-82
TABLA N°15	
Evaluación docente por periodos de contabilidad y auditoría-----	84
TABLA N°16	
Malla curricular de administración de empresas-----	87
TABLA N°17	
Malla curricular de contabilidad y auditoría-----	88
TABLA N° 18	
Dedicación docente Administración-----	102
TABLA N° 19	
Dedicación docente contabilidad-----	105
TABLA#20	
Titularidad de los Docentes de Administración de Empresas-----	106
TABLA N° 21	
Tipos de docentes de contabilidad y auditoría-----	107

CAPITULO III

TABLA N°23	
Costos incrementales para formación de docentes de 4to. nivel.-----	112
TABLA # 25	
Remuneraciones de docentes titulares de tiempo completo-----	114
TABLA N° 26	
Remuneraciones de docentes titulares de medio tiempo-----	115
TABLA N° 27	
Remuneraciones de docentes titulares de tiempo parcial-----	116
TABLA N° 28	
Porcentaje de docentes con título de PhD.-----	118
TABLA N° 29	
Porcentaje de docentes que cursan un doctorado (PhD)-----	119

TABLA N°30	
Costos de la formación de doctorado-----	120
TABLA N° 31	
Porcentaje de docentes con título de maestría-----	125
TABLA N° 32	
Porcentaje de docentes que cursan un doctorado (PhD)-----	126
TABLA N°33	
Costos de la formación de maestría-----	128
TABLA N° 34	
Porcentaje de docentes con título de especialidad-----	133
TABLA N° 35	
Porcentaje de docentes sin formación de cuarto nivel-----	135

INTRODUCCIÓN

Los organismos de control de la Educación Superior en su proceso de verificación de la calidad, empiezan a realizar evaluaciones a los estudiantes de los últimos ciclos de las universidades, encontrándose con varias falencias, con los resultados obtenidos exponen nuevas fechas para repetir el proceso de evaluación.

Los resultados de las nuevas evaluaciones no dan un gran mejoría para algunas universidades, que en consecuencia fueron categorizadas en la posición E, dadas estas circunstancias, el organismo evaluador da nuevo plazos para un último examen para estas universidades pero ya con un ultimátum.

Las Instituciones de Educación Superior con la última oportunidad que tenía de obtener un puntaje adecuado que les permitiera seguir funcionando normalmente, lamentablemente ese no fue el caso de muchas universidades que tuvieron que cerrar sus puertas definitivamente.

Los criterios a evaluar en las universidades fueron: Academia, Eficiencia Académica, Investigación, Organización e Infraestructura, cada uno de ellos está conformado por varios sub-criterios e indicadores, para la presente investigación se considera al criterio Academia y dentro de este al sub-criterio Posgrado.

Así mismo en la disposición transitoria de la constitución vigente establece que: “En el plazo de cinco años a partir de la entrada en vigencia de esta Constitución, todas las instituciones de educación superior, así como sus carreras, programas y posgrados deberán ser evaluados conforme a la ley. En el caso de no superar la evaluación y acreditación quedarán fuera del sistema de educación superior.”

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, es el ente encargado de ejercer los procesos de auto-evaluación institucional, quien también ejecutará los procesos de evaluación externa, con la finalidad de asegurar la calidad de la educación.

En la Universidad Politécnica Salesiana se da mucha importancia a la formación de cuarto nivel que posean sus docentes y provee de becas o subsidios para que sigan con la formación académica, con la finalidad de ofertan una educación de calidad competitiva.

Además se analiza el impacto financiero de los costos en la formación docente de cuarto nivel, para los mismos y para la institución, por otro lado la gestión de los docentes que cursan un posgrado y su capacidad de manejar sus estudios con sus tareas como académicos.

Se sabe que a los docentes la Universidad les financia los estudios de posgrado, pero no se conoce exactamente su incidencia en el Área de Ciencias Administrativas y Económica, por lo que la presente hace referencia a estos costos y compara el impacto para los involucrados.

CAPITULO 1

TEMA:

"PROCESO DE ACREDITACIÓN, EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: COSTOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE DE POSTGRADO EN EL ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA PERÍODO 2011-2014"

CAPITULO I

LA ACADEMIA EN EL MARCO DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN, EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

1.6 El Proceso de Acreditación, Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en el Ecuador en el ámbito Latinoamericano.

En los últimos años el sistema de educación superior ha pasado por un fuerte proceso de diversificación en su concepción y organización, con miras a mejorar su calidad.

A partir del Movimiento de la Reforma Universitaria en la década de los 90, experimentado por la Universidad Nacional de Córdoba en el año de 1918, que difundió el modelo universitario napoleónico, que consiste en que las carreras profesionales sean largas de entre seis y siete años donde no había ciclos ni titulaciones intermedias.

En la década de los ochenta, las universidades bajo el modelo napoleónico y de autonomía universitaria, afianza a las universidades públicas en todo el territorio latinoamericano, con niveles de calidad homogenizados. En la década de los 90 se introdujeron estrategias de carácter neoliberal incluso en los criterios que orientaban la

oferta de educación superior, aquí se remplaza las políticas del Estado de bienestar por la importancia a los servicios privados; situación que resultó en mayor restricción en el acceso al derecho a educación, particularmente para los sectores sociales menos afortunados.

A pesar de las restricciones la demanda, la educación superior creció, tanto en lo referente a la oferta académico como en lo relacionado con la demanda, situación que se reflejó en un mayor número de instituciones de educación superior, mayores tasas de escolarización y un mayor número de estudiantes.¹

TABLA N°. 1

TABLA DE NÚMERO DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SUPERIOR EN AMERICA LATINA

1950	→	267.000 alumnos
1970	→	1.640. 00 alumnos
1980	→	4.930.000 alumnos
1990	→	7.350.000 alumnos
2000	→	2.000.000 aprox.

Fuente: Revista Iberoamericana de Educación N°35(2004), pp.39-71

Realizado por: Norberto Lamarra Fernández

¹ LAMARRA, Fernández Noberto, Hacia la Convergencia de los sistemas de educación en América Latina, Agosto 2004, <http://www.rieoei.org/rie35a02.htm>

TABLA N°2

TABLA DE NUMERO DE INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS EN AMERICA LATINA

1950	→	75 Inst. de Ed. Superior
1975	→	330 Inst. de Ed. Superior
1985	→	450 Inst. de Ed. Superior
1995	→	812 (319publicas y 493 privadas)
2003	→	más de 1.500

Fuente: Revista Iberoamericana de Educación N°35(2004), pp.39-71

Realizado por: Norberto Lamara Fernández

1.6.1 Modelo de Acreditación

A principios de la década de los 90 el tema de la acreditación empezó a afianzarse en varios países de América Latina, poniendo mayor énfasis en temas cuantitativos y en la vinculación entre lo económico y lo social, encontrándose con desafíos cada vez mayores como ampliación de la cobertura, profundización en los procesos de formación docente, mejoramiento de infraestructuras educativas, reformas los contenidos y mallas académicas, mayor pertinencia de las ofertas académicas con la demanda social, aspectos todos que apuntan a elevar el nivel y calidad de la educación superior.

A pesar de que no existe consenso en América Latina para definir un modelo de evaluación y acreditación de la educación superior, puesto que se trata de un tema

estratégico para el desarrollo de los pueblos y sobre el que existen diferentes supuestos, algunos de carácter contradictorio, América Latina ha puesto el tema en el debate público y en el diseño y gestión de políticas públicas, evidenciándose progresos notorios en algunos países entre ellos Ecuador.

El modelo de educación superior en América Latina sigue algunas pautas, entre las que se pueden citar, según lo considera Norberto Fernández Lamarra en su libro *Hacia la convergencia de los Sistemas de Educación Superior En América Latina*, las siguientes:

- Avances en la Cultura de la Evaluación de la Calidad de la Educación Superior.
- Aplicación de evaluaciones diagnóstica para mejorar la calidad y pertinencia institucional (Estudios de Demanda Social).
- Establecimiento de procesos de acreditación a partir de criterios y estándares preestablecidos.

En México, como mecanismo para asegurar la calidad profesional de los docentes universitarios, se aplican evaluaciones periódicas de actualización de conocimientos que acrediten su ejercicio profesional. En tanto que para el reconocimiento de los títulos profesionales, se creó la Comisión Técnica Regional de Educación Superior (CTR-ES), quienes luego de algunas experiencias fallidas lograron diseñar el mecanismo que se aplicaría para evaluar las carreras de forma experimental y gradual.²

² LAMARRA, Fernández Noberto, *Hacia la Convergencia de los sistemas de educación en América Latina*, Agosto 2004, <http://www.rieoei.org/rie35a02.htm>

1.6.2 Modelo de Acreditación en el Ecuador

El Art. 174 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES,2000), y contara con una secretaria técnica, determina que será el Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), el ente encargado de evaluar, categorizar y valorizar a todas las carreras ofertadas por las instituciones de Educación Superior del Ecuador. En esta medida el CEAACES, se ve en la necesidad de tener entre su staff personas capacitadas, que serán los que evalúen; estos deben cumplir con un perfil específico, es decir; profesionales expertos en el área que tengan conocimientos especializados en cada una de las áreas.

El modelo que sigue el Ecuador para calificar las carreras de las Instituciones de Educación Superior consiste en valorar cada parámetro de evaluación con sus pares correspondientes comparándolas y contextualizándolas en un marco histórico, económico y social, para poder ubicar las ofertas universitarias en diferentes niveles de calidad.³

Ya históricamente el con el afán de representar a las carreras al amparo de la constitución de 1998 y de la Ley de Educación Superior, de ese entonces se crea el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), integrado por nueve miembros (2 rectores escogidos por universidades públicas, 1 por las escuelas politécnicas públicas, 1 las escuelas y universidades particulares, 1 por los institutos superiores técnicos y tecnológicos, 2 representantes del sector público, 1 por el sector privado y 1 presidente

³ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), Quito, 12 de octubre del 2010

electo fuera de su seno que deberá ser un ex rector), se crea el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación para la Educación Superior (CONEA).⁴

En la Constitución del 2008 se define que la Educación Superior debe responder al interés público y que no podrá estar al servicio de interés individuales y corporativos, ni tener fines de lucro, así mismo señalan la necesidad de establecer dos organismos de carácter público:

- Uno que regule, planifique y coordine internamente el sistema y se ocupe de la relación entre los distintos autores del campo con la función ejecutiva, Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), y ;
- Un segundo de carácter técnico que acredite y asegure la calidad de la educación superior, CEAACES.

Aspectos que serán recogidos en la nueva Ley Orgánica de Educación Superior promulgada en el año 2010.

Universitarias en un solo objeto de análisis las define como:

“Una organización curricular que prepara a los estudiantes para la obtención de un título de Licenciado o u Título profesional Universitario o Politécnico, luego de que éstos han demostrado haber alcanzado una formación que les permite solucionar problemas a través de la aplicación de conocimientos científicos, habilidades y destrezas, procedimientos y métodos dentro de un área científico-tecnológica determinada” (CONESUP, 2009).⁵

⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR ,2008

⁵ Consejo Nacional de Educación Superior, 2009 (CONESUP)

Y lo complementa el Consejo de Educación Superior (CES), en su reglamento que define a la carrera universitaria como:

“Conjunto de actividades educativas conducente al otorgamiento de un grado académico o título profesional de tercer nivel, orientadas a la formación de una disciplina, o al ejercicio de una profesión”⁶

En base a estos dos conceptos que las entidades otorgan se considera las teorías y metodologías para un modelo de evaluación de las Universidades y Politécnicos del Ecuador, con cinco criterios básicos que engloban las actividades de las carreras de Educación Superior, tenemos:

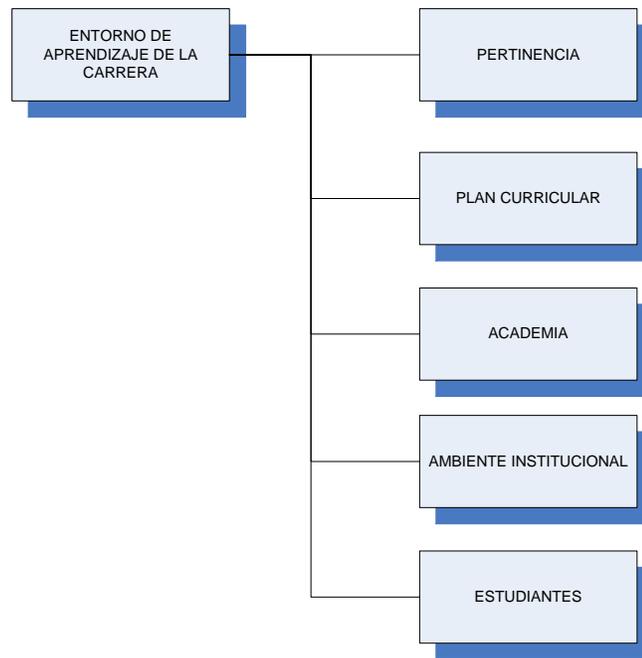
- La pertinencia de la Carrera en el Entorno, (PERTINENCIA).
- La Formación que se ofrece a los futuros profesionales, (PLAN CURRICULAR).
- La calidad de su planta de docentes, (ACADEMIA).
- El ambiente en el que se desenvuelven las actividades académicas, (AMBIENTE INSTITUCIONAL).
- Relación y participación de los estudiantes en las actividades antes mencionadas, (ESTUDIANTE).

Para evaluar se lo hace a través de indicadores cualitativos y cuantitativos según cada criterio que se analice; a estos criterios es necesario agregar sub-criterios según la complejidad que cada uno de estos tenga.

⁶ Consejo de Educación Superior (CES), Estatuto Orgánico por Procesos del Consejo de Educación Superior, 08 de febrero de 2012, <http://www.ces.gob.ec/descargas/reglamento-general-de-la-ley-organica-de-educacion-superior>

En el modelo ecuatoriano de evaluación se han agregado 24 indicadores cuantitativos y 12 cualitativos y cada de ellos tiene su fórmula específica, o se valora los componentes que establece una relación de orden, es decir los indicadores cualitativos.

Modelo para la Evaluación de las Carreras Presenciales y Semi-Presenciales de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador)



Fuente: CEAASES, 2014

1.6.3 Reestructuración de la Educación Superior Ecuatoriana.

En el Ecuador

La acreditación de las instituciones de educación superior así como de los programas universitarios, es un reto que empezó en el siglo XXI que en sus primeros indicios comenzó analizando el desempeño del proceso enseñanza-aprendizaje y a las instituciones universitarias como los programas de enseñanza.

En el proceso de diagnóstico de las instituciones de educación superior se encuentran con algunos nudos que son considerados críticos y debían ser resueltos para poder seguir con la renovación académica de las universidades, así entonces se definen los siguientes nudos críticos:

- Muy poca vinculación de las Universidades con el medio externo.
- Deficiente calidad de las actividades académicas.
- La calidad baja de la gestión.
- Falta de recursos económicos.
- Inexistencia de un sistema de rendición de cuentas.

En nuestro país la acreditación de las universidades se tornó en una necesidad para mejorar la calidad de la educación, que nació a partir de la promulgación de la Ley de Educación Superior de mayo del 2000, que en el Art. 90 establece la autoevaluación, la evaluación externa y la acreditación.

Los objetivos que se establecen para lograr el cometido de lograr la calidad en la educación:

- Elaborar la Guía de procedimientos para la autoevaluación institucional
- Elaborar el Manual de Evaluación Externa.
- Capacitar a los integrantes de las comisiones de autoevaluación de instituciones que conforman el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del país para el desarrollo de la autoevaluación institucional.
- Formar y capacitar a los evaluadores externos para llevar adelante la evaluación externa con fines de acreditación, en las instituciones de Educación Superior del país.

- Una constante capacitación al personal del CONEA en la actualidad el CEAASES.
- Difundir a nivel nacional los alcances de este proceso.

Las metas que persigue y pretende alcanzar son las siguientes:

- Validar la Guía de Procedimientos para la Autoevaluación Institucional para las universidades y escuelas politécnicas del país.
- Validar el Manual de Evaluación Externa para las universidades y escuelas politécnicas del país.
- Preparar y validar la Guía de Autoevaluación para los Institutos Superior Técnicos y Tecnológicos.
- Preparar y validar el Manual de Evaluación Externa para Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos.⁷

La reestructuración del Sistema Educativo Nacional persigue la desconcentración del Ministerio del ramo, a través de nueve coordinaciones zonales, 140 direcciones distritales y 1.117 administraciones de Circuito.

Estas divisiones sustituirán a las direcciones provinciales de Educación (con sede solo en las capitales). El proceso arrancó este año y se consolidará hasta fines de 2014. El propósito es mejorar los procesos internos y automatizarlos para generar un ahorro al Estado que, por ejemplo, pueda ser reinvertido en la re-categorización de docentes.

⁷ Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, Modelo Genérico para la evaluación de las carreras presenciales y semi-presenciales, Quito, agosto del 2013, http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/1.-Modelo_generico_carreras-presentacion.pdf

Hasta marzo de 2015 el Ministerio espera obtener la pre-certificación ISO en calidad de gestión. Actualmente, en el Mineduc hay 14.589 funcionarios administrativos y la meta es llegar a 10.000. Este fin de mes se suprimirán alrededor de 1.500 partidas en diversas áreas y que no fueron reubicadas en las nuevas direcciones distritales y administraciones zonales. No serán renovados los contratos temporales que concluirán en marzo de 2014.

“El personal saldrá mediante el mecanismo de supresión de partidas conforme a la ley y, generalmente, se trata de personal antiguo cuyas funciones ya no corresponden a las necesidades actuales”, explicó el ministro Augusto Espinosa, quien garantizó que el proceso se ajustará a la Ley Orgánica de Servidores Públicos (Losep).

1.6.4 Orientación general de la docencia en la Educación Superior ecuatoriana

Según el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior – Codificado que expide el CES, considera personal académico a los profesores que sean titulares y no titulares de las instituciones de educación superior ya sean públicas o privadas.

No pueden ser considerado como personal académico lo técnicos docentes, los ayudantes de cátedra y los de investigación de las instituciones de Educación Superior.

El rol primordial que se exige a los docentes universitarios es el de la docencia, aunque suene redundante, además de que se dedique una parte de su tiempo a la investigación de la rama que imparten, además de la dirección o gestión académica.

Docencia

Para cumplir con la docencia el profesor debe cumplir con las actividades que a continuación se mencionan:

- Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo la responsabilidad y dirección de la misma.
- Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.
- Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus.
- Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.
- Visitas de Campo y docencia en servicio.
- Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales.
- Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.
- Dirección y tutorías de trabajos para la obtención del título. Con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.
- Dirección e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización.
- Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa.
- Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza.

- Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CEAACES y el CES; y
- Uso pedagógico de la investigación y sistematización como soporte de la enseñanza.

Investigación

En la Investigación el docente deberá diseñar y ejecutar proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes y los resultados que obtuviese deben ser divulgados y si la investigación se tratare de temas ancestrales propios estos deben promover a la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los mismos.

Investigaciones en laboratorios, en entornos sociales y naturales, asesorar tesis que se traten de la investigación, así estas sean de maestrías o doctorados, mantenerse siempre actualizados, asistir a congresos, seminarios y demás de la misma índole para conocer sobre otras investigaciones o para dar a conocer el resultado de las investigaciones personales que haya hecho. Entre otros son las actividades de investigación que debe obligatoriamente cumplir el docente, además de la vinculación con la colectividad sin beneficio económico para la institución donde trabaja, ni para la IES, ni para beneficio propio.

Actividades de Gestión Académica

Se debe cumplir con las exigencias del gobierno institucional o de la dirección de las universidades y escuelas politécnicas entre las cuales se destaca, direccionar y gestionar los procesos de la docencia e investigación, organizar eventos académicos nacionales e internacionales.

Podrá desempeñar cargos como director de carrera, ya sea de pregrado, posgrados, centros de investigación, entre otros cargos de importancia dentro de la entidad, o de docente máximo representante al máximo órgano colegiado superior.

Está facultado también para ser un concejero de los organismos de regulación académica de educación superior como el CES y el CEAASES, facilitándose también como evaluador externo de estas; podrá ser aspirante a cargos académicos de nivel jerárquico superior de la Secretaría de Educación Superior.⁸

1.7 Calidad de los profesores y su incidencia en el entorno de aprendizaje de la Educación Superior en el Ecuador.

1.7.1 Criterio de Calidad de los profesores

El principio de calidad de los profesores sigue un procedimiento que busca constantemente y de manera sistemática la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y del desarrollo del pensamiento y de la autocrítica y la mejora permanente conforme los avances de un mundo globalizado.

Lo que abarca la evaluación de la calidad es un proceso que determina las competencias de un profesor de educación superior, mediante indicadores de carácter cualitativo y cuantitativo que posibiliten el dictar un juicio analizando sus características profesionales con el propósito de que el resultado será un programa de estudio mejorado. (LOES, 2014)

⁸ Consejo de Educación Superior, Escalafón Docente, 08 de diciembre del 2012, <http://www.ces.gob.ec/gaceta-oficial/1260-reglamento-de-carrera-y-escalafon-del-profesor-e-investigador-del-sistema-de-educacion-superior>

Para escoger al personal idóneo para la docencia universitaria se sigue un proceso técnico que califica las competencias de los candidatos a profesores universitarios que deben estar de acorde a la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General, al Reglamento del Consejo de Educación Superior y la normativa de cada institución.

Este personal debe acreditar que tiene al menos el grado de maestría debidamente reconocido e inscrito en la SENESCYT, en el área que va a impartir, experiencia de al menos tres años ya sea ejerciendo la profesión o de docente de instituciones de educación superior, haber realizado por lo menos tres publicaciones como resultado de investigación autónoma, creación o innovación.

Evaluación del desempeño en los últimos dos periodos con una calificación de al menos el 75% del puntaje total.

Ciento ochenta horas de capacitación y actualización profesional

- De las cuales 90 serán de metodologías de aprendizaje e investigación.
- Las restantes 90 serán de vinculadas al área de conocimiento de las actividades de docencia.

Tiene que haber participado durante doce meses en al menos un proyecto de investigación, tiene que hablar otro idioma además de la lengua materna⁹

⁹ Consejo de Educación Superior, Escalafón Docente, 08 de diciembre del 2012, <http://www.ces.gob.ec/gaceta-oficial/1260-reglamento-de-carrera-y-escalafon-del-profesor-e-investigador-del-sistema-de-educacion-superior>

1.2.2 Variables que incorpora criterio de calidad docente

Las variables consideradas deben evaluar la existencia de mecanismos y procedimientos de evaluación al docente, de la calidad de enseñanza y de la investigación que realiza, el encargado será un equipo integral de la institución con la normativa que expide el CEAASES.

Para que este procedimiento sea transparente la evaluación integral de desempeño que se realiza a los integrantes de la educación superior garantizará la difusión de los propósitos que pretende alcanzar, está integrado por los siguientes componentes y ponderación:

1. Autoevaluación.- El mismo personal docente se encarga de autoevaluar su desempeño académico y su trabajo, de manera permanente.
2. Coevaluación.- Está evaluación es realizada por los pares académicos y los directivos de la institución sobre el trabajo del docente y su desempeño académico.
3. Heteroevaluación.- Es la evaluación que realizan los estudiantes al aprendizaje que recibieron por parte de los docentes.

Para calificar los componentes se les asigna una ponderación de acuerdo al ente evaluador, la siguiente tabla muestra las ponderaciones que corresponden a cada uno de las actividades a evaluar.

TABLA N°3

**PONDERACIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN AL
DESEMPEÑO DOCENTE**

Actividades	Autoevaluación	Coevaluación de Pares	Heteroevaluación	Directivos
Docencia	10 – 20 %	20 – 30%	30 – 40%	
Investigación	10 – 20%	40 – 50%		30 – 40%
Gestión Académica	10 – 20%	20 – 30%	10 – 20%	30 – 40%
Actualización	10 – 20%	20 – 30%		40 – 60%

Fuente: Escalafón docente del CEAACES

Elaboración: La Autora

En caso de que el docente se dedique a más de una actividad se considera el número de horas que dedica a cada una de ellas y será equivalente a la dedicación que le dé a cada una.

1.2.3 Evaluación Docente

El docente deberá responder a las necesidades y expectativas que tenga los estudiantes, la sociedad, las exigencias de calidad de educación, la prospectiva del desarrollo científico y tecnológico del ámbito regional y mundial.

La evaluación mide el desempeño del personal académico y se lo realizaran a todos, se analiza para ello las actividades de docencia, investigación y gestión académica.

La docencia requiere personal que cumplan un perfil específico que vaya en pro de los objetivos planteados, en los planes de desarrollo nacional y regional, además que contribuya con los objetivos de la institución de educación superior a la que pertenece y con las exigencias científicas y tecnológicas de su campo y área específica de conocimiento, es decir las... “instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones”.¹⁰

La evaluación que se hace a los docentes cumple un procedimientos sistémico en donde se analiza sus conocimientos, competencias, experiencia y actuaciones en proyectos científicos, si ha hecho más de una publicación y si está en constante actualización académica, esto con el fin de garantizar el conocimiento de si, por ende que a los estudiantes se les trasmita conocimientos muy fuertes y veraces, que en ellos se ayude a crear el análisis, la crítica y la investigación.

Los criterios de evaluación a incorporar en educación superior de calidad buscan establecer las distinciones que pudiera existir entre docentes referentes a:

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

¹⁰ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, Suplemento Quito 06 de octubre del 2010,

Formación Académica

La formación académica que tengan los docentes es la de más alta consideración a la hora de evaluar, ya que esta implica no solo la formación teórica y práctica científica sino también de obtener las más altas posiciones de la educación , es decir; seguir avanzando en el camino del aprendizaje obteniendo más títulos de niveles de conocimiento superiores.

Dedicación Docente

Esto podría resultar que los estudiantes son acompañados de manera constante en su carrera universitaria lo que provocaría resultados positivos en las expectativas que tengan los estudiantes en la vida profesional. En fin para lograr el sentido de pertenencia con la comunidad universitaria y así también lograr un sustento institucional a las actividades académicas que el profesor desarrolle.

