UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA: LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EQUINOCCIAL FRENTE AL IMPACTO DEL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN Y CAMBIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL CON LA APLICACIÓN DE LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR VIGENTE: PERSPECTIVAS DE ALGUNOS ACTORES DEL PROCESO.

Trabajo de Titulación presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magister en Gestión del Talento Humano

Autor

Mario Edgar Narváez Flores

Directora

Herma Campos R. M.SC

Quito, 2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, MARIO EDGAR NARVÁEZ FLORES, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

_____

Mario Edgar Narváez Flores

C.I. 1706570908

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la señor MARIO EDGAR NARVÁEZ FLORES, previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión del Talento Humano, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 10 días del mes de Junio de 2015

_____

Herma Campos R. M.SC
CI. 1715555445

AGRADECIMIENTO

A Dios por otorgarme la fortaleza suficiente para culminar una meta más en mi vida, por ser tan generoso confiriéndome bienestar, salud, felicidad junto a mi familia.

Al gran apoyo de la Universidad Tecnológica Equinoccial, que a través de sus directivos Dr. Álvaro Trueba Barahona (Ex rector), Ing. José Julio Cevallos (Rector) y Msc. Marco Dávila Toro (Director Administrativo-Financiero), me extendieron su mano para poder realizar mis estudios de cuarto nivel.

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, por permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mi esposa, Carmen Echanique, compañera incondicional que siempre ha estado a mi lado en los momentos difíciles como en los instantes maravillosos de mi vida.

A mis hijos Marcelo y María Emilia, mi orgullo, fortaleza, esperanza, por ellos todo.

A mis padres por darme las bases suficientes para ser un hombre de bien, por enseñarme a transitar por el camino de la honestidad, respeto, perseverancia, por estar conmigo en mi crianza y educación.

¡Que el todo poderoso nos colme de bendiciones!

ÍNDICE TRABAJO DE GRADO

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO i
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO ii
AGRADECIMIENTO iii
DEDICATORIA iv
ÍNDICE PLAN DE TRABAJO DE GRADO v
RESÚMEN vi
ABSTRACS vii
INTRODUCCION 1
CAPÍTULO I 3
1. INTRODUCCIÓN 3
1.1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 4
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA 4
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL 5
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5
1.5 JUSTIFICACIÓN 5
1.6 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN 8
CAPITULO II 9
2. MARCOS DE REFERENCIA 9
2.1 EL MARCO TEÓRICO 9
2.2 MARCO CONCEPTUAL 14
2.3 MARCO TEMPORAL - ESPACIAL 17
2.4 SISTEMA DE HIPÓTESIS 17
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL 17
2.5 SISTEMA DE VARIABLES 17

2.5.1 VARIABLES INDEPENDIENTES..... 17

2.5.2 VARIABLES DEPENDIENTES 17

2.5.3 VARIABLE CUANTITATIVA DISCRETA..... 17

CAPITULO III ……..……18

3. MARCO METODOLÓGICO 18

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 18

3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN..... 18

3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN..... 18

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA 19

3.4.1 POBLACIÓN..... 19

3.4.2 MUESTRA 19

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 20

3.6 TRATAMIENTO DE LOS DATOS..... 21

3.7 TABULACIÓN Y GRÁFICA DE LA INFORMACIÓN 21

3.8 DIFUSIÓN DE RESULTADOS..... 21

CAPÍTULO IV ……..22

4. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN 22

4.1 PRINCIPALES PROCESOS DE TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL CON LA APLICACIÓN DE LA LOES. 22

CAPÍTULO V..... 34

5. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 34

5.1 DISEÑO DEL CUESTIONARIO 34

5.1.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS..... 34

5.2 ANALSIS DE LOS PRINCIPALES PROCESOS O CRITERIOS DE TRANSFORMACIÓN QUE ORIGINARON CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL (UTE). 67

5.3 DIAGNOSTICO DE LA PERCEPCIÓN DEL ACTOR PRINCIPAL DEL PROCESO DE CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN REPRESENTADO POR EL

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, SOBRE EL IMPACTO QUE TUVO LA APLICACIÓN DE LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR VIGENTE. 84

CAPÍTULO VI..... 95

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 95

6.1 CONCLUSIONES 95

6.2 RECOMENDACIONES..... 97

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 100

ANEXOS.....

CUESTIONARIO DE MEDICION DE IMPACTO EN LA APLICACIÓN DE LA LOES - DOCENTES

INDICE DE CUADROS

CUADRO NO. 1: SUBCRITERIOS E INDICADORES A SER CONSIDERADOS ...25

CUADRO NO. 2: INFORME DE ACREDITACIÓN DE LA UTE EMITIDO POR EL CEAACES - 2014, CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....27

CUADRO NO. 3: OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LAS ESTRATEGIAS Y ESTAS CON LOS OBJETIVOS TÁCTICOS 30

CUADRO No. 4: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE VS. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 (**CRITERIO: ACADÉMIA)…….**.. 72

CUADRO No. 5: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE VS. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(CRITERIO: INVESTIGACIÓN)**. 77

CUADRO No. 6: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE VS. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(CRITERIO ORGANIZACIÓN)**. 79

CUADRO No. 7: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE VS. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(CRITERIO INFRAESTRUCTURA)**. 82

CUADRO No. 8: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(VICERECTORADO)**.....85

CUADRO No. 9: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(ARQUITECTURA, ARTES Y DISEÑO)**.....86

CUADRO No. 10: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR

FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(CIENCIAS DE LA SALUD)**. 87

CUADRO No. 11: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(TURISMO, HOTELERIA Y GASTRONOMIA).** 88

CUADRO No. 12: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(CIENCIAS DE LA INGENIERIA)**. 89

CUADRO No. 13: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(CIENCIAS ECONOMICAS)**.....90

CUADRO No. 14: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN)**. 91

CUADRO No. 15: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(VINCULACION CON LA COLECTIVIDAD).** 92

CUADRO No. 16: REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 **(INVESTIGACIÓN Y TRANFERENCIA DE TECNOLOGÍA)**. .93

INDICE DE TABLAS

TABLA NO 1: VARIACIÓN DE VARIABLES Y CRITERIOS INSTITUCIONALES (CEAACES) A DICIEMBRE 2014 32

TABLA No 2: Resultados de la Planificación 2014 UTE; Evolución de los criterios del modelo CEAACES 33

