



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE
GUAYAQUIL**

FACULTAD A DISTANCIA POST GRADO

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN
DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

TEMA:

**ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR LA EDUCACIÓN DE
CALIDAD, EN LA UPSE DE ACUERDO A LOS
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL CEAACES**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA AÑO 2014**

MAESTRANTE: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

DIRECTORA DE TESIS:

LIC. ISABEL AMARILIS LEAL MARIDUEÑA MSc.

Septiembre 2014

Guayaquil – Ecuador



DECLARACIÓN EXPRESA

La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Graduación nos corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la **“UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL”**.

SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO



REPÚBLICA DEL ECUADOR

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

PRESIDENTE: _____

PRIMER VOCAL: _____

SEGUNDO VOCAL: _____

DEDICATORIA

Esta tesis de Maestría va dedicada a mi Padre a quien agradezco de todo corazón por su amor, cariño y comprensión, quien se constituyó en el pilar que me dio siempre fortaleza para seguir adelante.

A mis hijos y esposo quienes son el estímulo para cada día ser mejor, dándome con sus besos, palabras y comprensión la fortaleza cuando sentía desfallecer.; son ellos quienes han vivido cada momento de angustia pero me animaban a pesar de tantas vicisitudes.

A ellos por ser quienes tuvieron que sufrir el sacrificio de no poderles brindar el tiempo necesario para estar a su lado en diferentes situaciones; por darles ejemplo de constancia y superación.

SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme la vida y la salud cada segundo y cada hora de mi existencia. A la UTEG por acogerme en sus aulas y permitirme obtener este título. Siendo la preparación profesional una motivación constante de superación.

A la MSc. Isabel Leal Maridueña, Directora de mi tesis por su dedicación y acertada dirección.

SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Índice General

DECLARACIÓN EXPRESA	iii
MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO	vi
Índice de gráficos	x
Introducción.....	1
1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Antecedentes de la investigación	3
1.2.2. Formulación del problema de investigación	6
1.2.3. Sistematización del problema de investigación.....	6
1.3. Objetivo de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivo específicos	7
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.5.1. Marco Teórico	9
1.5.2 Marco Conceptual	24
1.6 Formulación de la Hipótesis y variables	24
1.6.2 Hipótesis Particulares.....	24
1.6.3 Variables (Independientes y dependientes).....	25
1.7 Aspectos metodológicos de la investigación.....	28
1.7.1 Tipo de estudio	28
1.7.2 Método de investigación	29
1.7.3 Fuentes y técnicas para la recolección de información.....	30
1.7.3.1 Población.....	30
Muestra.....	31
1.7.4 Tratamiento de la información	31
1.8 Resultados e impactos esperados	31

CAPÍTULO II	32
ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO.....	32
2.1 Análisis de la situación actual	32
2.2 Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas	37
2.2.1 Análisis Comparativo	37
2.2.2 Evolución y tendencias	38
2.2.3 Análisis de las Perspectivas.....	38
2.3 Presentación de resultados y diagnósticos	39
CAPÍTULO III	55
PROPUESTA	55
3.1 Objetivos	56
3.1.1 Objetivo General	56
3.1.2 Objetivos Específicos	57
3.2 Implementación	57
3.3 Factibilidad operativa	57
3.4 Presupuesto de los Talleres.....	70
3.5 Descripción de la propuesta.....	72
3.6.1 Técnica N° 1: Mesa Redonda.....	72
3.6.2 Técnica N° 2: Lluvia de ideas en mesa redonda.....	73
3.7 Evaluación	78
3.8 Evaluación Formativa.....	78
3.9 Administración de la propuesta.....	78
3.9.1 Talento Humano.	78
3.8.2 Recursos materiales	78
3.9.3 Resumen de Actividades	80
3.10 Impacto	81
Conclusiones.....	83
Recomendaciones	84

Índice de tablas

Tabla 1 Título que posee:	39
Tabla 2 En caso de poseer maestría o PhD indicar en que área:	40
Tabla 3 El presupuesto asignado a la UPSE es:.....	41
Tabla 4 Recibe capacitaciones de manera:	42
Tabla 5 Los servicios higiénicos con que cuenta la institución son:	43
Tabla 6 La UPSE es reconocida por la gestión de calidad que brinda:	44
Tabla 7 En la entidad se organizan equipos de trabajo.....	45
Tabla 8 El trabajo está claramente definido y estructurado para cada miembro de la institución	46
Tabla 9 Se hace reconocimiento a quienes forman parte de la Comunidad Educativa	47
Tabla 10 Considera que el ambiente laboral es:	48
Tabla 11 Es parte de su gestión de aula el uso del aula virtual.....	49
Tabla 12 Esta de acuerdo con la gestión que realizan los directivos de la institución.....	50
Tabla 13 Conoces si la UPSE cuenta con un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del personal.....	51
Tabla 14 Cuando tiene una labor difícil puede contar con sus compañeros	52
Tabla 15 Cuenta con los recursos necesarios para realizar su labor	53
Tabla 16 La UPSE cuenta con una Planificación institucional que guía las actividades	54

Índice de gráficos

Gráfico 1 Ciclo de Deming	13
Gráfico 2 FASES DE AUTOEVALUACIÓN	13
Gráfico 3 Título que posee	39
Gráfico 4 Áreas de las maestrías	40
Gráfico 5 Presupuesto	41
Gráfico 6 Continuidad de la capacitación	42
Gráfico 7 Servicios Higiénicos.....	43
Gráfico 8 Reconocimiento por la gestión de calidad que brinda	44
Gráfico 9 Se organizan equipos de trabajo	45
Gráfico 10 El trabajo está claramente definido y estructurado.....	46
Gráfico 11 Reconocimiento a quienes forman parte de la comunidad educativa	47
Gráfico 12 El ambiente laboral	48
Gráfico 13 Uso del Aula Virtual	49
Gráfico 14 Gestión de los directivos.....	50
Gráfico 15 UPSE cuenta con un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del personal	51
Gráfico 16 Cuando tiene una labor difícil puede contar con sus compañeros	52
Gráfico 17 Cuenta con los recursos necesarios para realizar su labor	53



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE
GUAYAQUIL**
FACULTAD A DISTANCIA POST GRADO
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN
DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS

AUTORA: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO
LIC. ISABEL LEAL MARIDUEÑA MSc.
RESUMEN

La calidad de las entidades de nivel Superior del Ecuador han sufrido cuestionamientos por diversos organismos públicos y privados por no contar con herramientas de investigación, por no poseer docentes calificados, cuyos títulos no corresponden al cuarto nivel, porque su infraestructura no es la adecuada; además que la metodología que se utilizaba no estaba aportando a generar profesionales competentes, lo establecido en el Mandato 14 llevo a que las entidades de Nivel Superior del Ecuador se sometieran a la evaluación, Como consecuencia de este proceso muchas universidades no lograron alcanzar la anhelada acreditación, al no haber superado una serie de problemas que inciden en la calidad de la educación que reciben los estudiantes y por ende los profesionales que salen de las mismas, y esto fue el motivo de que recibieran una baja calificación la mayor parte de las universidades, dentro de ellas la UPSE (categoría E). Con el afán de superar y vencer debilidades, emprendieron el trabajo con diferentes estrategias, como utilizar el marketing para posicionar su nombre, a través de promocionar al público las diversas actividades que realizan para mejorar la calidad educativa de la institución. En este trabajo se estableció como objetivo el analizar cómo afecta el manejo de estrategias mediante un diagnóstico exhaustivo con la finalidad de que se genere aportes a la Educación calidad de la UPSE de acuerdo a los criterios de Evaluación de CEAACES, con la finalidad de obtener datos para verificar las hipótesis planteadas se hizo una encuesta a 100 docentes quienes fueron seleccionados aleatoriamente, la metodología utilizada fue de campo, bibliografía para poder establecer los fundamentos necesarios que sustenten la investigación, proponiéndose como propuesta un Plan de Capacitación que contiene estrategias que aporten a alcanzar educación de calidad.

PALABRAS CLAVES: Calidad, estrategias, Plan de Capacitación



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

FACULTAD A DISTANCIA POST GRADO TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS

**AUTORA: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO
LIC. ISABEL LEAL MARIDUEÑA MSc.**

ABSTRACT

The quality of the entities of Top level of the Ecuador they have suffered questions for diverse organisms public and deprived for not possessing tools of investigation, for did not possess qualified teachers, whose titles do not correspond to the fourth level, because his infrastructure is not the suitable one; besides the fact that the methodology that was in use was not reaching when competent professionals generated, the established in the Mandate 14 I go to that the entities of Top Level of the Ecuador were surrendering to the evaluation, As consequence of this process many universities did not manage to reach the longed accreditation, on not having had overcome a series of problems that affect in the quality of the education that the students receive and for ende the professionals who go out of the same ones, and this was the motive of which they were receiving a low qualification most of the universities, inside them the UPSE (category E). With the zeal to overcome and conquer weaknesses, they tackled the work with different strategies, since the marketing used for posicionar his name, across promoting to the public the diverse activities that they realize to improve the educational quality of the institution. In this work the nalizar was established as aim how it affects the managing strategy by means of an exhaustive diagnosis with the purpose of which contributions are generated to the Education quality of the UPSE of agreement to the criteria of CEAACES's Evaluation, with the purpose of obtaining information to verify the raised hipótesis hizo a survey to 100 teachers who were selected aleatoriamente, the used methodology was of field, bibliography to be able to establish the necessary foundations that sustain the investigation, proposing him like proposed a Plan of Training that contains strategies that reach to reach qualit education.

KEYWORDS: Quality, strategies, Plan of Training

Introducción

La calidad de las entidades de nivel Superior del Ecuador han sufrido cuestionamientos por diversos organismos públicos y privados por no contar con herramientas de investigación, por no poseer docentes calificados, cuyos títulos no corresponden al cuarto nivel, porque su infraestructura no es la adecuada; además que la metodología que se utilizaba no estaba aportando a generar profesionales competentes.

Tomando como punto de partida lo establecido en el Mandato 14 todas las entidades de Nivel Superior del Ecuador se sometieron a la evaluación, lo que les generó una calificación, estas entidades de educación de Nivel Superior, con el afán de superar y vencer debilidades, emprendieron el trabajo con diferentes estrategias, como utilizar el marketing para posicionar su nombre, a través de promocionar al público las diversas actividades que realizan para mejorar la calidad educativa de la institución

Los habitantes del país tienen diferentes criterios y percepciones relacionadas con la calidad de educación a Nivel Superior, siendo necesario que se conozcan estudios preliminares de la temática. Tomando en cuenta la existencia de Intiduciones de Nivel Superior centenarias y otras noveles que no han logrado trascendencia ni reconocimiento, se establece este trabajo encaminado a identificar el nivel de posicionamiento de estas.

La terminología utilizada por la NORMA INTERNACIONAL ISO 9000: 2005, tiene mucha similitud con lo establecido por el Consejo Nacional de

Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA) quien define a la calidad como “el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciados inherentes, cumplen con una necesidad o expectativa establecida generalmente implícita u obligatoria” (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Ecuatoriana, 2003)

Los aspirantes a las distintas carreras universitarias perciben como pautas claves para establecer la eficacia en el ámbito educativo, el reconocimiento que tienen las entidades y el asentimiento de sus egresados en el ámbito laboral. Habiéndose dado una disminución de las instituciones de educativas de Nivel Superior en el País, porque se cerraron 14 Entidades de Educación Superior, quedando 54 de las 68 que existían. Considerándose a la Escuela Politécnica del Litoral como la mejor del país.

Cuando se cieran las entidades los aspirantes deben esbozarse interrogantes como:

¿En qué entidad deben seguir una carrera?

¿Cuáles son las predilecciones de los bachilleres para escoger una universidad?

¿Qué posición alcanzado las Entidades de Nivel Superior?

CAPÍTULO I

1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la investigación

En los últimos 6 años, el gobierno Nacional a través de la SENECYT, inicio una reingeniería en la Educación Superior a nivel Nacional, basado en lo establecido en el Mandato 14 de la Constitución vigente, en la cual se establece que las instituciones Superiores que no proporcionen una instrucción acorde a las necesidades académicas y profesionales del país tienen que cerrarse (Villavicencio Vivar, 2013).

Como consecuencia de este proceso muchas universidades no lograron alcanzar la anhelada acreditación, al no haber superado una serie de problemas que inciden en la calidad de la educación que reciben los estudiantes y por ende los profesionales que salen de las mismas, y esto fue el motivo de que recibieran una baja calificación la mayor parte de las universidades, dentro de ellas la UPSE (categoría E).

Por lo que en la institución se emprendieron una serie de cambios encaminadas a mejorar la calidad, lo que le permitió que en la segunda evaluación la UPSE logre una mejor calificación y posteriormente la acreditación.

1.2. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Planteamiento del Problema.

Los procesos de evaluación institucional aparecen como consecuencia del crecimiento de la universidad pública y privada, lo que ha repercutido en la calidad, esto por la carencia de estamentos que controlen y aseguren la calidad de la educación a nivel superior.

Luego de emprendido el proceso de evaluación se emite un informe con fecha 25 de febrero del 2009, donde se da conocer que 5 universidades están acreditadas, 22 en el proceso de evaluación externa, 19 en autoevaluación, 13 en proyecto de autoevaluación y 5 que no habían iniciado el proceso de autoevaluación. Además 7 que no acceden a la acreditación por no tener el tiempo legal.

Según la Revista Iberoamericana de Educación, los beneficios que presta un modelo de calidad en una institución educativa se sintetizan a través de dimensiones como: eficacia, efectiva, eficiencia; incongruencia que son las dimensiones explicativas.

“Los parámetros establecidos para eficiencia esta dado por como se alcanzan los propósitos y objetivos propuestos por los discentes y egresados, dando respuesta a las interrogantes de que si una entidad logra que sus discentes desarrollen las competencias necesarias en los niveles establecidos. Permitiendo que se den una estracha realcion entre los propósitos y objetivos propuestos con los que se alcanzan. Los niveles de aprendizaje que demuestren los estudiantes y las competencias que

demuestren permitirán saber si la entidad ha alcanzado la excelencia académica

La dimensión de efectividad y eficacia educativa esta relacionado con el nivel en que los procesos educativos en las clases aportan al logro de los resultados y productos. Dandose una correspondencia entre procesos, resultados y productos. Teniendo en cuenta en este seguimiento los acompañamientos de soporte al discente en esta dimensión se incluyen como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc.

Sobre la eficiencia, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos aportan a su desenvolvimiento. Este espacio tiene una doble intención: la primera tiene que ver con utilizar adecuadamente los recursos en el desarrollo de los procesos, permitiendo que se dé la vinculación entre los procesos seguidos y los productos alcanzados. (Pesántez Aviles, 2010) (Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de Educación Superior, 1999)

Son algunas de las observaciones que se han hecho a la UPSE por parte de los evaluadores se encuentran: la falta de una tecnología acorde a las exigencias de la sociedad actual, déficit de equipamiento en las aulas universitarias como proyectores, internet, etc. Otras de las falencias evidenciadas fue el poseer docentes que no tienen el perfil idóneo que es la Maestría 4to nivel, PhD, etc. Las mismas que incidieron en los resultados obtenidos.

No cumplía con el requerimiento de Docentes a tiempo completo, estos no manejaban estrategias que apuntalaran procesos educativos de calidad, la infraestructura no era adecuada, no poseía áreas de atención a docentes y

estudiantes; había carencia de producción de textos e investigaciones científicas.

1.2.2. Formulación del problema de investigación

¿Cómo incide el manejo de estrategias en la Educación de calidad de la Universidad Península de Santa Elena de acuerdo a los criterios de Evaluación de CEAACES durante el Primer Semestre del 2014 - 2015?