Otro punto favorable de crear un vínculo de aprendizaje es el acompañamiento que pudiera dar un profesor a sus alumnos en labores no docentes, como por ejemplo el acompañamiento en el desarrollo de tesis, tutorías, desarrollo de materiales de cátedra, entre otros, para ello se ve la necesidad de contar con un determinado número de docentes a que trabaje a tiempo completo, (TC).

Carrera Docente

Las Instituciones de Educación Superior, se sujetan a tablas remunerativas acordes con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior de julio del 2014, que consideran las jerarquías de los profesores de acuerdo al nivel de conocimiento que posean, esto debe ser respetado por las

instituciones de educación superior sean estas públicas o particulares. Se incentiva con esto a la investigación y a la labor educativa.

Vinculación con la Colectividad

Lo que hasta hace unos años se conocía como “extensión universitaria”, que era una labor docente pertinente, lo que pretende lograr es que se efectivice el nexo que debe existir entre las Instituciones de Educación Superior y la colectividad y que integre a estas acciones a los estudiantes.

Las partes que intervienen en la evaluación docente son en primera instancia los actores mismos de la autoevaluación, es decir el mismo docente se evalúa; los encargados de la Heteroevaluación son los estudiantes y los que realizan la Coevaluación son:

1. Para las Actividades de docencia e investigación

- Es una comisión que esté integrada por pares académicos que deben tener la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación mayor que el evaluado.
- Las autoridades académicas internas encargadas para la función.

2. Para las Actividades de Gestión Académica

- Será una comisión conformada por personal académico con un nivel escalafonario superior al evaluado, con la excepción de que tengan el máximo nivel escalafonario de las Instituciones de Educación Superior.

1.2.4 Afinidad de la formación docencia

El perfil profesional docente hace referencia al conjunto de competencias que posee cada profesor, con el propósito de asegurar una educación de calidad conforme a las nuevas exigencias y retos que establece el CEAASES.

El docente universitario deberá enmarcar características necesarias en este nuevo proceso de aprendizaje como es el conocimiento innovador, productivo y la investigación como núcleo de estas competencias.

Para el ejercicio de la docencia Superior, el profesional debe contar títulos acreditados de cuarto nivel que tenga afinidad a la asignatura que va a ser impartida. (el referente que indica como seleccionar al personal académico es la unidad de clasificación, CINE, Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, dada por la UNECO).¹¹

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011), establece comparaciones educativas a nivel internacional para hacer consistentes sus indicadores.

Salcedo (1999), define el perfil del docente universitario de la siguiente manera: "...el perfil integral del profesor universitario puede ser definido como el conjunto organizado y coherente de atributos o características altamente deseables en un docente universitario, las cuales se expresarían en los conocimientos, las destrezas, actitudes y los valores que le permitan desempeñarse eficientemente, con un sentido creador y

¹¹ CEAACES, Modelo Genérico para la evaluación de las carreras presenciales y semi-presenciales, Quito, agosto del 2013, http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/1.-Modelo_generico_carreras-presentacion.pdf

crítico, en las funciones de la docencia, investigación, creación, extensión y servicio que corresponden a su condición académica, concebidas éstas como unas funciones interdependientes, comprometidas con el logro de la misión de la universidad”¹²

Según Salcedo, la característica fundamental del docente universitario es su responsabilidad, el respeto que pueda tener a la institución donde labora, la calidad humana, los principios y valores que sustenten su personalidad, sin descartar sus conocimientos científicos, tecnológicos, y pedagógicos, así como su experiencia profesional.

El docente de Educación Superior debe mostrar un interés por la investigación y por aportar nuevas ideas que ayuden al desarrollo nacional y regional a través de líneas de producción intelectual; debe convertirse en el eje primordial de la formación de procesos de aprendizaje.

Según Salcedo, el docente-investigador debe cumplir con:

- Gestión de redes del conocimiento que permitan su producción y difusión.
- Producción intelectual en el desarrollo de proyectos de aprendizaje que considere al conocimiento bajo un esquema holístico.
- Generación de investigación de investigación formativa y aplicada.
- Direcciona, orienta, facilita e impulsa a los estudiantes, con respeto a sus diferencias individuales, para que se descubran sus potencialidades y limitaciones y propongan alternativas de mejoramiento para la consolidación de su formación integral.

¹² KUSTER, Inés, “Las Características Personales del Docente y la Orientación al Mercado” 2da. Edición, Editorial Revista de Investigación y Desarrollo , Quito – Ecuador 2012

- Modela con su actitud la ética, reconociendo sus propios límites y respecto a la alteridad; y convierte sus acciones en situaciones de reflexión auténtica para los estudiantes.
- Maneja con rigurosidad los procesos del micro currículo y valora la necesidad de la actualización continua como evidencia para el mejoramiento de la calidad educativa.

Además de lo referido el docente debe pulir una relación de diálogo frente al estudiante, que demuestre el manejo de situaciones complejas donde se desarrolle el pensamiento crítico y de valor sustancial del respecto a los demás y a situaciones específicas de la vida actual, tanto en el aspecto científico profesional como en lo socio-económico.

Fidias G. Arias, citado por Álvarez de Hernández (1986), define los siguientes perfiles del profesional docente superior:

a) Perfil Científico - Técnico

- Experiencia profesional.
- Dominio de conocimientos, métodos y técnicas.
- Poseer grado académico de posgrado (la maestría se considera para ser profesor universitario).
- Mantenerse en constante capacitación y producción científica.

b) Perfil Didáctico – Metodológico

- Formación didáctica y pedagógica necesaria
- Planificar, programar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza.

c) **Perfil Ético – Social**

- Rasgos de cualidades, actitudes y características de su personalidad.
- Comportamiento individual y social.
- Estabilidad emocional.
- Facilidad de expresión.
- Buenas relaciones humanas (puntualidad, honestidad, tolerancia, dedicación, disciplina).
- Identificarse con los principios y fines institucionales.

El docente universitario debe asumir los procesos de innovación educativa, mostrándose flexible al cambio e incorporación de nuevas tecnologías en un proceso de actualización y mejora continua de capacidades y destrezas.

La formación profesional, del docente universitario es continua, esta en constante evolución; estar abierto a aplicar nuevas estrategias pedagógicas, frente a innovaciones tecnológicas y sociológicas, que le permitan llegar al estudiante de manera más efectiva, por ello “...aprender a enseñar, es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella” (Ramsden, 1992).¹³

En la Ley Orgánica de Educación Superior ecuatoriana, se enfatiza el principio de pertinencia que es la manera de responder a las necesidades de la sociedad por medio del estudio, el profesor universitario debe responder a este principio.

¹³,RAMSDEM, “Las Competencias de un Docente Del siglo XXI” Guerrero Fabiola Anabel, 21 de mayo de 2013, <http://uvmcompetenciasdeldocente.blogspot.com/2013/05/las-competencias-de-un-docente-del.html>

Art. 107. “El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo; a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesionales y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y las políticas nacionales de ciencia y tecnología. (LOES; 2010).¹⁴

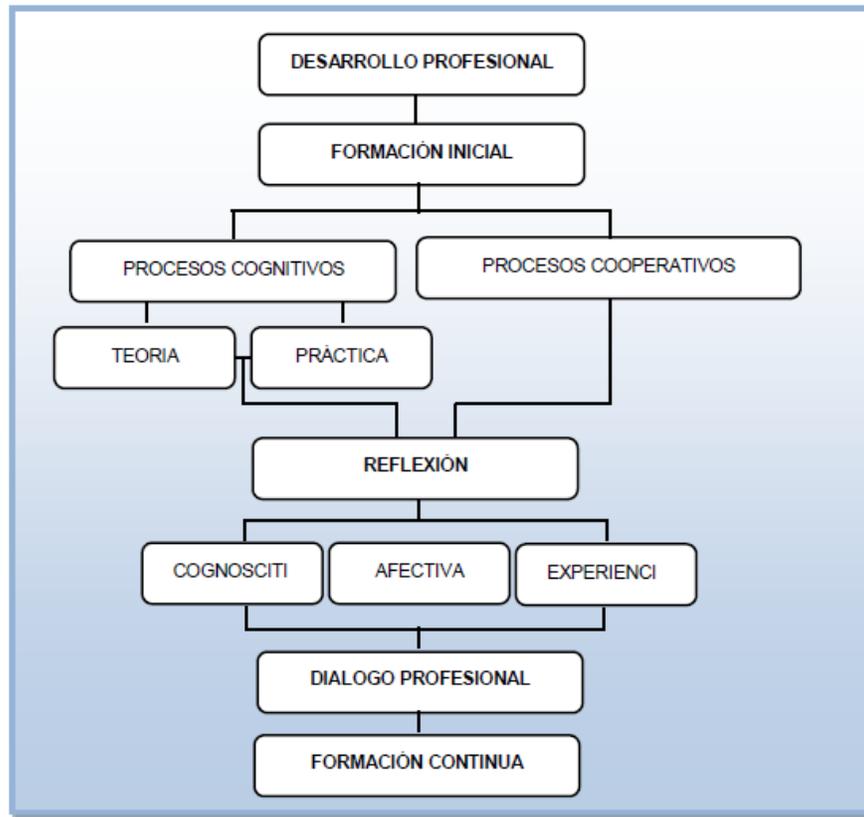
De acuerdo a este artículo un profesor académico no solo debe tener aptitudes de enseñanza, sino además debe contar con un conjunto de cualidades y competencias que le permitan asumir el rol de docente.

La UNESCO, con la finalidad de lograr una educación de calidad y equitativa hizo un estudio en donde se enmarcan las pautas que se deben acatar las instituciones de educación superior en referencia a la formación del docente universitario.

¹⁴ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), Quito, 12 de octubre del 2010

TABLA N°4

FORMACION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO



Fuente: Revista Iberoamericana de Educación N° 19, (2006)
Elaboración: María Cecibel López Flores

Bajo este concepto se puede decir que un profesional constantemente capacitado mejora la calidad de la enseñanza, siguiendo en primer lugar el proceso cognitivo, que hace referencia al conocimiento profesional que se adquirió a través de experiencias individuales y grupales y puso en práctica la teoría paralelamente. El proceso cooperativo, que es el trabajo que se realiza en equipo, con el propósito del bien institucional.

1.2.5 Requisitos del Docente de Educación Superior, según su naturaleza

Los tipos de docentes que existen en las universidades son titulares y no titulares, cuando se es docente titular principal se asegura la estabilidad, según la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cada tipo de docente deberá cumplir con ciertos requisitos para ser parte del personal académico de las Instituciones de Educación Superior; así los *Docentes Universitarios Titulares*, son los que ingresan a la carrera y al escalafón del profesor e investigador, clasificándose en:

- Docente Titular Principal
- Docente Titular Agregado
- Docente Titular Auxiliar

Los Docentes Universitarios no Titulares son los que no ingresan a la carrera ni al escalafón del profesor e investigador y pueden ser:

- Docente Honorario
- Docente Invitado
- Docente Ocasional¹⁵

¹⁵ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), Quito, 12 de octubre del 2010

1.2.5.1 Docentes de Educación Superior Titular

Profesor Titular Auxiliar

Para poder ser un docente titular auxiliar debe cumplir con los requisitos generales de la LOES, además de los siguientes:

- Tener al menos el grado académico de maestría que sea reconocido por el SENESCYT, al área afín a la que vaya a desarrollar sus actividades de docencia.
- Entrar por méritos, de ser el caso ganando un concurso de méritos y oposición.
- Y, todos los demás que determine la institución de Educación Superior. Respetando las normas constitucionales y legales.

Profesor Titular Agregado

Debe cumplir con los requisitos que establece la LOES, debe acreditar lo siguiente:

- Tener al menos el grado académico de maestría que sea reconocido por el SENESCYT, al área afín a la que vaya a desarrollar sus actividades de docencia e investigación.
- Tener al menos tres años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior o en instituciones de investigación de prestigio.
- Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia o artículos indexados el área de conocimiento que tenga afinidad con el área al que se dedique como docente.
- Tener al menos el 75% del porcentaje de evaluación del desempeño en la evaluación de los dos últimos periodos.

- Realizado 180 de actualización profesional de las cuales 90 seran metodologías de aprendizaje y las restantes en el área en la que se desempeñen como docente o investigador.
- Hablar otro idioma además del nativo.
- Entrar por méritos, de ser el caso ganando un concurso de méritos y oposición.
- Y, todos los demás que determine la institución de Educación Superior. Respetando las normas constitucionales y legales.

Profesor Titular Principal

Debe cumplir con los requisitos que establece la LOES, debe acreditar lo siguiente:

- Tener grado de PHD (doctorado), debidamente reconocido por el SENESCYT.
- Tener al menos cuatro años de experiencia como docente o investigador, en instituciones reconocidas y de prestigio.
- Haber creado o publicado doce obras de relevancia o artículos indexados en el área en la que se desempeña como docente o investigador; de los cuales al menos tres debieron haber sido creados o publicados en los últimos cinco años.
- Tener al menos el 75% de evaluación del desempeño en los últimos dos periodos académicos.
- Haber realizado cuatrocientas ochenta horas de capacitación y actualización profesional, (90 horas en metodologías de aprendizaje e investigación y la restantes en el área vinculada a sus actividades de docencia).
- Haber participado en al menos en un proyecto o más de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años.

- Haber dirigido o corregido al menos una tesis de doctorado o tres de maestría de investigación.
- Hablar otro idioma además del nativo
- Entrar por méritos, de ser el caso ganando un concurso de méritos y oposición.
- Y, todos los demás que determine la institución de Educación Superior. Respetando las normas constitucionales y legales.

1.2.5.2 Docente de Educación Superior no Titular

Profesor no Titular Honorario

Estos docentes se deben someter a evaluaciones continuas, y podrán ser contratados por la institución bajo la modalidad de servicios profesionales siempre y cuando dicha institución justifique la necesidad de contratarlo sin límite de tiempo y las veces que se considere necesario.

- Ser jubilado de una institución pública o particular, o de Educación Superior.
- Tener título de cuarto nivel o en su defecto tener prestigio académico, científico cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios de impacto positivo a la humanidad, región o país.
- Haber superado al menos una de dos últimas evaluaciones de desempeño académico con un mínimo de 85% del puntaje pertinente,

Profesor no Titular Invitado

- Poseer el título de maestría o en su defecto tener prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional empresarial, por haber presentado servicios de impacto relevante a la sociedad, a la región o al país.

- Si está prestando servicios dentro de un programa de doctorado, deberá poseer un grado de Ph.D., en el área de conocimiento que tenga afinidad con sus actividades de docencia e investigación (este debe ser reconocido por una institución de prestigio).
- Y los que se determinen en la institución de Educación Superior en el marco de ley y de la constitución

Profesor no Titular Ocasional

- Tener el título de maestría vinculada al campo de docencia e investigación.
- En las universidades públicas los docentes ocasionales solo podrán ser contratados bajo relación de dependencia, el tiempo de vinculación contractual será de 48 meses acumulados sean estos consecutivos o no, salvo los que vivan en el exterior para ellos no existe un tiempo máximo de contratación.
- Si el docente ocasional va a sustituir a un miembro del personal académico de la institución que haya sido becado para estudiar, podrá extenderse el plazo de este docente por el tiempo que dure los estudios.

1.2.5.3 Otros tipos de docentes

Ayudantes de Cátedra y de Investigación

- Ser estudiante de la universidad a la que postula para ser ayudante de cátedra.
- Tener como promedio por lo menos el 85% de la nota máxima, en la asignatura a la cual se postula como ayudante de cátedra.
- Los requisitos que establezca la institución de Educación Superior en apego a la LOES, a la Constitución y el Reglamento correspondiente. **Art. 24.1 escalafón docente 2014.**

Técnicos Docentes Universitarios

- Tener título de tercer nivel en el campo en que se desempeñe como técnico docente universitario.
- En las instituciones públicas no podrá exceder el plazo de contratación por más de 48 meses acumulados.
- La Universidad podrá asegurar a los técnicos docentes el concurso de Méritos y Oposición, para que puedan incorporarse al personal académico de la entidad.

Art. 24.2 escalafón docente 2014¹⁶

1.2.6 Formación de Postgrado

Se analiza el estudio de posgrados del personal académico de la Institución de Educación Superior, este será el de más alto grado académico y que debidamente reconocido por el SENESCYT, esta evaluación se realizará del último año.

Como se menciona anteriormente el título de posgrado que faculta a un profesional para ser docente universitario es la maestría en una rama afín a la asignatura que va a impartir.

¹⁶ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), Quito, 12 de octubre del 2010

1.2.6.1 Estadísticas Nacionales de Profesores con estudios de Posgrados

Un análisis realizado por el Ministerio de Educación en que se estable que la formación que tienen los docentes contando la más alta, en el periodo del 2011-2012 que es el último censo realizado, demuestra que los profesores universitarios que realizan estudios de cuarto nivel el 6.3% lo hacen con directrices pedagógicas y el 21.1% lo realizan con otras temáticas.

TABLA N°5

DOCENTES CON ESTUDIOS DE CUARTO NIVEL

Formación 4to Nivel	N° Docentes	Porcentaje
Posgrados	13.337	6,3%
Título de 4to Nivel que no es de especialidad docente	44.484	21.1%
Total profesores con estudios de 4to. Nivel	57.821	27.4%

Fuente: educación.gob.ec

Elaboración: La autora

Esta tabla muestra el porcentaje de profesionales docentes de educación superior que poseen título de cuarto nivel. Según la información presentada 13.337 académicos cuenta con maestría con enfoque a la enseñanza; 44.484 docentes de educación superior realizan sus estudios de cuarto nivel con otras temáticas diferentes a la enseñanza.

Cada docente que curse un estudio de cuarto nivel, lo hace de acuerdo a sus necesidades y dependiendo el área en la que se desempeña como académico universitario, en la actualidad el que un docente se especialice en docencia universitaria le da un plus a su formación, pero no es lo predominante para ejercer como profesor universitario.

1.3 Actualización Científica

Con el propósito de garantizar la actualización científica y el perfeccionamiento del personal docente, las instituciones de Educación Superior deben presentar el Plan de Capacitación y Desarrollo Docente para cada periodo académico.

Para considerarlo como actualización científica del personal docente se tomará en consideración los siguientes aspectos:

- Los cursos u otros eventos de capacitación y/o actualización realizados tanto en el país como en el extranjero.
- Los cursos en metodologías de aprendizaje e investigación.
- Los programas doctorales que realice el personal académico titular agregado y auxiliar.
- El período sabático, conforme al artículo 158 de la LOES.
- Los programas posdoctorales.

Para poder realizar estos programas de perfeccionamiento se otorgaran becas, ayudas económicas, licencias, permisos, comisiones de servicios, entre otros; estos montos serán analizados por el órgano encargado superior de la Institución, mismos que deben ser previamente planificados y constar en el presupuesto institucional.

De acuerdo al presupuesto y a su disponibilidad, el docente que quiera realizar un doctorado u equivalente, podrá ser remunerado total o parcialmente mientras dure este proceso, siempre y cuando exista la posibilidad de la Institución para cubrir estos costos.(escalafón docente).

La finalidad de permanecer en constante actualización de conocimientos de los profesores e garantizar una educación superior de calidad, y con miras a cumplir con los retos de la educación superior de un mundo globalizado.

Que garanticen una educación humanística, científica e investigativa que formen profesionales que ayuden al desarrollo del país con el aporte de conocimientos y nuevas ideas.

Para lograr el cometido de una educación de calidad se incentiva a los docentes a tener formación de maestrías y doctorados.

TABLA N°6

ACUALIZACIÓN CIENTÍFICA DE LA INSTRUCCIÓN

FORMACIÓN E INSTRUCCIÓN	DURACIÓN
Formación de Docentes.	40 horas
Fundamentos de la Instrucción teóricamente.	15 horas
Sistematización de la enseñanza	15 horas

Fuente: [www. Conductitlan.net](http://www.Conductitlan.net)

Autor: Jorge Everardo Aguilar Morales

TABLA N°7

ACTUALIZACIÓN CIENTIFICA DE HABILIDADES

HABILIDADES DIDACTICAS	DURACIÓN
Desarrollo de los objetivos del aprendizaje	15 horas
Teoría de la Evaluación	15 horas
Elaboración de instrumentos de evaluación	15 horas
Diseño de las experiencias del aprendizaje	15 horas
Recursos Didácticos (Manejo y elaboración)	15 horas
Técnicas de conducción de recursos didácticos	15 horas

Fuente: [www. Conductitlan.net](http://www.Conductitlan.net)

Autor: Jorge Everardo Aguilar Morales

TABLA N° 8

ACTUALIZACIÓN DE AUTOCAPACITACIÓN

AUTOCAPACITACIÓN	DURACIÓN
Manuales de Aprendizaje	15 horas
Audiovisuales Educativos	15 horas
Enseñanza Programada	25 horas

Fuente: [www. Conductitlan.net](http://www.conductitlan.net)

Autor: Jorge Everardo Aguilar Morales

La evaluación de los docentes que participen en la actualización deberá realizarse al inicio y al final del plan de capacitación con la finalidad de valorizar la efectividad, eficiencia y eficacia del plan de formación.¹⁷

1.4 Dedicación docente y su incidencia en el entorno de aprendizaje de la Educación Superior en el Ecuador

Profesor de Tiempo Completo

Debe prestar los servicios a la Universidad durante veinte y seis horas semanales; de las cuales veinte horas serán dedicadas a la enseñanza o investigación, dos horas a la gestión administrativa de unidades docentes (laboratorios, talleres, seminarios, talleres, etc.), cuatro horas a la coordinación docente y asesoría académica respetando los lineamientos de su categoría.

¹⁷ AGUILAR, Jorge Everardo, Actualización Científica, 26 de julio 2014, http://www.conductitlan.net/libros_y_lecturas

Debe presentar textos que apoyen su enseñanza de manera individual o colectiva, si prestar servicios extraordinarios a su labor se les pagara las horas extras laborales.

Los docentes académicos no podrán desempeñar cargos públicos o privados en otra entidad a tiempo completo, ni adquirir contratos por obra con la institución, exceptuando los de investigación científica con fondos públicos.

Estos podrán pedir que se les cambie el tiempo de dedicación al Concejo Directivo, por motivos que puedan ser justificados, ellos mismos.

Profesor a Medio Tiempo

Deberá prestar sus servicios profesionales a la Universidad por trece horas semanales, de las cuales doce horas deben ser dedicadas a la enseñanza teórico –práctica, y no menos de una hora a las labores de coordinación docente, con la asesoría.

Debe presentar al Consejo Directivo trabajos sobre su especialización, pero tampoco podrán desempeñar otro cargo público o privado a tiempo completo, no podrán celebrar contratos de obra con la institución exceptuando los de investigación científica con fondos públicos.

Profesor Principal de Dedicación Exclusiva

En su calidad de profesor titular principal le corresponde prestar sus servicios de lunes a viernes con una duración de ocho horas diarias, de las cuales treinta horas serán

dedicadas a la investigación, coordinación docente y asesoría académica, y como máximo diez horas a la práctica de la docencia.

Trabajar en el desarrollo de libros que aporten al tema de su especialidad, además anualmente deberá presentar sus informes al Consejo Directivo y cumplir con las disposiciones de la misma.

El docente académico no podrá desempeñar labores extras en la universidad ni en sectores privados o públicos, pero estará en la posibilidad de aspirar a dignidades de la Institución de Educación Superior.

Si por cualquier circunstancia el docente universitario no cumpliera con las obligaciones antes detalladas, el Consejo Directivo deberá solicitar al Consejo Universitario, con un informe previo a la Comisión Jurídica, se le asigne un tiempo de dedicación menor, para que pueda cumplir con las obligaciones correspondientes.¹⁸

1.4.1 Criterio de evaluación académica de la educación superior: sub-criterio dedicación

Profesores a tiempo completo

los docentes con una dedicación de tiempo completo en la LOES en el Art. 17 deben representar el 25% del total de docentes de la institución y de cada carrera específicamente, y la carga horaria es de 40 horas semanales en las que se dividen de trabajo impartiendo clases y horas administrativas.

¹⁸ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), Quito, 12 de octubre del 2010

Se entiende que mientras mayor sea el número de profesores a tiempo completo (TC), mejor será la calidad de enseñanza, pero a partir del 60% de docentes a tiempo completo, la contribución a la calidad de la docencia es marginalmente decreciente; es decir, la calidad va creciendo ínfimamente desde el porcentaje señalado.

Porcentaje de Docentes a Tiempo Completo

Fórmula

$\frac{\text{Número de docentes a tiempo completo}}{\text{Número Total de docentes}}$	$*100$
---	--------

1.4.2 Estudiantes por profesor

Se considera como aceptable una carga docente de hasta 30 alumnos por profesor a tiempo completo, ya que a partir de este nivel la valoración del indicador disminuye.

Porcentaje de Docentes a Tiempo Completo

Fórmula

$\frac{\text{Número total de estudiantes}}{\text{Número Total de docentes a tiempo completo}}$	$*100$
--	--------

1.4.3 Carga Horaria profesores a tiempo completo

Con horas de clase de 60 minutos se establece que el promedio de horas semanales que de clases un docente debe ser de 12 horas como optimo, tomando una desviación media de (+-)2 horas como aceptable. Si no se cumple con este rango la utilidad decrece en forma exponencial.¹⁹

$\frac{\text{Número Total de horas trabajadas}}{\text{Número promedio de horas que debe trabajar}}$	*100
---	------

1.4.4 Profesores de medio tiempo y tiempo completo con ejercicio profesional

Para poder valorar al sub-criterio profesores de tiempo parcial se consideran dos indicadores.

- El porcentaje de docentes a tiempo parciales o contratados por horas de las clases que han dictado.
- Carga académica de los profesores a tiempo parcial.

Para obtener un nivel saludable del desempeño de los docentes, se considera que como un mínimo del 30% de profesores sean de tiempo parcial, se toma una desviación estándar de (+-)10%, si no se cumpliera este rango la valoración decrece de forma exponencial.

¹⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Indicadores Educativos, Quito 2012.