Tabla No. 10 39

Tabla No. 11 40

Tabla No. 12 40

Tabla No. 13 41

Tabla No. 14 42

Tabla No. 15 42

Tabla No. 16 43

Tabla No. 18 44

Tabla No. 19 45

Tabla No. 20 45

Tabla No. 21 46

Tabla No. 22 47

Tabla No. 23 47

Tabla No. 24 48

Tabla No. 25 49

Tabla No. 26 49

Tabla No. 27 50

Tabla No. 28 51

Tabla No. 29 51

Tabla No. 3 34

Tabla No. 30 52

Tabla No. 31 53

Tabla No. 32 53

Tabla No. 33 54
Tabla No. 34 55
Tabla No. 35 55
Tabla No. 36 56
Tabla No. 37 57
Tabla No. 38 57
Tabla No. 39 58
Tabla No. 4 35
Tabla No. 40 59
Tabla No. 41 59
Tabla No. 42 60
Tabla No. 43 61
Tabla No. 44 61
Tabla No. 45 62
Tabla No. 46 63
Tabla No. 47 63
Tabla No. 48 64
Tabla No. 49 64
Tabla No. 5 36
Tabla No. 50 65
Tabla No. 51 66
Tabla No. 6 36
Tabla No. 7 37
Tabla No. 8 38
Tabla No. 9 38
Tabla No.17 43

RESÚMEN

El presente trabajo investigativo titulado “La Universidad Tecnológica Equinoccial, campus Quito, frente al impacto del proceso de transformación y cambio de la cultura organizacional con la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente: perspectivas de algunos actores del proceso, cuyo objetivo general es analizar el impacto de la LOES en la transformación y cambio de la cultura organizacional. El mayor impacto es la expresión de una realidad cultural en permanente cambio, tanto social como económico y tecnológico. Se utilizó métodos generales de investigación, la información se receptó en cuestionarios y se procesó con Software Drive - Gmail. Los resultados están alineados a un contexto estratégico normativo. En conclusión cohesionar con éxito las funciones básicas y por ende lograr la calidad académica deseada. Todo concuerda en que debe imponerse una nueva visión de la educación superior, materializada por la búsqueda de la pertinencia, el impacto y la optimización de sus procesos identificar los elementos que determinan transformación y cambio en la cultura organizacional.

PALABRAS CLAVES: CULTURA ORGANIZACIONAL, APLICACIÓN DE LOES, CLIMA ORGANIZACIONAL

ABSTRACS

This research study entitled "the Universidad Tecnológica Equinoccial, campus Quito, with the impact of the process of transformation and change of organizational culture with the application of the existing higher education Act: prospects for some actors in the process, whose general objective is to analyze the impact of the LOES in transformation and change of organizational culture. The greatest impact is the expression of a cultural in continuous change, both social and economic and technological reality. We used general research methods, information recept on questionnaires and processed with Software Drive - Gmail. The results are aligned to a regulatory strategic context. In conclusion unite successfully functions basic and therefore achieve the desired academic quality. All matches in which should impose a new vision of higher education, materialized by the pursuit of relevance, impact and optimize their processes identify the elements that determine the transformation and change in organizational culture.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE, APPLICATION OF LOES, ORGANIZATIONAL CLIMATE

INTRODUCCION

Este trabajo de investigación tiene como inicio el Plan de Tesis, ya que es el punto de partida para la realización del presente estudio.

La transformación organizacional y la gerencia universitaria hoy en día permite describir un equilibrio entre su identidad institucional y los cambios sustanciales exigidos desde todos sus ámbitos inclusive desde un contexto normativo y de aplicación de leyes, a fin de mejorar los procesos académicos, cohesionar con éxito las funciones básicas y por ende lograr la calidad académica deseada. Surge entonces como inquietud en la presente investigación analizar el impacto de la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) – Campus Quito, en los procesos que han originado transformación y cambio en la cultura organizacional, haciendo énfasis en la perspectiva del actor principal del proceso, representado por el señor Rector de la UTE, Ing. José Julio Cevallos. Para lo cual se analizó los principales procesos que están originando los posibles cambios en la cultura organizacional, entendiéndose como los valores, actitudes y creencias que pueden influenciar positiva o negativamente en el entorno de la comunidad universitaria.

En el modelo de evaluación del CEAACES, señala varios elementos que intervienen en la cultura organizacional como: Academia, Investigación, Organización e Infraestructura, los mismos que son importantes de evaluar ya que se constituyen en un medidor del impacto de la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la UTE, y que pueden originar transformación y cambio de la cultura organizacional Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito.

En el análisis se consideró criterios y sub criterios, que determinaron por una parte los principales hallazgos resultado de la aplicación del cuestionario a los docentes de la UTE, y, por otro lado los resultados obtenidos de la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES a la Universidad Tecnológica Equinoccial; y, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2013 – 2017. Con esto se pudo obtener suficientes elementos para determinar cuáles fueron los procesos o criterios

de transformación que originaron cambios en la cultura organizacional de la UTE.

Una vez que se concluyó con dicho análisis comparativo se procedió a establecer cuáles son los factores determinantes de la cultura organizacional de la UTE, tomando como base el modelo desarrollado por el profesor Hernán Álvarez Londoño (1995) de la Universidad del Valle del Cauca en donde establece los siguientes factores: Claridad Organizacional, Estructura Organizacional, Participación, Instalaciones, Comportamiento Sistémico, Relación Simbiótica, Liderazgo, Consenso, Trabajo Gratificante, Desarrollo Personal, Elementos de Trabajo, Relaciones Interpersonales, Solución de Conflictos, Expresión Informal Positiva, Estabilidad Laboral, Valoración, Salario, Agilidad, Evaluación del Desempeño, Retroalimentación, Selección de Personal, Inducción, Imagen de la Organización, determinantes del clima organizacional en dicha institución de educación superior.