1.2.3. Sistematización del problema de investigación.

1.- ¿En qué medida el uso de tecnología incide en la el logro de Educación calidad de la UPSE?

2.- ¿El nivel de investigación como afecta la calidad de educación de la UPSE?

3.- ¿Cómo afecta el manejo de estrategias en la Educación calidad de la UPSE?

4.- ¿De qué manera el manejo de capacitaciones como estrategias para alcanzar la acreditación afecta en la Educación calidad de la UPSE?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar cómo afecta el manejo de estrategias mediante un diagnóstico exhaustivo con la finalidad de que se genere aportes a la Educación calidad de la UPSE de acuerdo a los criterios de Evaluación de CEAACES.

1.3.2. Objetivo específicos

Determinar en qué medida el uso de tecnología incide en el logro de Educación de calidad de la UPSE.

Identificar como el nivel de investigación de la UPSE afecta en la Educación calidad y al cumplimiento de los criterios de evaluación del CEAACES

Establecer cómo el manejo de estrategias en la Educación calidad de la UPSE.

Diseñar un programa de capacitación con estrategias que aporten a la calidad de la Educación de la UPSE.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La educación es indudablemente en todos los tiempos el motor de desarrollo de los pueblos del mundo, la provincia de Santa Elena logro crear su propia universidad con esas expectativas, en ese proceso de crecimiento de la UPSE al igual que otras universidades ecuatorianas se debe lograr mejorar la calidad de enseñanza para brindar a la provincia y al país de profesionales capaces, comprometidos con el desarrollo del país y de acorde a sus necesidades.

La UPSE, aún se mantiene con una baja calificación, pese a haber realizado cambios mejorando el perfil de los docentes de 4to nivel y PhD, agregando mejoras a la infraestructura pero esto no ha sido suficiente para alcanzar la anhelada excelencia académica.

La provincia de Santa Elena necesita de profesionales comprometidos con su desarrollo presente y futuro, y la UPSE representa ese desafío por lo

que mantiene un compromiso social con la comunidad de la provincia y del país.

La presente investigación justifica su desarrollo en el aporte que brindara al atacar una de las causas que no permiten que la universidad avance, centrado en el analizar la afectación que tienen el uso de estrategias al logro de el objetivo planteado, pero lo más importante que contribuirá a desarrollar un programa con estrategias que contribuyan en la parte metodológica a los docentes apuntar hacia la calidad de la educación. Constituyéndose en una herramienta práctica para los docentes de esta Institución.

1.5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez revisado el repositorio de la UTEG no se encontraron trabajo con esta temática, pero en la web existe un trabajo con el tema: Propuesta y validación de un modelo de calidad en Educación Infantil (2002), realizada por Covadonga Ruiz de Miguel.

También se encuentra el trabajo de Juan Escudero Muñoz cuya temática fue: “Educación de calidad para todos y entre todos” (Escudero Muñoz, 2008).

Además está la investigación realizada por: Genaro Hernández Salazar con el título de: “Calidad de Educación Media Superior en México” (Hernández Salazar, 2009)

1.5.1. Marco Teórico

El nuevo siglo ha logrado que se dé una mezcla entre sociedad y cultura, dejando en claro que a la transformación de la educación no solo está enfocada en eliminar los problemas materiales y económicos, ni en reorganizar o hacer ampliación a la parte curricular sino en establecer condiciones para una formación integral y continúa. (Hernández Salazar, 2009)

Hablar de la calidad educativa es abarcar todos los elementos de una entidad educativa: aprendizaje de los estudiantes desempeño de los maestros, el rol de los administradores educativos, currículo, efectividad en los programas especiales y el adecuado uso de los recursos materiales y financiero] en las instituciones.

Tiana (1998) señala que lo complejo está en la “polisémica y complejo del término calidad aplicado a la educación” (Hernández Salazar, 2009) encontrándose en la paradoja de que todos trabajan por la eficacia, pero nadie dha establecido los rasgos que sirven para definirla. Delgado (1995) en su libro “Evaluación y calidad de la educación. Nuevos aportes y procesos y resultados sintetiza tres vertientes para la interpretación de este término en educación: tradicional, modernizante y dialéctica.

Evolución de la calidad

El término calidad tiene sus inicios en el sector manufacturero quienes la definieron como: “confeccionar productos acorde a los requisitos requeridos”; pero esta definición ha tenido vuelcos, según la teoría de la administración empresarial la establece como “la satisfacción al cliente tanto interno como externo y ser altamente competitivo”.

El control de calidad

Cuyo fin es impedir que los productos defectuosos lleguen al cliente. Encauzándose en ver la calidad como el cumplir con las especificaciones establecidas para un producto. El control de la calidad se refiere al uso de procesos y acciones operantes que se realizarán para validar los exigencias relacionadas a la calidad del producto o servicio.

Calidad educativa

El término “calidad” engloba un conjunto de características de una persona o una cosa, en inglés quality señala a una persona de un elevado estatus social, un particularidad especial, un distintivo o un sello exclusivo.

A nivel educativo la calidad para los empleadores se pone de manifiesto cuando este demuestra las competencias que posee. Para la sociedad es cuando reciben entes respetables y competentes. Para el estado tiene que ver con el desarrollo humano y social. En entidades de nivel superior se establece que las entidades son de calidad cuando, se superan las acreditaciones.

La UNESCO en 1998 definió a la calidad de la educación como: “la adecuación del Ser y Quehacer a su Deber ser”. (Domínguez, 2008) Constituyéndose en factores que serán evaluados. La misión, los planes y proyectos que sean establecidos por la entidad, son evaluados en relación con la congruencia; y como funciona (Quehacer) es valorado en términos de eficiencia; los logros y resultados serán validados por su eficacia, lo que lleva a meditar sobre la gran responsabilidad que tiene las instituciones educativas. (Hernández Salazar, 2009).

Baena (1999: 27), menciona tres conceptos relevantes para el trabajo investigativo en proyección hacia la excelencia: la ideología sincrético, la holística y la heurística, estos orientados a la formación de profesionales competentes en todos los ámbitos : proporcionado a los docentes de herramientas que aporten a optimizar su cuerpo y su mente, enfocados en lograr un buen vivir. (Hernández Salazar, 2009)

La formación de Investigadores

Una de las falencias del país del Sistema de Educación Superior está centrada en la Investigación, aquí existen solo 2 universidades ambas multinacionales y con enfoque en Ciencias Sociales son las que ofertan programas doctorales la Andina Simón Bolívar que tiene Administración, Derecho, Historia y la FLACSO en Ciencias Políticas (Centro Interuniversitario de Desarrollo, 2010)

Y la mayoría de las maestrías ofertadas son “maestrías profesionales y ejecutivas” cuya fortaleza no es la investigación en las áreas de negocios, docencia superior, administración, lo que no ha contribuido a que se formen en el país investigadores. Los PhD que existen tienen formación en el exterior.

Producción Científica

Esto también repercute en la producción científica, según **SCOPUS** que es una base de datos multidisciplinarios que incluye investigaciones de tipo científica, técnica, médica y de ciencias sociales al que llegan investigaciones de varios editores internacionales. “En el Ecuador se han generado solo 877 publicaciones en 10 años desde (1998 al 2008) y solo están registradas 10 universidades, siendo 6 públicas y 4 Particulares

Cofinanciadas, evidenciando la carencia de Producción Científica en el país” (Centro Interuniversitario de Desarrollo, 2010)

Plan de acción de la UPSE

La UPSE emprendió procesos de reingeniería que le permitirán superar la evaluación de la Universidad para lo que estableció un plan de mejoras basado en el “El modelo de autoevaluación responde a los planteamientos y filosofía de un modelo de excelencia como lo es Calidad Total, cuya herramienta básica la constituye el denominado ciclo de Deming (Gráfico 1), por el cual se establecen cuatro importantes acciones: Planear, Hacer, Verificar y Actuar, esta última es con la que se cierra el ciclo y es mediante el cual se evidencian las acciones de mejora que se realizan”

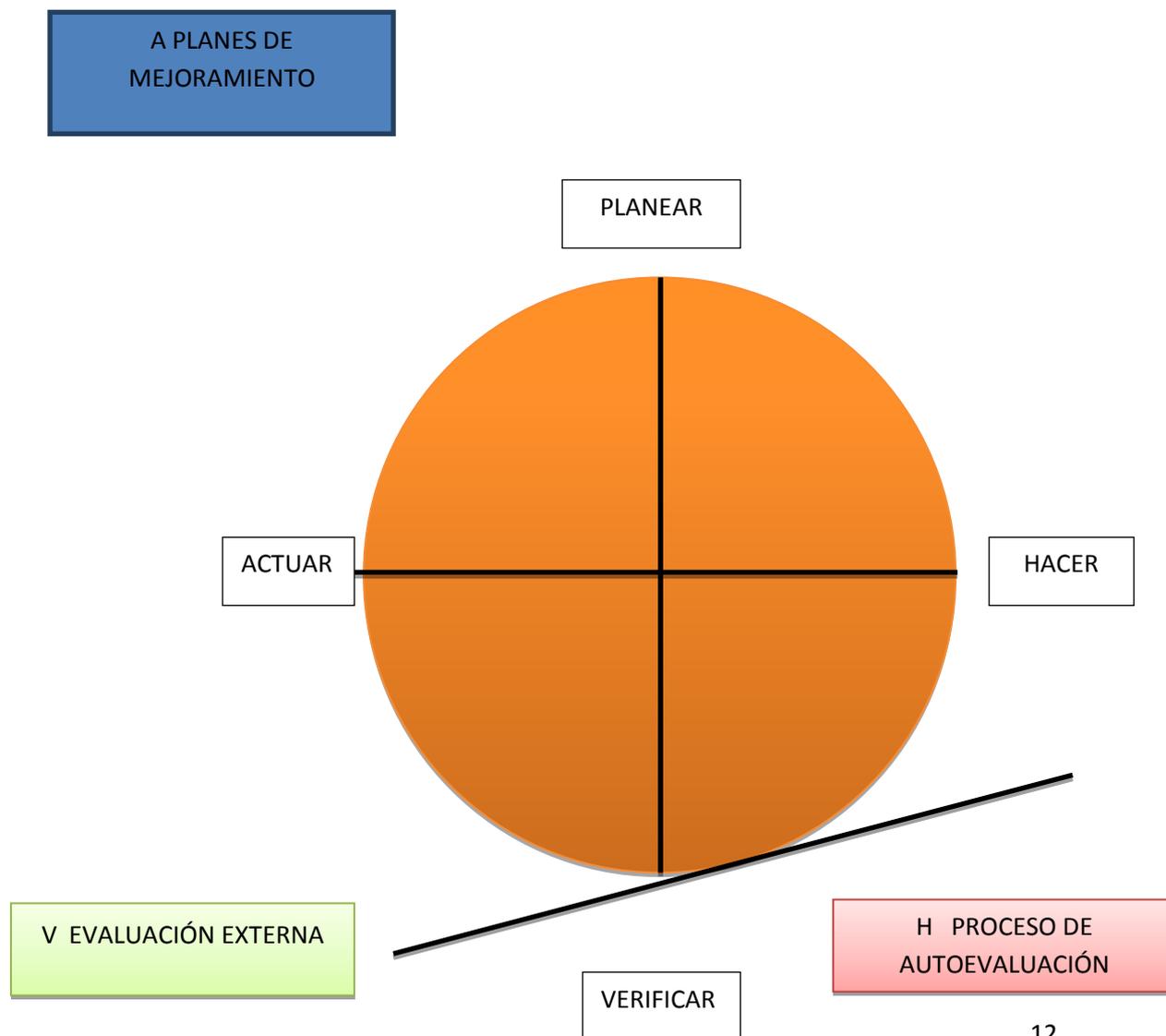


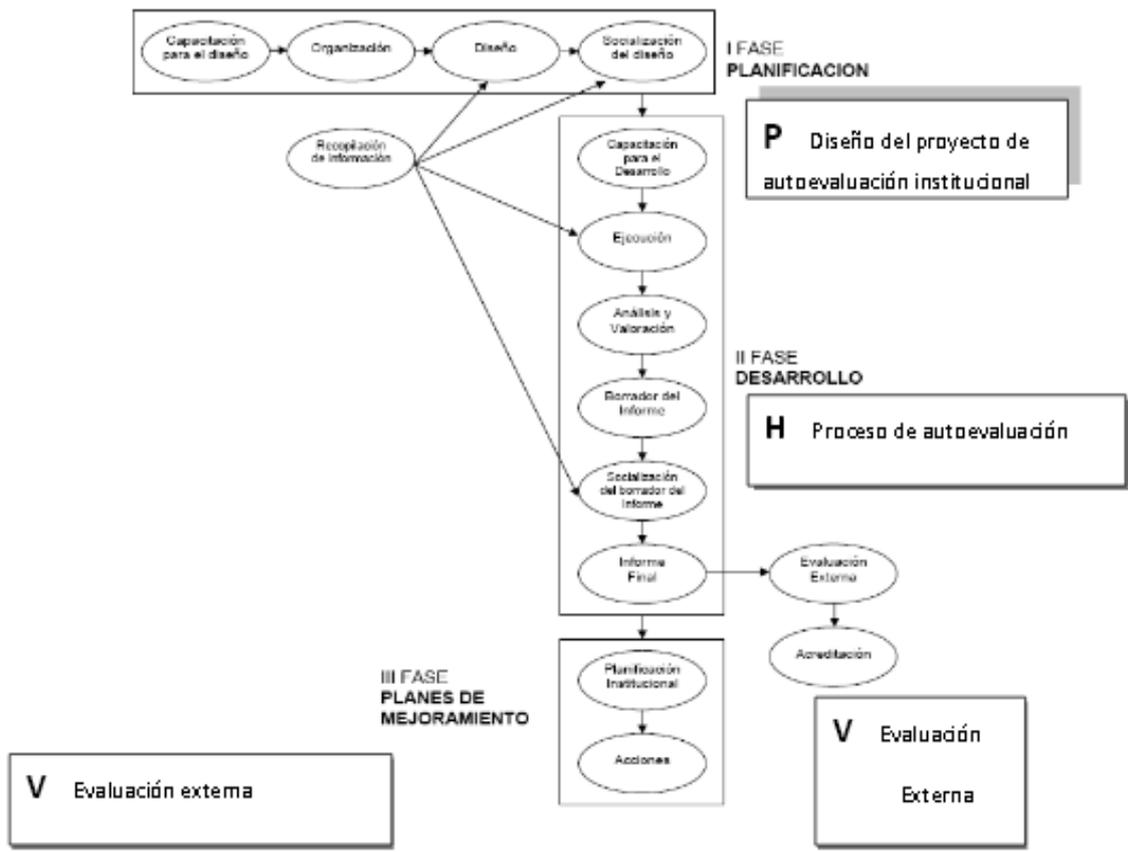
Gráfico 1 Ciclo de Deming

Fuente: (Escuela Politécnica del Litoral, 2010)

Y esto es verificado con el gráfico 2 de las fases de autoevaluación, propuesto en la Guía de autoevaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador.

El ciclo Deming tiene correspondencia con la Norma ISO 9001: 2008: “El cual se enfoca en la admisión de un sistema fundamentado en técnicas, al desarrollar, efectuar y perfeccionamiento de la validez de un régimen de trabajo de eficacia para aumentarla satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos... (Secretaria Nacional de ISO, 2005)

Gráfico 2 FASES DE AUTOEVALUACIÓN



Fuente: (Secretaria Nacional de ISO, 2005)

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
UNIDAD OPERATIVA DE ACREDITACIÓN**

PLAN DE ACCIÓN UPSE 2014-2016

Objetivo estratégico 1: Hasta febrero 2016, consolidar la formación académica y profesional de grado y posgrado con pertinencia, en diversos campos del conocimiento propiciando la inserción laboral de los graduados, el mejoramiento profesional de los docentes y el desarrollo de la región.