1.5 Criterio de evaluación académica de la educación superior: sub-criterio producción académica

1.5.1 Producción Académica y su incidencia en el entorno de aprendizaje de la Educación Superior en el Ecuador

En el boletín de Prensa N° 205 de Ecuador ama la vida, René Ramírez quien se desempeña como titular de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, señala que existe una “escasa investigación y producción científica e insuficiente formación de los docentes, son indicadores que no permiten que el sistema de educación superior avance”.²⁰

También menciona que las patentes reflejan en nivel de generación de nuevo conocimiento. Según Ramírez entre el 2007 y el 2012, solo existe ocho patentes que representa el 1.3 por año, evidenciando la pobreza en producción académica en los últimos años, siendo la más baja de América Latina. Además indica que únicamente existen a nivel nacional 3.600 publicaciones en revistas indexadas.

Entre las causas que destaco Ramírez están la baja presencia de docentes universitarios con títulos de Ph.D., en las universidades representado de la siguiente manera:

- 3% Profesores con título de Ph.D.
- 41% Magísteres
- 45% Solo cuentan con un título de tercer nivel o inferior a este.
- 11% Poseen especialidades.

²⁰ RAMÍREZ, René, “Restablecer el sentido de lo público en la Educación Superior”, boletín de Prensa N° 205 de Ecuador ama la vida, 08 de enero de 2014.

Es enfático en decir que un docente que solo posea una licenciatura no podrá jamás dirigir una tesis de un estudiante porque para ello se necesita tener una maestría por lo menos, e indica que la nueva tendencia del nuevo conocimiento.

En la actualidad se exige a un docente universitario que no solo posea una maestría sino un PhD, porque la nueva era de la educación reconoce a este tipo de docentes como los únicos que pueden ayudar a investigar, “Un doctor es el que puede enseñar a investigar”, porque su titulación así lo refleja.

Entonces está relacionada la formación de doctorado del docente con la investigación, pero no sería correcto decir que un docente que posea un PhD, es un investigador si no lo ejerce, en promedio un posgrado de este tipo dura entre cuatro y diez años, pero toda una vida en investigaciones.

1.5.2 Producción Científica

La investigación y producción científica es una labor inherente al docente universitario, que complementa y da cuenta de su formación académica, en aspectos relacionados con:

- Formulación y ejecución de proyectos de investigación
- Resultados de los proyectos de investigación
- Publicaciones en medios de comunicación, revistas especializadas y libros.
- Patentes e invenciones
- Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos.
- Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.

- Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos académicos, simposios y seminarios
- Publicaciones y reseñas
- Investigaciones no publicadas
- Pasantías e instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad de la investigación del docente.²¹

Este indicador mide la producción científica per cápita de la IES, en revistas de prestigio, que estén consideradas en las bases de datos SCIMAGO (Scopus), o en ISI Web of Knowledge; cada una de las publicaciones reciben un reconocimiento a la excelencia (RE), para lo cual se toma el índice de SCIMAGO SJR, que es un ranking que mide la excelencia de la revista donde se publica.

Fórmula

$$RE_i = F \cdot SJR_i$$

Donde F representa el factor de reconocimiento. A la revista del percentil 20 se le otorga una valoración de excelencia de 3 y de esa manera se define F como:

$$F \cdot SJR(\chi_{20}) = 3$$

$$F = \frac{3}{SJR(\chi_{20})} = \frac{3}{0,831}$$

De donde se desprende que para cualquier revista i :

$$RE_i = \frac{3}{0,831} \cdot SJR_i \approx 3,61 \cdot SJR_i$$

Finalmente, el IPC (Índice de Producción Científica) de la IES se define así:

$$IPC = \frac{1}{0,6 \cdot N} \sum_{i=1}^M (1 + 3,61 \cdot SJR_i)$$

²¹ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), Quito, 12 de octubre del 2010

N representa el número de docentes de la Instituciones de Educación Superior en el periodo que está siendo analizado. Los docentes que se encontraran en su año sabático si podrán considerados aunque no hayan dictado clases, por el contrario los docentes que no tuvieran esta justificación para no haber cumplido con su labor de impartir conocimiento no se tomaran en cuenta.

Para la Valoración “la función alcanza su máxima valoración cuando llega a 1 para la IES que ofrecen posgrado y pregrado, y 1,5 para las IES que ofrecen únicamente posgrado. Este indicador asume que incremento en el Índice de Producción Científica, cuando este se encuentra en valores inferiores a 0 reportan incrementos altos en su valoración, mientras, que, en tanto los valores se encuentres más cercanos al máximo, un incremento en aquellos producirá incrementos cada vez menores” (*Indicadores CEAACES publicaciones*).

1.5.3 Investigación Regional

Se consideran el número de artículos y publicaciones con estructura científica, que es presentada en eventos académicos o que sean publicadas en revistas técnico científicas, aquí se consideran las publicaciones que no sean publicados en la base de datos de ISI Web of Knowledge o SCIMAGO.

Se consideran también a los artículos científicos que hayan sido presentados de manera inédita en seminarios y/o congresos.

Fórmula

IR	=	Investigación regional
NL	=	Número de artículos publicados en LATINDEX
NAC	=	Número de artículos con estructura y carácter científico presentados en seminarios o y/o congresos nacionales e internacionales
N	=	Número total de docentes en el año 2012

$$IR = \frac{NL + 0,5 \cdot NAC}{0,6 \cdot N}$$

Serán considerados los docentes que hayan dado clases en el periodo que se está analizando, pero también lo que no dictaron clases por encontrarse en su año sabático, solo en este caso.

Para la valoración “este indicador cuyo desempeño es valorado por una función lineal. Se espera que un docente a tiempo completo publique al menos dos artículos por año en revistas LATINDEX o en seminarios” (*Indicadores CEAACES publicaciones.*).

1.5.4 Libros Revisados por pares

Esta es una tasa de publicación de libros revisados por pares, por parte del docente de educación superior, es considerado también como un arbitraje porque es utilizado para validar los trabajos de escritos y solicitudes de financiamiento para evaluar la calidad, profundidad científica, factibilidad, etc., antes de que sea publicada.

Los pares son docentes con títulos de cuarto nivel de igual o superior jerarquía a la de los autores de los trabajos escritos, este puede sugerir modificaciones, y la publicación es considerada válida solo cuando a pasado por un proceso de revisión por pares.

Fórmula

LRP = Libros revisados por pares
NL = Número de libros revisados por pares publicados en el período 2010-2012
N = Número total de docentes de la IES en el período de evaluación

$$LRP = \frac{NL}{0,6 \cdot N}$$

Se considerara el 60% del total de los docentes de educación superior para calcular un promedio, pero no entraran a esta evaluación los libros que no hayan sido revisados por pares, ni los manuales, tesinas, notas de curso y compilaciones.

Solo los docentes de la institución podrán publicar su trabajo haciendo énfasis de que son académicos universitarios, y deberá contar con el código ISBN, serán considerados también los que tuvieron su año sabático.

Para la valoración “del indicador se hace a través de una función logarítmica que se incrementa la valoración mientras los valores del indicador se encuentran más cercanos a 0 y con menor rapidez mientras más alto son los valores del mismo. El valor alcanza su valor máximo en 1 (1 libro cada tres años por docente a tiempo completo) para las IES que ofertan solamente posgrado y 0.5 (1 libro cada seis años por docente a tiempo completo) para las restantes”. (*Indicadores CEAACES publicaciones.*)²²

²² CEAACES, Material para el taller de capacitación sobre la Evaluación Acreditación y Categorización de las Universidades y Escuelas Politécnicas pdf, Quito, 2014, <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2014/01/Revisio%CC%81n-Evaluacio%CC%81n-Institucional.pdf>

CAPITULO 2

CAPITULO II

EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DE PROFESORES EN EL ÀREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA PERÍODO 2011-2014

*“El árbitro es la piedra angular
De la que depende la ciencia”*

Ciñan

2.1 Evolución de las variables de evaluación docente

La Universidad Politécnica Salesiana en base a su misión y objetivos, ha tenido siempre presente la importancia de que los estudiantes reciban la mejor educación, por lo que se ha preocupado de los procesos de enseñanza-aprendizaje, implementado un sistema de evaluación del desempeño docente.

Este Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Universidad Politécnica Salesiana fue aprobado por el Consejo Superior en el año 2002, respondiendo efectivamente a las necesidades de la institución.

En la actualidad se analiza la experiencia institucional con respecto a la evaluación docente para incorporar la experiencia a posibles cambios que se den en el camino, para lo que se pretende:

- Que todos los involucrados en la evaluación docente estén motivados para realizar la evaluación (Autoevaluación, Por Pares, Directores, Estudiantes).

- Seguir las pautas de la normativa de la Educación Superior, y elaborar el proceso de autoevaluación, que esté de acuerdo a los principios y fines institucionales.
- El desarrollo de la Universidad con el apoyo de las autoridades del plantel y de la comunidad, para crear un ambiente de análisis constructivo que ayuden a buscar acuerdos para beneficio de la institución.
- Los directivos de la Universidad Politécnica Salesiana promuevan la participación, socialicen los resultados e impulsen de ser el caso procesos de cambio y mejora, con el fin de seguir innovando.
- Que la evaluación sea efectuada en un ambiente transparente, confiable y seguro.
- Las personas que realicen la evaluación estén familiarizadas con los contenidos de la misma, para lo que recibirán capacitación previa (manejo de los instrumentos, técnicas y procesos).
- Los resultados de la evaluación sean puntos de referencia para elaborar los planes de mejora de acuerdo a los fines de la Universidad.

Para que los resultados de la evaluación puedan ser utilizados en proyectos de mejora en la institución, se debe conocer que no existe ningún mecanismo que indique el 100% de los resultados son ciertos. Con la finalidad de que estos inconvenientes sean menores, la universidad ha implementado en los cuestionarios de evaluación de preguntas cerradas (si o no), en su mayoría y un porcentaje menor a preguntas que indiquen una cualidad.

Las variables que se consideran en la evaluación docente están referidas a las competencias según se detalla en la siguiente tabla.

TABLA N°9

COMPETENCIAS A EVALUAR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

Competencia	Descripción
Científico-Técnicas	Dominio de los contenidos propios de la asignatura y experiencia en el ejercicio de su profesión
Metodológico-Didácticas	Dominio y manejo de los procesos de enseñanza-aprendizaje
Sociales	La capacidad para trabajar cooperativamente con los demás, manteniendo relaciones interpersonales adecuadas

Fuente: Dirección Académica UPS

Autor: Consejo Superior Ampliado

Estas tres competencias engloban a las características que debe cumplir en cada una de ellas, y como dominan y manejan sus conocimiento y experiencia la hora de impartir clases, además de como maneja el proceso de enseñanza, y las relaciones interpersonales que tenga con los estudiantes y con los demás docentes según el caso de evaluación.

De acuerdo a la normativa que regula el proceso de evaluación docente las competencias evaluadas son asumidas con diferente nivel de ponderación según se detalla a continuación.

TABLAN°10

PONDERACIÓN DE COMPETENCIAS EVALUADAS

AREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS				
MODALIDAD	AMBITO	COMPETENCIAS		
		CIENTÍFICO- TÉCNICA	METODOLÓGICO- DIDÁCTICA	SOCIALES
Presencial	Pregrado	35%	35%	30%

Fuente: Dirección Académica UPS

Elaborado por: La Autora

La ponderación a cada competencia se hace de acuerdo a la importancia que la institución da a cada una de ellas, es decir las competencias científico- técnicas y metodológico didácticas son de igual importancia en la Universidad, porque se evalúa los conocimientos del docente y la manera en que imparte sus conocimientos a los estudiantes, la competencia social tiene un peso menor, pero no es menos importante, está mide la capacidad del docente para involucrarse con los estudiantes creando un ambiente tranquilo y óptimo para aprender y enseñar.

Los criterios que se consideran para analizar las competencias mencionadas son el de realizar las preguntas cerradas con la finalidad de los resultados sean de fácil medición y no sean objeto de análisis subjetivos.

Los actores informantes del proceso de información son: los estudiantes, los docentes, los Directores de Carrera, y los pares. Dando lugar a la existencia de los componentes de la evaluación, a saber: Autoevaluación, Heteroevaluación, Coevaluación y

Directores; cada uno con la aplicación de su propio instrumento de evaluación. (Ver anexo 5: Formatos de evaluación docente)

La importancia y relevancia de cada componente es:

- Heteroevaluación (estudiantes): 40% de ponderación
- Auto-evaluación (docentes): 20% de ponderación
- Por Pares (jefes de área): 20% de ponderación
- Director de Carrera: 20% de ponderación

Con lo que se cumple el total de 100 puntos de la evaluación docente, se considera las competencias científico-técnica, metodológico – didácticas y sociales con la siguiente ponderación.

Para efectuar el análisis de los componentes de la evaluación y sus actores, se utiliza de indicadores ponderados mismos que se detallan a continuación:

Tabla N°11

INDICADORES DE LAS COMPETENCIAS A EVALUAR

Competencias		Indicadores		Estudiantes		Director de Carrera		Jefe de Área		Autoevaluación		TOTAL
Descripción	Ponderación	Descripción	Ponderación	%	Puntuación	%	Puntuación	%	Puntuación	%	Puntuación	
Científico-Técnicas. Dominio de los contenidos propios de la asignatura y experiencia en el ejercicio de su profesión.	35.00	Grado de dominio de los contenidos que imparte	50.00%	60%	10.50	0.00%	0.00	20.00%	3.50	20.00%	3.50	17.50
		Grado de actualización sobre los contenidos que imparte	50.00%	40%	7.00	0.00%	0.00	40.00%	7.00	20.00%	3.50	17.50
Metodológico-Didácticas. Dominio y manejo de los procesos de enseñanza-aprendizaje	35.00	Adecuación de los contenidos tratados a la planificación microcurricular	20.00%	50%	3.50	0.00%	0.00	30.00%	2.10	20.00%	1.40	7.00
		Nivel de pertinencia metodológica	60.00%	70% P	14.70	0.00%	0.00	10%P	2.10	20.00%	4.20	21.00
				50 %NP	10.50			30% NP	6.30			
		Pertinencia de la evaluación	20.00%	60.00%	4.20	0.00%	0.00	20.00%	1.40	20.00%	1.40	7.00
Sociales. La capacidad para trabajar cooperativamente con los demás, manteniendo relaciones interpersonales adecuadas	30.00	Capacidad para relacionarse respetuosa y adecuadamente con las demás personas	40.00%	25.00%	3.00	25.00%	3.00	25.00%	3.00	25.00%	3.00	12.00
		Nivel de compromiso institucional	30.00%	10.00%	0.90	50.00%	4.50	30.00%	2.70	10.00%	0.90	9.00
		Capacidad para el trabajo en equipo	30.00%	0.00%	0.00	40.00%	3.60	40.00%	3.60	20.00%	1.80	9.00
				TOTAL P		43.80		11.10	25.40		19.70	100.00
				TOTAL NP		39.60		11.10	29.60		19.70	100.00

Fuente: Dirección Académica UPS

Autor: Dirección Académica UPS

La formulación de las preguntas se redactara como proposiciones afirmativas. Y por cada indicador puede existir más de una proposición, pero no debe exceder la ponderación global de la competencia

2.1.1 Evolución de las políticas y procedimientos para la evaluación docente

Para analizar la evolución que han tenido las variables de evaluación docente, se considera estas en el micro-espacio que es el salón de clases, el meso-es-espacio que es el entorno de la institución y el macro-espacio que se refiere al entorno social; que condicionan a la educación a desarrollarse en la condiciones que se presenten.

Desde los años 90 que se empezó a desarrollarse procesos de evaluación a los sistemas educativos, dejando entrever que tenía muchas falencias y dejó de ser un tema de investigación e indagación para convertirse en un problema grave, y desde entonces se planteó como parte de la agenda pública, el mejorar la calidad de la educación.

En la Universidad Politécnica Salesiana desde sus inicios se ha evaluado a los profesores, los cambios que se pueden notar se dan desde el periodo 43 es decir desde el año lectivo 2013 – 2013, hasta el presente periodo en curso que corresponde al año lectivo 2014 – 2015, hubieron cambios como:

- La evaluación a los docentes se les entrega a cada uno, con el respectivo documento que acredite la evaluación.
- Cuando se visualizó que los estudiantes hacían la evaluación docente solo por obtener sus derechos de exámenes, se quitó la obligatoriedad a este requisito con la finalidad de que los estudiantes que realicen la evaluación lo efectúen conscientemente y con la seriedad que amerita.
- Para contrarrestar un poco el que los estudiantes ya no tenían la obligación de calificar a los docentes, los profesores son quienes los llevan a que realicen la evaluación, previa concientización y les dan unos minutos de su hora de clases para que en el laboratorio de la carrera y que a conciencia califiquen a los académicos.

- Con el auge que ha tenido la tecnología y el internet, en las redes sociales se felicita a los docentes que hayan obtenido la calificación más alta para conocimiento público. Se busca alimentar el ego profesional del docente mejor evaluado.
- Los responsables de efectuar las fases del proceso se detallan a continuación en la siguiente tabla:

TABLA N°12

FASES DEL PROESO DE EVALUACIÓN

FASE	RESPONSABLE	INVOLUCRADOS
Planificación	Coordinador de Desarrollo Académico de Sede	Vicerrector de Sede Directores de Carrera/ Posgrado
Aplicación	Director de Carrera/ Posgrado	Coordinador de Desarrollo Académico de Sede Dirección Técnica de Informática
Análisis de Resultados	Coordinador de Desarrollo Académico de Sede	Vicerrector de Sede Directores de carrera/ Posgrado
Socialización	Director de Carrera/ Posgrado	Docentes, Estudiantes, Dirección Técnica de GTH
Formulación de planes de Mejoramiento	Director de Carrera/ Posgrado Consejo de Carrera/ Posgrado	Vicerrector de Sede Coordinador de Desarrollo Académico, Docentes, Estudiantes, Dirección Técnica de GTH, Direcciones de Área de

		Conocimiento, Secretaria Técnica de Planificación y Evaluación.
--	--	---

Fuente: Dirección Académica UPS

Autor: Consejo Superior Ampliado

La necesidad de que en cada fase del proceso de evaluación se designe a las personas responsables, es para que este proceso tenga la seriedad e importancia que se merece, además de cumplir con las necesidades y obligaciones que la Ley de Educación Superior dictamina.

Se logra además transparencia en todo el proceso de evaluación docente, y que se contribuya al aseguramiento de la calidad de la Educación Superior que brinda la Universidad Politécnica Salesiana, a través del mejoramiento del desempeño docente.²³

Con los resultados que desemboquen la evaluación docente se hace:

Planificación: El coordinador de Desarrollo Académico es el encargado de planificar los indicadores a medir y presenta estos formatos al Vicerrector de Sede y a los directores de las carreras de la UPS.

Aplicación: El director de la carrera coordina las evaluaciones de los docentes y recolecta los resultados de cada uno de ellos, esta información se la entrega al

²³ Universidad Politécnica Salesiana, Reglamento Interno Régimen Académico, 15 de octubre de 2014
http://www.ups.edu.ec:8080/c/document_library/get_file?uuid=11b131aa-da82-4549-a768-ee9f8c6fb7b9&groupId=10156

Coordinador de Desarrollo Académico de Sede Dirección Técnica de Informática, para ser analizados.

Análisis de Resultados: El coordinador de Desarrollo Académico de Sede, realizará el procesamiento y análisis de los resultados, elaborará un resumen ejecutivo, que será enviado al Vicerrector de Sede y Directores de Carrera.

Socialización: Cada docente evaluado tendrá la oportunidad de analizar los resultados obtenidos conjuntamente con su Director de Carrera ó su inmediato superior; se consensuarán acuerdos que quedarán establecidos por escrito a través del acta correspondiente.

Formulación de Planes de Mejoramiento: Los resultados de la evaluación del desempeño docente constituyen el insumo para la formulación de los planes de mejoramiento, cuya responsabilidad de elaboración es del Director de Carrera y sus Consejos y se reflejarán en el POA respectivo

2.1.1.1 Lineamientos generales para la evaluación del desempeño docente

Considerando las tres competencias (científico-técnica, metodológica-didáctica y social), en el proceso de evaluación se involucra a todos los actores relacionados directamente con el proceso de formación, sin distinción de modalidad o nivel, es aplicado a todos los docentes de la universidad sin considerar la categoría en la que se encuentran, tiempo de dedicación o el nivel en el escalafón docente.

Este proceso es sistemático y se realiza periódicamente con instrumentos estandarizados que están de acuerdo a las necesidades de la institución y de acuerdo a la ley.

Esto va alineado con los siguientes lineamientos para evaluar el desempeño de los docentes:

- **La Adecuación:** Los requerimientos de la Universidad Politécnica Salesiana deben ser practicados por todos los docentes, deben estar acordes a la planificación, organización institucional, y a la relación enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Estos requerimientos deben ser reflejados en el plan de estudios de cada ciclo y acorde a los objetivos formativos de la institución.
- **La Satisfacción:** Esta debe verse reflejada en una respuesta favorecedora de los actores informantes (estudiantes, docentes, directores y ellos mismos), siendo los de más relevancia los estudiantes por ser el motor principal de la educación.
- **La Eficiencia:** Se debe medir el logro de los resultados planteados al inicio de cada ciclo, tomando como referencia los recursos que posee el docente para impartir sus clases.
- **La Orientación a la Innovación Docente:** La institución debe promover espacios en los que el docente pueda seguir con su preparación profesional, ya sea auto formándose o por medio de otras instancias educativas que permitan la mejora en la educación y se desarrolle la enseñanza. ²⁴

Bajo estos preceptos lo que se pretende medir es el nivel de cumplimiento de cada docente, la coordinación que haga y su formación académica; para el efecto se utilizarán formatos que a través de indicadores podrá medir el desempeño docente.

Estos documentos son diseñados para facilitar la evaluación de los actores informantes

²⁴ UNIVERSIDAD DE ALICANTE, Procedimiento de Evaluación de la Actividad Docente, 22 de diciembre del 2010, <http://utc.ua.es/es/documentos/docentia.pdf>

2.1.2 Evolución de los instrumentos de evaluación docente

Como instrumento de la evaluación docente tenemos la evaluación que realizan los alumnos a los docentes y se consideran las siguientes preguntas desde el periodo 39 que corresponde al año 2011 – 2012 y que no ha sufrido ninguna modificación hasta el periodo 45 que corresponde al año 2014 – 2015.

Como este último periodo lo estamos cursando no se tiene evidencia de la evaluación, entonces no se considera este período para el análisis respectivo del Área de Ciencias Admirativas y Económicas.

Los actores informantes del proceso de información son: los estudiantes, los docentes, los Directores de Carrera, y los pares. Dando lugar a la existencia de los componentes de la evaluación, a saber: Autoevaluación, Heteroevaluación, Coevaluación y Directores; cada uno con la aplicación de su propio instrumento de evaluación.²⁵

La importancia y relevancia de cada componente es:

- Heteroevaluación (estudiantes): 40% de ponderación
- Auto-evaluación (docentes): 20% de ponderación
- Por Pares (jefes de área): 20% de ponderación
- Director de Carrera: 20% de ponderación

²⁵ Universidad Politécnica Salesiana, Instructivo de Evaluación del Desempeño Docente, 2010

Con lo que se cumple el total de 100 puntos de la evaluación docente, se considera las competencias científico-técnica, metodológico – didácticas y sociales con la siguiente ponderación.

2.1.2.1 Evaluación Docente para los Estudiantes

Para que los estudiantes realicen la evaluación docentes se cuenta con un banco de 19 preguntas cerradas y una última abierta que es la observación que hace el informante al docente evaluado; esta evaluación se la realiza una vez cada ciclo, antes de empezar los exámenes finales.

Antes era un requisito obligatorio para poder rendir los exámenes finales, en la actualidad solo le concientiza a los estudiantes para que lo hagan sin ninguna presión si no a conciencia, quitándoles el que sea un pre-requisito para poder entrar a rendir los exámenes.

Cada pregunta que se realiza en este cuestionario busca resolver la apreciación que tienen los estudiantes del docente que dicta la materia en cuanto a las competencias formativas.

Este cuestionario está formado de tres de las proposiciones que cubren la competencia científico-técnica, diez están dedicadas a evaluar la competencia metodológica-didáctica, se le da mucha importancia a está por su incidencia en el aprendizaje de los alumnos y su comprensión de la asignatura y seis preguntas cubren la competencia social, está evalúa el grado de respeto y sociabilización prudente docente-estudiante.

Cuando la evaluación de un curso arroja picos de información fuera del rango normal, son considerados datos atípicos que son analizados y son analizados para considerarlos o eliminarlos de ser el caso, estos picos pueden ser positivos o negativos.

La Universidad Politécnica Salesiana no ha visto la necesidad de cambiar ninguna de las preguntas de evaluación docente porque a consideración del Concejo Ampliado, esto no es lo sustancial de este proceso, si no las mejoras que se puedan dar con los resultados obtenidos.

La ponderación de este actor informante (estudiantes), es del 40% de la calificación total del docente y es la que mayor peso tiene, se le da esta importancia porque los docentes están para los estudiantes, es la piedra angular de la educación. *Ver Anexo I*

2.1.2.2 Evaluación de los Directores y Jefes de Áreas

Para los Directores y Jefes de Área (pares), se maneja el mismo formato de evaluación, mide solo las competencias metodológico-didáctica con la finalidad de conocer como domina y maneja los procesos de la enseñanza, como adecua los contenidos que se tratan en la planificación curricular.

La segunda y última competencia que evalúan estos actores es lo social, considerando la capacidad que tenga el docente para trabajar cooperativamente con los demás manteniendo relaciones interpersonales adecuadas y la capacidad de relacionarse respetuosa y adecuadamente con los estudiantes.

Costa de tres proposiciones que miden la competencia metodológico-didáctica, considerando si el docente presenta el plan micro-curricular aprobado por la universidad

y cumple con el mismo siendo claro y haciéndose entender por los estudiantes, las siete proposiciones siguientes evalúan el ámbito social del docente con respecto a los estudiantes y a sus colegas, respetando los principios institucionales.

Los resultados que arrojen estas evaluaciones al igual que la evaluación por parte de los estudiantes es ponderada pero a diferencia de la anterior aquí no se elimina ningún resultado, considerando que los docentes que realicen esta evaluación lo hacen con criterio y responsabilidad.