En el caso de la Universidad Tecnológica Equinoccial, el objetivo fundamental de estos factores que es que los docentes puedan adaptar el modelo a cada situación en base a los criterios y sub-criterios de evaluación del CEAACES permitiendo mejorar el clima organizacional.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Jaime Rojas Pazmiño (2000), manifiesta que “la evaluación y acreditación de las instituciones y de los programas de nivel universitario y en general del nivel correspondiente a la educación superior, es un tema relativamente nuevo en el país y en alguna medida en América Latina, aunque en algunos países desarrollados, y en especial, en Estados Unidos de Norteamérica tenga ya casi un siglo de exitosa aplicación. Fue en el Proyecto “Misión de la Universidad Ecuatoriana para el Siglo XXI”, la primera vez que este tema se enfocó con seriedad y su novedad se reflejó en los enfoques diversos que consultores nacionales y extranjeros daban sobre el tema, los primeros refiriéndose casi exclusivamente a la evaluación del proceso de enseñanza”.

La Ley de Educación Superior, regula a los organismos e instituciones que lo integran; determina derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución y la presente Ley. Tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.

En el caso de las universidades podemos denotar que son instituciones que constantemente requieren cambiar, evolucionar y adecuarse a los nuevos paradigmas de desarrollo, para no perder vigencia en el rol que les corresponde desempeñar en la sociedad, requieren nutrirse de nuevas tecnologías y aspectos generales de la gerencia moderna para poder promover un cambio significativo, en aras de incrementar la complejidad y efectividad de los productos y servicios que ofrece.

La Universidad Tecnológica Equinoccial, es una institución de educación superior, comprometida con el desarrollo futuro de la región y del país, ha tomado conciencia del rol que le corresponde desempeñar en la aplicación

efectiva de la Ley de Educación Superior y sus distintos reglamentos; por lo que la gerencia universitaria actual, se encuentra asumiendo un proceso de transformación organizacional, que le permita describir un equilibrio entre su identidad institucional, cultura organizacional y los cambios sustanciales exigidos desde todos sus ámbitos a fin de mejorar los procesos académicos, cohesionar con éxito las funciones básicas y por ende lograr la calidad académica deseada.

Cada institución posee su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos que generan climas de trabajo propios de ellas. Se puede decir que la cultura organizacional en cada institución es como su huella digital y refleja su propia identidad; por tanto difícilmente vamos a encontrar dos organizaciones que reflejen idénticas culturas.

Surge entonces como inquietud, el presente trabajo de investigación, el cual pretende analizar e indagar sobre que procesos organizacionales de la UTE están siendo transformados en base la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente y como ha influido en la cultura organizacional; haciendo énfasis en la perspectiva del actor principal del proceso, representado por el señor Rector de la UTE, Ing. José Julio Cevallos.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El sistema organizacional empírico en una institución permite un desarrollo limitado, sin embargo cuando esta institución respeta toda normativa, leyes, reglamentos, puede llegar a cumplir su misión, visión, objetivos hasta alcanzar un desarrollo sostenible. La LOES regula normas y todos los procesos de un sistema educativo permitiendo un desarrollo mantenido y sostenible, el presente trabajo investigativo pretende evaluar el impacto de la transformación de los procesos a partir de su aplicación.

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los procesos representativos que han originado transformación organizacional a partir de la aplicación de la Ley de Educación Superior?

¿Es posible identificar qué tipos de cambios han ocurrido con la aplicación de la LOES?

¿Cuál es la percepción del actor principal del proceso representado por el Rector de la Universidad Tecnológica Equinoccial sobre el impacto de la aplicación de la LOES?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto de la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito, en los procesos que han originado transformación y cambio en la cultura organizacional, tomando en consideración la perspectiva de algunos actores principales.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los principales procesos que han originado transformación organizacional con la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito.
- Analizar cómo estos procesos de transformación están originando posibles cambios en la cultura organizacional en relación a los temas incluidos con la aplicación de la LOES.
- Diagnosticar la percepción del actor principal del proceso de cambio y transformación representado por el Rector de la Universidad Tecnológica Equinoccial, sobre el impacto que tuvo la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Tomando como base una perspectiva más general, la globalización, la apertura económica y la competitividad son fenómenos nuevos que impone el entorno a las Organizaciones y éstas últimas son expresión de una realidad cultural, llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, podríamos decir que,

como cualquier organismo puede encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional.

En consideración con los contextos externos del mundo actual con sus retos futuros, todos concuerdan en que debe imponerse una nueva visión de la educación superior, materializada por la búsqueda de la pertinencia, el impacto y la optimización de sus procesos; ello incluye, en primer lugar, el ajuste constante a las nuevas exigencias emanadas de los cambios asociados al desarrollo político (LOES), económico y social y de las concepciones de dirección predominantes.

Si consideramos que el papel de la Universidad es una consecuencia de leyes y regularidades objetivas que responden a las características propias de la sociedad, revelar estas regularidades y leyes pasa por una conceptualización y contextualización de la Universidad, que de manera comprometida permita prever su movimiento y desarrollo, así como su propia existencia; máxime aún si percibimos que la aplicación de una Ley Orgánica (LOES) puede generar impacto en un contexto de procesos y cultura organizacional .

Se vuelve imperativo, entonces, considerar a la Universidad como un sistema de procesos (Álvarez, 1996), la misma puede modelarse considerando como componentes a los procesos que la integran. Dichos procesos aunque tienen identidad propia, en su interrelación expresan las cualidades del todo al cual pertenecen, confiriéndole a la institución universitaria un carácter holístico (Fuentes, Musa, Mestre, 1997) y, a su vez, estos procesos constituyen la estructura espacio – temporal que dan respuesta a las necesidades sociales que se concretan en la preservación, promoción y creación de la cultura.

En miramiento que, como señalan Fuentes y Estrabao (2003), “....la universidad como institución social se desarrolla en la contradicción dialéctica que se produce entre la preservación, el desarrollo y la difusión de la cultura, lo que permite determinar la estructura y organización de sus procesos como un todo, así como la dinámica del desarrollo de los mismos,

revelando las regularidades y leyes que se dan en su comportamiento….", y añade: "....cuando se determinan los componentes (procesos) y las relaciones entre ellos, se sistematizan estos y ello permite precisar la estructura de la universidad, o sea, considerando sus procesos, las relaciones que entre ellos existen y con un contexto en particular, lo que la hace propia y singular…". (Fuentes y Estrabao, 2003).