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones
Hasta febrero 2016, Aplicar un sistema de fortalecimiento para la admisión y nivelación de pregrado y posgrado que permita orientar al estudiante al programa requerido aplicando instrumentos enfocados a identificar sus competencias generales y específicas respectivamente.	Implementar un sistema de orientación y difusión de la oferta académica	Orientar a los aspirantes sobre perfiles profesionales y la operatividad de la carrera
Hasta febrero 2016, Actualizar los diseños curriculares de pregrado y posgrado en concordancia al modelo educativo, académico y pedagógico para que la oferta académica sea socialmente pertinente	Realizar la reingeniería de los proyectos de carrera	Definir los dominios académicos con las carreras que son pertinentes
		Retroalimentación de los graduados en la actualizaciones curriculares de las carreras
		Actualizar los diseños curriculares
	Formulación de los programas de posgrado	Ofertar 2 programas de posgrado
Hasta febrero del 2016, Efectivizar la gestión de la unidad de titulación con la finalidad de graduar a los egresados de grado y posgrado dentro de su periodo regular	Crear y fortalecer la unidad de titulación que permita mejorar la eficiencia terminal	Incrementar a 40% la eficiencia terminal

Fuente: UPSE

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones	
Hasta febrero 2016, Implementar infraestructura académica y de esparcimiento; equipamiento; y, mantenimiento de los activos de la universidad, para aportar al proceso de formación en beneficio de la comunidad universitaria	Incrementar los servicios informáticos para el mejoramiento de los procesos internos y el servicio a la comunidad	Automatizar los servicios académicos y administrativos	
	Mejorar los espacios físicos para el desarrollo del proceso académico.		Construcción e implementación de seis laboratorios de especialidad
			Construcción del centro de tecnologías de la información para la academia: 240 puestos de trabajo y un auditorio
			Construcción del centro de Idiomas para la academia: 240 puestos de trabajo y 1 auditorio
	Implementar espacios para docentes que coadyuven al proceso de enseñanza aprendizaje		Construir 40 espacios para docentes a tiempo completo
			Adecuar espacios para 50 docentes tiempo parcial
			Equipar los espacios para docentes TC, MT y TP
	Reconversión de la biblioteca a un Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación		Incrementar a 4 libros por estudiante y por año el acervo bibliográfico físico
			Incrementar a 250 el número de consultas de bibliotecas virtuales por estudiante y por año académico.
			Implementar 45 nuevos puestos de trabajo en la biblioteca
			Implementación del CRAI

Fuente: UPSE

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones
Hasta febrero 2016, fortalecer el proceso de ingreso y carrera docente a través de concursos, capacitación, becas y evaluación, con el propósito de mejorar las capacidades individuales de la planta docente	Aplicar el escalafón docente de acuerdo a las actuales necesidades institucionales	Designar el 50% de los cargos de dirección académica a docentes del género femenino Titularizar 25 docentes por año Implementar las nivelaciones de remuneraciones para los docentes periódicamente
	Mantener y actualizar las políticas de contratación, asignación y distribución de la dedicación académica de los docentes ocasionales	Contratar 30 profesores con título de Ph.D Contratar profesores con Maestría de acuerdo a las necesidades y a las áreas de conocimiento Procurar la equidad de género en la contratación de docentes Asignar al 80% de docentes dedicación TC periódicamente Monitorear el cumplimiento de las funciones complementarias de los docentes
	Gestionar convenios con universidades de prestigio a nivel nacional e internacional para impulsar becas de posgrado (doctorado) para docentes titulares	Becar 10 profesores titulares por año para formación de doctorado
	Implementar un plan de incentivos para que docentes titulares accedan a cursos de posgrado (doctorado) en universidades del listado del SENESCYT	Elaborar el plan de incentivos para docentes titulares
	Fortalecer la capacitación integral del docente.	Capacitar anualmente al 100% de los docentes acorde a los resultados de la evaluación del desempeño docente y las áreas de desarrollo académico.
	Implementar un plan de becas para graduados destacados	Becar a graduados con mayor desempeño por evento
	Fortalecer el proceso de evaluación del desempeño docente, considerando la evaluación por pares	Cumplir totalmente de la evaluación del desempeño docente
	Implementar un plan de incentivos en base a los resultados de la evaluación del desempeño docentes	aplicación de los incentivos de la evaluación del desempeño docente

Fuente: UPSE

Objetivo estratégico 2: Hasta Febrero del 2016, fortalecer el sistema de investigación de la UPSE, articulando su accionar al Plan Nacional del Buen Vivir, para el mejoramiento y protección del ambiente y la promoción del desarrollo sustentable de la región y el país.

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones
<p>Generar conocimientos y saberes, a través de la ejecución de un plan de investigación articulado al Plan Nacional del Buen Vivir, que conlleve a la publicación de libros y artículos científicos como aporte al desarrollo tecnológico de la región y del país.</p>	<p>Actualizar los lineamientos para la investigación considerando la agenda de desarrollo zonal para el buen vivir y los sectores estratégicos</p>	<p>Determinar las políticas de investigación de la UPSE</p>
		<p>Redefinir las líneas de investigación conforme a la agenda de desarrollo zonal y los sectores estratégicos</p>
	<p>Sistematizar la estructura de la investigación definiendo la normativa y funciones de los centros y grupos de investigación</p>	<p>Actualizar e implementar los componentes del sistema de investigación</p>
	<p>Publicar los productos de la investigación mediante artículos en revistas indexadas (SCOPUS, SCImago, LATINDEX, ISIWEB y otras)</p>	<p>Contratar 30 investigadores/ profesores con título de Ph.D considerando las áreas del conocimiento y líneas de investigación</p>
	<p>Publicar los productos de la investigación mediante libros revisados por pares</p>	<p>Implementar laboratorios de investigación aplicada para las áreas de recursos costeros, producción agropecuaria, agroindustrial, electrónica y TIC'S,</p>
		<p>Consolidar los componentes del sistema de investigación de la UPSE</p>
		<p>Destinar presupuesto de investigación a publicaciones de artículos científicos</p>
	<p>Destinar presupuesto de investigación para la edición de libros revisados por pares</p>	
	<p>Destinar presupuesto de investigación a publicaciones</p>	

Fuente: UPSE

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones
Fortalecer la masa crítica de investigación, mediante la contratación, formación y capacitación de investigadores que contribuyan a la conformación de grupos especializados de investigación.	Fortalecer el apoyo institucional a la formación de posgrado, con presupuesto institucional, en universidades del listado de la SENESCYT.	Propiciar la participación de docentes en becas SENESCYT y de otras instituciones externas para estudios de PhD.
		Destinar presupuesto de investigación a proyectos de investigación
	Fortalecer la investigación institucional en base a programas multidisciplinarios debidamente financiados	Crear programas de investigación
		Implementar un plan de incentivos a profesores que logren captar fondos externos para la investigación
Democratizar el conocimiento y la innovación, a través de la transferencia de tecnología al sector productivo, que permita cumplir el rol social de la UPSE.	Transferir tecnologías generadas al sector productivo que permita solucionar problemas en el marco de la agenda de desarrollo zonal para el buen vivir y sectores estratégicos	Organizar grupos de trabajo para coordinar acciones conjuntas entre sector productivo y UPSE para la transferencia de tecnología
Fomentar el intercambio de experiencias y recursos a través de la cooperación interinstitucional para la solución de problemas locales y regionales	Generar alianzas estratégicas con universidades nacionales e internacionales para la colaboración técnica y científica	Integrar redes para la ejecución de proyectos de investigación de interés regional, articulados al Plan Nacional del Buen Vivir y la producción de conocimiento y aprendizajes profesionales

Fuente: UPSE

Objetivo estratégico 3: Hasta febrero del 2016, posicionar a la UPSE como una institución de educación superior comprometida con el desarrollo nacional, fortaleciendo la formación integral de sus estudiantes y docentes para contribuir a la solución de las necesidades del entorno.

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones	
Estimular la creación y consolidación de espacios para la comprensión, reflexión y debate de soluciones a problemas reales de la sociedad a través de eventos de Apropriación Social del Conocimiento (ASC), con el fin de contribuir a una efectiva integración a contextos locales y sociales específicos para el desarrollo.	Implementar el plan de Vinculación con la colectividad 2014-2016, con la participación de sectores de la sociedad para coadyuvar en la solución de sus problemáticas	Realizar un Taller "Análisis de la Realidad Local"	
		Elaborar un Plan de Vinculación con la Colectividad 2014-2016	
	Crear espacios de diálogo y discusión por áreas de conocimiento con la participación de la comunidad	Realizar eventos (5) de Apropriación Social del Conocimiento	
	Fortalecer el sistema de vinculación con la colectividad actualizando las políticas, normativa y funcionamiento de los programas que integran el departamento		Diseñar la propuesta de reorganización administrativa del departamento de vinculación con la colectividad
			Actualizar el Reglamento de Vinculación con la Colectividad
			Actualizar las políticas de vinculación con la colectividad
			Ejecutar la evaluación final y de impacto de los proyectos de Vinculación con la Colectividad
		Ejecutar el monitoreo de los proyectos de Vinculación con la Colectividad	
	Habilitar el software para la administración de los programas y proyectos de vinculación con la colectividad	Validar el Software	
	Mejorar el nivel de preparación de los docentes para el diseño y ejecución de programas y proyectos de vinculación con la colectividad		Ejecutar Capacitación a los Docentes sobre el Diseño y Ejecución de Proyectos con formato de Marco Lógico
			Ejecutar Capacitación a los Docentes sobre la Evaluación de Proyectos
	Ejecutar una planificación para la difusión de los resultados de los programas y proyectos de vinculación con la colectividad		Producir Noticias de Vinculación para TV
		Actualizar página WEB y Redes Sociales de Vinculación con la Colectividad	

Fuente: UPSE

Objetivo estratégico 4: Hasta febrero del 2016, fortalecer la acción de la UPSE en la difusión de la cultura generando espacios para manifestaciones artísticas contribuyendo al buen vivir de la colectividad.

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones
Incentivar la participación de la comunidad universitaria en actividades culturales, formando promotores que contribuyan a la difusión y fortalecimiento de la identidad multicultural	Consolidar grupos artísticos universitarios	Fortalecer grupo de Danza de la UPSE
		Fortalecer grupo musical "La Estudiantina"
		Conformar grupo de Teatro Universitario
	Implementar aulas culturales	Asignar espacio para aulas culturales
		Adecuar Aulas Culturales
	Disponer de equipos y materiales para el desarrollo de las actividades culturales	Adquirir equipos y materiales
		Realizar mantenimiento a equipos, materiales y vestuarios
	Establecer políticas institucionales para la difusión de la cultura	Elaborar políticas institucionales para difusión de a cultura
		Aprobar Políticas Culturales
		Difundir Políticas Culturales de la UPSE
Establecer una planificación variada de actividades culturales	Elaborar un Plan de Actividades Culturales	
Fomentar la inclusión y cohesión social generando acciones de difusión y concienciación que promuevan el respeto hacia los diferentes grupos sociales	Realizar actividades culturales inclusivas y de cohesión social	Producir Micro programas Radiales sobre cultura
		Ejecutar un festival de danza para Adultos Mayores
	Potenciar el campo de acción del Museo Megaterio	Implementar una Sala Audiovisual en el Museo
		Implementar un area recreativa del hábitad del museo
		Diseñar una agenda de visitas para grupos prioritarios
	Impulsar la creación de una Red Provincial de Cultura	Realizar acercamiento con organizaciones culturales
		Diseñar propuesta para crear Red Provincial de Cultura

Fuente: UPSE

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones
Potenciar el arte y las humanidades a través del fomento de la educación en valores y derechos ciudadanos, el estudio de la realidad socio económica, cultural y ecológica del país y el mundo, complementando la formación profesional de los estudiantes	Reforzar las estructuras y contenidos culturales en los procesos de educación en cada carrera de la UPSE	Elaborar propuesta del Sílabo de asignaturas referentes a "Integración de saberes, contextos y cultura"
		Aprobar sílabo de asignaturas referentes a "Integración de saberes, contextos y cultura"
	Ejecutar un plan de comunicación para la difusión de las actividades culturales	Producir Noticias de Vinculación para TV
	Conformar el Grupo de Promotores Culturales Estudiantiles	Actualizar página WEB y Redes Sociales de Vinculación con la Colectividad
		Diseñar el funcionamiento del grupo de Promotores Culturales Estudiantiles
		Integrar el grupo de Promotores Culturales Estudiantiles de la UPSE
		Involucrar a los estudiantes del Grupo de Promotores Culturales en las actividades planificadas
	Realizar presentación de los integrantes del Grupo de Promotores Culturales de la UPSE	

Fuente: UPSE

Objetivo estratégico 5: Hasta febrero del 2016, modernizar la gestión administrativa que contribuya a la optimización de recursos, a la sistematización de procesos y al cumplimiento de normativas y políticas institucionales para la toma de decisiones.

Objetivo Tácticos	Estrategias	Acciones
Promover una cultura de calidad y eficiencia del talento humano en todas las actividades institucionales aplicando normativas, regulaciones y estándares de calidad que coadyuven a flexibilizar los sistemas de trabajo orientados a las necesidades y expectativas de los usuarios.	Socializar la nueva reglamentación de la educación superior y elaborar los reglamentos internos	Actualizar el 100% de la reglamentación institucional Aplicar el código de ética
	Mejorar la infraestructura y equipamiento para el trabajo, recreación y salud de la comunidad universitaria	Construcción de 1 comedor universitario
		Construcción 1 espacio deportivo
		Construcción de 3 áreas de esparcimiento
	Mantener la infraestructura existente administrativa y académica resguardando la seguridad, la higiene, el buen uso de los recursos y el cuidado del medioambiente.	Actualizar el Plan de seguridad integral y salud ocupacional
Desarrollar programas de capacitación al personal administrativo	Capacitar al 100% de los trabajadores	
Mejorar la gestión financiera con una apropiada utilización y distribución de los recursos de acuerdo con la legislación vigente, planes y prioridades institucionales que permita propiciar la rendición de cuentas como parte de una cultura de calidad en el trabajo y el servicio.	Preparación, ejecución y control oportuno del presupuesto institucional	Publicar los estados financieros y presupuesto en la pagina web en formato de fácil comprensión
Hasta febrero del 2016, Optimizar los recursos tecnológicos, garantizando la calidad, sostenibilidad, disponibilidad y continuidad de los servicios informáticos, para hacerlos más eficientes y que aporten al mejoramiento de la educación.	Repotenciación del hardware de los equipos de computo institucionales	Aplicar el 100% del plan de renovación y mantenimiento de hardware
	Mejoramiento de la conectividad institucional con fines académicos	Contratar 80 Mbps
	Garantía de la cobertura inalámbrica para estudiantes y docentes con fines educativos	100% de estudiantes y docentes con acceso a internet
Hasta febrero del 2016, planificar y ejecutar eficiente y transparentemente la gestión de los procesos administrativos y de apoyo a las actividades académicas, ambientales y del servicio al usuario, a través de la mejora continua y un máximo aprovechamiento de los recursos de la Institución, con fines de cumpliendo de estándares de calidad cada vez más altos	Mejorar los estándares de calidad continuamente	Implementar un sistema de gestión de calidad
	Regular y mejorar el sistema de control y seguimiento de la gestión	Informar oportunamente del logro de objetivos institucionales

Fuente: UPSE

1.5.2 Marco Conceptual

Calidad Educativa. Tiene relación con los resultados positivos valuados por la colectividad en correlación con el sistema de preparación que utilizan los seres humanos en la sociedad de la que forman parte.