La evaluación por pares es una herramienta de importancia crítica para encontrar los resultados de docentes que imparten la misma asignatura, con el fin de medir la calidad docente entre colegas.

Estos docentes evaluados vienen a ser como árbitros y pueden hacer sugerencias y recomendaciones de cómo mejorar su práctica como docente; además de alentar a su par para continuar con su labor de enseñanza, esto considerando que la crítica de un proceso que puede contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Los Directores son los encargados de evaluar los contenidos científicos que serán tratados en la asignatura, las observaciones que realicen los pares son considerados para hacer cuestionamientos sobre las investigaciones que se hayan hecho referente a los temas a ser tratados, así como de los autores de dichas investigaciones. *Ver Anexo 2*

2.1.2.3 Autoevaluación de los Docentes

Es un proceso de auto-crítica que busca que el mismo docente sea quien encuentre sus fortalezas y debilidades con la finalidad de que pueda mejorar su desempeño como docente.

Este proceso además de ser un requisito institucional, es un apoyo que el docente pueda darse con cuestionamientos que indiquen cuales son los puntos que debe mejorar para promover una educación de calidad, tiene la misma ponderación que la evaluación de los directores y de los pares que es del 20% de la calificación global.

En este cuestionario se miden las tres competencias pero enfocadas al desempeño como docente profesional, es decir a como a su criterio personal dictan sus clases y como perciben su desempeño docente.

El docente autoevaluado informa de su dominio de la asignatura, su actualización de los temas tratados, el nivel de pertinencia metodológica y como adecua sus conocimientos a los temas tratados en clase, además de considerar la forma en la que se dirige a los estudiantes, colegas y su compromiso con la institución.

Con la finalidad de obtener una mejor calidad en la educación, el docente autoevaluado mediante este instrumento del banco de preguntas las cuales son respondidas a conciencia, recibe un informe de todos los aspectos analizados en su desempeño como docente académico. *Ver Anexo 3*

2.1.3 Evolución de los resultados de la evaluación docente

La Universidad Politécnica Salesiana con el fin de propender siempre al mejoramiento continuo del desempeño docente todos los periodos lleva a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Docente. Este proceso se enmarca en el cumplimiento de sus reglamentaciones internas y de los marcos constitucionales y legales del Ecuador, referentes a educación superior.

Desde la perspectiva de la constitución Política del Ecuador que en su Art. 349 que dicta lo siguiente: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

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

En el Art. 155 de la misma Ley dice “Evaluación del desempeño académico.- Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos”.

En el Reglamento Interno de Régimen Académico establece cuales son las funciones y atribuciones del Consejo de Carrera de Grado que: Art. 17 “Realizar el proceso de autoevaluación de la carrera de acuerdo a los lineamientos institucionales establecido para el efecto”

En este Reglamento de Régimen Académico también indica que se deben elaborar los planes de mejora que se le daña con los resultados de las evaluaciones a los docentes, también indica que entre las funciones del Director de Carrera de Grado es el de incentiva a los estudiantes y a los docentes que participen en la evaluación del desempeño docente.

El Jefe de Área (evaluación por pares), debe colaborar en todo lo que requiera el Director de Carrera para que el proceso de evaluación sea transparente y brinde la mayor información que se pueda obtener, con la finalidad de implementar los planes de mejora.

Para que un docente pueda ingresar o ascender dentro de la universidad, el Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador se establecen las condiciones que deben cumplir entre los cuales está el de cumplir un mínimo de 75% como resultado de la evaluación en los dos últimos periodos académicos.

Los actores de la evaluación docente proporcionan la información, la cual es condensada en una evaluación total, en donde se consideran los resultados de todos los informantes (autoevaluación, por pares, estudiantes, directores), está es la que se entrega a los docentes.

La evaluación docente se hace todos los ciclos, y se valora al docente con relación a la asignatura que dicta, las interacciones profesionales y pedagógicas, entre el conocimiento, experiencia, y habilidad para impartir sus saberes.

Esta práctica además de ser un requerimiento de la Educación superior, favorece a la institución con el mejoramiento de formación académica y desarrollo de los nuevos profesionales; este proceso no debe ser un acto de fiscalización del desempeño si no como una herramienta que permita el perfeccionamiento de la educación.

Para el siguiente análisis se divide al Área de Ciencias Administrativas y Económicas, en las carreras de Administración de Empresas y de Contabilidad y Auditoría para que se visualice mejor la evolución en cada periodo de la evaluación docente.

No se considera el periodo 45 por ser el año que se está cursando actualmente y no se tiene la información para el análisis. En este estudio de la evolución de la evaluación docente se consideraron los resultados por rangos para un análisis simplificado y concreto.

Los resultados de las evaluaciones se representan sobre 100 puntos, estos se prorratan para obtener una calificación simplificada de 4 que equivale a los 100 puntos con la finalidad de ubicarlos en un rango que facilite su análisis y comprensión, así tenemos que:

TABLA N°13

ESCALA DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Mayor o igual a cero y menor a 3	Regular	
Mayor o igual a 3 y menor a 4,25	Buena	
Mayor o igual a 4,25 y menor a 4,75	Muy Buena	
Mayor o igual a 4,75 y menor o igual a 5	Sobresaliente	

Fuente: Dirección Académica UPS

Autor: Dirección Académica

Los resultados encontrados en cada periodo se analizan y con los docentes que haya obtenido menor calificación se trabaja en encontrar las causas y darles solución con los planes de mejoramiento que se desarrollen.

TABLA N°14**EVALUACIÓN DOCENTE POR PERIODOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS						
EVALUACION DOCENTE						
RANGOS	Período 39	Período 40	Período 41	Período 42	Período 43	Período 44
0 – 60	1	3				
60 – 85	15	7	1	1	5	3
85 – 95	34	24	41	28	38	24
95 – 100		1	11	11	15	21
TOTAL	50	35	53	40	58	48

Fuente: Dirección Académica UPS

Elaborado por: La Autora

El análisis de la evaluación docente empieza en el periodo 39 en primera instancia porque por un problema en el sistema no se puede corroborar la información de periodos anteriores a la misma.

Se observa que durante el periodo 39 existe un profesor con la calificación baja que lo ubica en el rango de regular, y 15 de los profesores se encuentran en el rango de docentes que al alcanzan una evaluación de buena; se puede deducir que el 32% de docentes que imparten clases en este periodo poseen la calificación mas baja.

En el periodo 40 la situación empieza con 3 profesores ubicados en el rango de la calificación más baja; pero hay un docente que obtiene la calificación de sobresaliente, que es un buen augurio para los periodos que le siguen; a partir del periodo 41 los

profesores que obtienen la calificación de sobresaliente empiezan a acrecentar su porcentaje considerablemente, en el periodo 41 y 42 el porcentaje es del 27%, en el periodo 43 es del 26% y por último en el periodo 44 es del 44%..

En estos periodos 43 y 44 existe una notable mejoría en la evaluación a los docentes con un número mayoritario que se encuentran en el rango de excelencia en la evaluación.

La búsqueda de la calidad de la educación implica que la excelencia en la enseñanza sea un pilar fundamental e insustituible, la evaluación académica ha hecho posible que con los resultados que se obtengan se pueda buscar soluciones y mejoras en la educación que brinda la Universidad Politécnica Salesiana, ya que todos los esfuerzos van enfocados a trabajar con las evidencias obtenidas.

Cuando existen profesores con calificaciones muy bajas como es el caso que se encuentran en los periodos 39 y 40, se analiza las posibles causas y se las identifica, se trabaja conjuntamente con el docente involucrado para encontrar las soluciones y buscar el bien de la comunidad universitaria.

TABLA N°15

**EVALUACIÓN DOCENTE POR PERIODOS DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**

CONTABILIDAD Y AUDITORIA						
EVALUACION DOCENTE						
RANGOS	Período 39	Período 40	Período 41	Período 42	Período 43	Período 44
0 – 60	1	1				
60 – 85	14	9	9	1	7	2
85 – 95	30	17	24	17	25	19
95 – 100	2	4	15	24	24	24
TOTAL	47	31	48	42	56	45

Fuente: Dirección Académica UPS

Elaborado por: La Autora

El mismo análisis que se hace para la carrera de Administración de Empresas, se lo aplica para la carrera de Contabilidad y Auditoría, desde hace dos periodos anteriores se vienen haciendo cambios en la forma de trabajar con las evaluaciones, observamos notables mejorías con los resultados de las mismas, se obtiene un número mayoritario de docentes que ocupan el rango de la excelencia en las evaluaciones.

Las carreras de Administración de Empresas como en la de Contabilidad y Auditoría comparten a la gran mayoría de los profesores, es la causa que se encuentren similitudes en las evaluaciones, aunque cambia el número de docentes que dictan clases en las dos carreras, esta situación se da porque en la carrera de Administración de Empresas hay más alumnos y por ende se abren más cursos.

En el análisis se observa que en los periodos 42, 43 y 44 es en donde existió un incremento muy notorio de docentes que alcanzaron en la evaluación una calificación de sobresaliente; lo que evidencia que la persuasión que se hace a los mismos y los planes de trabajo que se realizan en la universidad son fructíferos.

En los casos donde se observa una calificación muy baja, a estos se los considera casos especiales y se hace hincapié en la mejora de estos docentes, se les invita a conversar y a indagar en las posibles causas de su rendimiento; luego se emplea un plan de trabajo para mejorar la percepción de los estudiantes, director de carrera y jefe de área con respecto al rendimiento del docente y así no perjudicar la calidad de enseñanza que se les brinda a los alumnos.

2.1.4 Evolución de las asignaturas docentes de dos períodos anteriores a la evaluación

En la Universidad Politécnica Salesiana se cambian cada cuatro años el pensum académico, lo que se conoce como malla de la carrera, se analiza los requerimientos que cada una de ellas y se verifica cual es la preparación académica anterior para modificarla o no.

Hay ciclos que se abren materias que normalmente no se abrirían en ese periodo, pero cuando los estudiantes lo requieren y cumplen los requisitos necesarios para se lo hace, estos casos no son aislados, casi siempre se abren los cursos en vacaciones o paralelos al horario normal de clases.

Entre los requisitos están el de cumplir con un número mínimo de estudiantes y de cancelar el derecho por los créditos que se están tomando; el Director de Carrera analiza la solicitud y ve la conveniencia de responder favorablemente a la solicitud o de negarla.

Así tenemos que:

- Período 38 se ofertaron 34 asignaturas.
- Período 39 se ofertaron 50 asignaturas.
- Período 40 se ofertaron 41 asignaturas.
- Período 41 se ofertaron 49 asignaturas.
- Período 42 se ofertaron 47 asignaturas.
- Período 43 se ofertaron 60 asignaturas.
- Período 44 se ofertaron 58 asignaturas.
- Período 45 se ofertaron 60 asignaturas.

Es notorio la diferencia de materias ofertadas, cabe recalcar que estas asignaturas son el global de cada ciclo.

A continuación se detalla la lista de asignaturas y el ciclo en las que deben ser impartidas, el número de créditos que posee cada una, no se consideran los paraacadémicos como 4 niveles de inglés y 2 niveles de educación física para las dos carreras del Área de Ciencias Administrativas y Económicas.

En las mallas académicas de Administración de Empresas y de Contabilidad y Auditoría se puede ver que tienen varias similitudes en los 4 primeros ciclos, de ahí en adelante van diferenciándose poco a poco hasta compartir muy pocas materias en común.

Las diferencias se dan porque cada carrera a partir del cuarto ciclo empieza paulatinamente su profesionalización académica, y cada una toma un rumbo distinto para cubrir las expectativas iniciales que ofrecen.

En la siguiente malla de Administración de Empresas se puede observar cuales son las materias que cada ciclo se ofertan.

TABLA N°16

MALLA CURRICULAR DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS								
I CICLO	II CICLO	III CICLO	IV CICLO	V CICLO	VI CICLO	VII CICLO	VIII CICLO	IX CICLO
5256	5257	5258	5137	5176	5177	5321	5334	5213
Matemática Aplicada I	Matemática Aplicada II	Matemática Aplicada III	Estadística Inferencial	Gerencia de Operaciones I	Gerencia de Operaciones II	Presupuestos I	Promoción y Publicidad	Ingeniería Financiera
4	4 5256	4 5257	4 5136	4 5007	3 5176	4 5155	3 5193	3 5156
5076	5077	5136	5211	5212	5155	5156	5154	5029
Contabilidad I	Contabilidad II	Estadística Descriptiva	Ingeniería Económica I	Ingeniería Económica II	Finanzas I	Finanzas II	Finanzas Corporativas	Auditoría del Marketing
4	4 5076	4 5257	4 5257	3 5211	4 5212	4 5155	3 5156-5215	3 5008
5006	5007	5073	5074	5002	5061	5175	5259	5300
Administración General I	Administración General II	Contabilidad de Costos I	Contabilidad de Costos II	Administración de RRHH	Comercio Exterior	Gerencia de la Calidad	Mercado de Capitales	Plan Anual de Mercadeo
3	3 5006	4 5077	3 5073	3 5007	3 5007	3 5177	3 5211	3 5008
5383	5218	5276	5026	5189	5190	5191	5284	5252
Técnicas Exp. Oral y Escrita	Introducción a la Economía	Microeconomía	Auditoría	Gestión de Empresas I	Gestión de Empresas II	Gestión de Empresas III	Negociación	Marketing de Servicios
4	4	4 5218	4 5077	2 5007	3 5189	3 5190	3 5189	3 5008
5209	5203	5264	5063	5088	5089	5062	5008	5115
Informática Aplicada I	Historia y Filosofía de la	Metodología de la Investigación	Comportamiento Organizacional	Derecho Empresarial I	Derecho Empresarial II	Comercio Internacional	Administración de Ventas	Ecología y Educ Ambiental
3	3	3	3 5007	3	3	3 5061-5215	3 5193	3 5189
5017	5210	5409	5248	5171	5231	5090	5157	5254
Antropología Cristiana	Informática Aplicada II	Valores Salesianos	Macroeconomía	Fundamentos de Marketing	Investigación de Mercados	Derecho Empresarial III	Finanzas Internacionales	Marketing Internacional
2	3 5209	2	4 5276	4 5007	3 5171	3	3 5156	3 5193
				5112	5332	5193	5180	5192
				Doctrina Social de la Iglesia	Programación Básica	Gestión de Marketing	Gerencia Estratégica	Gestión de Empresas IV
				2	3 5210	3 5231	4 5189	4 5191
				5214	5215	5140	5374	5253
Inglés I	Inglés II	Inglés III	Inglés IV	Inglés de Negocios I	Inglés de Negocios II	Etica	Sist. Informa. Gerencial	Marketing Estratégico
4	4	4	4	4 INGLES IV	4 5214	2	3 5332	3 5193
20 CREDITOS	21 CREDITOS	21 CREDITOS	22 CREDITOS	25 CREDITOS	26 CREDITOS	25 CREDITOS	25 CREDITOS	25 CREDITOS
PASANTIAS DE ACCION SOCIAL								4 CREDITOS
PASANTIAS PROFESIONALES								12 CREDITOS
Paracadémicos							TOTAL	210 CREDITOS
Idioma Inglés: 4 niveles de 4 horas semanales cada uno * aprobarlos hasta 4to Ciclo							TESIS DE GRADO	25 CREDITOS
Cultura Física: 2 niveles							TOTAL CREDITOS	251 CREDITOS

Fuente: AVAC

Elaboración: Consejo Superior Ampliado

Está malla de materias correspondiente a la Carrera de Administración de Empresas se exhibe cada inicio de ciclo para las matriculas, así el estudiante sabe que materias son las que les corresponde cursar en presente ciclo, cuales son los prerrequisitos; es decir, las materias que debió aprobar antes de tomar o no una materia en específico.

También se detalla el número de créditos que cada una de ellas posee, y cuantos créditos puede tomar el estudiante sin ningún problema, existen casos en los que los estudiantes deciden adelantar materias de ciclos posteriores, esto es posible siempre y cuando cumplan con el prerrequisito.

TABLA N°17

MALLA CURRICULAR DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

CONTABILIDAD Y AUDITORIA								
I CICLO	II CICLO	III CICLO	IV CICLO	V CICLO	VI CICLO	VII CICLO	VIII CICLO	IX CICLO
5256 Matemática Aplicada I 4	5257 Matemática Aplicada II 4	5258 Matemática Aplicada III 4	5137 Estadística Inferencial 4	5176 Gerencia de Operaciones I 4	5072 Contabilidad Avanzada II 4	5321 Presupuestos I 4	5070 Contabilidad Aplicada 3	5033 Auditoria Operativa II 4
5076 Contabilidad I 4	5077 Contabilidad II 4	5136 Estadística Descriptiva 4	5211 Ingeniería Económica I 4	5080 Control de Costos 3	5155 Finanzas I 4	5156 Finanzas II 4	5154 Finanzas Corporativas(ING) 3	5181 Grecia Financiera 3
5006 Administración General I 3	5007 Administración General II 3	5073 Contabilidad de Costos I 4	5074 Contabilidad de Costos II 3	5071 Contabilidad Avanzada I 4	5061 Comercio Exterior 3	5078 Contab. Instituc Financieras 3	5259 Mercado de Capitales 3	5028 Auditoria Sistemas Información 3
5383 Técnicas Exp. Oral y Escrita 4	5218 Introducción a la Economía 4	5276 Microeconomía 4	5026 Auditoria 4	5088 Derecho Empresarial I 3	5030 Auditoria Financiera I 4	5189 Gestión de Empresas I 2	5284 Negociación 3	5408 Valoración de Empresas 3
5209 Informática Aplicada I 3	5203 Hist y Filo de la Ciencia 3	5264 Metodología de la Investigación 3	5063 Comportamiento Organizacional 3	5171 Fundamentos de Marketing 4	5089 Derecho Empresarial II 3	5075 Contabilidad Gubernamental 3	5322 Presupuestos II 3	5115 Ecología y Educ Ambiental 3
5017 Antropología Cristiana 2	5210 Informática Aplicada II 3	5409 Valores Salesianos 2	5248 Macroeconomía 4	5112 Doctrina Social de la Iglesia 2	5332 Programación Básica 3	5090 Derecho Empresarial III 3	5032 Auditoria Operativa I 4	5370 Seguros y Fiducia 3
				5214 Inglés de Negocios I 4	5215 Inglés de Negocios II 4	5031 Auditoria Financiera II 4	5180 Gerencia Estratégica 4	5190 Gestión de Empresas II 3
						5140 Etica 2	5374 Sist. Informa. Gerencial 3	5027 Auditoria Ambiental 3
Inglés I 4	Inglés II 4	Inglés III 4	Inglés IV 4				5332 3	5032 3
20 CREDITOS	21 CREDITOS	21 CREDITOS	22 CREDITOS	24 CREDITOS	25 CREDITOS	25 CREDITOS	26 CREDITOS	25 CREDITOS
PASANTIAS DE ACCION SOCIAL								4 CREDITOS
PASANTIAS PROFESIONALES								12 CREDITOS
Paracadémicos						TOTAL		209 CREDITOS
Idioma Inglés: 4 niveles de 4 horas semanales cada uno * aprobarlos hasta 4to Ciclo						TESIS DE GRADO		25 CREDITOS
Cultura Fisica: 2 niveles						TOTAL CREDITOS		250 CREDITOS

Fuente: AVAC

Elaboración: Consejo Superior Ampliado

Para el análisis de las similitudes y diferencias de las dos carreras se observa las imágenes y todo su pensum académico desde el inicio hasta el finiquito de la carrera, también está especificado el número de créditos de cada materia, así como también materias para académicas, como requisitos adicionales (pasantías, extensiones).

2.2 Evolución de la Afinidad formación-docencia

La afinidad del docente va vinculada a cada área de conocimiento de la asignatura que vaya a dictar, y va sumada con la capacidad sumada de todo el personal docente de un área específica, por ejemplo el jefe de área de Marketing más todos los docentes que impartan esta materia.

Para el análisis de la afinidad de los docentes se analiza el título de 4to. Nivel que este posea y que esté acorde a la materia que dicta, también se divide las materias básicas de las profesionalizantes, para observar mejor la afinidad de los docentes.

Periodo 38.- En este periodo se ofertaron 34 asignaturas de las cuales considerando la afinidad alta desde 80% a 100%, tenemos 15 materias que están en este rango, 4 materias que corresponde al rango de afinidad media que va desde 50% hasta el 80%; y de afinidad baja tenemos 14 asignaturas que están ubicadas en el rango de menos del 50% de docentes afines para impartir la cátedra que dictaron.

El análisis considerando las materias que son básicas de las profesionalizantes cambia, porque no se considera necesario que para impartir las asignaturas básicas se le exija afinidad al docente con la misma; encontrándose en el rango de afinidad alta 15 materias profesionalizantes y 0 básicas, en el rango de afinidad media tenemos 3 asignaturas

profesionalizantes y 1 básica, en la afinidad baja tenemos 12 materias profesionalizantes y 3 básicas. **Ver Anexo 4**

Periodo 39.- Se ofertaron 50 asignaturas en este periodo, de las cuales considerando la afinidad alta desde 80% a 100%, tenemos 12 materias que están en este rango, 2 materias que corresponde al rango de afinidad media que va desde 50% hasta el 80%; y de afinidad baja tenemos 26 asignaturas que están ubicadas en el rango de menos del 50% de docentes afines para impartir la cátedra que dictaron.

Se analiza considerando las materias que son básicas de las profesionalizantes cambia, porque se no considera necesario que para impartir las asignaturas básicas se le exija afinidad al docente con la misma; encontrándose en el rango de afinidad alta 12 materias profesionalizantes y 12 básicas, en el rango de afinidad media tenemos 0 asignaturas profesionalizantes y 2 básicas, en la afinidad baja tenemos 19 materias profesionalizantes y 7 básicas **Ver Anexo 5**

Periodo 40.- Se ofertaron 41 asignaturas en este periodo, de las cuales considerando la afinidad alta desde 80% a 100%, tenemos 19 materias que están en este rango, 2 materias que corresponde al rango de afinidad media que va desde 50% hasta el 80%; y de afinidad baja tenemos 17 asignaturas que están ubicadas en el rango de menos del 50% de docentes afines para impartir la cátedra que dictaron.

Separando las materias que son básicas de las profesionalizantes, no se considera necesario que para impartir las asignaturas básicas se le exija afinidad al docente con la misma; encontrándose en el rango de afinidad alta 9 materias profesionalizantes y 10 básicas, en el rango de afinidad media tenemos 1 asignaturas profesionalizantes y 1 básicas, en la afinidad baja tenemos 13 materias profesionalizantes y 4 básicas. **Ver Anexo 6**

Periodo 41.- Aquí se ofertaron 49 asignaturas en este periodo, de las cuales considerando la afinidad alta desde 80% a 100%, tenemos 23 materias que están en este rango, 2 materias que corresponde al rango de afinidad media que va desde 50% hasta el 80%; y de afinidad baja tenemos 28 asignaturas que están ubicadas en el rango de menos del 50% de docentes afines para impartir la cátedra que dictaron.

Separando las materias que son básicas de las profesionalizantes, tenemos que en el rango de afinidad alta 13 materias profesionalizantes y 9 básicas, en el rango de afinidad media tenemos 1 asignaturas profesionalizantes y 1 básicas, en la afinidad baja tenemos 19 materias profesionalizantes y 10 básicas. *Ver Anexo 7*

Periodo 42.- Se ofertaron 47 asignaturas en este periodo, de las cuales considerando la afinidad alta desde 80% a 100%, tenemos 31 materias que están en este rango, 3 materias que corresponde al rango de afinidad media que va desde 50% hasta el 80%; y de afinidad baja tenemos 12 asignaturas que están ubicadas en el rango de menos del 50% de docentes afines para impartir la cátedra que dictaron.

Separando las materias que son básicas de las profesionalizantes, tenemos que en el rango de afinidad alta 18 materias profesionalizantes y 13 básicas, en el rango de afinidad media tenemos 1 asignaturas profesionalizantes y 2 básicas, en la afinidad baja tenemos 6 materias profesionalizantes y 6 básicas. *Ver Anexo 8*

Periodo 43.- Se ofertaron 60 asignaturas en este periodo, de las cuales considerando la afinidad alta desde 80% a 100%, tenemos 40 materias que están en este rango, 2 materias que corresponde al rango de afinidad media que va desde 50% hasta el 80%; y de afinidad baja tenemos 18 asignaturas que están ubicadas en el rango de menos del 50% de docentes afines para impartir la cátedra que dictaron.

Separando las materias que son básicas de las profesionalizantes, tenemos que en el rango de afinidad alta 21 materias profesionalizantes y 19 básicas, en el rango de afinidad media tenemos 1 asignatura profesionalizantes y 1 básica, en la afinidad baja tenemos 15 materias profesionalizantes y 3 básicas. *Ver Anexo 9*

Periodo 44.- En este periodo se ofertaron 58 asignaturas en este periodo, de las cuales considerando la afinidad alta desde 80% a 100%, tenemos 46 materias que están en este rango, 4 materias que corresponde al rango de afinidad media que va desde 50% hasta el 80%; y de afinidad baja tenemos 9 asignaturas que están ubicadas en el rango de menos del 50% de docentes afines para impartir la cátedra que dictaron.

Separando las materias que son básicas de las profesionalizantes, tenemos que en el rango de afinidad alta 27 materias profesionalizantes y 19 básicas, en el rango de afinidad media tenemos 2 asignaturas profesionalizantes y 2 básicas, en la afinidad baja tenemos 7 materias profesionalizantes y 2 básicas. *Ver Anexo 10*

Periodo 45.- En este periodo se ofertaron 68 asignaturas en este periodo, de las cuales considerando la afinidad alta desde 80% a 100%, tenemos 55 materias que están en este rango, 1 materia que corresponde al rango de afinidad media que va desde 50% hasta el 80%; y de afinidad baja tenemos 12 asignaturas que están ubicadas en el rango de menos del 50% de docentes afines para impartir la cátedra que dictaron.

Separando las materias que son básicas de las profesionalizantes, tenemos que en el rango de afinidad alta 36 materias profesionalizantes y 19 básicas, en el rango de afinidad media tenemos 0 asignaturas profesionalizantes y 1 básicas, en la afinidad baja tenemos 10 materias profesionalizantes y 2 básicas.