Es en este contexto, las razones que originan la presente investigación surgen a partir del contraste observado entre el planteamiento que configura a la universidad como una organización que debe proyectarse estratégicamente; desde lo interno, es decir, "lo que tiene que hacer", lo cual se expresa a través de su objeto social; "a través de qué", lo que significa que el objeto social se logra mediante los procesos sustantivos de la universidad; "lo que hace", manifestado en su misión y que le impregna un sello, distintivo, singular y particular a la institución y que la hace diferente de otra y, por último, "lo que quiere ser" expresado por la visión, o sea, el estado futuro deseado; y desde lo externo, por la búsqueda de una solución a la contradicción dialéctica entre ella misma y el entorno.

Con la aplicación de la LOES, en la UTE, se podría presentar ciertas transformaciones en sus procesos y posibles cambios en la cultura organizacional, adicionalmente ciertos factores que pueden considerarse como extra-académicos relacionados con el clima laboral como son la inseguridad, inestabilidad, incertidumbre entre otros elementos, que podrían provocar la desmotivación del personal académico y administrativo de la institución.

Por otro lado la percepción y perspectiva de los actores principales del proceso de transformación y cultura organizacional se vuelve en imperativo, ya que según, Fereira (1998), señala al respecto, que la universidad, no se puede gerenciar sin establecer un compromiso entre el equipo rectoral, la organización y el entorno. Tal compromiso debe generar calidad, productividad y competitividad. Cuando el alto equipo universitario se compromete expresamente, con acciones y no solo en palabras, genera que todos los actores involucrados en el quehacer universitario, se sientan

identificados con la institución, desarrollen sentido de pertenencia, demuestren voluntad y realicen esfuerzos, para convertir a la universidad en un espacio académico de alto rendimiento, capaz de transitar por profundas transformaciones en las que debe involucrarse.

Lo antes expresado, apunta a considerar y aprovechar prestigio de las autoridades universitarias, considerado como solvencia moral, compromiso ético e integridad en sus actos. Estas dimensiones han de convertirse en una fuerza que impulsa a todos los miembros de la organización a establecer sus relaciones en un clima ideal de confianza, compromiso, respeto, responsabilidad, comunicación, de participación en las decisiones y de credibilidad, aspectos tan necesarios para guiar a la institución hacia el próximo siglo (Ferrer et al, 2000).

Las reformas pueden ser poderosamente estimulantes en los cambios, tienen que preocuparse de su imagen corporativa, tienen que competir entre sí como unidades productoras y transmisoras de bienes, en este caso bienes culturales que son los conocimientos, y tiene que ser un tipo de organización que sea adecuado a este clima propiamente productivo empresarial.

Finalmente, para llevar a cabo este trabajo de investigación se cuenta con todos los recursos necesarios; humanos, infraestructura, información, aspectos económicos, espacio y tiempo para presentar resultados.

1.6 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El alcance de esta investigación se inicia con el análisis de los principales procesos que han originado transformación organizacional con la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente, pasando por analizar cómo estos procesos de transformación están originando posibles cambios en la cultura organizacional en relación a los temas incluidos con la aplicación de la LOES, hasta realizar un diagnóstico sobre la percepción del actor principal del proceso de cambio y transformación representado por el Rector de la Universidad Tecnológica Equinoccial, sobre el impacto que tuvo la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente.

CAPITULO II

2. MARCOS DE REFERENCIA

2.1 EL MARCO TEÓRICO

"En toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Debe ser el reflejo de una vida agradable..." (Phegan, 1998). Este grado de satisfacción solo puede ser logrado a través de un correcto direccionamiento, que permita encaminar un conjunto de principios y valores donde exista un compromiso de los individuos, reflejado en sus actividades y en el resultado de la gestión que estos realicen.

La cultura como una metáfora para conceptualizar a la organización

Desde esta mirada, las organizaciones se entienden como culturas; es decir la cultura no es algo que las organizaciones tienen, sino es algo que las organizaciones son, “Las organizaciones son entendidas y analizadas no principalmente en términos económicos o materiales, sino en términos de sus aspectos expresivos y simbólicos.” (Smircich, 1983: 347).

Según la clasificación de Smircich, dentro de esta aproximación a la cultura organizacional, existen diferencias derivadas de las diversas conceptualizaciones de cultura desde la antropología moderna: antropología cognitiva, simbólica y estructural.

Aquí revisaremos las aproximaciones de cultura organizacional a partir de los aportes de la antropología cognitiva y simbólica.

Perspectiva cognitiva

Según la antropología cognitiva (Goodenough, 1971; citado por Smircich, 1983), la cultura es un sistema de cogniciones, conocimientos y creencias compartidos; Harris y Cronen (1979) citados por Smircich (1983), consideran que la cultura es una estructura de conocimiento para saber y actuar. El objetivo del investigador es identificar las reglas y creencias para entender cómo los miembros de la cultura ven y describen su mundo.

Las organizaciones son sistemas de creencias o marcos de referencias que los miembros de la organización comparten en grados variados. Un supuesto que subyace a este trabajo es que el pensamiento está conectado con la acción, lo que implica que las preguntas de investigación en este enfoque están conducidas a encontrar las reglas o guiones que dirigen la acción y las estructuras de conocimiento que están operando. (Smircich, 1983)

Perspectiva simbólica

De acuerdo con Geertz (1973), parafraseando a Max Weber, el hombre está suspendido en redes de significados que él mismo ha tejido, refiriéndose a la cultura como esa red de significados. Desde esta perspectiva el investigador analiza la cultura no como un científico experimental en busca de leyes sino como un intérprete en búsqueda de significados. Lo que hace el etnógrafo de acuerdo a Geertz (1973), es hacer descripciones densas, las cuales implican la identificación de las estructuras significativas, que permiten entender las acciones sociales; estas acciones son simbólicas ya que se producen e interpretan a partir del significado colectivo. La cultura se entiende como un sistema de símbolos y significados compartidos, producto de negociaciones de las personas en su interacción. El uso e interpretación de símbolos permite a las personas mantener y crear su cultura, y es por eso que a través de la observación de la construcción y uso de símbolos, que el investigador comprende la cultura (Hatch, 1997).