Ciclo Deming: Conocido también como círculo PDCA, es una estrategia de mejora continua de la calidad planteado en cuatro pasos, basado en un concepto de Walter A. Shewhart.

Dimensiones de la calidad: parámetros de valoración por ejemplo:

Ideología (excelencia); Formación (calidad); Cultura (pertinencia), Colectividad (justicia); Economía (efectividad).

1.6 Formulación de la Hipótesis y variables

1.6.1 Hipótesis General

Si se utilizan estrategias adecuadas entonces se generará aportes a la educación de calidad de la UPSE de acuerdo a los criterios de evaluación del CEAACES.

1.6.2 Hipótesis Particulares

Si se hace uso de tecnología entonces se logrará de calidad de la UPSE.

Si se eleva el nivel de investigación de la UPSE entonces mejorará la calidad de Educación y se logrará el cumplimiento de los criterios de evaluación del CEAACES.

Si se diseña un programa de capacitación basados en estrategias entonces se aportará a la calidad de la Educación de la UPSE.

1.6.3 Variables (Independientes y dependientes)

VARIABLE INDEPENDIENTE

Estrategias adecuadas

VARIABLES HIPÓTESIS PARTICULARES

El uso de tecnología

El nivel de investigación

Programa de capacitación a los docentes

VARIABLE DEPENDIENTE

La educación de calidad de la UPSE

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	CATEGORÍAS DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><u>HIPÓTESIS GENERAL:</u></p> <p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u></p> <p><u>Estrategias Adecuadas</u></p> <p>Acciones de las que se valdrá el docente en pro del desarrollo de competencias en los estudiantes.</p>	<p>HERRAMIENTAS</p> <p>ESTILOS</p> <p>CARACTERÍSTICAS</p>	<p>Planes Académico: Trabajo en equipo Pragmático Expositivo Constructivo Interactivo Reflexión crítica Actualización profesional Organización /clase Evaluación aprendizaje</p>	<p>¿Es parte de su gestión de aula el uso del aula virtual ?</p>	<p>ENCUESTA</p> <p>Banco de preguntas</p> <p>Cuestionario</p>
<p><u>DEPENDIENTE:</u></p> <p>LA EDUCACIÓN CALIDAD DE LA UPSE DE ACUERDO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL CEAACES</p>	<p><i>Conocimiento</i></p>	<p>Manejo de TIC's</p> <p>Infraestructura adecuada</p>	<p>¿Título que posee?</p> <p>Frecuencia con que recibe las capacitaciones</p>	<p>Prueba de habilidades generales</p>

<p><i>La calidad educativa es alcanzar los parámetros positivamente valorados por la sociedad y que se ajusten a los criterios definido por el CEAACES para la evaluación.</i></p> <p><i>Rafael Toro (2012) lo define como: “El cumplir con los propósitos establecidos por las entidades de Nivel Superior tomando en cuenta el medio externo, (consistencia externa), como las características que forman la entidad misma, (consistencia interna)” (CEAACES, 2012)</i></p>	<p><i>Comprensión</i></p> <p><i>Análisis</i></p> <p><i>Síntesis</i></p> <p><i>Aplicación</i></p>	<p>Contenidos acordes al contexto</p> <p>Desenvolvimiento efectivo</p> <p>Rendimiento adecuado</p>		
---	--	--	--	--

Elaborado por: Norma Aguilar

1.7 Aspectos metodológicos de la investigación

1.7.1 Tipo de estudio

|

El trabajo de investigación tiene íntima relación con el problema planteado, estableciendo como finalidad el buscar una solución viable. Los objetivos establecidos dan los lineamientos necesarios poniendo de manifiesto el tipo de estudio que se realizó.

Enmarcados en estos lineamientos la investigación es de tipo de Descriptivo, permitiendo la búsqueda de información, lo que llevó a indagar sobre el problema de la incidencia de la **EDUCACIÓN DE CALIDAD, y las ESTRATEGIAS PARA ALCANZARLA**

Una vez establecidas las condiciones anteriores con el estudio descriptivo se identifican fundamentales que permitieron descubrir los métodos, técnicas, estrategias, recursos y evaluaciones que se está aplicando como estrategias que contribuyan para alcanzar la educación de calidad en la UPSE

Con referencia a lo anterior al finalizar el estudio se determinó cuáles serían son las estrategias adecuadas para alcanzar la calidad en la UPSE trabajando

tenazmente en alcanzar este objetivo apoyándose en la labor de quienes forman parte de esta noble institución ampliando su horizonte pedagógico en beneficio de los estudiantes, rompiendo la estructura tradicional, proyectándose a la formación integral y científica que alinea a la visión y misión de la UPSE.

1.7.2 Método de investigación

La investigación es de carácter cuantitativo retrospectivo, con enfoque correlacional; la recolección de la información se efectuó mediante encuestas, observación y entrevistas. Para el tratamiento de la información se utilizó la encuesta, los resultados se los cuantificaron mediante la codificación, con lo que se logró un correcto tratamiento de la información.

La tabulación de datos y obtención de los resultados se realizó utilizando de un programa informático general Microsoft Excel, el mismo que sirvió para obtener tablas porcentuales con frecuencias absolutas y relativas, así como también la demostración de los resultados mediante gráficos porcentuales, que fueron luego interpretados, apoyando la justificación del trabajo de investigación.

Para el desarrollo de la presente tesis se consideró aplicar el método inductivo-deductivo; correlacional, recogiendo una muestra de la población para llegar a un análisis general del estado de cada una de ellos, con una muestra estratificada, esto se complementa con la investigación documental bibliográfica, así como también una serie de métodos y técnicas idóneas que fortalecieron el trabajo de investigación de campo.

1.7.3 Fuentes y técnicas para la recolección de información.

El proyecto se lo llevó a cabo utilizando una encuesta aplicada a 100 docentes de las diferentes carreras de la UPSE con el afán de conocer cuáles eran las causales que no han permitido que esta emblemática institución alcance la anhelada acreditación. Enfocados en que se dé la verificación de la hipótesis.

Se realizó un estudio de observación directa enfocado en validar cuales son los mecanismos o estrategias más adecuadas para que la Institución brindar servicios de calidad.

1.7.3.1 Población

La investigación se realizará en la Provincia de Santa Elena en la Universidad Estatal Península de Santa Elena tomando aleatoriamente a maestros de las diferentes Facultades Académicas.

Cuadro Nº 1 Población a investiga

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Rector	1	0,005
Vicerrector Académicos	1	0,005

Vicerrectora General	1	0,005
Docentes	200	0,99
TOTAL	203	100%

Fuente: UPSE”

Elaborado por: Soc. Norma Aguilar Guerrero

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se considera un universo de 6 Facultades de la 9 Carrera que existen en la UPSE. Considerándose aleatoriamente una muestra de 100 docentes.

1.7.4 Tratamiento de la información

- Para la recolección de la información se decidió la aplicación de la encuesta.

1.8 Resultados e impactos esperados

Con la aplicación de esta propuesta en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, se logrará

- Capacitar de manera permanente a los Docentes en la aplicación de las estrategias metodológicas y tecnológicas.
- Elevar el nivel de enseñanza en la universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Potencializar la calidad de la educación apoyado en las NTIC´s
- Motivar a los estudiantes a ser partícipes activos de su formación.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO

2.1 Análisis de la situación actual

La Universidad Estatal Península de Santa Elena tiene su campus la Libertad Vía la Libertad – Santa Elena tiene 6 Facultades y promociona 30 Carreras. Entidad que está empeñada en lograr la anhelada acreditación, enfocada en la excelencia académica del País y tener el reconocimiento internacional, lo cual generará beneficios de movilidad y reconocimiento de títulos a nivel internacional tanto para estudiantes como docentes; por lo cual ha emprendido un sinnúmero de estrategias, siendo la primera el establecer el plan de mejoras en el cual están bien definidos los objetivos a lograr. (CEAACES, 2011)

El siguiente gráfico el Rector de la UPSE MSc. Jimmy Candell Soto en su informe de rendición de cuentas del 2013 mostro los resultados que había obtenido en el proceso de evaluación.



Fuente:(Candell Soto, 2013)

Luego de los resultados de la evaluación realizada por el CEACES basados en los criterios, subcriterios e indicadores que a continuación se presentan:

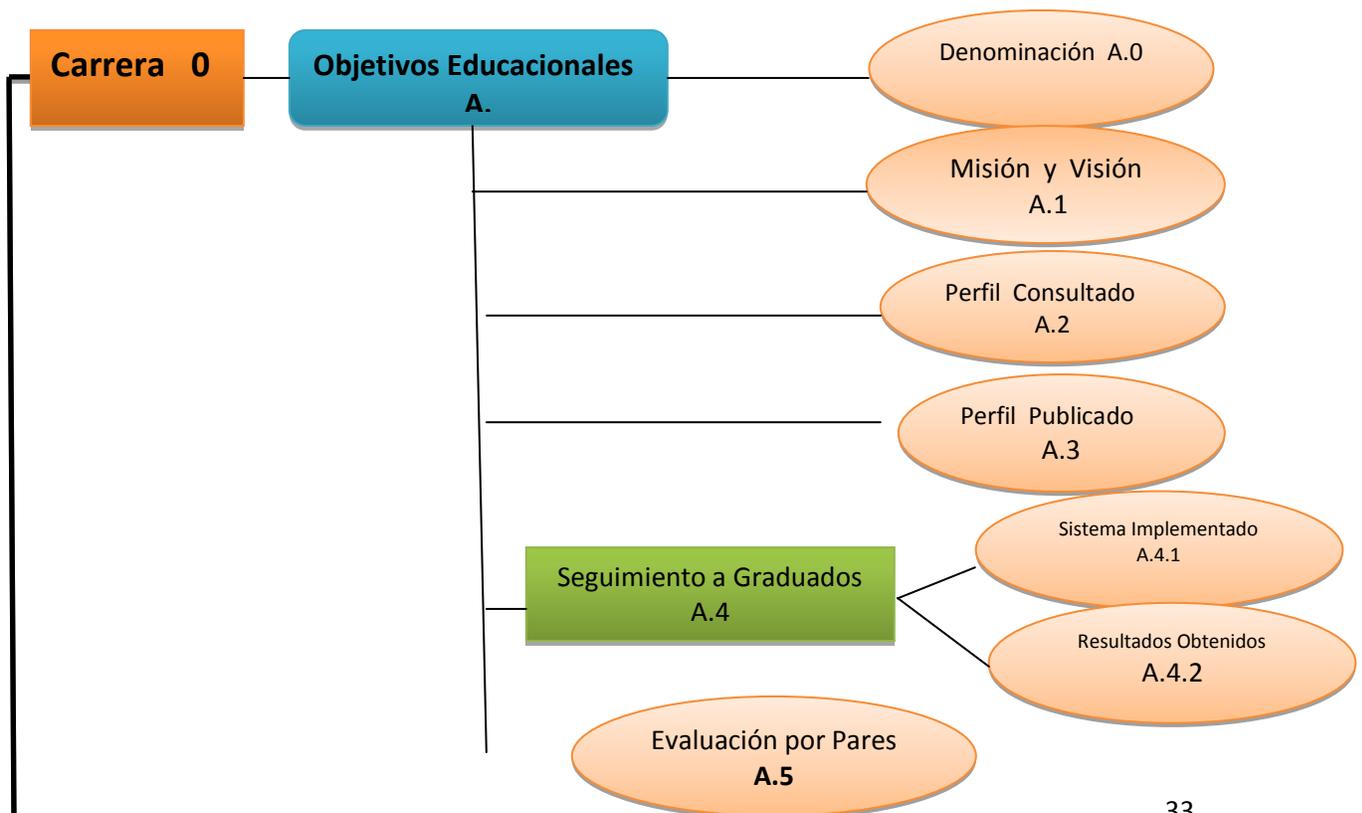
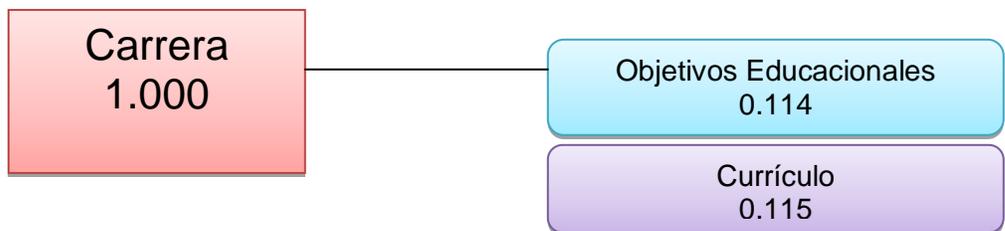




Fig. 4 ejemplo de exhaustividad

Informe en el que mostró las fortalezas alcanzadas del PEDI 2009 – 2013 en el mismo que indicó que el “58% de las carreras ha mejorado en sus diseños, curriculares, 66% de los docentes han recibido capacitación en docencia, investigación y vinculación con la colectividad, 61% de docentes tiene título de maestría”; esto permite evidenciar que la todavía hay mucho por hacer, especialmente si se desea lograr la Evaluación de Carreras, que es el próximo reto que superar.

A continuación se dan a conocer los criterios, los mismos que se han considerado de acuerdo a la tipología (Art. 174 literal m de la LOES), para la evaluación de carreras.



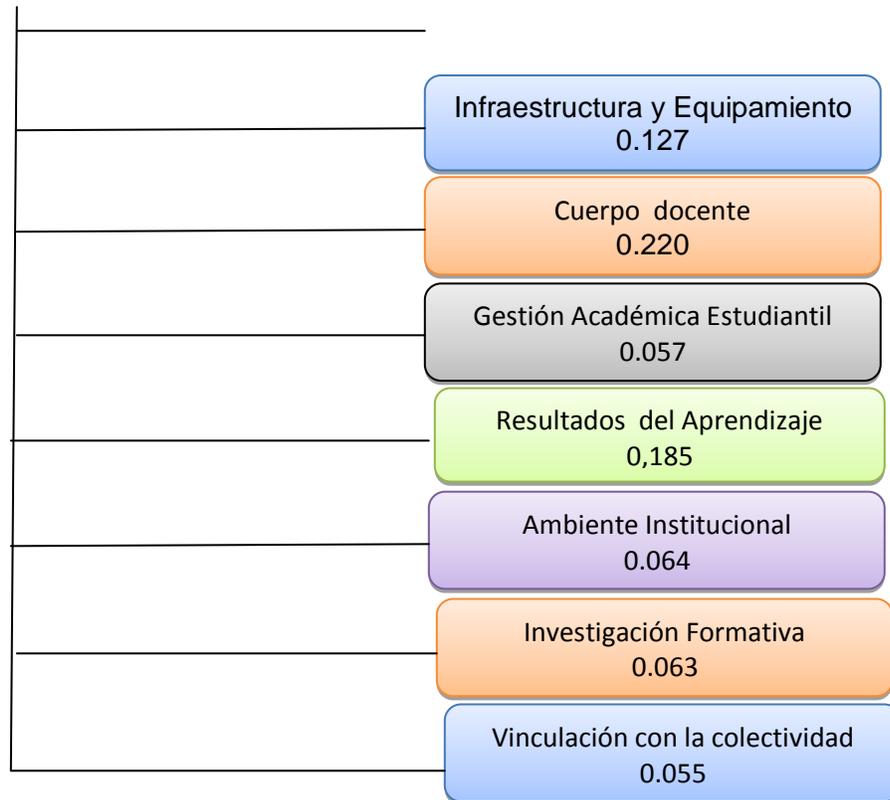
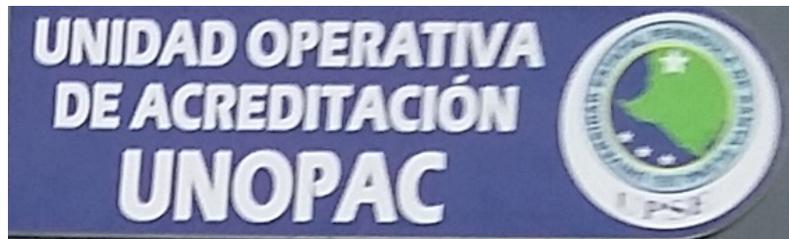


Fig. 9 Ejemplo de la clasificación de criterios
 Fuente: (CEAACES, 2011)



ENTREVISTA A LA INGENIERA JACKELINE BACILIO MIEMBRO DE LA UNIDAD EDUCATIVA DE ACREDITACION DE LA UPSE.