Para sacar la afinidad de los docentes que imparten las materias de cada periodo se toma el total de docentes que imparten la misma asignatura y de este resultado se analiza el porcentaje de profesores que tienen la afinidad alta, media o baja; el resultado del análisis nos muestra el tipo de enseñanza que reciben los estudiantes. *Ver Anexo II*

2.2.1 Número total de créditos tomados por los estudiantes de las carreras

Los estudiantes de la carrera de Administración de empresas toman un total de 210 créditos a lo largo de su carrera, y los estudiantes de Contabilidad y Auditoría toman un total de créditos de 209, la diferencia se da en una hora extra de clase.

En los primeros cuatro ciclos de las carreras se dictan las mismas materias que son consideradas básicas y a partir del quinto ciclo hasta el noveno existen solo algunas materias en común; ya que, se especializa en cada carrera según la necesidad de cada una, aquí se dictan las materias profesionalizantes.

Como en las dos carreras dentro de la universidad son muy cercanas hay la posibilidad de que los estudiantes de cada una de las carreras, puedan tomar las asignaturas que son comunes ya sea en Administración de Empresas y en Contabilidad y Auditoría.

2.2.2 Evolución del número total de crédito tomados por los estudiantes de las carreras e impartidos por docentes cuyo título de cuarto nivel tiene correspondencia con la asignatura.

En el análisis anterior se separa las materias profesionalizantes de las materias básicas y que formación docente tiene el académico que las dicta; en cada periodo, el análisis anterior se verifico la afinidad del docente con la asignatura que imparte.

En el periodo 38, 6 asignaturas fueron impartidas por docentes que no tenían formación de 4to.nivel, 14 materias por docentes que fueron medianamente afines y 14 asignaturas por docentes con una afinidad alta. ***Ver Anexo 12***

En el periodo 39, 11 asignaturas impartidas por docentes sin formación de cuarto nivel, 19 materias por docentes con afinidad de cuarto nivel media y 33 materias con docentes altamente capacitados para impartir la cátedra que les fue encomendada. ***Ver Anexo 13***

En el periodo 40, 12 asignaturas han sido impartidas por docentes que no poseen título de 4to. Nivel, 8 asignaturas por docentes con afinidad media y 42 materias las han dictado profesores con un nivel de afinidad alta. ***Ver Anexo 14***

En el periodo 41, 12 asignaturas fueron impartidas por docentes que no tenían formación de 4to.nivel, 22 materias por docentes que fueron medianamente afines y 34 asignaturas por docentes con una afinidad alta. ***Ver Anexo 15***

En el periodo 42, 6 asignaturas impartidas por docentes sin formación de cuarto nivel, 10 materias por docentes con afinidad de cuarto nivel media y 36 materias con docentes altamente capacitados para impartir la cátedra que les fue encomendada. ***Ver Anexo 16***

En el periodo 43, 5 asignaturas han sido impartidas por docentes que no poseen título de 4to. Nivel, 16 asignaturas por docentes con afinidad media y 39 materias las han dictado profesores con un nivel de afinidad alta. ***Ver Anexo 17***

En el periodo 44, 6 asignaturas fueron impartidas por docentes que no tenían formación de 4to.nivel, 7 materias por docentes que fueron medianamente afines y 45 asignaturas por docentes con una afinidad alta. *Ver Anexo 18*

En el periodo 45, 8 asignaturas impartidas por docentes sin formación de cuarto nivel, 8 materias por docentes con afinidad de cuarto nivel media y 52 materias con docentes altamente capacitados para impartir la cátedra que les fue encomendada. *Ver Anexo 19*

La evolución de las asignaturas dictadas por docentes que tienen una formación de cuarto nivel afín con la materia que imparten va en crecimiento desde el periodo 38, lo que beneficia a la calidad de la educación en la Universidad Politécnica Salesiana.

Es beneficioso para los estudiantes el tener profesores plenamente capacitados para que ayuden en la guían del conocimiento de la Educación Superior, además de ser sano para la institución.

2.3 Evolución de las variables de evaluación del nivel de formación docente de posgrado en el Área de Ciencias Administrativas y Económicas.

2.3.1 Evolución docentes durante el período de evaluación

La evolución de los docentes del Área de Ciencias Económicas y Administras de la Universidad Politécnica Salesiana, ha ido cambiando y convirtiéndolos en elementos esenciales de la reforma educativa que se vive en la actualidad.

Cada uno tiene sus puntos de vista y sus diversas concepciones de la cátedra que imparten, para consolidar de cierto modo todo este conocimiento se ha elaborado los sílabos de las asignaturas que durante el ciclo se dictan, con la finalidad de que todo el conocimiento tenga un mismo fin y sea de calidad.

En la mayor parte los docentes que ingresan al grupo de docentes de la UPS, tienen solo vastos conocimientos en la formación científico-técnica, pero es muy deficiente sobre la competencia y fundamentos metodológicos, lo que se ha logrado es que estos docentes para ingresar a laborar en la institución tengan fuertes cimientos en esas áreas descuidadas.

Se hace reuniones con los compañeros de trabajo, jefes de área, los mismos alumnos y se trabaja fundamentos metodológicos, el docente aspirante debe participar de forma activa en todas las actividades que las carreras efectúen; se involucra con las actividades que tenga la institución.

2.3.2 Evolución docentes y formación doctoral

La formación doctoral corresponde a la formación de posgrado de 4to. Nivel, esta ayuda al desarrollo profesional e integral de los docentes y a la vez al desarrollo de la sociedad ecuatoriana, este estudio es equivalente a PhD, que entre sus finalidades tiene el de renovar los conocimientos de los maestros y moldeándolos a las exigencias nuevas de la ciencia y la tecnología.

Contribuir al desarrollo del perfeccionamiento de la calidad de la educación, es otro factor que abordan estos estudios, además de fomentar la investigación generativa de ideas nuevas y que sean explotadas en el entorno.

Para que un docente de la Universidad Politécnica Salesiana pueda ser acreedor a una beca de estudios de doctorado o su equivalente debe tener nombramiento y haber obtenido calificaciones de pregrado o maestría honoríficas o muy buenas.

Debe cursar estos estudios de doctorado en universidades que tengan convenio con la universidad, además de estar en la lista que posee el SENESCYT de instituciones educativas acreditadas, para que al finalizar los estudios el título sea reconocido sin ningún problema ni eventualidad.

Los gastos que financie la universidad están a consideración del presupuesto anual y del lugar al que se vayan a realizar dichos estudios, que para ser sano y retribuable con conocimientos a la institución deben ser del 50% del valor de la colegiatura de los participantes de los programas de estudios doctorales.

En los últimos periodos se ha notado un interés muy considerable a los docentes por obtener sus estudios de doctorado, ya sea por mejorar sus conocimientos y ser más competitivos, así también para cumplir con las exigencias de la Ley de Educación Superior, del CEAACES y del SENESCYT, para seguir ejerciendo la profesión de docente universitario.

Los docentes que estén cursando un PhD, podrán tener una beca por lo que dure sus estudios, que podrá ser aproximadamente de ocho semestres, y en casos extraordinarios de hasta diez semestres; con las debidas justificaciones avaladas.

En caso de no aprobar esos estudios el docente quedará obligado a restituir a la Universidad Politécnica Salesiana todos los gastos que la misma haya financiado para

sus estudios, además de cumplir con las obligaciones que por motivo de encontrarse en formación dejó momentáneamente.

2.3.3 Evolución docentes y formación magister

La formación de maestría está posicionada por encima de un estudio de diplomado, y especialidad, está brinda una formación superior en un área específica a la que se desea incursionar; profundiza la formación en el ámbito teórico, tecnológico y profesional.

Cuando se finalicen estos estudios se debe hacer un trabajo de investigación individual que sea el fiel reflejo de lo aprendido durante el tiempo que duro la maestría.

Para que una maestría sea considerada como tal debe contar con un mínimo de 540 horas de estudios, 160 horas de tutorías de tareas de investigación y se suman las horas que dedique a la elaboración de la tesis que varían según la Institución y el tema a investigar.

La maestría se convierte en un prerrequisito para estudiar un doctorado, los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana cuentan en su gran mayoría con una maestría por lo menos, y los que aún no la tienen la están cursando o se encuentran en el trabajo final previo a obtener su título de master o magíster.

Como se sabe un requisito mínimo para ser docente universitario es poseer una maestría en el área en la que este impartiendo clases, para así asegurar la calidad de la Educación Superior. La universidad también financia esta educación previo análisis de la situación y depende del área en donde se vaya a realizar.

2.3.4 Evolución docentes y formación de especialidad

La especialización es subsiguiente a la culminación de los estudios de pregrado pero no es un requisito fundamental para seguir los estudios de maestría, tiene como objetivo primordial el de afianzar los conocimientos de los profesionales recién graduados, en los ámbitos teóricos, técnicos y metodológicos en una área en específico.

Si bien la Ley de Educación Superior, reconoce a la especialidad como estudios de cuarto nivel, la mayoría de los docentes no la adoptan como oportunidad, se brincan este paso para continuar con un estudio de mayor peso como lo es una maestría y subsiguiente un doctorado.

2.4 Evolución de las variables de evaluación de actualización científica en el Área de Ciencias Administrativas y Económicas.

Uno de los objetivos principales de la actualización científica es capacitar a los docente de manera continua y que ellos aporten con ideas, experiencia y vivencias de la vida profesional, estos cursos, talleres y seminarios deben contar con el aval de alguna universidad o institución superior reconocida.

Es recomendable abrir estos cursos con un número no mayor a 30 participantes, con una duración mínima de 40 horas semanales no menos, se abarcaran temas relevantes de las prácticas profesionales y sus avances de determinado carrera con un área en específico.

2.4.1 Docentes que han cursado un seminario en el último año

Esta actualización científica busca que los docentes universitarios se familiaricen con la organización y avances profesionales, con la finalidad de oxigenar las ideas que se dan en el salón clases y aplicarlo oportunamente a la realidad y el entorno social en el que vivimos.

Busca que los docentes de Educación superior conozcan como planificar y evaluar en base a la actualización científica los nuevos conocimientos que se dan en el entorno y las exigencias de un mundo globalizado.

Lo que se busca con estos seminarios es la consecución de las competencias, pro además se puede fortalecer la gestión de la información científica que se posee, la instrucción sobre nuevas técnicas pedagógicas para llegar a los estudiantes de manera más efectiva y eficaz.

Como nos encontramos en un mundo de avances tecnológicos agigantados es necesario mantenerse en constante análisis de cómo integrar esas tecnologías al diseño curricular pedagógicamente, para obtener recursos educativos digitales de valía y que vaya siempre en pro de la educación y su evolución.

2.4.2 Docentes que han cursado talleres en el último año

Los talleres son una forma de capacitación profesional que busca la aplicación de las estrategias de formación con el propósito de conseguir las herramientas necesarias la actualización en el conocimiento científico y el desempeño eficiente de las competencias del perfil de un docente de la UPS.

Los talleres son más prácticos que teóricos y van enfocados a la tecnología y educación, en cómo estos van íntimamente ligados y como trabajar con ellos sin que afecte la ciencia, y con qué habilidades se tiene que trabajar para obtener una metodología activa y positivamente sana.

En este año el Área de Ciencias Administrativas y Económicas han organizado talleres, cursos y seminarios en los que los docentes que asistieron era por coincidencia de los horarios, no se les obliga a que entren a estas actualizaciones científicas, pero se les incentiva cobrándoles menos el valor de inscripción para dichos cursos.

2.4.3 Docentes que han cursado cursos en el último año

Con las nuevas exigencias que se le hace a la Educación Superior, está tiene retos muy grandes para contribuir a que la calidad de la educación siga creciendo, una de los puntos para poder aprovechar estas amenazas son los cursos de actualización científica.

Por lo regular estos cursos no sobrepasan las 30 horas, pueden corroborar solo la asistencia o pueden exigir que se apruebe el curso. Puede enfocarse en aplicar técnicas nuevas, en modificar las técnicas anteriores, de cualquier área que se haya estudiado.

Puede contener los procesos para el cambio del sistema de la Educación, las competencias que posee, como formar profesionales competentes, eficientes, eficaces y efectivos.

2.5 Evolución de las variables de titularidad en el Área de Ciencias Administrativas y Económicas.

En este análisis podemos observar el número de docentes que se encuentran en los periodos 38, 39 ,40, 41,42,43,44 y 45; que son el motivo del análisis; se analiza primero de acuerdo a tiempo de dedicación y a la carrera a la que pertenece, con la finalidad de identificar mejor cada uno de ellos.

Tenemos entonces a los docentes que laboran en la universidad a tiempo completo, a medio tiempo y tiempo parcial, cada uno tiene su carga horaria máxima que deben cumplir según corresponda.

2.5.1 Dedicación de los Docentes

TABLA N° 18

DEDICACIÓN DOCENTE

PERIODOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
	Tiempo Completo	Medio Tiempo	Tiempo Parcial	Total Docentes
38	8	0	25	33
39	13	0	36	49
40	17	1	17	35
41	22	3	24	49
42	24	4	16	44
43	26	18	13	57
44	33	12	4	49
45	44	10	4	58

Fuente: Gestión de Talento Humano UPS

Elaborado por: La Autora

En la Carrera de Administración de Empresas se ve que poco a poco los docentes que laboran medio tiempo están aumentando hasta obtener 18 profesores en el periodo 43, pero también se nota un decremento en el periodo 45, caso contrario ocurre con los

docentes que laboran a tiempo parcial que se observa un aumento hasta el periodo 41 y de ahí en adelante va disminuyendo el número de docentes que están laborando en la UPS en el Área de ciencias Administrativas y Económicas.

Los docentes que laboran a Tiempo Completo van incrementándose poco a poco, lo que favorece a la calidad de la educación, ya que al estar mayor tiempo dentro de la institución, los alumnos pueden recurrir a ellos sin problema de horario.

TABLA N° 19**DEDICACIÓN DOCENTE**

PERIODOS	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA			
	Tiempo Completo	Medio Tiempo	Tiempo Parcial	Total Docentes
38	8	0	25	33
39	13	0	36	49
40	17	1	17	35
41	22	3	24	49
42	22	3	15	40
43	25	15	10	50
44	33	11	3	47
45	41	8	4	53

Fuente: Gestión de Talento Humano UPS

Elaborado por: La Autora

La misma situación que ocurre con la carrera de Administración de empresas pasa con la carrera de Contabilidad y Auditoría, no debe sorprender esta situación, porque ya se ha mencionado que ambas comparten el a la gran mayoría de sus docentes, por lo que se sobreentiende que si aumentaron el número de docentes a tiempo completo en Administración de Empresas ese mismo porcentaje haya incrementado en Contabilidad y Auditoría.

2.5.2 Titularidad de los Docentes

TABLA#20

TIPOS DE DOCENTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS								
Periodos	Técnico Docente	Titular Principal	Titular Auxiliar I	Titular Auxiliar	Titular Agregado	Docente Ocasional	Docente Invitado	Docente Eventual
38		1		5	1	22	3	1
39		1		9	2	29	6	1
40	1	1		2	1	26	3	1
41	1	1		13	1	32		
42	1	1		16		23		
43		1		38	1	17		
44	1	1	29	8		10		
45	1	1	11	32	1	12		

Fuente: Gestión de Talento Humano

Realizado por: La Autora

En esta tabla se explica la el número de docentes que se encuentran en los tipos de docentes de educación superior, tenemos entonces el número que son Técnicos docentes,

Titular principal, Titular Auxiliar I, Titular auxiliar, Titular Agregado, Docente ocasional, docente invitado y docente eventual.

Se observa que los docentes que tienen mayor incidencia son los ocasionales, y de cerca se ven los docentes auxiliares nivel I, lo particular de esta tabla es ver que en todos los periodos de análisis solo existe un profesor titular.

TABLA N° 21

TIPOS DE DOCENTES DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

CONTABILIDAD Y AUDITORIA								
Periodos	Técnico Docente	Titular Principal	Titular Auxiliar I	Titular Auxiliar	Titular Agregado	Docente Ocasional	Docente Invitado	Docente Eventual
38		1		6	1	19	2	1
39		2		6	1	31	5	1
40		1		2	1	25		1
41		1		9	1	36		
42	1	1		16	1	23		
43		1		38	1	15		
44		1	7	24	1	12		
45	1	1	8	31	1	9		

Fuente: Gestión de Talento Humano

Realizado por: La Autora

No existe gran diferencia en el análisis de la tabla de Contabilidad con la de administración ambas explican el número de docentes que se encuentran en la clasificación de los tipos de docentes de educación superior, tenemos entonces el número que son Técnicos docentes, Titular principal, Titular Auxiliar I, Titular auxiliar, Titular Agregado, Docente ocasional, docente invitado y docente eventual.

Los docentes ocasionales son los que más numerosos son , y de cerca van los docentes auxiliares nivel I, lo particular de esta tabla es ver que en todos los periodos de análisis solo existe un profesor titular.

CAPITULO 3

CAPITULO III

IMPACTO FINANCIERO-CONTABLE DEL PROCESO DE FORMACIÓN DOCENTE DE POSTGRADO EN EL ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA 2011-2014

3.2 Costos de la formación docente de posgrado en el Área de Ciencias Administrativas y Económicas.

Para fortalecer la calidad de la enseñanza, la Universidad Politécnica Salesiana hace inversiones considerables para que el personal docente y administrativo tenga un alto nivel formación profesional, para ello cuenta con programas de becas para los docentes que deseen realizar una especialización, maestría o un doctorado, ya sea dentro o fuera del país.

Siendo la universidad una institución que apunta a una tipología institucional de docencia con investigación, a través del Consejo Superior asigna una parte de su presupuesto al programa de becas o ayudas económicas para especialización, maestrías, doctorados y años sabáticos.

Para que un docente titular pueda tomar un año sabático, deberá presentar un plan académico al Consejo Superior quienes lo analizaran y aprobaran, respetando los términos que establece la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuando un docente solicita ser beneficiario del programa de becas y ayudas económicas, debe acatarse a ciertas pautas instituciones entre ellas:

- Firma un convenio con la universidad en donde se compromete que después de terminar sus estudios de 4to. nivel, se comprometerá a laborar en la universidad por lo menos el doble del tiempo del que haya durado sus estudios de posgrado.
- Los desembolsos de dinero que se le otorguen serán contra factura presentada.
- En caso de que el docente no culmine su preparación de 4to. nivel o no apruebe, este deberá retribuir a la universidad todo el dinero que le fue entregado para que financie sus estudios.
- Cuando sea la universidad quien prescinda de los servicios del docente que fue beneficiario de la beca de estudios, este no queda obligado a retribuir económicamente a la institución²⁶.

La beca de maestría comprende un subsidio de hasta \$3.600,00 USD., y el faltante lo cubren los docentes interesados en cursarla; para los doctorados el programa cambia, porque para estos la beca de estudios cubre el 100% de los gastos en los que pudiera incurrir durante sus estudios de PhD (costo total del doctorado, viáticos en los que está incluidos todos los gastos adicionales).

Las erogaciones realizadas por la Universidad Politécnica Salesiana, en la formación docentes, lo considera como una inversión para lograr sus objetivos institucionales.

La universidad apoya a sus docentes en los estudios de 4to. nivel, sin distinción de ninguna índole; lo más solicitado desde los periodos 41 hasta el 45 son los subsidios para doctorados, porque la mayoría de los docentes ya contaban con una maestría avalada por la SENESCYT.

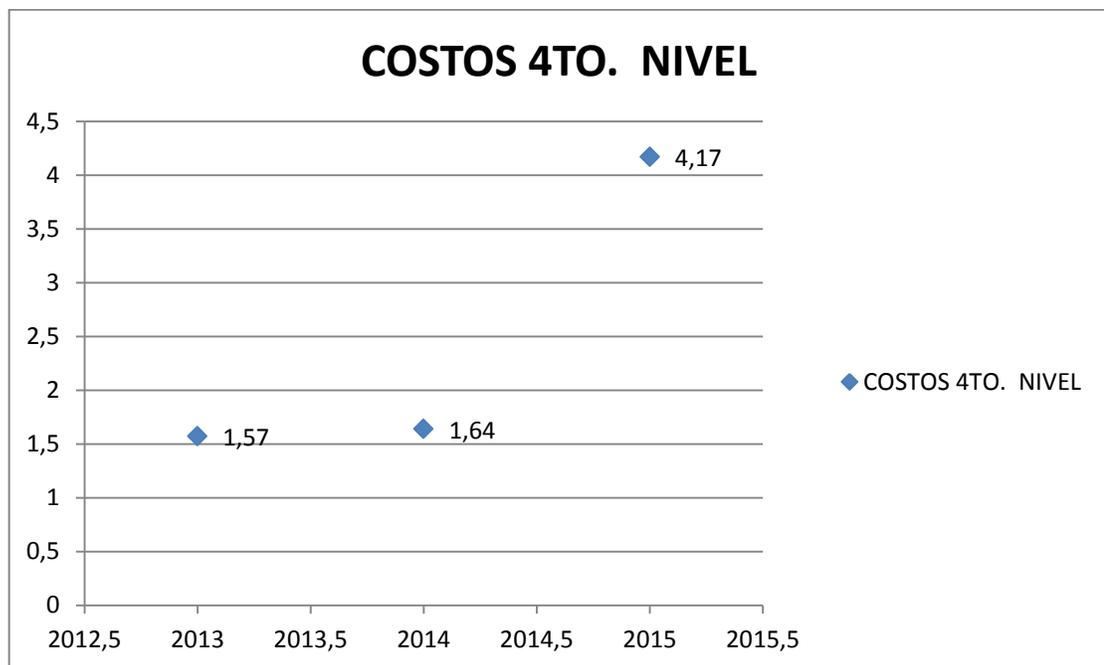
²⁶ Instructivo de Auspicio para formación de cuarto nivel

Del total de los ingresos que recibió la institución se destina un porcentaje para los estudios de 4to nivel, este rubro va incrementándose paulatinamente, no es un porcentaje fijo, depende de los ingresos y de datos históricos.

TABLA N°23

COSTOS INCREMENTALES PARA FORMACIÓN DE DOCENTES DE 4TO.

NIVEL.



Fuente: <http://www.ups.edu.ec/documents/10184/25090/Estado+de+Resultados>

Realizado por: La Autora

Los valores que efectivamente han sido entregados a los docentes del Área de Ciencias Administrativas y Económicas desde el 2011 hasta el 2014, se detallan a continuación.

TABLA N° 24

**COSTOS INCURRIDOS EN LA FORMACIÓN DE POSGRADOS PARA EL
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

2011	2012	2013	2014
126.059,35	835.958,01	1'143.918,40	732.514,23

Fuente: Gestión Técnica de Talento Humano UPS

Realizado por: La Autora

En la tabla se puede observar que del año 2011 al 2012 se incrementa 6 veces el subsidio de la universidad para estudios de posgrados, y sigue incrementándose en el 2013, el fenómeno se da por las exigencias de los organismos de control para que los docentes de las Instituciones de Educación Superior cumplan con los requisitos mínimos para poder ejercer como académicos.

En el año 2013 es donde más estudios de doctorados se becaron y hasta la fecha actual se encuentran vigente, aún ningún docente ha finalizado los estudios, no se tienen datos del año 2015 porque recién empieza y no se sabe con exactitud el número de docentes que empezaran su doctorado.

3.2.1 Carga de los costos laborales docentes durante el período de evaluación.

Los costos laborales de los docentes según la titularidad y su clasificación y el tiempo de dedicación; en base a esta información se ubican en la tabla remunerativa de la UPS.

Para el análisis del incremento de las remuneraciones de los docentes a continuación se muestra las clasificaciones y las modalidades que tiene un docente y según estás

características cuanto le corresponde según el Catálogo de CARGOS y SUELDOS de la Universidad Politécnica Salesiana.

TABLA N°25

REMUNERACIONES MENSUALES DE DOCENTES TITULARES DE TIEMPO COMPLETO

TITULARES	2012	2013	2014	2015
Ocasional	1176,00	1294,00	1385,00	1427,00
Auxiliar Nivel 1	1286,40	1415,00	1712,00	1900,00
Auxiliar Nivel 2		1562,00	1798,40	1995,00
Auxiliar Nivel 3			N/A	N/A
Agregado Nivel 1	1432,00	1575,00	1940,80	2096,00
Agregado Nivel 2		1728,00	203840	2201,00
Agregado Nivel 3			2140,60	2311,00
Principal Nivel 1	1600,00	1760,00	2310,00	2495,00
Principal Nivel 2		1922,00	2420,80	2620,00
Principal Nivel 3			2531,10	2751,00
PERSONAL NO ACADEMICO	OCASIONAL		1400,00	

Fuente: <http://www.ups.edu.ec/web/guest/transparencia>

Realizado por: La Autora

TABLA N° 26

**REMUNERACIONES MENSUALES DE DOCENTES TITULARES DE MEDIO
TIEMPO**

TITULARES	2012	2013	2014	2015
Ocasional	588,00	647,00	692,80	713,50
Auxiliar Nivel 1	714,00	708,00	856,00	950,00
Auxiliar Nivel 2			899,20	997,50
Auxiliar Nivel 3			N/A	N/A
Agregado Nivel 1	784,00	788,00	970,40	1048,00
Agregado Nivel 2			1019,20	1100,50
Agregado Nivel 3			1070,30	1155,50
Principal Nivel 1	872,00	880,00	1155,20	1247,50
Principal Nivel 2			1155,20	1310,00
Principal Nivel 3			1265,55	1375,50
PERSONAL NO ACADEMICO		OCASIONAL	700,00	

Fuente: <http://www.ups.edu.ec/web/guest/transparencia>

Realizado por: La Autora

TABLA N° 27**REMUNERACIONES MENSUALES DE DOCENTES TITULARES DE TIEMPO PARCIAL**

TITULARES	2012	2013	2014	2015
Ocasional	294,00	323,00	346,40	381,04
Auxiliar Nivel 1	357,00	354,00	428,00	470,80
Auxiliar Nivel 2			449,60	494,60
Auxiliar Nivel 3			N/A	N/A
Agregado Nivel 1	392,00	394,00	485,10	533,61
Agregado Nivel 2			509,60	560,96
Agregado Nivel 3			535,15	586,66
Principal Nivel 1	436,00	440,00	577,60	635,36
Principal Nivel 2			605,20	665,20
Principal Nivel 3			632,77	696,04

Fuente: <http://www.ups.edu.ec/web/guest/transparencia>

Realizado por: La Autora

Las remuneraciones que reciben los docentes que laboren a tiempo parcial son por mínimo dictar 10 horas de clases.