El objetivo del investigador es descifrar, leer e interpretar los patrones de significación a partir de los cuales los miembros de una comunidad interactúan, enfocándose primero en cómo las experiencias se vuelven significativas para las personas: “Lo que en realidad encara el etnógrafo es una multiplicidad de estructuras conceptuales complejas, muchas de las cuales están superpuestas o entrelazadas entre sí, estructuras que son al mismo tiempo extrañas, irregulares, no explícitas, y a las cuales el etnógrafo debe ingeniarse de alguna manera, para captarlas primero y para explicarlas después” (Geertz, 1973: 24).

El investigador también se preocupa por articular los temas recurrentes que representan los patrones en el discurso simbólico y que especifican los lazos entre creencias, valores y acción (Smircich, 1983). En últimas, el análisis cultural se centra en identificar cómo las personas entienden e interpretan su experiencia y cómo estos entendimientos se conectan con la acción; es comprender lo que se constituye en normal para un grupo de personas, en un proceso de negociación en el que ciertas concepciones de mundo se naturalizan hasta constituirse en “la realidad” o “lo normal” para ese grupo de personas.

Paradigmas emergentes

Esta manera de entender la realidad organizacional como una realidad socialmente construida se enmarca en lo que las ciencias sociales se ha conocido con el nombre de paradigmas emergentes, en los cuales a su vez confluyen diferentes perspectivas tales como el socio constructivismo, el socio construccionismo y las perspectivas críticas. A diferencia de las anteriores metáforas, esta forma de entender la realidad organizacional explora el fenómeno organizacional como una producción social, mirada que a su vez se deriva de las transformaciones que han habido tanto en las aproximaciones al concepto de cultura desde la antropología como al concepto mismo de organización. Estos cambios, en sintonía con transformación que se ha llevado a cabo en general en las ciencias sociales en las últimas décadas, han surgido por la búsqueda de formas alternativas a la aproximación de carácter objetivo y realista de la realidad, la cual pretendía la neutralidad del científico cuando enunciaba sus conceptos y teorías, desconociendo el carácter político de éstos. (Munduate, 1997).

Lo anterior significa que la realidad es socialmente construida, es decir, las interpretaciones que la gente, en este caso los científicos tienen acerca de la realidad, son producto de significados que se han vuelto hegemónicos y que a su vez, tienen efectos materiales. Desde perspectivas socio constructivistas, las organizaciones se conciben como realidades construidas socialmente, en donde los individuos son moldeados por el contexto cultural más amplio, es decir la organización, y a su vez ésta es

creada y recreada por los procesos de interacción entre las personas. En este sentido, las organizaciones en vez de poseer una cultura, son cultura; ellas se constituyen a partir de las interacciones cotidianas de donde surgen patrones de interacción que se institucionalizan y que a su vez permean las interacciones particulares. Esto resalta una comprensión de las organizaciones e individuos como entidades que se construyen y transforman mutuamente. (Munduate, 1997)

De esta forma, las organizaciones se definen como ámbitos donde la gente intersubjetivamente construye significados alrededor de su actividad laboral, significados que constituyen la realidad organizacional y la identidad laboral de los miembros que la conforman. Las personas con el fin de dar sentido a su ser y quehacer, negocian diversos significados en un proceso donde entran en conflicto multiplicidad de versiones y la finalidad es hacer prevalecer ciertas visiones, con el fin de establecer un orden y sentido común. De esta forma, organizar significa coordinar acciones para establecer un orden y estabilidad, lo que es el fin de la organización (Weick, 1995). La cultura en este sentido está constituida por rutinas, normas, rituales, comportamientos, que han sido negociados e instituidos y que por tanto son productos de aprendizajes pasados exitosos que le siguen dando sentido al presente, promoviendo la estabilidad y el orden. Sin embargo, la existencia de significados compartidos que les permiten a los miembros de la organización coordinar sus acciones y reducir la variabilidad, no implica que en el contexto organizacional no haya lógicas alternativas que cuestionen las dominantes. (Abma, 2000).

Los procesos de cambio en su mayoría son únicos, tienen su especificidad histórica en cada caso, pero también cuentan con elementos que son comunes. En cada universidad el cambio tiene elementos particulares que es necesario separar analíticamente de aquellos generales y la dinámica del cambio se establece por un juego de interacciones entre las condiciones internas y externas. Contrastar las experiencias marca las diferencias y semejanzas de los procesos; las formas como intervienen los actores en circunstancias variadas.

Según Acosta Silva (2004), “otra perspectiva de análisis de la relación entre el poder y el cambio en las universidades tiene que ver con la relación entre la política, las políticas y los procesos de cambios institucional en la educación superior”.

El autor señala que para estudiar los procesos de cambio institucional en la educación superior se debe tomar en cuenta tres grandes dimensiones de los “paradigmas” de gobernabilidad universitaria:

a) El rol de la ideas, las representaciones simbólicas sobre el poder en la universidad, los mitos y las “monedas falsas” que circulan en el imaginario y las prácticas políticas de los universitarios;

b) Analizar la configuración política interna del poder de las universidades, y la manera en que se “ensamblan” conflictivamente con factores externos, así como los procesos de construcción de comunidades y redes de política en dicho campo;

c) Estudiar el perfil de la burocracia universitaria, de las instituciones y los instrumentos de gobierno que expresan el ejercicio del poder en las universidades. (Acosta Silva, 2004)

Las reformas académicas y administrativas en los procesos, no surgen del vacío contextual ni histórico. Se relacionan con la necesidad de “adaptación incremental” a las necesidades del entorno (March y Olsen, 1997a), pero también con la configuración de persistentes bloqueos institucionales a la toma de decisiones críticas, provocadas por la formación de redes organizadas de poder que actúan en distintos espacios de la universidad.

Debemos tener presente que el papel del docente es primordial en la formación de profesionales competentes que puedan responder a las necesidades de la sociedad. Por lo que la satisfacción laboral merece especial importancia en la actualidad. Con la promulgación de la Ley Orgánica de Educación Superior, se establece principios para asegurar la calidad en la formación de los profesionales, esto precisa que las

autoridades de las instituciones de educación superior evalúen la satisfacción de sus docentes como parte de una gestión eficiente y eficaz.

Por lo que este trabajo incorpora varios factores: Académico en la formación de docentes con posgrados, el tiempo de dedicación a la academia y la carrera docente; Investigación a través de la planificación, lugar(es), producción científica y publicación de libros; Organización en relación con Vinculación con la colectividad, Transparencia y Reglamentación; Infraestructura como manejo de Tic(s), espacios para el desarrollo de los docentes, la calidad de las aulas y los espacios de bienestar académico.