1. ¿Cómo se evalúa la capacitación del docente según el Modelo de evaluación del CEAACES?

En el modelo de evaluación institucional dado por el CEAACES, se considera la formación en posgrado en formación que mide la formación académica a través del número de profesores que tienen título de cuarto nivel y los profesores que están cursando estudios de cuarto nivel, la normativa actual estipula el perfeccionamiento docente por lo que asumo que todas las universidades están cumpliendo este mandato aunque actualmente no exista un indicador que mida la existencia de un Plan de Capacitación para los docentes universitarios.



2.- ¿Afecta a la calidad de la UPSE, la capacitación docente?

Afecta a la calidad académica entendiéndose que buenos profesores formarán buenos estudiantes, la misión de la UPSE es formar profesionales competentes por lo que es necesario que los docentes tengan sus conocimientos actualizados

3.- ¿En la evaluación del desempeño institucional se considera la capacitación permanente de los docentes?

Sí como parte de la ejecución de la evaluación del desempeño docente, es decir se realiza la evaluación del desempeño docente y los resultados son el insumo para la elaboración del plan de perfeccionamiento docente, además en la evaluación del desempeño docente en el componente de autoevaluación el docente recibe puntuación por la actualización de conocimientos realizada, considerando la especificidad y el número de horas.

2.2 Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas

2.2.1 Análisis Comparativo

El instrumento aplicado permitió conocer que los docentes no están al tanto de las planificaciones establecidas en la entidad, el ambiente laboral no es el propicio para el adecuado desempeño de las labores, por lo que no se puede desarrollar un trabajo en equipo, además debe darse una gestión constante con el gobierno para lograr implementar aquellas áreas imprescindibles que aún falta por ampliar en las instalaciones. También se pudo evidenciar que se debe mejorar el nivel de capacitación de los docentes, porque esto logrará que se cumplan los indicadores, en especial el de investigación. Un alto porcentaje de maestros tienen conocimiento del uso y manejo de los instrumentos tecnológicos, pero estos no son utilizados como refuerzo de la gestión de aula.

La institución cuenta con una adecuada infraestructura y que permite planificar las clases usando los recursos didácticos.

2.2.2 Evolución y tendencias

Esta propuesta está orientada a solucionar los inconvenientes que se han observado en los docentes de la institución que cuentan con una infraestructura instalada y debe aprovecharla al máximo, pero la falencia está en la falta de capacitación constante en diferentes áreas sobre todo Relaciones Humanas, por lo que se enfocó el trabajo en generar empatía entre los miembros de la comunidad, también trabajar en aprovechar el uso de las TIC's como herramienta de apoyo para la gestión educativa.

2.2.3 Análisis de las Perspectivas

Al implementar el uso de estrategias adecuadas se encaminara al logro de la Calidad de servicios de la UPSE, siendo un aporte en el logro de la educación de calidad que debe recibir los estudiantes, con los instrumentos tecnológicos se aprovechará para desarrollar las habilidades y cualidades de cada uno, elevando el rendimiento académico; esto orientado para entregar a la Sociedad Profesionales, capaces de aportar con soluciones en los contextos en los que deba desenvolverse.

Los docentes estarán predispuestos y motivados porque contarán con las directrices necesarias que les permita ejecutar las tareas de la mejor manera.

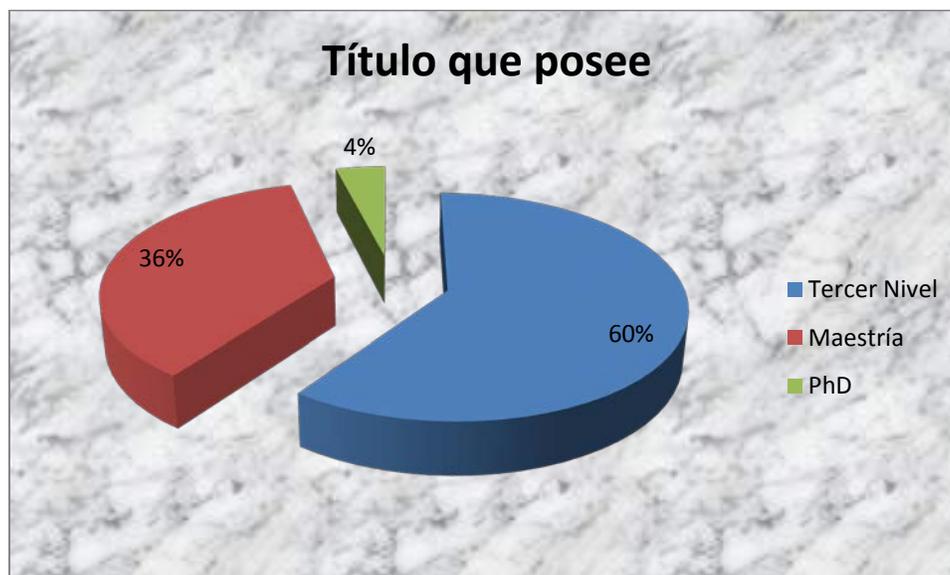
2.3 Presentación de resultados y diagnósticos

Tabla 1 Título que posee:

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
1	Tercer Nivel	60	60%
	Maestría	36	36%
	PhD	4	4%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 3 Título que posee



Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

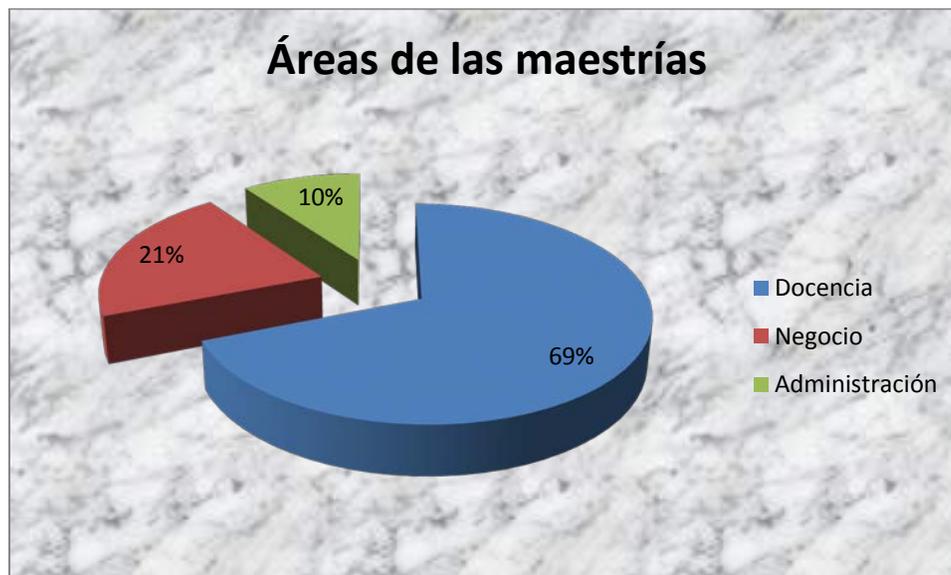
El 60% de los docentes poseen título de tercer nivel, el 36% maestría y un 4% PhD, no cumpliendo con el indicador de profesionalización

Tabla 2 En caso de poseer maestría o PhD indicar en que área:

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
2	Docencia	69	69%
	Negocio	21	21%
	Administración	10	10%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
 Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 4 Áreas de las maestrías



Fuente: UPSE
 Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis

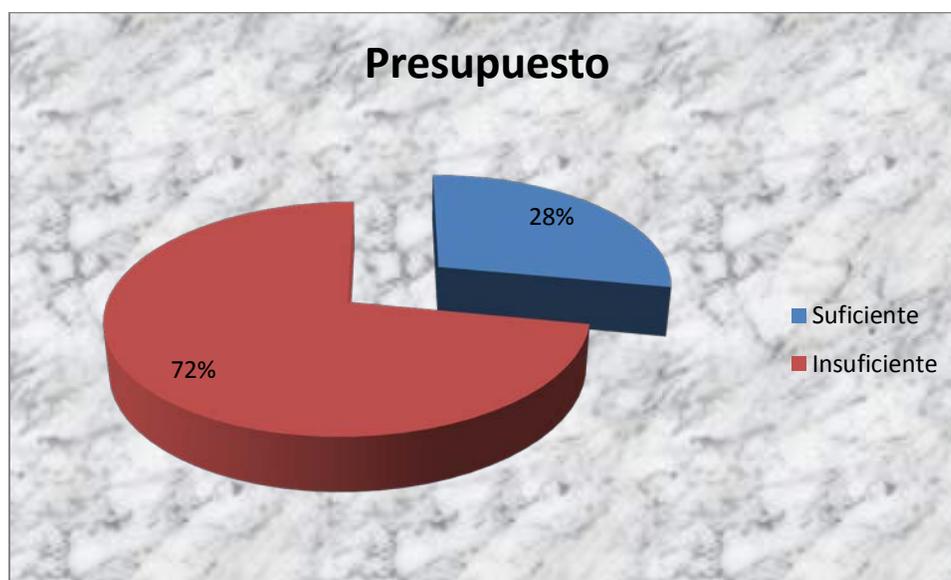
El 69% de las maestrías son en el área de Docencia, el 21% en negocios y el 4% en Administración, razón por la que no se genera investigación.

Tabla 3 El presupuesto asignado a la UPSE es:

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
3	Suficiente	28	28%
	Insuficiente	72	72%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 5 Presupuesto



Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

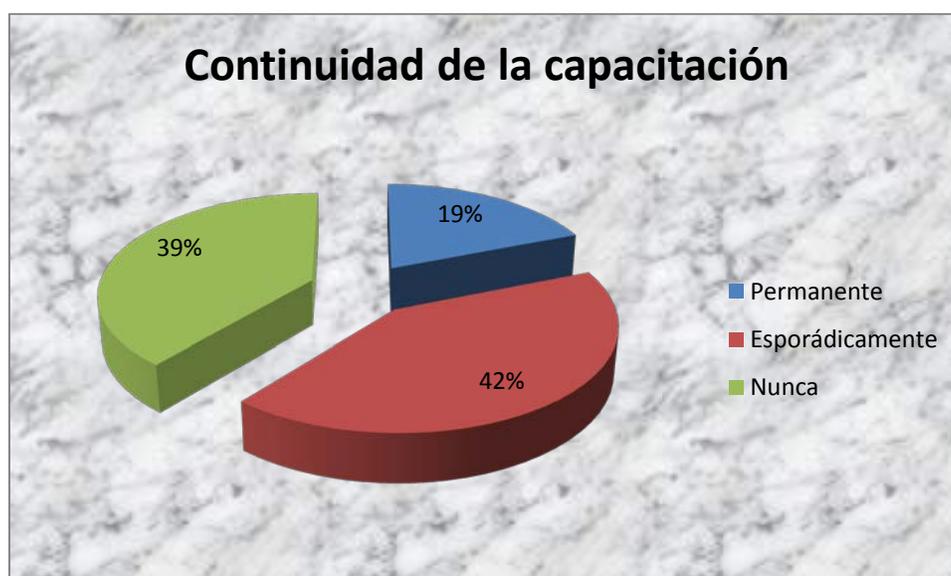
El 72% indicó que el Presupuesto que recibe del Estado la UPSE no es suficiente, el 28% que si lo es, permitiendo dar a conocer que una de las causas de que no se implementen o se hagan mejoras en la Institución.

Tabla 4 Recibe capacitaciones de manera:

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
4	Permanente	19	19%
	Esporádicamente	42	42%
	Nunca	39	39%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 6 Continuidad de la capacitación



Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis

El 42% indica que la capacitación la recibe de manera esporádica, un 39% indica que nunca y un 19% indica que de manera permanente, permitiendo evidenciar que un mínimo porcentaje está recibiendo esta herramienta que es indispensable para el desarrollo de las entidades.

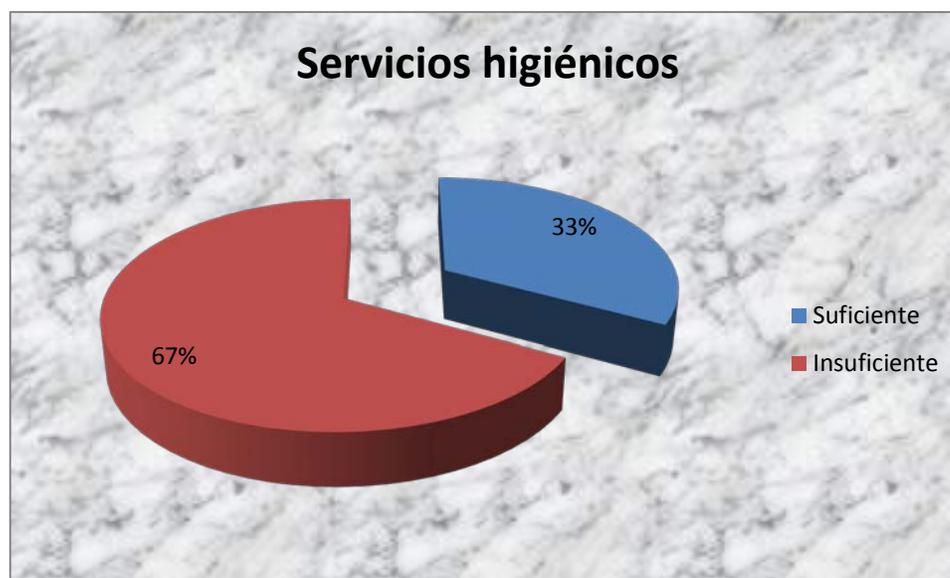
Tabla 5 Los servicios higiénicos con que cuenta la institución son:

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
5	Suficiente	33	28%
	Insuficiente	67	72%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 7 Servicios Higiénicos



Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis

El 67% de los docentes manifestaron que los servicios higiénicos no son suficientes, el 33% indican que si lo son. No cumpliendo con uno de los parámetros establecidos en el parámetro de evaluación de las Universidades.

Tabla 6 La UPSE es reconocida por la gestión de calidad que brinda:

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
6	Siempre	10	10%
	Algunas veces	51	51%
	Nunca	39	39%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 8 Reconocimiento por la gestión de calidad que brinda



Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

El 51% indicó que algunas veces se reconoce la gestión de calidad que brinda la UPSE, 39% que nunca y el 10% que siempre, dejando evidencia de la falta de promoción acerca de los servicios que brinda la institución.