El Consejo Superior de la universidad mediante resoluciones aprueba el catálogo de remuneraciones para el personal de la UPS, que regirá solo para el año que fue aprobada el incremento, que se realiza solo una vez al año en el mes de enero, este ente es también el encargado de revisar si es factible o no el incremento a los salarios.

Para el incremento de las remuneraciones se aplica una política de distribución a la inversa; es decir, que el incremento será mayor a los que menos ganan, con la finalidad

de acortar las brechas, se fija un mínimo cada año para los docentes que trabajan a tiempo completo que en ningún caso podrá ser inferior.

3.2.1.1 Incrementos Salariales

Para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 el incremento a los salario de los docentes fue de un 10% con relación al año anterior; y para el personal administrativo se fijaran de acuerdo al Catálogo de Cargos y Salarios, en el que se fija un porcentaje de incremento que va desde el 10% al 15%, según análisis financiero en la Universidad Politécnica Salesiana.

Los incrementos en las remuneraciones son analizadas para ver su factibilidad, y si administrativamente es conveniente o no esta alza.

3.2.2 Costos de la formación docente doctoral

Para evaluar la formación académica de los docentes especializada en posgrado, se considera el título de cuarto nivel más alto que este posea y que esté debidamente registrado en la SENESCYT.

Para calcular el porcentaje de docentes que poseen el título de PhD., o su equivalente en relación al número de docentes del Área de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Politécnica Salesiana, se realiza las siguientes fórmulas:

$$\frac{\text{Docentes con PhD}}{\text{Total Docentes}} * 100 \dots$$

Calcula el porcentaje de docentes que poseen el título de PhD., vs los docentes el total de docentes.

$$\frac{\text{Docentes que cursan PhD}}{\text{Total Docentes}} * 100 \dots$$

Calcula el porcentaje de docentes que están cursando un doctorado (PhD), vs el total de docentes de la institución.

Por periodos los docentes con PhD del Área de Ciencias Administrativas y Económicas corresponden a:

TABLA N° 28

PORCENTAJE DE DOCENTES CON TITULO DE PhD

PERIODOS	APLICACIÓN FORMULA	RESULTADO
38	$\frac{0 \text{ PhD}}{33 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
39	$\frac{0 \text{ PhD}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
40	$\frac{0 \text{ PhD}}{35 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
41	$\frac{0 \text{ PhD}}{48 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
42	$\frac{0 \text{ PhD}}{41 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
43	$\frac{0 \text{ PhD}}{57 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
44	$\frac{1 \text{ PhD}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	2%
45	$\frac{1 \text{ PhD}}{58 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	1.72%

Fuente: Datos Universidad Politécnica Salesiana

Realizado por: La Autora

La tabla indica el porcentaje de docentes que poseen el título de PhD o su equivalente (Doctor), encontrándose que en el periodo 44 y 45 existe un docente con ese grado académico. Los periodos anteriores del análisis no existe ningún docente con ese título de 4to. Nivel.

TABLA N° 29

PORCENTAJE DE DOCENTES QUE CURSAN UN DOCTORADO (PhD)

PERIODOS	APLICACIÓN FORMULA	RESULTADO
38	$\frac{0 \text{ Cursan PhD}}{33 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
39	$\frac{2 \text{ Cursan PhD}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	4.08%
40	$\frac{6 \text{ Cursan PhD}}{35 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	17.14%
41	$\frac{7 \text{ Cursan PhD}}{48 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	14.58%
42	$\frac{11 \text{ Cursan PhD}}{41 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	26.83%
43	$\frac{13 \text{ Cursan PhD}}{57 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	22.81%
44	$\frac{15 \text{ Cursan PhD}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	30.61%
45	$\frac{15 \text{ Cursan PhD}}{58 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	22.06%

Fuente: Datos Universidad Politécnica Salesiana

Realizado por: La Autora

El número de docentes que cursan un Doctorado (PhD), ha ido incrementándose desde el periodo 38 que no había ningún profesor cursando estos estudios y en el periodo 45 ya existen 15 docentes que están realizando estos estudios, al empezar este año no se sabe con exactamente cuántos docentes entren en este periodo a estudiar un PhD.

En la recuadro de la derecha se observa el porcentaje de docentes que cursan un PhD con relación al número de docentes que se encuentran laborando en la universidad, se hace un análisis para conocer cuál es el porcentaje del total de docentes de cada periodo que se encuentra cursando un doctorado.

A continuación se detalla los costos de la formación doctoral y el periodo al que corresponde, también se considera la remuneración que el docente percibía en aquel período.

TABLA N°30

COSTOS DE LA FORMACIÓN DE DOCTORADO

Periodo	Titularidad	Dedicación	Costo PhD	Remuneración	Equivalente
38-39	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	25.000,0 0	1286,40	5.15%
	Docente Ocasional	Tiempo Completo	35000,00	1176,00	3.36%
	Titular Docente Agregado	Tiempo Completo	30000,00	1432,00	4.77%
	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	10000,00	1286,40	12.86%

40	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	47960,00	1286,40	2.68%
	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	47960,00	1286,40	2.68%
41	Docente Ocasional	Tiempo Completo	47960,00	1294,00	2.69%
42	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	25000,00	1415,00	5.66%
	Titular Docente Agregado	Tiempo Completo	25000,00	1575,00	6.30%
	Titular Principal	Tiempo Completo	25000,00	1760,00	7.04%
	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	25000,00	1415,00	5.66%
43	Docente Ocasional	Tiempo Completo	25000,00	1385,00	5.54%
	Docente Ocasional	Tiempo Completo	25000,00	1385,00	5.54%
44	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	35679,00	1712,00	4.80%
	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	35679,00	1712,00	4.80%

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: La Autora

Desde el periodo 38 que es donde se empieza el análisis ha ido incrementándose el número de docentes que cursan un doctorado, el costo del mismo que es subsidiado por la universidad, se lo compara con la remuneración que recibió el docente en el periodo en el que empezaron sus estudios de 4to. Nivel., con el fin de tener como referencia el costo que implica para la institución de Educación Superior financiar esta formación docente.

3.2.2.1 Estructura del financiamiento de la formación docente doctoral

Para otorgar una beca se siguen algunos lineamientos que deben ser cumplidos por el docente aspirante, estos estudios deben ser realizados en instituciones reconocidas por el Estado pertinente y los títulos obtenidos deben ser registrados por los organismos de Educación Superior del Ecuador.

Anualmente para financiar las becas para la Formación Docente de 4to. Nivel., la Universidad Politécnica Salesiana destinara un porcentaje que no es fijo del presupuesto institucional, que no vaya en contra de la normativa vigente; el Consejo Superior es el ente encargado de autorizar la beca de estudios por pedido del Rector.

El solicitante deberá especificar:

- La institución de Educación Superior en donde va a realizar sus estudios.
- El Programa de formación a cursar,
- El título que otorga la institución
- Modalidad
- Costo

La estructura del financiamiento de la formación de Doctorados (PhD), de la universidad inicialmente se otorgará al aspirante \$20.000,00, siempre y cuando no haya ascendido a becas que otorga el SENESCYT, en la mayoría de los casos el costo que asume la UPS, es del 100%.

El dinero se les entregara a los docentes conforme se avanza en los estudios y será justificada con facturas de los derechos académicos y otros rubros que se hayan acordado anteriormente con el Rector como puede ser:

- Movilización para los eventos presenciales
- Apoyos Puntuales para la conclusión de los estudios
- Pasantías
- Investigación vinculada a la tesis
- Graduación
- Otras relacionadas con el proceso de estudios.

Los gastos que la UPS no cubre son para la sostenibilidad de las familias de los docentes que cursan un PhD, para el efecto el aspirante deberá solucionar estos problemas antes de ingresar al programa de estudios.

3.2.2.2 Estructura del costo incremental laboral de docentes con formación doctoral

El costo incremental en los casos que los docentes cursen un doctorado, estarán vinculados a la clasificación de la titularidad del docente; es decir, cuando un docente posea el título de PhD, podrá ascender a ser profesor titular principal, en el área del conocimiento de su investigación.

Cumpliendo con los requisitos del Reglamento interno de la institución y del Escalafón docente, podrá ascender de categoría y por ende incrementar su remuneración.

Pero no especifica la universidad que por obtener un Doctorado esté sea reconocido económicamente por el logro; el beneficio ya se da en el otorgamiento de la beca de estudios.

3.2.3 Costos de la formación docentes magister

Para analizar el costo de la formación magíster de los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana, se considera cuantos docentes ya poseían un título de magister y cuantos no lo tienen por estar en procesos de formación o solamente falta que sea reconocido por la instancia pertinente en el Ecuador.

Se considera al número de docentes total del Área de Ciencias Administrativas y Económicas de la UPS Sede Cuenca con relación a los que poseen una maestría o la están cursando, para el efecto se consideran las siguientes fórmulas:

$$\frac{\textit{Docentes con Maestría}}{\textit{Total Docentes}} * 100 \dots$$

Calcula el porcentaje de docentes que poseen el título de Maestría, vs el total de docentes.

$$\frac{\textit{Docentes que cursan Maestrías}}{\textit{Total Docentes}} * 100 \dots$$

Calcula el porcentaje de docentes que están cursando una maestría., vs el total de docentes del Área analizada.

Analizando desde el periodo 38 hasta el 45 tenemos a los docentes con Maestría del Área de Ciencias Administrativas y Económicas Sede Cuenca que corresponden a:

TABLA N° 31

PORCENTAJE DE DOCENTES CON TITULO DE MAESTRÍA

PERIODOS	APLICACIÓN FORMULA	RESULTADO
38	$\frac{17 \text{ Maestría}}{33 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	51.51%
39	$\frac{33 \text{ Maestría}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	67.35%
40	$\frac{20 \text{ Maestría}}{35 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	57.14%
41	$\frac{32 \text{ Maestría}}{48 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	66.67%
42	$\frac{28 \text{ Maestría}}{41 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	68.29%
43	$\frac{48 \text{ Maestría}}{57 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	84.21%
44	$\frac{41 \text{ Maestría}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	83.67%
45	$\frac{49 \text{ Maestría}}{58 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	84.48 %

Fuente: Datos Universidad Politécnica Salesiana

Realizado por: La Autora

En el caso de docentes con maestría existe una mejoría enorme en los últimos periodos están más cerca del 100% de docentes que cumplen con este requisito; conociendo que este título de 4to. Nivel., es el que los faculta para poder ejercer como docentes de Educación Superior.

La evolución en los periodos 43, 44 y 45 es considerable en comparación con los anteriores, incrementa el número de docentes pero también de aquellos que poseen una maestría, volviéndose una relación directa.

TABLA N° 32

PORCENTAJE DE DOCENTES QUE CURSAN UN DOCTORADO (PhD)

PERIODOS	APLICACIÓN FORMULA	RESULTADO
38	$\frac{0 \text{ Cursan Maestría}}{33 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
39	$\frac{0 \text{ Cursan Maestría}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	0%
40	$\frac{6 \text{ Cursan Maestría}}{35 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	17.14%
41	$\frac{8 \text{ Cursan Maestría}}{48 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	16.67 %
42	$\frac{9 \text{ Cursan Maestría}}{41 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	21.95%
43	$\frac{9 \text{ Cursan Maestría}}{57 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	15.79%
44	$\frac{9 \text{ Cursan Maestría}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	18.37%
45	$\frac{9 \text{ Cursan Maestría}}{58 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	15.52%

Fuente: Datos Universidad Politécnica Salesiana

Realizado por: La Autora

Dentro de los periodos de análisis en los dos primeros no existen docentes que cursen una maestría, a partir del periodo 40 un número considerable empiezan a realizar estos estudios y se incrementan aritméticamente hasta el periodo 42, se observa que a comparación de los doctorados, el número de docentes cursando una maestría son muy pocos.

Se analiza el porcentaje de docentes que realizan estudios de maestría con relación al número de docentes que hay en cada periodo de análisis, para ver la representatividad de los mismos con respecto al global.

A continuación se detalla los costos de la formación de maestría y el periodo al que corresponde, también se considera la remuneración que el docente percibía en aquel período.

TABLA N°33

COSTOS DE LA FORMACIÓN DE MAESTRÍA

Periodo	Titularidad	Dedicación	Costo Maestría	Subsidio UPS	Remuneración	Equivalente
40	Docente Ocasional	Tiempo Completo	5000,00	3600,00	1176,00	32.67%
	Titular Principal	Medio Tiempo	3750,00	3600,00	872,00	24.22%
	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	4962,50	3600,00	1286,40	35.72%
	Titular Docente Agregado	Tiempo Completo	4322,50	3600,00	1432,00	39.78%
	Docente Ocasional	Tiempo Completo	4500,00	3600,00	1176,00	32.67%
	Docente Ocasional	Tiempo Completo	5300,00	3600,00	1176,00	32.67%
41	Docente Ocasional	Tiempo Completo	6000,00	3600,00	1294,00	35.94%
	Titular Docente Auxiliar	Tiempo Completo	6000,00	3600,00	1415,00	39.06%
42	Docente Ocasional	Tiempo Completo	No especifica	5000,00	1294,00	%

Fuente: Gestión Técnica del Talento Humano

Elaborado por: La Autora

Siendo las maestrías el título de cuarto nivel que faculta a los docentes para impartir clases en las Instituciones de Educación Superior, a pesar de que un porcentaje de académicos de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, poseían Diplomados y Especialidades, esto no los respaldaba para continuar ejerciendo como docentes.

Por lo cual, las maestrías fueron optadas por aquellos docentes y en su gran mayoría están ya finalizando los estudios, y otros se encuentran solo en los trámites de titulación.

Se observa que los periodos 38 y 39 no hubieron docentes que cursaran maestrías pero en el periodo 40 ingresan 6 docentes a cursar esta formación de cuarto nivel, incrementándose aritméticamente hasta el último periodo del análisis.

3.2.3.1 Estructura del financiamiento de la formación docente de Maestría

Los becas que la UPS otorga a los docentes para cursar maestrías, no cubre el total del costo de la misma, el subsidio que se otorga a todos los docentes con estos estudios de cuarto nivel son de hasta \$3.600,00 usd., y el faltante lo asume el docente interesado.

Así como para el doctorado, para cursar una maestría se siguen algunos lineamientos deben ser cumplidos por el docente aspirantes, como que los estudios deben ser realizados en instituciones reconocidas por el Estado pertinente y los títulos obtenidos deben ser registrados por los organismos de Educación Superior del Ecuador.

El Rector de la institución aprobará la solicitud y de ser el caso podrá incrementar el monto del subsidio, dependiendo de las características de cada caso, en general el docente interesado en cursar una maestría deberá especificar:

- La institución de Educación Superior en donde va a realizar sus estudios.
- El Programa de formación a cursar,
- El título que otorga la institución
- Modalidad
- Costo

El dinero se les entregará a los docentes conforme avanza en los estudios y será justificada con facturas de los derechos académicos y otros rubros que se hayan acordado anteriormente con el Rector como puede ser:

- Movilización para los eventos presenciales
- Apoyos Puntuales para la conclusión de los estudios
- Pasantías
- Investigación vinculada a la tesis
- Graduación
- Otras relacionadas con el proceso de estudios.

La mayor parte de los docentes que cursan maestrías, lo realizan dentro de la misma ciudad de la institución, un número pequeño realizan los estudios en otras ciudades del Ecuador.

3.2.3.2 Estructura del costo incremental laboral de docentes con formación de Maestría

El costo incremental en los casos que los docentes cursen una Maestría, estarán vinculados a la clasificación de la titularidad del docente y la dedicación; es decir, cuando un docente posea el título de Magister o Master, fortalece sus conocimientos para seguir ejerciendo como docente universitario.

Cumpliendo con los requisitos del Reglamento interno de la institución y del Escalafón docente, podrá ascender de categoría y por ende incrementar su remuneración, cuando cumpla con todos los requisitos que cada categoría a la que desea pertenecer.

La universidad no recompensa económicamente por obtener el título de la maestría, el beneficio ya está implícito en el subsidio de sus estudios de cuarto nivel, y además de ser un requisito para poder ejercer como docente universitario.

3.2.4 Docentes con formación de especialidad

A pesar de que los estudios de especialidad sean de cuarto nivel, no existe incidencia en los docentes universitarios por obtener estos estudios en la actualidad, en la UPS existen algunos docentes con especialidad, los cuales en la actualidad están cursando una maestría.

Estos estudios no son secuenciales; es decir no van antes de ningún estudio de cuarto nivel, pudiendo ser ignorados sin problema alguno, para cursar una maestría que si es un requisito tenerla para poder cursar un doctorado.

Para verificar cual es el porcentaje de docentes que poseen una especialidad como su máximo estudios de cuarto nivel, con referencia al número de docentes que laboran en la institución se obtienen con los siguientes indicadores:

$$\frac{\textit{Docentes con Especialidad}}{\textit{Total Docentes}} * 100 \dots$$

Calcula el porcentaje de docentes que poseen una especialización, vs el total de docentes.

$$\frac{\textit{Docentes que cursan una Especialidad}}{\textit{Total Docentes}} * 100 \dots$$

Calcula el porcentaje de docentes que están cursando una especialización., vs el total de docentes del Área analizada.

TABLA N° 34

PORCENTAJE DE DOCENTES CON TITULO DE ESPECIALIDAD

PERIODOS	APLICACIÓN FORMULA	RESULTADO
38	$\frac{6 \text{ Docentes con Especialidad}}{33 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	18.18%
39	$\frac{5 \text{ Docentes con Especialidad}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	10.20%
40	$\frac{5 \text{ Docentes con Especialidad}}{35 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	14.29%
41	$\frac{6 \text{ Docentes con Especialidad}}{48 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	12.50%
42	$\frac{6 \text{ Docentes con Especialidad}}{41 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	14.63%
43	$\frac{4 \text{ Docentes con Especialidad}}{57 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	7.02%
44	$\frac{3 \text{ Docentes con Especialidad}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	6.12%
45	$\frac{3 \text{ Docnetes con Especialidad}}{58 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	5.17 %

Fuente: Datos Universidad Politécnica Salesiana

Realizado por: La Autora

Se observa en la tabla el porcentaje tan reducido de docentes con especialidades en los últimos periodos del análisis, los docentes que poseen una especialidad en cualquier área de conocimiento y siguen laborando en la institución están cursando o finiquitando una maestría.

No se ha registrado docentes del Área de Ciencias Administrativas y Económicas que hayan solicitado becas o subsidios para realizar estos estudios, lo que denota a este estudio como una estrategia académica si la misma es de Especialidad en Educación Superior, que vendría a ser como un plus al docente universitario,

3.2.5 Docentes sin formación de cuarto nivel

Para conocer cuál es el porcentaje de docentes que no poseen ningún estudio de cuarto nivel, con relación al total de docentes se aplica el siguiente indicador:

$$\frac{\textit{Docentes sin Formación de 4to. Nivel}}{\textit{Total Docentes}} * 100 \dots$$

TABLA N° 35

PORCENTAJE DE DOCENTES SIN FORMACIÓN DE CUARTO NIVEL

PERIODOS	APLICACIÓN FORMULA	RESULTADO
38	$\frac{4 \text{ Docentes sin Formación de 4to. nivel}}{33 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	12.12%
39	$\frac{7 \text{ Docentes sin Formación de 4to. nivel}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	14.29%
40	$\frac{8 \text{ Docentes sin Formación de 4to. nivel}}{35 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	22.86%
41	$\frac{7 \text{ Docentes sin Formación de 4to. nivel}}{48 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	14.58%
42	$\frac{4 \text{ Docentes sin Formación de 4to. nivel}}{41 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	9.76%
43	$\frac{2 \text{ Docentes sin Formación de 4to. nivel}}{57 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	3.51%
44	$\frac{2 \text{ Docentes sin Formación de 4to. nivel}}{49 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	4.08%
45	$\frac{3 \text{ Docentes sin Formación de 4to. nivel}}{58 \text{ Docentes}} * 100 \dots$	5.17 %

Fuente: Datos Universidad Politécnica Salesiana

Realizado por: La Autora

A pesar de que el número de docentes sin formación de cuarto nivel es muy reducido, según las nuevas reformas universitarias para poder ejercer como tal debe poseer maestría y/o doctorado.

Se conoce también que los docentes de los últimos periodos están finalizando o en tramites su titulación de maestría con lo que dejaría un porcentaje de 0.00% docentes sin formación de cuarto nivel, mejorando la competitividad de la calidad de docentes de la Universidad Politécnica Salesiana.

CONCLUSIONES

Después de haber concluido con el presente trabajo investigativo se ha llegado a encontrar varios resultados, que sintetizan el estudio enfocado a los Costos de la Formación Docente del Área de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.

- La nueva normativa impuesta a raíz de la Constitución del 2008 con la Ley Orgánica de la Educación Superior y el Reglamento de Régimen Académico, impuso para las Instituciones de Educación Superior en general y para la Universidad Politécnica Salesiana en particular un reto institucional, para ajustar sus indicadores a los nuevos requerimientos que demanda el proceso de evaluación y acreditación.
- Siguiendo las nuevas disposiciones en la Educación Superior y la reestructuración del sistema educativo, la universidad evaluó a sus docentes, para tratar de estar acorde a los requerimientos por los organismos de control vigentes, lamentablemente estas exigencias son muchas y la institución no se encontraba preparada para solucionarlos de inmediato.
- Las carreras del Área de Ciencias Administrativas y Económicas contaban en el 2011 con muy pocos docentes con la dedicación a tiempo completo, lo que repercutía con un acompañamiento a los estudiantes muy frágil, conforme se han ido encontrando estas falencias, se han ido implementando soluciones, y poco a poco en cada periodo se incrementa el porcentaje de docentes a tiempo completo, lo que se ve alentador para afrontar nuevos retos académicos.
- La aplicación del proceso de evaluación docente permite identificar con claridad las fortalezas y debilidades de cada docente y trabajar sobre estos aspectos en particular mejorando la calidad del servicio educativo.

- El proceso de contratación de personal es más exigente, buscando la afinidad con la cátedra, situación que contribuye a mejorar la calidad del proceso educativo.
- La Universidad Politécnica Salesiana, no escatima esfuerzos por apoyar a los docentes para su formación de cuarto nivel, cuando existe una solicitud para una subsidio o una beca para estos estudios, en la gran mayoría son aprobados, cubriendo los costos que ello implica, en porcentajes significativos, mejorando considerablemente en nivel profesional de los docentes de la carrera.
- A pesar del esfuerzo realizado para elevar el nivel de formación de las/os docentes, la debilidad continua siendo la investigación, las limitaciones en las publicaciones científicas son evidentes en el Área de Administración y Ciencias Económicas.

RECOMENDACIONES

Con el trabajo culminado se puede hacer recomendaciones que se encuentren fundamentadas en la investigación presente:

- El tratamiento que se debe dar a la evaluación docente debe tener la importancia relevante que el caso amerita, no puede por ningún motivo tener menos de cuatro informantes, deben existir estas evaluaciones para que la ponderación sea confiable y certera.
- Las evaluaciones que realizan los estudiantes deben ser consideradas de mayor importancia, porque así la ley lo dictamina dándoles el mayor peso de ponderación, por lo que absolutamente todos los estudiantes deben realizar la evaluación con antelación para rendir los exámenes, en caso de que un estudiante no lo haya realizado, debe justificar la razón.
- Internamente aplicar una evaluación por procesos, ya que la característica principal de este instrumento es que es permanente y prologado en el tiempo, lo que favorece al desarrollo del proceso evaluativo.
- La Universidad Politécnica Salesiana beca en su totalidad a los docentes que cursan un doctorado, pero no lo realiza así con los que cursan una maestría, se debe estructurar equitativamente las becas, subsidiando la totalidad del costo de la matrícula y pensiones de estos posgrados sin distinción.
- Favorecer o incentivar a los docentes que culminan su formación de cuarto nivel con un incremento en su remuneración, con la finalidad de que se valore el esfuerzo que realizan para seguir con su preparación académica.