Es importante recalcar que el liderazgo de sus autoridades, los beneficios, las condiciones y ambiente de trabajo, los reconocimientos, las remuneraciones y la autonomía del trabajo, generan satisfacción lo cual se demuestra en los resultados, los mismos que tienen una relación estrecha entre los elementos y características de la cultura organizacional.

Podemos manifestar que las reformas pueden ser estimuladas poderosamente por los cambios en la cultura, el clima ideológico, político y de políticas que comparten las universidades, así como también por la presión endógena de cambiar el perfil institucional entre los diversos grupos universitarios y por los que regulan las relaciones entre estos y los factores externos.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Para comprender de una mejor manera el desarrollo del tema de este trabajo de investigación, es necesario aclarar algunos conceptos referidos a la cultura y los elementos de la cultura organizacional de la Universidad Tecnológica Equinoccial. Conceptos claves de estudio.

CULTURA ORGANIZACIONAL: En la sociología, se define el concepto de cultura como: “una característica básica de la sociedad que explica el comportamiento común adquirido por los miembros de una comunidad, a partir de sus experiencias compartidas de carácter cognoscitivo, emocional y moral” (Marín & García, 2002). La cultura incluye tanto un sistema

compartido de respuestas, como un diseño social de la conducta individual, por otra parte se tienen tres características intrínsecas de la cultura las cuales son: que esta se comparta socialmente, que se transmita entre generaciones y que se requiera de aprendizaje, ya que esta no es innata, si no que se adquiere mediante procesos de socialización.

Dicho dinamismo cultural es incorporado a la vida de las organizaciones, ya que estas no son únicamente instrumentos para el logro de una meta, si no también sistemas sociales en los que sus miembros desarrollan vínculos recíprocos a partir de las actividades que realizan.

Mejía, & Giraldo, (2007) definen la cultura organizacional como “el conjunto de comportamientos e ideas que parten del conocimiento histórico de la sociedad, encuentra en la organización un espacio en el cual puede tener un impacto en su permanencia a partir de la recopilación de valores y comportamientos que fueron exitosos en el pasado”. Estos valores y comportamientos, se manifiestan en los miembros de la organización de acuerdo a sus procedimientos y actitudes que están como base en la estructura de su gestión, así como en la realización de sus actividades diarias. Entonces, para la empresa la cultura es el estilo propio de pensar, sentir y reaccionar ante los problemas que comparten sus miembros y que es transmitido a lo largo del tiempo.

LAS RELACIONES INTERPERSONALES: Obedecen básicamente a la estructura organizativa de las empresas y es un concepto que ha tomado gran fuerza en los últimos años, ya que de estas se identifican los roles, tareas y posiciones que desempeñan cada una de las personas dentro de la organización. Para Marín & García, (2002) dicha estructura se basa en dos aspectos fundamentales: “la jerarquía de autoridad y las relaciones informales”. La primera consiste en “determinar a quién le corresponde tomar las diversas decisiones y distribuir la capacidad de decisión entre las diversas relaciones. La segunda incluye el conjunto de relaciones afectivas, emotivas y también de comunicación y transmisión de conocimientos entre los miembros de la organización”. Entonces puede decirse que ambas se complementan, pues debe existir una conexión entre las reglas a seguir para

llevar a cabo, las tareas y operaciones dentro de la organización con el buen clima y la satisfacción de las necesidades individuales por medio de las diferentes relaciones generadas dentro de la empresa.

LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Es otro componente de la cultura que se desarrolla por toda la organización de manera integral y la cual es necesaria para cumplir las responsabilidades y objetivos administrativos y académicos, obtener y comunicar la información pertinente a nivel de todos los procesos de modo que, se pueda tener fácil control y desempeño de la gestión de toda empresa. (Soria, 2008).

De esta manera, para brindar información oportuna y pertinente es importante contar con una adecuada infraestructura de los sistemas de comunicación, ya que estos son una aplicación en la cual se apoyan las diferentes áreas, para mantener una correcta comunicación e información al día y eficiente de todos los procesos de la entidad. Debe identificarse, capturarse y comunicarse información pertinente en una forma y en un tiempo, que les permita a los empleados cumplir y obtener eficiencia en sus actividades.

LAS NORMAS: Enmarcan el funcionamiento de la organización y se convierten en reglas de orden y conducta que deben seguirse por todos los integrantes de la empresa. Las normas están plasmadas dentro de los manuales de instrucciones para el comportamiento y se asocian con sanciones si son incumplidas. (Soria, 2008).

CLIMA LABORAL: Es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad. (Soria, 2008).

De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los

trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno. (Soria, 2008).

2.3 MARCO TEMPORAL - ESPACIAL

Esta investigación será realizada en la Universidad Tecnológica Equinoccial, de acuerdo a los procesos que han originado transformación y cambio en la cultura organizacional, tomando en consideración la perspectiva de algunos actores principales y se llevará a cabo durante el período académico comprendido entre Septiembre 2014 – Febrero 2015.

2.4 SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Con el análisis del impacto de la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito, y la perspectiva del actor principal (Rector), se logrará determinar los procesos que han originado transformación y cambio en la cultura organizacional.

2.5 SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1 VARIABLES INDEPENDIENTES: El impacto de la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

2.5.2 VARIABLES DEPENDIENTES:

- Perspectiva de algunos actores principales.
- Determinación de procesos que podrían originar transformación y cambio de cultura organizacional.

2.5.3 VARIABLE CUANTITATIVA DISCRETA: Número de docentes de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de grado es producto de una investigación de carácter documental, posteriormente se incursionó en una derivación hacia lo analítico-descriptivo, como forma de identificar de manera precisa el problema en cuestión y establecer prioridades de acuerdo con la importancia y perspectiva relacionada con la naturaleza de dicho problema.