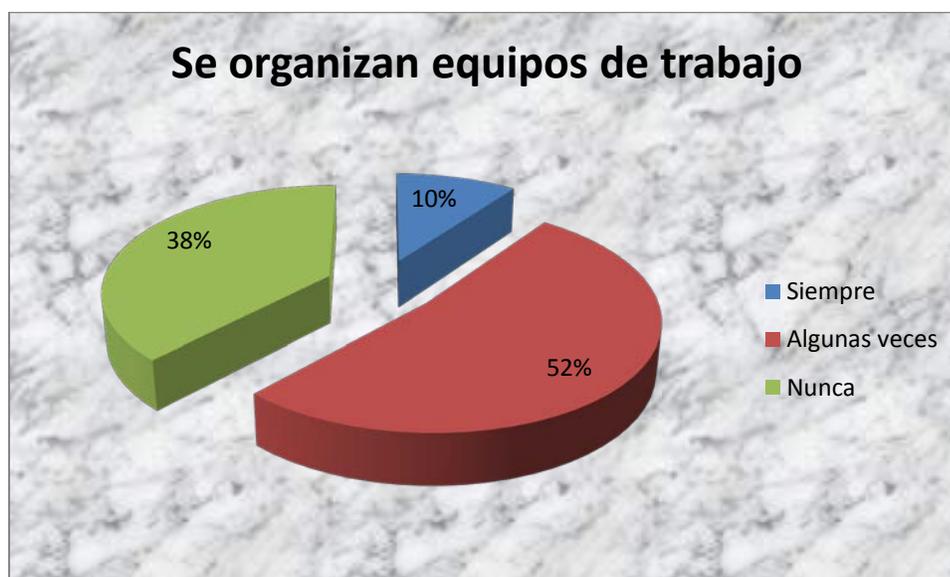
Tabla 7 En la entidad se organizan equipos de trabajo

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
7	Siempre	10	10%
	Algunas veces	52	52%
	Nunca	38	38%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 9 Se organizan equipos de trabajo



Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis

El 52% de los docente indica que se algunas veces se forman equipos de trabajo, el 38% que nunca y un 10% que siempre; razón por la que se pueden indicar que no existe un alto grado de colaboración.

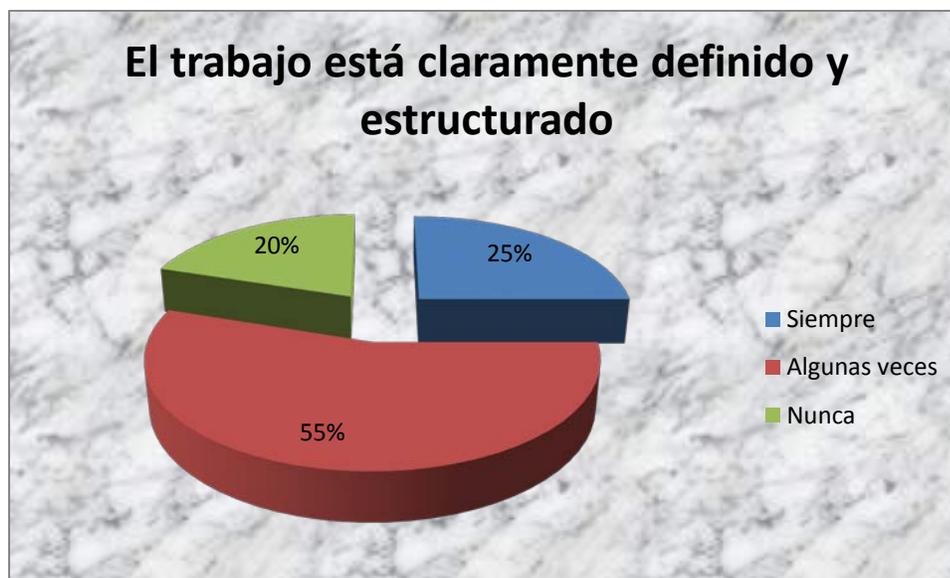
Tabla 8 El trabajo está claramente definido y estructurado para cada miembro de la institución

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
8	Siempre	25	25%
	Algunas veces	55	55%
	Nunca	20	20%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 10 El trabajo está claramente definido y estructurado



Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

El 55% de los maestros indica que algunas veces el trabajo está claramente definido y estructurado, el 25% que siempre, mientras que un 20% da a conocer que nunca; convirtiéndose este en el motivo para que las actividades alcancen un alto nivel de eficiencia.

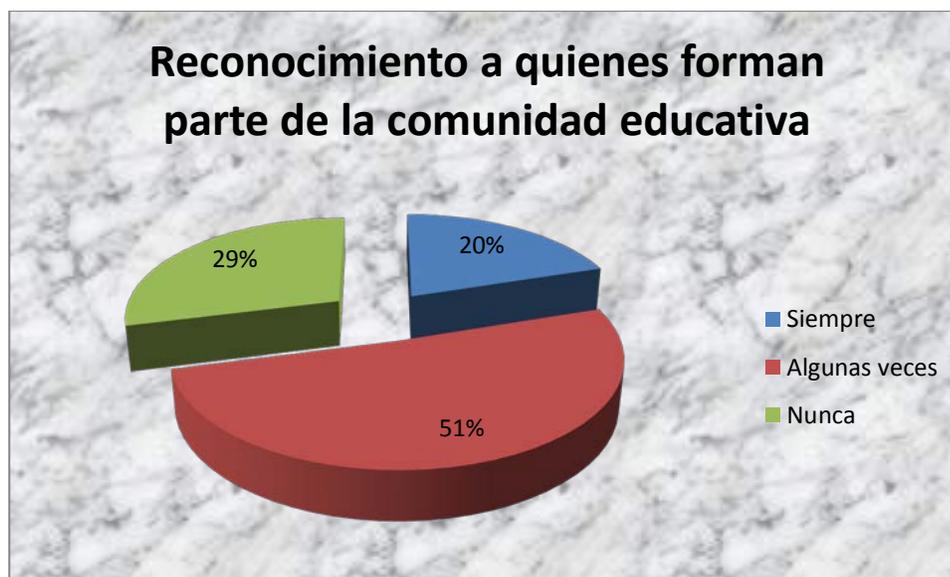
Tabla 9 Se hace reconocimiento a quienes forman parte de la Comunidad Educativa

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
9	Siempre	20	20%
	Algunas veces	51	51%
	Nunca	29	29%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 11 Reconocimiento a quienes forman parte de la comunidad educativa



Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

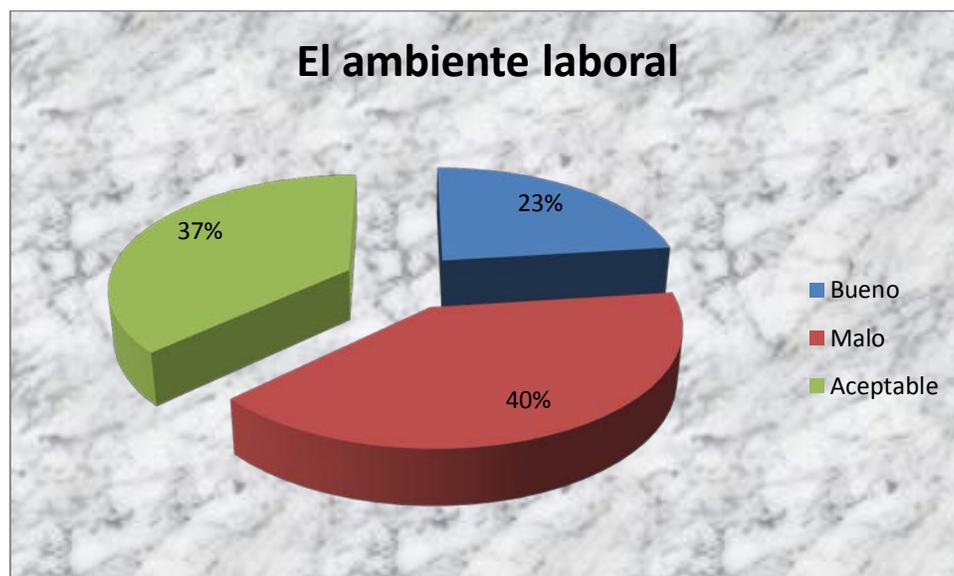
El 51% manifiesta que algunas veces se hace reconocimiento a quienes forman parte de la comunidad educativa, el 29% que nunca y un 20% que siempre, dejando evidencia de la carencia de estímulos.

Tabla 10 Considera que el ambiente laboral es:

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
10	Bueno	23	23%
	Malo	40	40%
	Aceptable	37	37%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 12 El ambiente laboral



Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

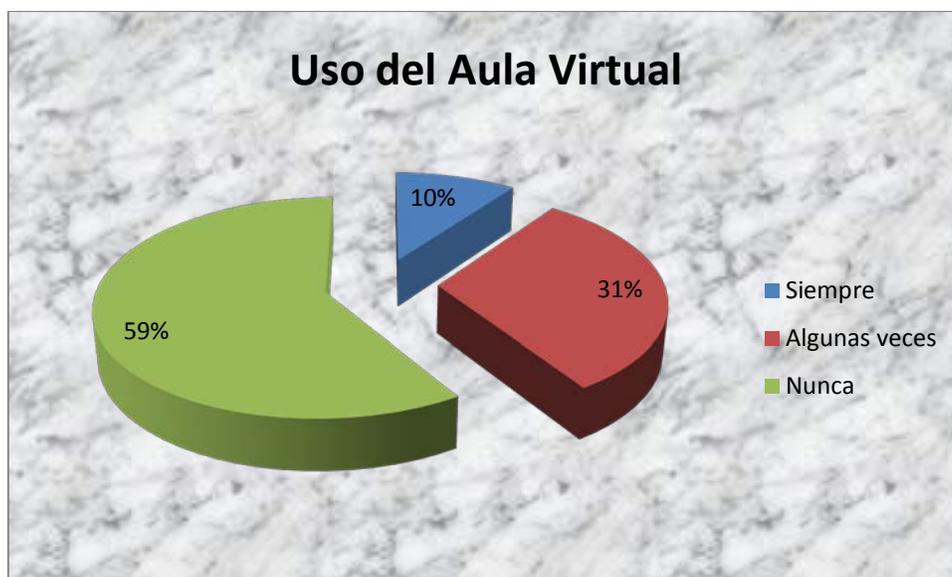
El 40% de los docentes indicaron que el ambiente laboral es malo, un 30% que es aceptable y un 23% que es bueno; indicando que la mayoría no está a gusto lo que no permite que se desarrolle un buen desenvolvimiento profesional.

Tabla 11 Es parte de su gestión de aula el uso del aula virtual

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
11	Siempre	10	10%
	Algunas veces	31	31%
	Nunca	59	59%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 13 Uso del Aula Virtual



Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

El 59% dio a conocer que nunca usa el aula virtual en su gestión de aula, el 31% que algunas veces y un 10% que siempre, mostrando que un alto nivel de desactualización del Uso de la TIC's.

Tabla 12 Esta de acuerdo con la gestión que realizan los directivos de la institución

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
12	Siempre	19	19%
	Algunas veces	51	51%
	Nunca	30	30%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO
Gráfico 14 Gestión de los directivos



Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

El 51% manifestó que algunas veces está de acuerdo con la gestión que realizan los directivos, el 30% que nunca y el 19% que siempre, situación que debe ser mejorada porque si no se llega a un consenso las actividades nunca se desarrollaran en forma eficiente.

Tabla 13 Conoces si la UPSE cuenta con un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del personal

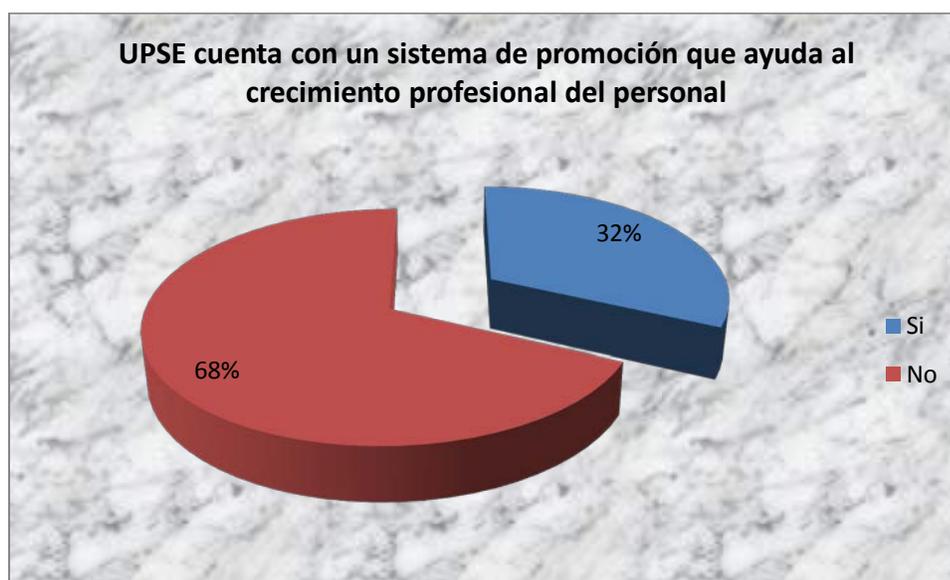
ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
13	Si	32	10%
	No	68	51%
	TOTAL	100	100%

12

13 Fuente: UPSE

14 Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 15 UPSE cuenta con un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del personal



Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

El 68% de los docentes indica que UPSE cuenta con un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del personal, y el 32% indica que no, debiendo realizarse un trabajo intensivo que permita el desarrollo del personal que labora en la institución.

Tabla 14 Cuando tiene una labor difícil puede contar con sus compañeros

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
14	Siempre	20	10%
	Algunas veces	31	31%
	Nunca	49	49%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 16 Cuando tiene una labor difícil puede contar con sus compañeros



Fuente: UPSE

Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

El 49% indica que cuando tiene una labor difícil puede contar con sus compañeros, el 31% que algunas veces y un 20% que siempre, dejando entre ver la carencia de solidaridad entre los integrantes de la institución

Tabla 15 Cuenta con los recursos necesarios para realizar su labor

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
15	Siempre	7	7%
	Algunas veces	61	61%
	Nunca	32	32%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 17 Cuenta con los recursos necesarios para realizar su labor



Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

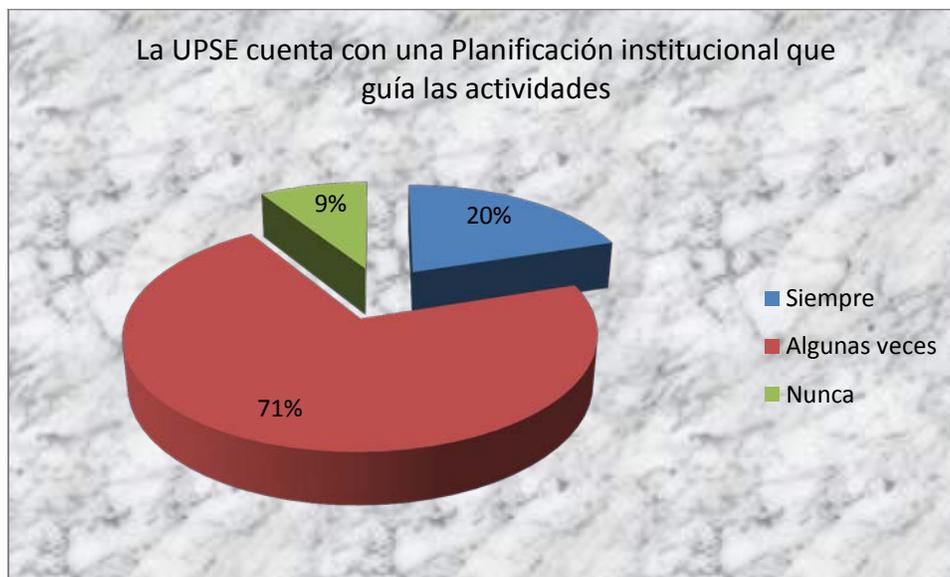
El 61% de los docentes indicó que algunas veces cuenta con los recursos necesarios para realizar su labor, el 32% que nunca y solo un 7% que siempre, Dejando evidencia de la carencia de recursos.