BIBLIOGRAFIA

- LAMARRA, Fernández Noberto, *Hacia la Convergencia de los sistemas de educación en América Latina*, Agosto 2004, <http://www.rieoei.org/rie35a02.htm>
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), Quito, 12 de octubre del 2010
- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR ,2008
- Consejo Nacional de Educación Superior, 2009 (CONESUP)
- Consejo de Educación Superior (CES), *Estatuto Orgánico por Procesos del Consejo de Educación Superior*, 08 de febrero de 2012, <http://www.ces.gob.ec/descargas/reglamento-general-de-la-ley-organica-de-educacion-superior>
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, *Modelo Genérico para la evaluación de las carreras presenciales y semi-presenciales*, Quito, agosto del 2013, http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/1.-Modelo_generico_carreras-presentacion.pdf
- Consejo de Educación Superior, *Escalafón Docente*, 08 de diciembre del 2012, <http://www.ces.gob.ec/gaceta-oficial/1260-reglamento-de-carrera-y-escalafon-del-profesor-e-investigador-del-sistema-de-educacion-superior>
- CEAACES, *Modelo Genérico para la evaluación de las carreras presenciales y semi-presenciales*, Quito, agosto del 2013, http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/1.-Modelo_generico_carreras-presentacion.pdf
- KUSTER, Inés, “*Las Características Personales del Docente y la Orientación al Mercado*” 2da. Edición, Editorial Revista de Investigación y Desarrollo , Quito – Ecuador 2012
- RAMSDEM, “*Las Competencias de un Docente Del siglo XXI*” Guerrero Fabiola Anabel, 21 de mayo de 2013, <http://uvmcompetenciasdeldocente.blogspot.com/2013/05/las-competencias-de-un-docente-del.html>
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), Quito, 12 de octubre del 2010
- AGUILAR, Jorge Everardo, Actualización Científica, 26 de julio 2014, http://www.conductitlan.net/libros_y_lecturas
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, *Indicadores Educativos*, Quito 2012
- RAMÍREZ, René, “Restablecer el sentido de lo público en la Educación Superior”, boletín de Prensa N° 205 de Ecuador ama la vida, 08 de enero de 2014.
- CEAACES, Material para el taller de capacitación sobre la Evaluación Acreditación y Categorización de las Universidades y Escuelas Politécnicas pdf, Quito, 2014, <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2014/01/Revisio%CC%81n-Evaluacio%CC%81n-Institucional.pdf>
- Universidad Politécnica Salesiana, Reglamento Interno Régimen Académico, 15 de octubre de 2014

http://www.ups.edu.ec:8080/c/document_library/get_file?uuid=11b131aa-da82-4549-a768-ee9f8c6fb7b9&groupId=10156

- UNIVERSIDAD DE ALICANTE, Procedimiento de Evaluación de la Actividad Docente, 22 de diciembre del 2010, <http://utc.ua.es/es/documentos/docentia.pdf>
- Universidad Politécnica Salesiana, Instructivo de Evaluación del Desempeño Docente, 2010

Anexos

ANEXO 1

FORMATO DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

	Pregunta	Competencia
1	¿El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados?	Científico Técnicas
2	¿El docente resuelve satisfactoriamente las dudas y problemas planteados por los estudiantes?	Científico Técnicas
3	¿El docente demuestra estar actualizado en los temas de la materia?	Científico Técnicas
4	¿Los contenidos tratados en clase están de acuerdo al programa de la materia (diseño micro curricular)?	Metodológico – Didácticas
5	¿El docente es claro y explicativo en clase?	Metodológico – Didácticas
6	¿El docente fomenta la participación en clase?	Metodológico – Didácticas
7	¿El docente fomenta el trabajo en equipo?	Metodológico – Didácticas
8	¿El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia?	Metodológico – Didácticas
9	¿El docente incluye actividades de investigación en el desarrollo de la materia?	Metodológico – Didácticas
10	¿El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes?	Metodológico – Didácticas
11	¿La bibliografía entregada ha sido útil para la comprensión de la materia?	Metodológico – Didácticas
12	¿El docente fomenta el trabajo autónomo?	Metodológico –

		Didácticas
13	¿La evaluación se adecua a las temáticas trabajadas en clase?	Metodológico – Didácticas
14	¿El docente se relaciona en forma respetuosa con los estudiantes?	Sociales
15	¿El docente entrega y presenta el programa de la materia al inicio del semestre?	Sociales
16	¿El docente revisa oportunamente con los estudiantes los exámenes corregidos?	Sociales
17	¿El docente es puntual a la hora de entrada y salida?	Sociales
18	¿El docente tiene predisposición para atender a los alumnos más allá del horario de clase?	Sociales
19	¿El docente respeta los principios y valores institucionales?	Sociales
		TOTAL

ANEXO 2

EVALUACIÓN DIRECTORES Y JEFES DE AREA

PREGRADO - MODALIDAD PRESENCIAL

MATERIAS ACADÉMICAS

FORMATO DE EVALUACIÓN PARA EL DIRECTOR(A) DE CARRERA - JEFES DE AREA CURRICULAR - COORDINADOR INSTITUTO MATEMATICAS

COMPETENCIAS	INDICADORES	PREGUNTAS
Metodológico-Didácticas. Dominio y manejo de los procesos de enseñanza-aprendizaje	Adecuación de los contenidos tratados a la planificación microcurricular	La planificación microcurricular presentada por el docente es coherente y completa, de conformidad con el esquema aprobado por la Universidad
		El docente cumple con la planificación microcurricular presentada
	Nivel de pertinencia metodológica	El docente utiliza una metodología adecuada para el desarrollo de la materia
Sociales. La capacidad para trabajar cooperativamente con los demás, manteniendo relaciones interpersonales adecuadas	Capacidad para relacionarse respetuosa y adecuadamente con las demás personas	El docente se relaciona en forma respetuosa con sus colegas y estudiantes
	Nivel de compromiso institucional	El docente contribuye al mejoramiento de las propuestas académicas de la carrera
		El docente acoge proactivamente las disposiciones y sugerencias emitidas por los organismos universitarios
		El docente se ciñe a la normativa institucional
		El docente entrega las notas a tiempo
		El docente asiste puntualmente a las reuniones convocadas por la Institución
El docente participa en las reuniones convocadas por la Institución		

Aprobado - Resolución Consejo Académico N°123-34-2010-10-27

ANEXO 3

EVALUACIÓN DIRECTORES Y JEFES DE AREA

PREGRADO - MODALIDAD PRESENCIAL		
MATERIAS ACADÉMICAS		
FORMATO DE AUTOEVALUACIÓN		
COMPETENCIAS	INDICADORES	PREGUNTAS
Científico -Técnicas. Dominio de los contenidos propios de la asignatura y experiencia en el ejercicio de su profesión	Grado de dominio de los contenidos que imparte	Resuelvo satisfactoriamente las dudas y problemas planteados por los estudiantes
	Grado de actualización sobre los contenidos que imparte	Estoy actualizado en los temas de la materia
Metodológico-Didácticas. Dominio y manejo de los procesos de enseñanza-aprendizaje	Adecuación de los contenidos tratados a la planificación microcurricular	La planificación microcurricular presentada es coherente y completa, de conformidad con el esquema aprobado por la Universidad
		Los contenidos tratados en clase están de acuerdo con la planificación microcurricular
	Nivel de pertinencia metodológica	Soy claro y explicativo en clase
		Fomento la participación en clase
		Fomento el trabajo en grupo
		Incluyo actividades de investigación en el desarrollo de la materia
		Uso recursos didácticos adecuados para la materia
		La bibliografía entregada ha sido útil para la comprensión de la materia
	Pertinencia de la evaluación	Me preocupo porque todos los estudiantes aprendan
		Planifico, organizo y fomento el trabajo autónomo del estudiante
Sociales. La capacidad para trabajar cooperativamente con los demás, manteniendo relaciones interpersonales adecuadas	Capacidad para relacionarse respetuosa y adecuadamente con las demás personas	La evaluación se adecúa a las temáticas trabajadas en clase
		Utilizo los resultados de las evaluaciones para retroalimentar las clases
	Nivel de compromiso institucional	Aplico la reglamentación académica vigente para promover una evaluación adecuada
		Trato a los estudiantes en forma respetuosa
		Trato a mis colegas en forma respetuosa
		Acojo proactivamente las disposiciones y sugerencias emitidas por los organismos universitarios
		Conozco y me cuido a la normativa de la institución
		Entrego y presento a los estudiantes el programa de la materia al inicio del semestre
		Reviso oportunamente con los estudiantes las calificaciones obtenidas
		Soy puntual en la hora de entrada y salida
Tengo predisposición para atender a los alumnos y alumnas más allá del horario de clase		
Entrego las calificaciones a tiempo		
Asisto puntualmente a las reuniones convocadas por los diferentes organismos		
Participo en las reuniones convocadas por los diferentes organismos universitarios		

Aprobado - Resolución Consejo Académico N°123-34-2010-10-27

ANEXO 4

FORMACIÓN DOCENTE (Periodo 38)					
ASIGNATURAS		CON FORMACIÓN DE 4to. NIVEL		CARGA HORARIA	
		SIN FORMACIÓN DE 4to NIVEL	AFINIDAD BAJA	AFINIDAD ALTA	CONTABILIDAD
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS			X		6
ADMINISTRACIÓN GENERAL II			X		3
			X		3
			X		6
	X				3
	X				3
			X		3
			X		3
AUDITORIA	X			8	12
		X		4	
			X	4	
AUDITORIA FINANCIERA I			X	8	
AUDITORIA OPERATIVA I		X		8	

COMERCIO EXTERIOR		X		6	6
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	X			3	3
			X		3
			X	3	3
CONTABILIDAD APLICADA		X		6	
CONTABILIDAD AVANZADA II		X		8	
CONTABILIDAD DE COSTOS II		X		6	6
		X			3
CONTABILIDAD I			X		4
CONTABILIDAD II			X	4	12
			X		4
			X	4	
			X	8	
DERECHO EMPRESARIAL III			X	3	6
			X	3	
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			X		12
			X	8	
FINANZAS CORPORATIVAS			X	6	6
FINANZAS I	X			8	4
			X		4

FINANZAS INTERNACIONALES		X			6
GERENCIA DE OPERACIONES II			X		6
GERENCIA ESTRATÉGICA			X	8	8
GESTIÓN DE EMPRESAS II		X			6
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA			X	2	2
			X		2
		X		6	4
INFORMÁTICA APLICADA II			X		9
	X			3	12
INGENIERÍA ECONÓMICA I			X	4	4
			X	8	4
INGENIERIA FINANCIERA		X			1
INGLÉS DE NEGOCIOS II			X	8	8
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA		X			4
			X		4
			X	4	12

			X	4	
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS			X		6
MACROECONOMÍA			X	4	4
			X	4	8
MATEMÁTICA APLICADA I			X		4
MATEMÁTICA APLICADA II			X		4
			X	12	8
			X		4
			X	4	
MERCADO DE CAPITALES			X	6	6
NEGOCIACIÓN		X		3	6
PRESUPUESTOS II		X		6	
PROGRAMACIÓN BÁSICA		X		3	3
		X		3	3
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD	X				6
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL		X		3	6

ANEXO 5

FORMACIÓN DOCENTE (Periodo 39)					
ASIGNATURAS	SIN FORMA CIÓN DE 4to NIVEL	CON FORMACIÓN DE 4to. NIVEL		CONTABIL IDAD	ADMINISTR ACIÓN
		AFINI DAD BAJA	AFINI DAD ALTA		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS			x		3
			X		6
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	x				9
	x				3
	x			3	3
	x				3
			x	6	
			x	6	
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	x			3	
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	x				2
			x	6	6
			X		2
			x		2

	x			2	
			X	2	
AUDITORIA AMBIENTAL			X	6	
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN		X		6	
AUDITORIA DEL MARKETING	x				6
AUDITORIA FINANCIERA II			X	4	
	x			4	
AUDITORIA OPERATIVA II		X		8	
COMERCIO INTERNACIONAL	x				6
CONTABILIDAD AVANZADA I		X		8	
CONTABILIDAD DE COSTOS I		X		8	4
		X			8
		X		4	
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS		X		3	
			X	3	
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL		X		9	

CONTABILIDAD I		x			8
		X		16	12
			X	4	
CONTABILIDAD II		X		4	
CONTROL DE COSTOS		X		6	
DERECHO EMPRESARIAL I		X		6	9
DERECHO EMPRESARIAL II			X	6	6
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL			X	3	3
			X	3	3
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			X	12	
			X		12
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			x	8	12
	x			4	
ÉTICA			X		4
	x			2	2
FINANZAS II	x				4
	x			4	4
			X	4	

FUNDAMENTOS DE MARKETING			X		4
			X		8
			X	8	
GERENCIA DE LA CALIDAD			X		6
GERENCIA DE OPERACIONES I		X			8
			X	4	4
		X		4	
GERENCIA FINANCIERA			X	6	
GESTIÓN DE EMPRESAS I			X	4	2
		X			4
GESTIÓN DE EMPRESAS II		X		6	
GESTIÓN DE EMPRESAS III		X			3
		X			3

GESTIÓN DE EMPRESAS IV		X			8
GESTIÓN DE MARKETING			X		6
INFORMÁTICA APLICADA I			x	3	3
			X		6
		X		6	3
INGENIERIA ECONÓMICA II	X				9
INGENIERIA FINANCIERA			X		6
INGLÉS DE NEGOCIOS I			X	8	12
MARKETING DE SERVICIOS		X			6
MARKETING ESTRATÉGICO			X		6
MARKETING INTERNACIONAL			X		6
MATEMATICA APLICADA I			X	12	4

			X	4	16
			X	4	4
MATEMÁTICA APLICADA II			X		4
MATEMÁTICA APLICADA III			X	4	12
			X	8	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			X		3
			X		3
			X	6	3
			X	3	
MICROECONOMÍA			X	4	4
			X	8	8

PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			X		2
			X		4
			X	2	
			X	2	
PLAN ANUAL DE MERCADEO			X		6
PRESUPUESTOS I		X		4	8
	X			4	
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA			X	4	4
			X		4
	X				4
			X		4
			X		4
			X		4

			X	4	
			X	8	
VALORACIÓN DE EMPRESAS			X	6	

ANEXO 6

FORMACIÓN DOCENTE (Periodo 40)					
ASIGNATURAS		CON FORMACIÓN DE 4to. NIVEL		CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN
		SIN FORMACIÓN DE 4to NIVEL	AFINIDAD BAJA		
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS				X	6
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	X				3
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	X				12
				X	3
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA				X	2
				X	2
AUDITORIA				X	4
				X	4

		X		4	
AUDITORIA FINANCIERA I			X	8	
AUDITORIA OPERATIVA I		X		8	
COMERCIO EXTERIOR			X	6	6
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	X			9	9
CONTABILIDAD APLICADA		X		6	
CONTABILIDAD AVANZADA II		X		8	
CONTABILIDAD DE COSTOS I			X		4
CONTABILIDAD DE COSTOS II		X			3
		X			6
			X	9	
CONTABILIDAD I			X		4

			x		4
			X	4	
CONTABILIDAD II			X		4
			x	8	12
			X	8	
DERECHO EMPRESARIAL III			X	6	6
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			X	4	8
			X	8	4
FINANZAS CORPORATIVAS			X	6	6
FINANZAS I	X			8	8
FINANZAS INTERNACIONALES		X			6
GERENCIA DE OPERACIONES II		X			6
GERENCIA ESTRATÉGICA	X			8	8
GESTIÓN DE EMPRESAS II		X			6
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA			X		3
			X	9	

CIENCIA					
INFORMÁTICA APLICADA I	X				3
			X	3	
INFORMÁTICA APLICADA II			X	12	12
INGENIERÍA ECONÓMICA I			X	4	8
			X	4	4
	X			4	
INGENIERIA FINANCIERA			X		3
INGLÉS DE NEGOCIOS II	X			8	8
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	X				4
		X		12	4
			X	4	4
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS			X		6
MACROECONOMÍA A			X		4

			X	12	8
MATEMATICA APLICADA I			X	4	4
			X		4
MATEMÁTICA APLICADA II			X	16	4
			X		4
			X		8
MERCADO DE CAPITALES			X	6	6
NEGOCIACIÓN	X			6	3
	X				3
PRESUPUESTOS II		X		6	
PROGRAMACION BASICA			X	6	3
			X		3
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD	X				6

SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL			X	3	6
			X	3	
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA			X		4
	X			4	

ANEXO 7

FORMACIÓN DOCENTE (Periodo 41)					
ASIGNATURAS		CON FORMACIÓN DE 4to. NIVEL		CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN
		SIN FORMACIÓN DE 4to NIVEL	AFINIDAD BAJA		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		X			9
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	X			6	15
			X		3
			X	3	3
			X		3
	X			3	
			X	3	
			X	3	
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	X			3	3
ANTROPOLOGÍA			X		2

CRISTIANA			X		2
			X		14
			X	2	
			X	6	
			X	4	
AUDITORIA AMBIENTAL			X	3	
	X			3	
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN		X		6	
AUDITORIA DEL MARKETING			X		6
AUDITORIA FINANCIERA II			X	8	
AUDITORIA OPERATIVA II		X		8	
COMERCIO	X				6

INTERNACIONAL					
CONTABILIDAD AVANZADA I		X		12	
CONTABILIDAD DE COSTOS I		X		4	4
		X			8
			X	8	
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS			X	6	
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL		X		6	
CONTABILIDAD I			X		24
			X	4	8
			X	4	
			X	4	

		X		12	
CONTABILIDAD II			X		4
		X		4	
CONTROL DE COSTOS			X	9	
DERECHO EMPRESARIAL I		X		6	3
	X			3	6
DERECHO EMPRESARIAL II			X	6	6
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL			X		6
		X		6	
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA		X			2
			X	2	6

			X	4	
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			X	4	8
	X			4	4
		X		4	
ÉTICA			X	4	4
FINANZAS II		X			4
			X	8	4
FUNDAMENTOS DE MARKETING	X				4
	X			12	4
			X		4
GERENCIA DE LA CALIDAD			X		6
GERENCIA DE OPERACIONES I			X	12	12
GERENCIA FINANCIERA			X	6	
GESTIÓN DE EMPRESAS I		X		4	4
		X			2
GESTIÓN DE EMPRESAS II		X		6	

GESTIÓN DE EMPRESAS III		X			6
GESTIÓN DE EMPRESAS IV		X			8
GESTIÓN DE MARKETING			X		6
INFORMÁTICA APLICADA I			X	6	15
			X	3	6
			X	9	3
INFORMÁTICA APLICADA II			X	3	3
INGENIERIA ECONÓMICA II	X				9
INGENIERIA FINANCIERA			X		6
INGLÉS DE NEGOCIOS I			X	12	12
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA		X		4	4
MARKETING DE SERVICIOS		X			6
MARKETING ESTRATÉGICO		X			6
MARKETING INTERNACIONAL			X		6

MATEMATICA APLICADA I			X	4	8
			X	8	12
			X		12
			X	8	
			X	4	
MATEMÁTICA APLICADA II			X	4	4
			X	4	
MATEMÁTICA			X	4	12

APLICADA III			X	8	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	X			6	6
			X	3	3
MICROECONOMÍA			X	4	4
		X		8	8
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			X	2	4
			X	4	
		X		2	
PLAN ANUAL DE MERCADEO	X				6
PRESUPUESTOS I		X		8	8

SEGUROS Y FIDUCIA			X	6	
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA			X	4	16
			X	4	4
			X	4	4
			X		8
	X			4	
			X	4	
VALORACIÓN DE EMPRESAS			X	6	

ANEXO 8

FORMACIÓN DOCENTE (Periodo 42)					
ASIGNATURAS		CON FORMACIÓN DE 4to. NIVEL		CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN
		SIN FORMACIÓN DE 4to NIVEL	AFINIDAD BAJA		
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS			X		6
ADMINISTRACIÓN GENERAL I			X	3	3
			X	3	
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	X			9	15
	X			6	3
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA			X		
			X		
AUDITORIA			X	4	8
			X		4
		X		4	

			X	4	
AUDITORIA FINANCIERA I			X	12	
AUDITORIA OPERATIVA I		X		8	
COMERCIO EXTERIOR			X	9	9
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		X		6	6
		X		3	3
CONTABILIDAD APLICADA		X		6	
CONTABILIDAD AVANZADA II		X		12	
CONTABILIDAD DE COSTOS I			X	4	4
CONTABILIDAD DE COSTOS II			X		9
			X	9	
CONTABILIDAD I			X		4

			X	4	
CONTABILIDAD II			X		4
			X	4	16
			X		4
			X	12	
			X	4	
DERECHO EMPRESARIAL II			X		9
DERECHO EMPRESARIAL III			X	9	
ESPIRITUALIDA D JUVENIL SALESIANA			X	2	2
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			X	4	4
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			X	4	12
			X	8	
FINANZAS CORPORATIVAS			X	6	6
FINANZAS I			X	8	12

			X	4	
FINANZAS INTERNACIONALES			X		6
GERENCIA DE OPERACIONES II			X		9
GERENCIA DE OPERACIONES II	X			8	8
GESTIÓN DE EMPRESAS II		X			9
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	X			15	6
			X		6
			X		6
INFORMÁTICA APLICADA I			X	6	3
INFORMÁTICA APLICADA II			X	3	6
			X	3	12
			X	9	
INGENIERÍA ECONÓMICA I			X		12
			X	12	
INGENIERIA FINANCIERA			X		3
INGLÉS DE NEGOCIOS II	X			12	12

INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA			X	8	8
			X		4
			X	4	4
			X		4
			X	8	
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS		X			9
MACROECONOMÍA			X	4	4
			X	8	8
MARKETING INTERNACIONAL			X		6
MATEMÁTICA APLICADA I			X		4
	X				4
			X	4	
MATEMÁTICA APLICADA II	X			8	8
			X	4	8
			X		8

			X	8	
MATEMÁTICA APLICADA III			X	4	4
MERCADO DE CAPITALES			X	6	6
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			X	3	3
MICROECONOMÍA			X	4	4
PRESUPUESTOS II		X		6	
PROGRAMACION BASICA			X	6	6
			X	3	3
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD		X			6
SEGUROS Y FIDUCIA			X	6	
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL		X			6
			X	3	3
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN			X	4	4

ORAL Y ESCRITA					
----------------	--	--	--	--	--

ANEXO 9

FORMACIÓN DOCENTE (Periodo 43)					
ASIGNATURAS		CON FORMACIÓN DE 4to. NIVEL		CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN
		SIN FORMACIÓN DE 4to NIVEL	AFINIDAD BAJA		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		X			3
		X			6
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	X			6	3
			X		3
			X	6	3
			X	3	3
			X	3	3
			X		3
			X		3
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	X			3	3

ANTROPOLOGÍA CRISTIANA			X	2	2
			X		6
			X	2	6
			X		6
			X	8	
AUDITORIA			X		3
		X		3	
AUDITORIA AMBIENTAL			X	6	
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN			X	6	
AUDITORIA DEL MARKETING			X		6
AUDITORIA FINANCIERA II			X	4	
			X	4	
			X	4	

AUDITORIA OPERATIVA II			X	4	
		X		4	
COMERCIO INTERNACIONAL			X		9
COMPORTAMIENT O ORGANIZACIONAL		X			3
			X	3	
CONTABILIDAD AVANZADA I		X		12	
CONTABILIDAD DE COSTOS I		X		4	4
		X		4	4
		X			8
		X		4	
CONTABILIDAD DE COSTOS II		X			
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS			X	9	
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL		X		9	
CONTABILIDAD I			X	8	4
		X			4

			X		4
			X	8	4
		X		4	4
		X		4	8
		X		4	
CONTABILIDAD II		X			4
		X		4	
CONTROL DE COSTOS		X		9	
DERECHO EMPRESARIAL I			X	6	9
			X	3	
DERECHO EMPRESARIAL II			X	3	
			X	6	
DERECHO EMPRESARIAL III			X		9
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL		X		3	3
			X	3	3

ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			X	2	2
			X	4	6
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			X		4
			X	4	12
			X	8	
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			X		4
			X	4	
ÉTICA			X		4
			X		2
			X	4	
			X	2	
FINANZAS II			X		12
	X			12	
FUNDAMENTOS DE MARKETING		X		4	8
			X		4
			X	8	
GERENCIA DE LA CALIDAD			X		9
GERENCIA DE OPERACIONES I			X	4	12
	X			8	

GERENCIA FINANCIERA			X	6	
GESTIÓN DE EMPRESAS I			X	6	4
GESTIÓN DE EMPRESAS II			X	6	
GESTIÓN DE EMPRESAS III			X		6
GESTIÓN DE EMPRESAS IV			X		8
GESTIÓN DE MARKETING			X		9
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA			X	3	
INFORMÁTICA APLICADA I			X	3	12
			X	9	6
			X	6	6
INFORMÁTICA APLICADA II			X	3	3
INGENIERÍA ECONÓMICA I			X	3	3
INGENIERIA ECONÓMICA II			X		9
INGENIERIA FINANCIERA			X		6
INGLÉS DE NEGOCIOS I		X		12	12
INTRODUCCIÓN A			X		4

LA ECONOMÍA			X	4	
MACROECONOMÍA			X		4
			X	4	
MARKETING DE SERVICIOS		X			6
MARKETING ESTRATÉGICO			X		6
MATEMATICA APLICADA I			X	4	8
			X	4	4
			X	8	4
			X		8
			X	8	8
MATEMÁTICA APLICADA II			X		4
			X	4	
MATEMÁTICA APLICADA III			X		4
			X	4	12
			X	8	

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			X		12
			X	6	
			X	3	
MICROECONOMÍA			X	4	4
		X		8	12
NEGOCIACIÓN			X		6
			X	6	
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			X		2
			X		4
			X	4	
			X	4	
			X	4	
PLAN ANUAL DE MERCADEO			X		6
PRESUPUESTOS I			X		8
			X		4
			X	12	
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL	X				20
			X	12	4

Y ESCRITA			X		8
			X	12	
VALORACIÓN DE EMPRESAS			X	6	

ANEXO 10

FORMACIÓN DOCENTE (Periodo 44)					
ASIGNATURAS		CON FORMACIÓN DE 4to. NIVEL		CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN
		SIN FORMACION DE 4to NIVEL	AFINIDAD BAJA		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS				X	3
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS				X	9
ADMINISTRACIÓN GENERAL I				X	3
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	X				9
				X	3
				X	3
				X	3
	X				6
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA				X	2
AUDITORIA				X	4

		X		4
		X		4
		X	4	
	X		4	
AUDITORIA FINANCIERA I		X	8	
		X	4	
AUDITORIA OPERATIVA I		X	4	
		X	8	
AUDITORIA OPERATIVA II		X	4	
COMERCIO EXTERIOR		X	9	9
COMERCIO INTERNACIONAL		X		3
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	X		6	3
		X		3
	X			3
		X	3	
CONTABILIDAD APLICADA	X		9	
CONTABILIDAD	X		4	

AVANZADA I					
CONTABILIDAD AVANZADA II			X	8	
		X		4	
CONTABILIDAD DE COSTOS I			X	4	4
			X		4
CONTABILIDAD DE COSTOS II			X	6	9
			X	3	
CONTABILIDAD I			X		4
			X		4
CONTABILIDAD II			X		4
			X	8	4
			X	4	4
			X		8
			X		4
			X	4	
CONTROL DE COSTOS			X	3	
DERECHO EMPRESARIAL I			X	3	3
DERECHO EMPRESARIAL II			X	6	3

			X	3	6
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			X		2
			X	2	
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			X	4	4
			X		4
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			X	4	12
			X	8	
FINANZAS CORPORATIVAS			X	9	9
FINANZAS I			X	8	8
			X		4
	X			4	
FINANZAS INTERNACIONAL ES	X				9
FUNDAMENTOS DE MARKETING			X		4
			X	4	
GERENCIA DE OPERACIONES I			X	4	4
GERENCIA DE OPERACIONES II			X		9