3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se utilizó todos los métodos generales de investigación; el método de análisis, para la revisión de literatura, en el análisis de los datos recogidos y en el análisis de la propuesta producto de la investigación. El método de síntesis se utilizó en la redacción del documento final y en la preparación de la propuesta. El método de inducción para elaborar los instrumentos y conocer la problemática en relación a los cambios producidos con la aplicación de la LOES, motivo de este estudio. El método deductivo para identificar los indicadores de cada una de las variables, adaptarlas y transferírselas a la propuesta. El método de observación científica desde la identificación de la problemática hasta la presentación de la propuesta, es decir este método es transversal durante toda la investigación. Finalmente el último método general de la investigación es aquel que nos permitió pasar los datos a información, estos métodos de análisis cuantitativo y cualitativo de datos.

3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para la recolección de datos es necesario utilizar en primer término, la técnica cualitativa, denominada grupo focal (Kinnear y Taylor, 1998), para lo cual se organiza una serie de entrevistas con los actores principales del proceso representados por el nivel directivo, a fin de realizar una discusión interactiva semiestructurada, tomando como punto de análisis la formación de la gerencia universitaria y los problemas estructurales que obstaculizan el

proceso de transformación y cambio organizacional con la aplicación de la LOES, como posibles cursos de acción que debe asumir la gerencia universitaria, para lograr una cohesión exitosa de las funciones básicas institucionales (Ferrer, et al, 2000).

Utilizando como soporte los resultados obtenidos, se procede a realizar una encuesta estructurada contenida de las variables de análisis recogidas en la entrevista, discusión focal, tomando como universo al profesorado universitario e investigador de la UTE campus Quito, por ser este un protagonista natural, para el cambio de paradigma, el cual alcanza al número aproximadamente 965, en el campus Quito. (Unidad de Recursos Humanos UTE 2014).

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 POBLACIÓN

Para el presente estudio se tomó como población total a todos los docentes de la modalidad presencial de la Universidad Tecnológica Equinoccial, Campus - Quito correspondiente a 965 Docentes. (Unidad de Recursos Humanos UTE 2014).

3.4.2 MUESTRA

Para la recolección de información se utilizó la técnica del muestreo aleatorio simple, en el cual todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser considerados. Pulido San Román (1971), Ary, Jacobs y Razavieh (1985) y Bussot (1985). El tamaño de muestra óptima se apoya en el modelo estadístico de las poblaciones menores que permitirá realizar inferencias significativas en la investigación.

Modelo para el Cálculo de la Muestra Óptima

$$n = \frac{N}{e^2(N - 1) + 1}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Población
e: Error admisible para investigación social (5%)
N - 1: Corrección geométrica para muestras mayores de 30 sujetos

$$n = \frac{965}{0.05^2(965 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{965}{0.0025\ (964) + 1}$$

$$n = \frac{965}{3.41}$$

$$n = 283$$

La aplicación de la fórmula de muestreo aleatorio simple arrojo un tamaño de muestra de 283 docentes que nos asegura un nivel de confianza del 95%.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Todos los datos se recogieron a través de un cuestionario elaborado por criterios, sub criterios e indicadores relevantes del modelo de evaluación del CEAACES, el cual se aplico a los docentes de la UTE, la información se receptó y procesó a través de la herramienta de Software Drive - Gmail y el Informe de Rendición de Cuentas (2004), realizado por el Ing. José Julio Cevallos Rector de la Universidad Tecnológica Equinoccial, campus Quito.

Para analizar los principales procesos que han originado transformación organizacional con la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito, se consideró los criterios y sub criterios del modelo de evaluación a las instituciones de educación superior determinado por el CEAACES.

Para determinar cómo estos procesos de transformación están originando posibles cambios en la cultura organizacional en relación a los temas incluidos con la aplicación de la LOES, se realizó un análisis en tablas

comparativas de la aplicación del cuestionario a los docentes de la UTE vs. Los resultados obtenidos de la evaluación, acreditación y categorización realizado por el CEAACES a la Universidad Tecnológica Equinoccial; y, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2013 – 2017.

Con la finalidad de diagnosticar la percepción del actor principal del proceso de cambio y transformación representado por el Rector de la Universidad Tecnológica Equinoccial, sobre el impacto que tuvo la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente, se comparó el informe de rendición de cuentas 2014 en los principales logos por facultades vs Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2013 – 2017.

3.6 TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Los datos recogidos durante el proceso investigativo fueron analizados a través de métodos cuantitativos, porcentajes y frecuencias para pasarlos a información y de allí extraer resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.7 TABULACIÓN Y GRÁFICA DE LA INFORMACIÓN

Después del análisis estadístico de los datos, la información se tabuló en Excel a través de Gmail, en dónde realizaron los gráficos de los cuestionarios aplicados a los docentes de la Universidad Tecnológica Equinoccial, campus Quito.

3.8 DIFUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de esta investigación son difundidos en forma escrita a través de un documento científico; tesis. En forma oral a través de la presentación pública de los resultados obtenidos; grado oral.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 PRINCIPALES PROCESOS DE TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL CON LA APLICACIÓN DE LA LOES.

Para desarrollar esta propuesta de investigación es necesario establecer los documentos a través de los cuales nos va a permitir analizar los principales procesos que han originado transformación y posibles cambios en la cultura organizacional, con la aplicación de la Ley de Educación Superior.

El informe final sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES a la Universidad Tecnológica Equinoccial, se ha considerado como un documento importante de análisis, en donde se exponen los resultados de la evaluación realizada, en base a los cuales se determina el grado de cumplimiento de los parámetros de calidad establecidos por el CEAACES.

Para la evaluación del Entorno de Aprendizaje de las instituciones de educación superior según el CEAACES, se desarrolló un modelo utilizando una metodología de decisión multicriterio.

Se consideraron cinco criterios, de los cuales se desprenden subcriterios y los indicadores relevantes que permitieron evaluar a la institución. El modelo de evaluación institucional aborda a las Instituciones de Educación Superior como una unidad académica estructurada y funcional, alrededor de los cinco criterios que sirven de soporte para la articulación de los procesos académicos, la investigación y las actividades de gestión. (Ver figura 1).