Tabla 16 La UPSE cuenta con una Planificación institucional que guía las actividades

ITEM	VALORACIÓN	RESULTADO	PORCENTAJE
16	Siempre	9	9%
	Algunas veces	71	71%
	Nunca	20	20%
	TOTAL	100	100%

Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Gráfico 18 La UPSE cuenta con una Planificación institucional que guía las actividades



Fuente: UPSE
Elaborado por: SOC. NORMA AGUILAR GUERRERO

Análisis:

El 71% de los docentes manifestó que la UPSE algunas veces cuenta con una Planificación Institucional que guíe sus actividades, un 20% que siempre y un 9% que nunca; lo que se convierte en la causa que las actividades no desarrollen de manera eficiente.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

Título

Diseño de un Plan de capacitaciones denominado “Educación de calidad, estrategias para alcanzarla” a desarrollarse en la Universidad Estatal Provincia durante Período Lectivo 2014. 2015

Presentación:

La capacitación permanente es un pilar fundamental tomada como estrategia que contribuya a la calidad de educación, por abarcar todos los ámbitos necesarios, en especial porque permite “la adquisición de conocimientos, teóricos, prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad” (Costa Bauer, 2008)

Siendo imprescindible su impulso porque se contribuirá al desarrollo personal de quienes forman parte de la UPSE, sobre todo porque no solo aporta a la parte cognitiva, sino también al cambio de actitud, muy necesario como se pudo evidenciar en las encuestas aplicadas, donde se pudo conocer que existe un inadecuado ambiente laboral impidiendo que se dé el normal desenvolvimiento de las actividades en la entidad.

Justificación.

De acuerdo a la investigación realizada en la Universidad Estatal Península Santa Elena donde se evidencia la necesidad de desarrollar un Plan de Capacitación donde se plantean estrategias que utilicen los Docentes para que se logre mejorar la calidad de la Institución, partiendo de un análisis de las necesidades de capacitación.

Fundamentación

La Constitución de la República en el objetivo 4 del Plan del Buen vivir establece “el desarrollo de sus capacidades y potencialidades que posibiliten el aprendizaje con utilización de técnicas y saberes de una manera flexible, dinámica y eficiente de la población”.

En la LOEI en su art.11 de las obligaciones de los docentes literal b ser actores fundamentales en una educación de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo. La guía Metodológica propuesta está fundamentada en sus artículos y leyes.

3.1 Objetivos

3.1.1 Objetivo General

Diseñar Plan de Capacitaciones cuyo título será: “Educación de calidad estrategias para alcanzarla” mediante varias sesiones con la finalidad de mejorar en la calidad de servicios en la Universidad Estatal Provincia durante Período Lectivo 2014. 2015

3.1.2 Objetivos Específicos

- Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación en la UPSE.
- Entregar la propuesta a los Directivos de la Institución para que se implemente en el plan de mejora de capacitación.

3.2 Implementación

La fase de Implementación se refiere a la entrega in situ del Plan de Capacitación que se presenta a continuación para que pase por la etapa de revisión, validación y aprobación de parte de los Directivos de la UPSE. En esta se tiene la finalidad que los docentes conozcan y manejen adecuadamente los materiales, apoyar el dominio de objetivos por parte de los estudiantes y asegurar la transferencia de los saberes que adquieren estos en las entidades educativas hacia sus lugares de desempeño laboral.

3.3 Factibilidad operativa

Las estrategias a utilizar en los Seminarios denominado “Educación de calidad estrategias para alcanzarla” en la Universidad Estatal Provincia durante Período Lectivo 2014. 2015, serán escogidos en función de las necesidades detectadas

En la factibilidad operativa se logrará:

- Minimizar las barreras que impiden la acreditación de la UPSE
- Aumento de la autoestima de los docentes.
- Desarrollo de las habilidades de cooperación y liderazgo
- Incremento del interés y de la dedicación por la investigación
- Ampliación de un 35% en elaboración de artículos científicos.

Dentro del ámbito educativo, no todo tiene validez, ni todo es errado, los diferentes cambios de la educación de Latinoamérica es importante tener conocimiento de las diferentes hipótesis y prácticas de educación en diversos contextos con el afán de hacer nuevos planteamientos y ponerlas en función de las prioridades de la sociedad.

El docente intuitivamente realiza adecuaciones, actividades diferentes y especiales, esta pendiente el darle las fundamentaciones necesarias, con sistematización adecuada, incorporarlas a la tarea diaria y sin dejar de tomarlas en cuenta a la hora de evaluar.

Por otra parte, se debe tratar de desarrollar las facultades siendo esto el mayor desafío. La capacidad de inventiva y creatividad, siempre puesta de manifiesto por los docentes, solo se necesita sea “activada” por un estímulo que bien puede ser este de mantenerlos en permanente formación

La factibilidad de la Propuesta tiene el apoyo de toda la comunidad Educativa, directivos, docentes además de contar con recursos necesarios.

El proyecto es factible al aplicar en todas las acciones UPSE dentro de contextos reales, contenidos y procedimientos en los salones de clase, se espera que la intencionalidad los vuelve fuertemente significativos; las actividades, no solo atienden los problemas sociales, sino que permiten mejorar la calidad educativa afianzando los aprendizajes que son transferidos en la solución de problemas para llegar al Buen Vivir.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL



PLAN DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD PENÍNSULA DE SANTA ELENA.

1. DATOS INFORMATIVOS

- | | |
|--|--|
| a. Institución | Universidad Península de Santa Elena |
| b. Tipo de trabajo | Docencia |
| c. Responsable | Equipo Transdisciplinario
Soc. Norma Aguilar Guerrero |
| d. Equipo Técnico - asesor | Econ. Carlos Castillo Gallo MGS. |
| Validador | Ing. Jackeline Bacilio MSc |
| e. Participantes | 200 Docentes |
| f. Fecha de aplicación del
Seminario No 1 | 01 de octubre de 2014 |
| g. Entrega de resultados | 01 de febrero de 2015 |

MISIÓN

“Formar profesionales competentes, comprometidos con la sociedad y el ambiente, en base a una alta calidad académica, a la investigación, la adopción y generación de conocimientos científicos y tecnológicos, respetando y promoviendo nuestra identidad cultural” (Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2014)

VISIÓN

“Ser la universidad referente en la zona marino-costera ecuatoriana, por sus competencias académicas de investigación científica y tecnológica y con espíritu innovador y crítico, así como por la responsabilidad social de sus autoridades, profesores, investigadores, estudiantes, graduados, servidores y trabajadores” (Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2014)

El Plan de Capacitación esta enfocado en Seminarios de Capacitación Permanente, los mismos que se darán mediante talleres formadores y dialogos con tintes motivadores, que se efectuarán en un lapso de 90 días en el año 2014 - 2015 estableciendo mecanismos direccionadas a lograr las preferencias de los doentes en cuanto a formación, motivación y satisfacción laboral del personal docente de la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.

Hablar de Capacitación, es llevar a cabo una formación constante, establecido tomando en cuenta una serie de estrategias; las que son ejecutadas con organización usando sistemas efectivos en pro de los maestros y personal interesado interesados en adquirir o desarrollar los saberes y competencias específicas íntimamente relacionadas con el rol que llevan a cabo, cambiando sus actitudes frente al puesto o el ambiente donde laboran.

Constituyéndose esta en un componente relevante que optimiza el desempeño eficiente de los docentes en sus jornadas laborales, porque como se mencionó en párrafos anteriores se trata de un paso invariable o perenne enfocado en la excelencia y en alta producción al llevar a cabo las acciones, también aporta a que se eleven los resultados, la actitud y la creatividad de quienes forman la institución.

El Plan en base a Seminarios Talleres de formación y motivación incluye a los docentes de la UPSE. Con la seguridad de que las actividades programada con la calidad y optimización s en el presente Plan cumplirán con los objetivos establecidos.

2. OBJETIVO

I. ACTIVIDAD DE LA INSTITUCIÓN

La Universidad Estatal Península de Santa Elena es una entidad de Educación Superior dedicada a la formación de estudiantes de pregrado y postgrado que forma profesionales competentes con la sociedad y el ambiente.

II. JUSTIFICACIÓN

En las entidades de Nivel Superior el elemento imprescindible lo constituye el talento humano, porque su papel esta bien definido en estas entidades, sino existen docentes no se dará un funcionamiento adecuado en las Instituciones. De manera preponderante para las entidades que brindan servicios donde factores como el comportamiento y productividad tienen estrecha relación con la eficiencia de lo que realiza.

Docentes capacitados, con predisposición ejecutando labores en equipo, se constituirán en los cimientos esenciales de las Universidades de calidad garantizando el alcance de los objetivos.

Lo primordial del talento humano tiene ver con la eficiencia y eficacia al tratar a sus usuarios, la confiabilidad, el aprecio y la estima que sus superiores les brinden a diario. Siendo también relevante el contexto del trabajo y las facilidades que da para que se lleven a cabo las labores encomendadas a cada miembro de la comunidad.

Pero lamentablemente en gran cantidad de las instituciones del Ecuador, la formación ni la motivación, se toman en cuenta para que los docentes o trabajadores logren avances cuando brinden sus servicios siendo la razón por la que no contribuyen a generar un mejor servicio, o a que se ocupen posiciones más competitivas en el mercado.

Como maestrante en DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS en busca de aportar a que se de educación de calidad, se plantea este trabajo tomando en cuenta temáticas que contribuyan en busca de lineamientos que permiten el logro de educandos crítico, creativos e innovadores, aportando a la matriz productiva del país, desarrollando competencias que permitan que la UPSE se ubique en un sitio de primer orden a nivel nacional e internacional.

Este Plan de Capacitación está basado en:

El Art. 350 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que “el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la construcción de soluciones a las problemáticas del Ecuador, basados a las finalidades del Plan de Gobierno” (Consejo de Educación Superior, 2013)

Para lo cual el País ha establecido perfiles de docentes, en donde uno de los requisitos es tener un título de cuarto nivel, situación que ha ocasionado que muchos profesionales que estaban ejerciendo dichas funciones, no puedan continuar por incumplimiento del perfil de docente establecido.

La Disposición General Primera del Reglamento de Escalafón Docente CES, dice “ Las instituciones de educación superior, públicas y particulares, deberán contar al menos con el 80% de profesores e investigadores titulares e invitados respecto del total de profesores e investigadores que conformen su personal académico.

Los artículos 52, 54, 55,56, 57, 139, 141, de la LOSEP, que establecen las condiciones para realizar una correcta planificación del Talento Humano en la Institución.

III Alcance

El presente Plan direccionado a Seminarios de Capacitación Permanente esta enfocado a la Planta Docente de la UPSE.

IV. FINES DE LOS SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN PERMANENTE

Siendo el propósito general potenciar la formación docente e investigativa, LOs pr Seminarios servirán de apoyo a:

Potencializar el nivel de formación de la planta docente para aportar eficientemente en la educación de calidad de esta Alma Mater.

- Optimizar las Competencias Sociales entre los docentes enfocados en aportar a la acreditación de la UPSE.
- Desarrollando comportamientos positivos que logren que se optimice el ambiente laboral, con la finalidad de alcanzar eficiencias en las labors que desarrollan, enaltecer la autoestima de los docentes, logrando altos reconocimientos.

- Proporcionar capacitación constante orientada trabajos que sean más activos, críticos y creativos en las labores que llevan a cabo.
- Impulsar la formación constante basados en el viejo adagio “las personas aprendemos toda la vida”.

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

4.1 Objetivos Generales

- Capacitar a la planta docente en temáticas de docencia e investigación para que contribuya a un desempeño eficiente en sus puestos de trabajo; además de evidencia de la parte investigativa.
- Aportar al cambio de conductas, enfocados en un ambiente laboral óptimo, elevando el autoestima docente
- Brindar charlas motivacionales a los docentes en pro del trabajo en equipo enfocados en alcanzará la Educación de Calidad en la UPSE.

4.2 Objetivos Específicos

- Suministrar alineación e información en función con los fines de la Entidad, como esta organizado, su funcionalidad, la normativa, etc.
- Proporcionar sapiencias acerca de estrategias innovadoras y perfeccionamiento de las competencias en la parte investigativa con el manejo de herramientas tecnológicas .
- Favorecer a que se eleve el nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Apuntalar al permanente desarrollo institucional.

VI. METAS

Enfocarse en lograr que 99% de la Planta Docente de la Universidad Estatal Península de Santa Elena este motivado..

VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a utilizar en los Seminarios se definen a continuación:

- ✓ Ejecucion de talleres con temáticas relacionadas a motivar, ambiente de trabajo, eficiencia.
- ✓ Talleres activos participativos del Uso de Estrategias Innovadoras.
- ✓ Capacitación de aporte a la búsqueda a la investigación científica, desarrollo de proyecto y elaboración de artículos científicos.
- ✓ Exposición de videos de las temáticas a desarrollarse.
- ✓ Entrega de trípticos informativos para que la planta docente tenga información relacionada con las temáticas planteadas.
- ✓ Aplicar encuestas.
- ✓ Metodo de participación, acción, exhibición, conversaciones.

VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES

8.1 Tipos de Capacitación

Capacitación Preventiva: Orientada a la prevención y control de los desfases que se dan en las entidades, tales como alta rotación del personal, asignación de nuevas cargas horarias debido a la disminución del presupuesto, incumplimiento de objetivos provocando malestar, desconcierto y un alto nivel de desmotivación trayendo consigo el incumplimiento de las obligaciones lo cual conlleva a una insatisfacción entre los docentes.

Esta tiene por objeto la preparación del personal docente, encaminados a la predisposición para adaptarse a las nuevas metodologías de trabajo y

potencializando las relaciones interpersonales, la motivación todo esto orientado a la excelencia académica.

Capacitación Correctiva: Enfocada en dar soluciones a los problemas de servicio en el ambiente de docencia e investigación apuntando a aportar a los indicadores de acreditación, estabilizando las relaciones entre los colaboradores, logrando la empatía, así la eficiencia docente.

8.2 Modalidades de Capacitación

Las jornadas a desarrollarse en el "Plan de Capacitación" se llevarán a cabo de la siguiente manera:

Complementación: Con la finalidad de reforzar la preparación de los docentes de la UPSE poniendo en práctica las habilidades y actitudes que poseen la Capacitadora que desarrollo el Plan de Capacitación.

8.3 Niveles de Capacitación

Esta se ejecutará como se da a conocer a continuación:

Nivel Intermedio: Direccionado a la planta docente de la UPSE, fortaleciendo las sapiencias y experiencias del trabajo que desempeñan, logrando la motivación de los individuos, las competencias sociales, aportando a su desenvolvimiento en todos los ámbitos .

IX. ACCIONES A DESARROLLAR

Las gestiones a ejecutarse en el Plan están enfocadas en las temáticas de formación direccionadas a conocer a los docentes asistentes, las que son expuestas a continuación:

TEMÁTICAS A DESARROLLARDE EN LOs SEMINARIOS

ACTITUDES

Actitud positiva

Actitud negativa

Video

AMBIENTE DE TRABAJO

Competencias Sociales

Mejoramiento del Clima Laboral

INSATISFACCIÓN LABORAL

Valoración del trabajo

ESTRATEGIAS POTENCIADORAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Braisntorming

SDA (¿Qué se?, ¿Qué deseo saber?, ¿Qué aprendi?)

EPG (Estrategias para indagar sobre el conocimiento previo)

La foto que habla

Árbolgrama

La Iconografía

Mentefactos

PNI (Lo positivo, lo negativo y lo interesante)

Manejo de Portafolios

INVESTIGACIÓN DOCENTE

RedIris

EBSCO

Elsevier

Web of Science

SciELO

Como se escriben y publican artículos científicos

MOTIVACIÓN

Motivación intra personal

Motivación interpersonal

Motivación Laboral

DINÁMICAS

Dinámicas motivadoras

X. RECURSOS

10.1 HUMANOS:

Lo conforman la investigadora, la tutora, facilitadores y expositores

10.2 MATERIALES:

INFRAESTRUCTURA.- Las charlas motivadoras se desarrollaran en los predios de la UPSEa siendo un ambiente seguro con el aval del Rector y Vicerrector de la Institución.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS.- Estos serán aquellos con los que cuenta la UPSE están materiales de oficina e informaticos, mobiliarios, etc.