GERENCIA ESTRATÉGICA			X	4	12
	X			8	
GESTIÓN DE EMPRESAS I			X		2
GESTIÓN DE EMPRESAS II			X		9
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA			X		6
			X		12
	X			12	
INFORMÁTICA APLICADA I			X		3
INFORMÁTICA APLICADA II			X		3
			X	3	9
			X	9	6
INGENIERÍA ECONÓMICA I			X		12
			X	4	
			X	12	
INGENIERIA ECONÓMICA II			X		3
INGLÉS DE NEGOCIOS I		X		4	4

INGLÉS DE NEGOCIOS II		X			12
		X		12	
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA				4	8
			X	4	4
			X	4	4
			X		4
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS			X		6
			X		3
MACROECONOMÍA			X	4	4
			X	8	8
MARKETING INTERNACIONAL			X		9
MATEMÁTICA APLICADA I			X		4
			X		4
MATEMÁTICA APLICADA II			X		4
			X	4	8
			X		4

			X		8
			X	8	
			X	4	
MATEMÁTICA APLICADA III			X		4
			X	4	4
MERCADO DE CAPITALES			X	9	3
			X		6
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			X	3	3
MICROECONOMÍA			X	4	4
			X		4
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			X		2
			X	2	
PRESUPUESTOS II			X	9	
PROGRAMACION BASICA			X	3	9
			X	3	

			X	3	
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD			X		9
SEGUROS Y FIDUCIA			X	9	
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL			X	9	9
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA			X		4

ANEXO 11

FORMACIÓN DOCENTE (Periodo 45)					
ASIGNATURAS		CON FORMACIÓN DE 4to. NIVEL		CONTABILIDAD	ADMINISTRACIÓN
		SIN FORMACIÓN DE 4to NIVEL	AFINIDAD BAJA		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		X			9
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	X			6	9
			X		3
			X	6	6
			X		3
			X	3	
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	X				3
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA			X		8
			X	8	2
			X		4
			X	2	

AUDITORIA			X	4	4
AUDITORIA AMBIENTAL			X	6	
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN			X		
AUDITORIA DEL MARKETING			X		6
AUDITORIA FINANCIERA I			X	4	
AUDITORIA FINANCIERA II			X	12	
AUDITORIA OPERATIVA II			X	4	
			X	4	
COMERCIO EXTERIOR			X	3	3
COMERCIO INTERNACIONAL			X		9
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			X	3	3
CONTABILIDAD AVANZADA I			X	12	
CONTABILIDAD AVANZADA II			X	4	
CONTABILIDAD DE COSTOS I		X		4	4
		X		4	4

		X			8
		X		4	
CONTABILIDAD DE COSTOS II		X		3	3
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS			X	9	
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL		X		9	
CONTABILIDAD I			X		4
			X	4	8
			X	8	8
			X	4	8
			X	4	
CONTABILIDAD II			X		4
			X	4	
CONTROL DE COSTOS		X		9	
DERECHO EMPRESARIAL I		X		9	9
DERECHO EMPRESARIAL II			X	3	3

DERECHO EMPRESARIAL III			X	3	9
			X	3	
			X	3	
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL			X	3	3
			X	3	3
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			X	4	4
			X	2	2
			X		2
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			X	4	12
			X	8	4
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			X		4
			X	4	
ÉTICA			X		2
			X		2
			X		2
	X			2	
			X	4	
FINANZAS I			X		4
	X			4	
FINANZAS II			X		12

	X			12	
FUNDAMENTOS DE MARKETING			X		12
			X	12	
GERENCIA DE LA CALIDAD			X		9
GERENCIA DE OPERACIONES I			X	4	12
	X			8	
GERENCIA DE OPERACIONES II			X		3
GERENCIA FINANCIERA			X	6	
GESTIÓN DE EMPRESAS I			X	6	6
GESTIÓN DE EMPRESAS II			X	6	3
GESTIÓN DE EMPRESAS III			X		6
			X		3
GESTIÓN DE EMPRESAS IV			X		8
GESTIÓN DE MARKETING			X		9
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA			X		3

INFORMÁTICA APLICADA I			X	3	9
			X	9	6
			X	3	6
INFORMÁTICA APLICADA II			X		3
INGENIERÍA ECONÓMICA I			X		4
			X	4	4
INGENIERIA ECONÓMICA II			X		6
			X	3	
INGENIERIA FINANCIERA			X		6
INGLÉS DE NEGOCIOS I		X		4	4
			X		4
	X			8	4
INGLÉS DE NEGOCIOS II			X	4	4
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	X				4
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS			X		3
MACROECONOMÍA			X		4
			X	4	
MARKETING DE SERVICIOS			X		6
MARKETING			X		6

ESTRATÉGICO					
MATEMÁTICA APLICADA I			X		8
			X		8
			X	8	12
			X	4	
			X	4	
MATEMÁTICA APLICADA II			X		4
			X		4
MATEMÁTICA APLICADA III			X		12
			X	8	
			X	8	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			X		12
			X	9	
MICROECONOMÍA			X		4
			X		4
			X	4	4
			X	8	4
NEGOCIACIÓN			X		6

			X	6	
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			X	2	2
			X		2
			X	2	
			X	2	
PLAN ANUAL DE MERCADEO			X		6
PRESUPUESTOS I			X		4
			X	8	8
			X	4	
PROGRAMACION BASICA		X			3
			X	3	
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA			X	4	4
		X		4	12
			X	4	4
			X	8	8
VALORACIÓN DE EMPRESAS			X	6	

ANEXO 12

MALLAS DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD					
PERIODO 38					
	4TO. NIVEL			DOCENTES	%
	NULO	BAJO	ALTO		
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS			1	1	100.00
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	2		5	7	71.43
AUDITORIA	1	1	1	3	33.33
AUDITORIA FINANCIERA I		1	1	2	50.00
AUDITORIA OPERATIVA I		1		1	0.00
COMERCIO EXTERIOR	1		2	3	66.67
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		1		1	0.00
CONTABILIDAD APLICADA		1		1	0.00
CONTABILIDAD AVANZADA II		2		2	0.00
CONTABILIDAD DE COSTOS II			1	1	100.00
CONTABILIDAD I			4	4	100.00
CONTABILIDAD II			2	2	100.00
DERECHO EMPRESARIAL III			2	2	100.00
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			1	1	100.00
FINANZAS CORPORATIVAS	1		1	2	50.00
FINANZAS I		1		1	0.00
FINANZAS INTERNACIONALES			1	1	100.00
GERENCIA DE OPERACIONES II			1	1	100.00
GERENCIA ESTRATÉGICA		1		1	0.00
GESTIÓN DE EMPRESAS II		1	2	3	66.67
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	1		1	2	50.00
INFORMÁTICA APLICADA II			2	2	100.00
INGENIERÍA ECONÓMICA I		1		1	0.00
INGENIERIA FINANCIERA			1	1	100.00
INGLÉS DE NEGOCIOS II		1	3	4	75.00
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA			1	1	100.00
MATEMATICA APLICADA I			2	2	100.00
MATEMÁTICA APLICADA II			1	1	100.00
MERCADO DE CAPITALES			4	4	100.00
NEGOCIACIÓN			1	1	100.00
PRESUPUESTOS II		1		1	0.00
PROGRAMACION BASICA		1		1	0.00
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD	1			1	0.00
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL		1		1	0.00
34 ASIGNATURAS	7	14	41		

ANEXO 13

MALAS DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD					
PERIODO 39					
	4TO. NIVEL			DOCENTES	%
	NULO	BAJO	ALTO		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS			2	2	100
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	4		2	6	33.33
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	1			1	0.00
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	2		4	6	66.67
AUDITORIA AMBIENTAL			1	1	100.00
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN		1		1	0.00
AUDITORIA DEL MARKETING	1			1	0.00
AUDITORIA FINANCIERA II	1		1	2	50.00
AUDITORIA OPERATIVA II		1		1	0.00
COMERCIO INTERNACIONAL	1			1	0.00
CONTABILIDAD AVANZADA I		1		1	0.00
CONTABILIDAD DE COSTOS I		3		3	0.00
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS		1	1	2	50.00
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL		1		1	0.00
CONTABILIDAD I		2	1	3	33.33
CONTABILIDAD II		1		1	0.00
CONTROL DE COSTOS		1		1	0.00
DERECHO EMPRESARIAL I		1		1	0.00
DERECHO EMPRESARIAL II			1	1	100.00
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL			2	2	100.00
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			2	2	100.00
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	1		1	2	50.00
ÉTICA	1		1	2	50.00
FINANZAS II	2		1	3	33.33
FUNDAMENTOS DE MARKETING			3	3	100.00
GERENCIA DE LA CALIDAD			1	1	100.00
GERENCIA DE OPERACIONES I		2	1	3	33.33
GERENCIA FINANCIERA			1	1	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS I		1	1	2	50.00
GESTIÓN DE EMPRESAS II		1		1	0.00
GESTIÓN DE EMPRESAS III		2		2	0.00
GESTIÓN DE EMPRESAS IV		1		1	0.00
GESTIÓN DE MARKETING			1	1	100.00
INFORMÁTICA APLICADA I		1	2	3	66.67
INGENIERIA ECONÓMICA II	1			1	0.00

INGENIERIA FINANCIERA			1	1	100.00
INGLÉS DE NEGOCIOS I			1	1	100.00
MARKETING DE SERVICIOS		1		1	0.00
MARKETING ESTRATÉGICO			1	1	100.00
MARKETING INTERNACIONAL			1	1	100.00
MATEMATICA APLICADA I			3	3	100.00
MATEMÁTICA APLICADA II			1	1	100.00
MATEMÁTICA APLICADA III			2	2	100.00
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			4	4	100.00
MICROECONOMÍA			2	2	100.00
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			4	4	100.00
PLAN ANUAL DE MERCADEO			1	1	100.00
PRESUPUESTOS I	1	1		2	0.00
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA		1	7	8	87.50
VALORACIÓN DE EMPRESAS			1	1	100.00
50 ASIGNATURAS	16	24	59		

ANEXO 14

MALAS DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD					
PERIODO 40					
	4TO. NIVEL			DOCENTES	%
	NULO	BAJO	ALTO		
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS			1	1	100.00
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	1			1	0.00
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	1		1	2	50.00
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA			2	2	100.00
AUDITORIA		1	2	3	66.67
AUDITORIA FINANCIERA I			1	1	100.00
AUDITORIA OPERATIVA I		1		1	0.00
COMERCIO EXTERIOR			1	1	100.00
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1			1	0.00
CONTABILIDAD APLICADA		1		1	0.00
CONTABILIDAD AVANZADA II			1	1	100.00
CONTABILIDAD DE COSTOS I		2	1	3	33.33
CONTABILIDAD DE COSTOS II			3	3	100.00
CONTABILIDAD I			3	3	100.00
CONTABILIDAD II			1	1	100.00
DERECHO EMPRESARIAL III			2	2	100.00
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			1	1	100.00
FINANZAS CORPORATIVAS	1			1	0.00
FINANZAS I		1		1	0.00
FINANZAS INTERNACIONALES		1		1	0.00
GERENCIA DE OPERACIONES II	1			1	0.00
GERENCIA ESTRATÉGICA			2	2	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS II			2	2	100.00
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	1		1	2	50.00
INFORMÁTICA APLICADA I			1	1	100.00
INFORMÁTICA APLICADA II	1		2	3	66.67
INGENIERÍA ECONÓMICA I			1	1	100.00
INGENIERIA FINANCIERA	1			1	0.00
INGLÉS DE NEGOCIOS II	1	1	1	3	33.33
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA			1	1	100.00
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS			2	2	100.00
MACROECONOMÍA			2	2	100.00
MATEMÁTICA APLICADA I			3	3	100.00
MATEMÁTICA APLICADA II			1	1	100.00
MERCADO DE CAPITALES	2			2	0.00

NEGOCIACIÓN		1		1	0.00
PRESUPUESTOS II			2	2	100.00
PROGRAMACION BASICA	1			1	0.00
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD			1	1	100.00
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL			2	2	100.00
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	1		1	2	50.00
41 ASIGNATURAS	13	9	45		

ANEXO 15

MALAS DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD					
PERIODO 41					
	4TO. NIVEL			DOCENTES	%
	NULO	BAJO	ALTO		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		1		1	0
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	1			1	0.00
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	1		5	6	83.33
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	1			1	0.00
AUDITORIA AMBIENTAL			6	6	100.00
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1		1	2	50.00
AUDITORIA DEL MARKETING		1		1	0.00
AUDITORIA FINANCIERA II			1	1	100.00
AUDITORIA OPERATIVA II			1	1	100.00
COMERCIO INTERNACIONAL		1		1	0.00
CONTABILIDAD AVANZADA I	1			1	0.00
CONTABILIDAD DE COSTOS I		1		1	0.00
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS		2	1	3	33.33
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL			1	1	100.00
CONTABILIDAD I		1		1	0.00
CONTABILIDAD II		1	4	5	80.00
CONTROL DE COSTOS		1	1	2	50.00
DERECHO EMPRESARIAL I			1	1	100.00
DERECHO EMPRESARIAL II	1	1		2	0.00
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL			1	1	100.00
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA		1	1	2	50.00
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA		1	2	3	66.67
ÉTICA	1		1	2	50.00
FINANZAS II		1		1	0.00
FUNDAMENTOS DE MARKETING			1	1	100.00
GERENCIA DE LA CALIDAD		1	1	2	50.00
GERENCIA DE OPERACIONES I	2		1	3	33.33
GERENCIA FINANCIERA			1	1	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS I			1	1	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS II			1	1	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS III		2		2	0.00
GESTIÓN DE EMPRESAS IV		1		1	0.00
GESTIÓN DE MARKETING		1		1	0.00
INFORMÁTICA APLICADA I		1		1	0.00
INFORMÁTICA APLICADA II			1	1	100.00

INGENIERIA ECONÓMICA II			3	3	100.00
INGENIERIA FINANCIERA			1	1	100.00
INGLÉS DE NEGOCIOS I			1	1	100.00
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	1			1	0.00
MARKETING DE SERVICIOS			2	2	100.00
MARKETING ESTRATÉGICO		1		1	0.00
MARKETING INTERNACIONAL		1		1	0.00
MATEMATICA APLICADA I		1		1	0.00
MATEMÁTICA APLICADA II			1	1	100.00
MATEMÁTICA APLICADA III			5	5	100.00
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			2	2	100.00
MICROECONOMÍA			2	2	100.00
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA	1		1	2	50.00
PLAN ANUAL DE MERCADEO		1	1	2	50.00
PRESUPUESTOS I		1	2	3	66.67
SEGUROS Y FIDUCIA	1			1	0.00
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	1		5	6	83.33
VALORACIÓN DE EMPRESAS			1	1	100.00
49 ASIGNATURAS	13	24	61		

ANEXO 16

MALAS DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD					
PERIODO 42					
	NULO	BAJO	ALTO	DOCENTES	%
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS			1	1	100
ADMINISTRACIÓN GENERAL I			2	2	100.00
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	2			2	0.00
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA			2	2	100.00
AUDITORIA		1	3	4	75.00
AUDITORIA FINANCIERA I			1	1	100.00
AUDITORIA OPERATIVA I		1		1	0.00
COMERCIO EXTERIOR			1	1	100.00
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		2		2	0.00
CONTABILIDAD APLICADA		1		1	0.00
CONTABILIDAD AVANZADA II		1		1	0.00
CONTABILIDAD DE COSTOS I			1	1	100.00
CONTABILIDAD DE COSTOS II			2	2	100.00
CONTABILIDAD I			2	2	100.00
CONTABILIDAD II			5	5	100.00
DERECHO EMPRESARIAL II			1	1	100.00
DERECHO EMPRESARIAL III			1	1	100.00
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			1	1	100.00
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			1	1	100.00
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			2	2	100.00
FINANZAS CORPORATIVAS			1	1	100.00
FINANZAS I			2	2	100.00
FINANZAS INTERNACIONALES			1	1	100.00
GERENCIA DE OPERACIONES II			1	1	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS II	1			1	0.00
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA		1		1	0.00
INFORMÁTICA APLICADA I	1		2	3	66.67
INFORMÁTICA APLICADA II			1	1	100.00
INGENIERÍA ECONÓMICA I			3	3	100.00
INGENIERIA FINANCIERA			2	2	100.00
INGLÉS DE NEGOCIOS II			1	1	100.00
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	1			1	0.00
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS			5	5	100.00
MACROECONOMÍA		1		1	0.00
MARKETING INTERNACIONAL			2	2	100.00

MATEMATICA APLICADA I			1	1	100.00
MATEMÁTICA APLICADA II	1		2	3	66.67
MATEMÁTICA APLICADA III	1		3	4	75.00
MERCADO DE CAPITALES			1	1	100.00
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			1	1	100.00
MICROECONOMÍA			1	1	100.00
PRESUPUESTOS II			1	1	100.00
PROGRAMACION BASICA		1		1	0.00
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD			2	2	100.00
SEGUROS Y FIDUCIA		1		1	0.00
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL			1	1	100.00
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA		1	1	2	50.00
47 ASIGNATURAS	7	11	61		

ANEXO 17

MALAS DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD					
PERIODO 43					
	4TO. NIVEL			DOCENTES	%
	NULO	BAJO	ALTO		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		2		2	0
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	1		6	7	85.71
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	1			1	0.00
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA			5	5	100.00
AUDITORIA		1	1	2	50.00
AUDITORIA AMBIENTAL			1	1	100.00
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN			1	1	100.00
AUDITORIA DEL MARKETING			1	1	100.00
AUDITORIA FINANCIERA II			3	3	100.00
AUDITORIA OPERATIVA II		1	1	2	50.00
COMERCIO INTERNACIONAL			1	1	100.00
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		1	1	2	50.00
CONTABILIDAD AVANZADA I		1		1	0.00
CONTABILIDAD DE COSTOS I		4		4	0.00
CONTABILIDAD DE COSTOS II		1		1	0.00
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS			1	1	100.00
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL		1		1	0.00
CONTABILIDAD I		4	3	7	42.86
CONTABILIDAD II		2		2	0.00
CONTROL DE COSTOS		1		1	0.00
DERECHO EMPRESARIAL I			2	2	100.00
DERECHO EMPRESARIAL II			2	2	100.00
DERECHO EMPRESARIAL III			1	1	100.00
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL		1	1	2	50.00
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			2	2	100.00
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			3	3	100.00
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			2	2	100.00
ÉTICA			4	4	100.00
FINANZAS II	1		1	2	50.00
FUNDAMENTOS DE MARKETING		1	2	3	66.67
GERENCIA DE LA CALIDAD			1	1	100.00
GERENCIA DE OPERACIONES I	1		1	2	50.00
GERENCIA FINANCIERA			1	1	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS I			1	1	100.00

GESTIÓN DE EMPRESAS II			1	1	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS III			1	1	100.00
GESTIÓN DE EMPRESAS IV			1	1	100.00
GESTIÓN DE MARKETING			1	1	100.00
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA			1	1	100.00
INFORMÁTICA APLICADA I			3	3	100.00
INFORMÁTICA APLICADA II			1	1	100.00
INGENIERÍA ECONÓMICA I			1	1	100.00
INGENIERIA ECONÓMICA II			1	1	100.00
INGENIERIA FINANCIERA			1	1	100.00
INGLÉS DE NEGOCIOS I		1		1	0.00
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA			2	2	100.00
MACROECONOMÍA			2	2	100.00
MARKETING DE SERVICIOS		1		1	0.00
MARKETING ESTRATÉGICO			1	1	100.00
MATEMATICA APLICADA I			5	5	100.00
MATEMÁTICA APLICADA II			2	2	100.00
MATEMÁTICA APLICADA III			3	3	100.00
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			3	3	100.00
MICROECONOMÍA		1	1	2	50.00
NEGOCIACIÓN			2	2	100.00
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			5	5	100.00
PLAN ANUAL DE MERCADEO			1	1	100.00
PRESUPUESTOS I			3	3	100.00
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	1		3	4	75.00
VALORACIÓN DE EMPRESAS			1	1	100.00
60 ASIGNATURAS	5	24	95		

ANEXO 18

MALAS DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD					
PERIODO 44					
	4TO. NIVEL			DOCENTES	%
	NULO	BAJO	ALTO		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS			1	1	100
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS			1	1	100
ADMINISTRACIÓN GENERAL I			1	1	100
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	1			1	0
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	1		3	4	75
AUDITORIA			1	1	100
AUDITORIA FINANCIERA I		1	4	5	80
AUDITORIA OPERATIVA I			2	2	100
AUDITORIA OPERATIVA II			2	2	100
COMERCIO EXTERIOR			1	1	100
COMERCIO INTERNACIONAL			1	1	100
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			1	1	100
CONTABILIDAD APLICADA		2	2	4	50
CONTABILIDAD AVANZADA I		1		1	0
CONTABILIDAD AVANZADA II		1		1	0
CONTABILIDAD DE COSTOS I		1	1	2	50
CONTABILIDAD DE COSTOS II			2	2	100
CONTABILIDAD I			2	2	100
CONTABILIDAD II			2	2	100
CONTROL DE COSTOS			6	6	100
DERECHO EMPRESARIAL I			1	1	100
DERECHO EMPRESARIAL II			1	1	100
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			2	2	100
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			2	2	100
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			2	2	100
FINANZAS CORPORATIVAS			2	2	100
FINANZAS I			1	1	100
FINANZAS INTERNACIONALES	1		2	3	66.67
FUNDAMENTOS DE MARKETING	1			1	0
GERENCIA DE OPERACIONES I			2	2	100
GERENCIA DE OPERACIONES II			1	1	100
GERENCIA ESTRATÉGICA			1	1	100
GESTIÓN DE EMPRESAS I	1		1	2	50
GESTIÓN DE EMPRESAS II			1	1	100
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA			1	1	100

INFORMÁTICA APLICADA I	1		2	3	66.67
INFORMÁTICA APLICADA II			1	1	100
INGENIERÍA ECONÓMICA I			3	3	100
INGENIERIA ECONÓMICA II			3	3	100
INGLÉS DE NEGOCIOS I			1	1	100
INGLÉS DE NEGOCIOS II		1		1	0
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA		2		2	0
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS			3	3	100
MACROECONOMÍA			2	2	100
MARKETING INTERNACIONAL			2	2	100
MATEMATICA APLICADA I			1	1	100
MATEMÁTICA APLICADA II			2	2	100
MATEMÁTICA APLICADA III			6	6	100
MERCADO DE CAPITALES			2	2	100
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			2	2	100
MICROECONOMÍA			1	1	100
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			2	2	100
PRESUPUESTOS II			2	2	100
PROGRAMACION BASICA			1	1	100
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD			3	3	100
SEGUROS Y FIDUCIA			1	1	100
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL			1	1	100
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA			1	1	100
58 ASIGNATURAS			1	1	100

ANEXO 19

MALAS DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD					
PERIODO 45					
	4TO. NIVEL			DOCENTES	%
	NULO	BAJO	ALTO		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		1		1	0
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	1		4	5	80
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	1			1	0
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA			4	4	100
AUDITORIA			1	1	100
AUDITORIA AMBIENTAL			1	1	100
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN			1	1	100
AUDITORIA DEL MARKETING			1	1	100
AUDITORIA FINANCIERA I			1	1	100
AUDITORIA FINANCIERA II			1	1	100
AUDITORIA OPERATIVA II			2	2	100
COMERCIO EXTERIOR			1	1	100
COMERCIO INTERNACIONAL			1	1	100
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			1	1	100
CONTABILIDAD AVANZADA I			1	1	100
CONTABILIDAD AVANZADA II			1	1	100
CONTABILIDAD DE COSTOS I		4		4	0
CONTABILIDAD DE COSTOS II		1		1	0
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS			1	1	100
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL		1		1	0
CONTABILIDAD I			5	5	100
CONTABILIDAD II			2	2	100
CONTROL DE COSTOS		1		1	0
DERECHO EMPRESARIAL I		1		1	0
DERECHO EMPRESARIAL II			1	1	100
DERECHO EMPRESARIAL III			3	3	100
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL			2	2	100
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA			3	3	100
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA			2	2	100
ESTADÍSTICA INFERENCIAL			2	2	100
ÉTICA	1		4	5	80
FINANZAS I	1			1	0
FINANZAS II	1		1	2	50
FUNDAMENTOS DE MARKETING			2	2	100
GERENCIA DE LA CALIDAD			1	1	100

GERENCIA DE OPERACIONES I			1	1	100
GERENCIA DE OPERACIONES II	1		1	2	50
GERENCIA FINANCIERA			1	1	100
GESTIÓN DE EMPRESAS I			1	1	100
GESTIÓN DE EMPRESAS II			1	1	100
GESTIÓN DE EMPRESAS III			1	1	100
GESTIÓN DE EMPRESAS IV			2	2	100
GESTIÓN DE MARKETING			1	1	100
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA			1	1	100
INFORMÁTICA APLICADA I			1	1	100
INFORMÁTICA APLICADA II			3	3	100
INGENIERÍA ECONÓMICA I			1	1	100
INGENIERIA ECONÓMICA II			2	2	100
INGENIERIA FINANCIERA			2	2	100
INGLÉS DE NEGOCIOS I			1	1	100
INGLÉS DE NEGOCIOS II	1	1	1	3	33.33
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA			1	1	100
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	1			1	0
MACROECONOMÍA			1	1	100
MARKETING DE SERVICIOS			2	2	100
MARKETING ESTRATÉGICO			1	1	100
MATEMATICA APLICADA I			1	1	100
MATEMÁTICA APLICADA II			5	5	100
MATEMÁTICA APLICADA III			2	2	100
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN			3	3	100
MICROECONOMÍA			2	2	100
NEGOCIACIÓN			4	4	100
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA			2	2	100
PLAN ANUAL DE MERCADEO			4	4	100
PRESUPUESTOS I			1	1	100
PROGRAMACION BASICA			3	3	100
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA		1	3	4	75
VALORACIÓN DE EMPRESAS			1	1	100
68 ASIGNATURAS					