INSTRUMENTOS TÉCNICOS – EDUCATIVOS.- Constan: los certificados, encuestas, material de estudio, etc.

XI. FINANCIAMIENTO

El costo del Plan de Capacitación, será por autogestión e ingresos de la maestrante responsable.

XIII. PRESUPUESTO

MATERIALES	
Suministros	\$78,45
Impresiones	\$40,00
Accesorios de oficina	\$30
Internet	\$20
Subtotal	\$168,45

OTROS	
Refrigerio	\$190
Movilización	\$20
Subtotal	\$210
Total Materiales +Otros= \$378,45	

3.4 Presupuesto de los Talleres

Cuadro N° 21 Presupuesto de las Actividades

Orden	Actividades	Presupuesto
1	Inscripciones Llenar fichas	\$ 3,00
2	Encuestas y entrevistas	30,00
3	Levantamiento De la información	5,00
4	Talleres de Capacitación	200,00
5	Ejecutar actividades de Corte ambientalista	100,00
6	Evaluación de los procesos	100,00

Fuente: Presupuesto de la propuesta

Elaborado por: Norma Aguilar Guerrero

XIV. CRONOGRAMA

MES		OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
SEMANA		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES													
E L A B O R A C I Ó N	Establecer necesidades de capacitación		■										
	Elaborar del Plan de capacitación			■	■								
	Entrega de oficio solicitando se acpete la ejecución del Plan de Capacitación					■							
	SEMINARIO 1: ACTITUD: positiva, negativa, como evitar actitudes negativas, tips para mantener actitudes positivas.					■							
	SEMINARIO 2: AMBIENTE DE TRABAJO: Comoetencias Sociales Mejora en el ambiente de trabajo						■						
	SEMINARIO 3: INSATISFACCIÓN LABORAL: Valoración del trabajo							■					
	SEMINARIO 4: ESTRATEGIAS POTENCIADORAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE Estrategias planteadas en el Plan								■				
	SEMINARIO 5: INVESTIGACIÓN DOCENTE Redacción de Artículos Científicos									■	■		
	SEMINARIO 6: MOTIVACIÓN Motivación intra personal Motivación interpersonal Motivación Laboral										■		
	SEMINARIO 7: DINÁMICAS Dinámicas motivadoras										■		
	CIERRE DEL PLAN DE CAPACITACIÓN. PROGRAMA ESPECIAL.											■	

Elaborado por: Soc. Norma Aguilar Guerrero

3.5 Descripción de la propuesta

De acuerdo a los razonamientos que se han venido presentando la propuesta es dar a conocer las estrategias adecuadas para alcanzar la calidad en Educación Superior de la UTEG

3.6 Actividades

Modelo de Técnicas a ser aplicadas en los Seminarios

3.6.1 Técnica N° 1: Mesa Redonda

Procedimiento:

- Cada grupo recibe una hoja de papel en la que registra las diferentes respuestas a una pregunta formulada por el docente.
- Cada integrante del grupo es invitado a escribir una nueva respuesta a la pregunta del profesor en la hoja del grupo.
- Luego la hoja a cada miembro del grupo.
- El estudiante que no tenga una nueva respuesta pasa la hoja al siguiente estudiante.
- La hoja puede circular varias veces.
- Una forma más sofisticada de mesa redonda consiste en que los estudiantes circulan 4 hojas de papel conteniendo cada una preguntas distintas.
- Otra variante de la mesa redonda es que los integrantes del grupo den su respuesta oralmente sin escribirlas en un papel.

3.6.2 Técnica N° 2: Lluvia de ideas en mesa redonda

Procedimiento:

- El profesor o el capacitador formula una pregunta que tiene múltiples respuestas.
- A cada docente se le da tiempo para pensar y escribir sus respuestas a la pregunta formulada.
- Una vez que ha concluido este tiempo, los docentes comparten la información con los otros miembros del grupo.
- De esta manera, cada integrante puede indicar un aspecto nuevo o diferente de su listado.
- Los estudiantes que no tengan una nueva respuesta para compartir, simplemente dicen “paso”.

Reglas para la lluvia de ideas.

1. Expresar cualquier idea que venga a la mente, sobre el tema que se está tratando durante el tiempo permitido.
2. Repetir, modificar o elaborar las ideas presentadas.

Seleccionar a alguien para registrar las ideas expresadas.

Actividad N° 1

Taller N° 1

Tema: **Estrategias Potencializadoras del Desarrollo Docente**

Objetivo: Identificar las estrategias metodológicas innovadoras con los docentes de Educación Superior.

Seminario Taller:

1. Definición de Estrategias Educativas
2. Presentación y elaboración de las Estrategias Innovadoras
3. Aplicación de las Estrategias en el proceso Clase
4. Interacción de actividades tecnológicas enfocadas en el aprovechamiento del aula virtual como aporte al proceso didáctico.
5. Seguimiento y control de las estrategias
6. Evaluación de las estrategias

Cuadro N° 19 Seminario N° 4

1. Datos Informativos:

Área: Conocimiento del docente
 Responsable: Soc. Norma Aguilar
 Año Lectivo: 2014 – 2015

Tiempo: 60 minutos
 Fecha:
 Docente:

2. Objetivo educativo: Identificar las estrategias metodológicas innovadoras que aplican los docentes en plan clase para mejorar la calidad educativa de la UPSE.

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
				INDICADORES DE LOGRO
<ul style="list-style-type: none"> Seleccionar estrategias metodológicas innovadoras adecuadas para el área de estudio. 	Resolución de problemas. SDA ABP MENTEFACTO Mapas Conceptuales	<p>Experiencia concreta: Con la técnica lluvia de ideas, diversidad de las estrategias que son utilizadas en clase.</p> <p>Observación reflexión: Se analiza las estrategias actuales y las innovadoras, el aprovechamiento del aula virtual, el aporte al trabajo autónomo, se compara, se selecciona las más adecuada.</p> <p>Abstracción Generalización: Toma la decisión de seleccionar en el área de estudio.</p> <p>Aplicación práctica: Ejecuta la estrategia metodológica innovadora utilizando el aula virtual como aporte en las diferentes áreas de estudio.</p>	Guía metodológica Diapositivas Proyector Computador Pizarra Digital	Selecciona estrategias metodológicas adecuadas para el campo de estudio.

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Soc. Norma Aguilar

Actividad N° 2

Taller N° 2

Tema: Liderazgo en la aplicación de las estrategias metodológicas innovadoras

Objetivo: Aplicar las estrategias metodológicas innovadoras en el proceso clase para mejorar la calidad de la educación en la UPSE.

Contenido del Seminario:

- Aplicación de las Estrategias en el proceso Clase
- Interrelación de la búsqueda de información en sitios clasificados enfocados en el desarrollo de investigación científica que aporte a los indicadores de acreditación.
- Seguimiento y control de las estrategias
- Evaluación de las estrategias

Cuadro N° 20 Seminario – Taller N° 2

1. Datos Informativos:

Área: Formación del docente

Tiempo: 60 minutos

Responsable: Soc. Norma Aguilar

Fecha:

Año Lectivo: 2014 – 2015

Docente:.

2. **Objetivo educativo:** Potencializar el manejo de las estrategias potencializadoras del desarrollo docente para mejorar la calidad de la educación en la UPSE.

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
				INDICADORES DE LOGRO
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar estrategias que aporten al desarrollo de la Investigación en las diferentes áreas de estudio. Enfocadas en aportar a estándares de calidad. 	RedIris EBSCO Elsevier Web of Science SciELO Como se escriben y publican artículos científicos	<p>Experiencia concreta: Con el uso del internet. buscador de redes sociales</p> <p>Observación reflexión: Con el manejo de las herramientas del internet. Búsqueda en sitios clasificados para el área de estudio.</p> <p>Abstracción Generalización: Toma la decisión del uso de sitios clasificados que aporten a realizar investigación.</p> <p>Aplicación práctica: Escribe artículos científicos,</p>	Internet Proyector Pizarra Digital Computador	Aplica las estrategias enfocadas al desarrollo de la investigación mejorar la calidad de la educación.

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Soc. Norma Aguilar

3.7 Evaluación

Servirá de termómetro de la calidad de la Capacitación, siendo la evaluación un proceso constante que debe ser parte indispensable dentro de los periodos, entre las periodos, y después de la implementación. Siendo esta: Formativa o Sumativa.

3.8 Evaluación Formativa.

Se realiza durante y entre las fases. El propósito de este tipo de evaluación es mejorar los aprendizajes antes de implementar la versión final.

3.9 Administración de la propuesta.

3.9.1 Talento Humano.

- Autoridades.
- Docentes.
- Investigadora.

3.8.2 Recursos materiales

- Guía
- Textos informativos
- Proyector de datos.
- Cd.

3.9.3 Resumen de Actividades

Orden	Actividades	Responsable	Fecha	Horas	Observación
1	Inscripciones Llenar fichas	Director	1-05-14	2h	autogestión
2	Encuestas y entrevistas	Docentes	10-05-14	2h	
3	Levantamiento De la información	Docentes	12-05-14	2h	
4	Talleres de Capacitación	Docentes	4, 11, 18, 25 de octubre del 2014	8h	autogestión
5	Ejecutar actividades de Corte al Investigativo	Docentes	1, 8, 15, 22, 30 noviembre 2014	10h	recurso económico por autogestión
6	Evaluación de los procesos	Docentes	Diciembre del 2014	10 h	

Fuente: Cronograma de actividades

Elaborado por: Soc. Norma Aguilar.

3.10 Impacto

Está enfocado en cambiar perfil profesional e investigativo de los docentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; además de mejorar el ambiente laboral.

Las autoridades, docentes aportan para mejorar los indicadores de la UPSE, enfocados en lograr la anhelada acreditación, cubriendo los criterios, subcriterios e indicadores establecidos por el CEAACES.

Con la aplicación de esta propuesta se logrará:

- Mayor nivel académico en docentes
- Notable mejoría en rendimiento académico e investigativo
- Estudiantes y maestros (as) creativos, críticos, reflexivos
- Mejoría en el rendimiento del aprendizaje
- Mayor nivel de autoestima

Impacto en el ambiente académico

Permite al maestro trabajar de una manera más individualizada. El docente al planificar su clase tiene que hacer un inventario de intereses. se debe acercar al estudiante en actividades que envuelvan todas las inteligencias.

El maestro tiene el rol de impartir la enseñanza en nuestra sociedad, una responsabilidad que requiere compromiso de lograr una educación de excelencia para los estudiantes, enfocados en la conservación de ambientes sustentables, para lo cual su nivel de preparación debe ser elevado, trabajar permanentemente en el desarrollo de proyectos con sus estudiantes para dar soluciones efectivas a los problemas de la sociedad de la que formamos parte.

El conocimiento de la misma permite al maestro tener un marco de referencia adecuado para seleccionar aquellas actividades pertinentes a sus estudiantes que les lleve al desarrollo pleno de sus capacidades.

Conclusiones

La Universidad Estatal Península de Santa Elena como Universidad Líder en la Provincia de Santa Elena de promover procesos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación debe generar cambios como:

- Potencializar estrategias innovadoras potencializadoras del desarrollo docente, siendo un instrumento que permite al docente potencialice su desarrollo en beneficio de la generación de capacidades del estudiante permitiéndole poner de manifiesto sus habilidades y conocimiento de una manera práctica y reflexiva.
- La infraestructura de la Entidad Superior está acorde a las exigencias, para la implementación de la propuesta, faltando el desarrollo investigativo.
- Es evidente entonces que después del análisis de los instrumentos en el marco de las observaciones anteriores los Docentes necesitan Seminarios de Capacitación que aporten a potencializar su desarrollo personal y profesional.
- Es de mucha importancia implementar Seminarios - Talleres de estrategias adecuadas e Investigación, esta capacitación a los docentes fomenta la investigación, porque las exigencias actuales dejan entrever que hoy en día la innovación debe estar presente en una sala de clase, por constituir una opción educativa que facilita el aprendizaje que invitan al dinamismo, activo, reflexivo, crítico e interactivo. Fortaleciendo el Perfil Profesional Docente.

Recomendaciones

- De acuerdo a las conclusiones que se obtuvieron, la presente recomendación como parte de los procesos académicos en la Institución, es alcanzar una educación de calidad y potenciar a los discente que dominen competencias, que le sirvan para la vida en el desarrollo propio y el de los demás y hechas las consideraciones anteriores, resulta oportuno elaborar y entregar la propuesta de una guía de estrategias metodológicas innovadoras a los Docentes que con toda seguridad se obtendrá resultados de impacto en los discentes de la UPSE.
- Sugerir a las autoridades la implementación de Plan de Capacitación Permanente como herramienta de apoyo pedagógico para dinamizar el aprendizaje en los maestros de las diversas Carreras de la Universidad.
- La socialización los Seminarios talleres con todos los docentes de las diferentes Carreras de la UPSE para que se implemente en el plan de mejora de capacitación a los protagonistas de esta Entidad Superior.
- Durante el presente semestre corroborar la aplicación de las estrategias innovadoras para evidenciar su utilidad práctica y el aporte en el desarrollo de Competencias de los estudiantes.
- Resulta oportuno elaborar y entregar la propuesta de una guía de estrategias metodológicas innovadoras a los Docentes que con toda seguridad se obtendrá resultados de impacto en docentes de la UPSE.

BIBLIOGRAFÍA

Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de Educación Superior. (1999). *Revista Iberoamericana de Educación*(21).

Candell Soto, J. (2013). *Rendición de cuentas 2013*. UPSE: UPSE.

CEAACES. (2011). *Modelo General para la evaluación por carreras con fines de acreditación*. Quito: CEAACES.

CEAACES. (2012). *Aseguramiento de la calidad*. Ecuador: CEAACES.

Centro Interuniversitario de Desarrollo. (2010). El Rol de las universidades en el desarrollo científico y tecnológico. *Educación Superior en Iberoamerica*, 170 - 180.

Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Ecuatoriana. (2003). *Guía de autoevaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador*. Quito: CONEA.

Costa Bauer, M. (2008). Gestión de la Capacitación en las organizaciones. *Ministerio de Salud*, 3 - 69.

Escudero Muñoz, J. (2008). *Educación de calidad para todos y entre todos*. Murcia: Universidad de Murcia.

Escuela Politécnica del Litoral. (2010). *Informe de autoevaluación con fines de acreditación*. Recuperado el 15 de agosto de 2013, de <http://www.calidadyevaluacion.espol.edu.ec/docs/pdf/informe.pdf>

Hernández Salazar, G. (2009). *Calidad de la Educación Media Superior en México*. Malaga: Eumed.net.

Pesántez Aviles, F. (2010). *Diseño de Un Modelo Metodológico para la Evaluación de la Calidad de la Educación Superior A Partir de la Confrontación de Indicadores*

de Gestión Propuestos por los Organismos de Control Universitario y las Normas ISO 9001. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.

Secretaría Nacional de ISO. (2005). *Sistemas de gestión de calidad. Fundamentos y Vocabulario.* Ginebra: ISO 9000.

Universidad Estatal Península de Santa Elena. (27 de Enero de 2014). *Universidad Estatal Península de Santa Elena.* Recuperado el 2 de Septiembre de 2014, de <http://www.upse.edu.ec/index.php/filosofia-mision-vision>

Villavicencio Vivar, A. (2013). *Ecuador: el modelo de evaluación del mandato 14.* Quito: CEAACES.