FIGURA 1: CRITERIOS DE ESTRUCTURA DE EVALUACIÓN

FUENTE: Informe final sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

Una vez analizados dichos criterios, se ha tomado como referentes principales que pueden originar posibles cambios en la transformación de la cultura organizacional de la UTE, a los siguientes:

1.- Academia

2.- Investigación

3.- Organización

4.- Infraestructura

ACADEMIA

El criterio Academia, alude a las condiciones fundamentales para el ejercicio de una docencia universitaria de calidad, tomando en cuenta que la docencia universitaria debe constituirse en una verdadera comunidad científica, profesional o artística, con autoridad, reconocimiento, legitimidad, dedicación y debida protección en su medio. El modelo de evaluación parte de la idea, según la cual, la calidad de la enseñanza impartida en las Instituciones de Educación Superior está relacionada con la formación académica de los docentes, su tiempo de dedicación, su institucionalización, los derechos de los docentes y condiciones de vinculación con la universidad. Este criterio tiene tres subcriterios: Posgrado, Dedicación y Carrera Docente. (CEAACES - 2014).

INVESTIGACIÓN

El criterio Investigación, dentro del modelo de evaluación institucional, permite establecer el nivel que las Instituciones de Educación Superior han alcanzado en la generación un nuevo conocimiento a través de la investigación científica, lo cual constituye una de sus principales actividades. De la misma manera este criterio permite establecer los niveles de publicación que sus investigaciones han tenido y su aceptación en las distintas comunidades científicas. Este criterio tiene cuatro indicadores: Planificación de la investigación, Investigación regional, Producción científica y Libros revisados por pares. (CEAACES - 2014).

ORGANIZACIÓN

En términos de Organización, el marco conceptual del presente modelo mira a la Institución de Educación Superior como un sistema que ofrece las condiciones necesarias para llevar a cabo las actividades académicas en un entorno adecuado, con énfasis en la estandarización de las competencias. Si la institución de educación superior como unidad académica agrega el enfoque de la educación superior como un derecho y un bien público, y a esto se suma la disposición legal que, establece que las universidades y escuelas politécnicas son instituciones sin fines de lucro, entonces la Organización exige de las lES: responsabilidad social en asignación y uso de sus recursos, impacto de los programas de vinculación, manejo transparente de la información, calidad del gasto y aplicación de las normativas. Los cuatro subcriterios asociados son: Vinculación con la colectividad, Transparencia, Gestión interna y Reglamentación. (CEAACES - 2014).

INFRAESTRUCTURA

El criterio Infraestructura, permite abordar las condiciones que ofrecen las instituciones de educación superior para la realización del trabajo académico. Este criterio está focalizado en la funcionalidad y características de las instalaciones y facilidades de los espacios pedagógicos considerados como esenciales para ayudar a los docentes y estudiantes en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los subcriterios: Bibliotecas,

TIC y Espacios docentes, y los indicadores: Calidad de las aulas y Espacios de bienestar, permiten evaluar la adecuación de la Infraestructura a las necesidades académicas. (CEAACES - 2014).

Cuadro No. 1: SUBCRITERIOS E INDICADORES A SER CONSIDERADOS

CRITERIO: ACADÉMIA		
SUBCRITERIO: POSGRADO	**INDICADORES**	
	Formación posgrado	
	Posgrado en formación	
	Doctores TC	
SUBCRITERIO: DEDICACIÓN	**INDICADORES**	
TIEMPO COMPLETO	Horas clase TC	
	Porcentaje TC	
TIEMPOS PARCIALES Y MEDIO TIEMPO	Horas clase MT/TP	
SUBCRITERIO: CARRERA DOCENTE	**INDICADORES**	
ESTABILIDAD	Titularidad	
	Titularidad TC	
INSTITUCIONALIZACIÓN	ESCALAFÓN	Concurso
		Escalafón1
		Evaluación
	REMUNERACIONES	
DERECHOS MUJERES	Dirección mujeres	
	Docencia mujeres	

FUENTE: Informe final sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

CRITERIO: INVESTIGACIÓN	
	Planificación de la investigación
	Investigación regional
	Producción científica
	Libros revisados por pares

FUENTE: Informe final sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

CRITERIO: ORGANIZACIÓN	
SUBCRITERIO: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	**INDICADORES**
	Programas de vinculación
SUBCRITERIO: TRANSPARENCIA	**INDICADORES**

	Rendición anual de cuentas
	Transparencia
	Ética y responsabilidad
SUBCRITERIO: REGLAMENTACIÓN	**INDICADORES**
	Régimen Académico
	Normatividad

FUENTE: Informe final sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

CRITERIO: INFRAESTRUCTURA	
SUBCRITERIO: TIC	**INDICADORES**
	Conectividad
	Innovación tecnológica
	Cobertura docentes
SUBCRITERIO: ESPACIOS DOCENTES	**INDICADORES**
	Oficinas TC
	Salas para MT/TP
	Calidad aulas
	Espacios de bienestar

FUENTE: Informe final sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

El informe de acreditación de la UTE emitido por el CEAACES - 2014 resumido en la siguiente tabla comparativa, se vuelve un documento de mucha importancia para el desarrollo de esta investigación.

Cuadro No. 2: INFORME DE ACREDITACIÓN DE LA UTE EMITIDO POR EL CEAACES - 2014, CRITERIOS DE EVALUACIÓN

ACADÉMIA	Valor indicador Documento CEAACES
1.- POSGRADO:	
1.1 FORMACIÓN POSGRADO	25.07
1.2 POSGRADO FORMACIÓN	0.01
1.3 DOCTORES TIEMPO COMPLETO	2.53
2.- DEDICACIÓN	
2.1 TIEMPO COMPLETO	
2.1.1. ESTUDIANTES POR DOCENTE TIEMPO COMPLETO	38.46
2.1.2. HORAS CLASE TIEMPO COMPLETO	13.10
2.1.3. PORCENTAJE TIEMPO COMPLETO	35.85
2.2 TIEMPOS PARCIALES Y MEDIO TIEMPO	
2.2.1. HORAS CLASE MEDIO TIEMPO Y TIEMPO PARCIAL	11.12
3. CARRERA DOCENTE	
3.1 ESTABILIDAD	
3.1.1. TITULARIDAD	74.92
3.1.2. TITULARIDAD TIEMPO COMPLETO	69.35
3.2 INSTITUCIONALIZACIÓN	
3.2.1. ESCALAFON	SUBCRITERIO
3.2.1.1 CONCURSO	21.32
3.2.1.2. ESCALAFON	3
3.2.1.3. EVALUACIÓN	3
3.2.2. REMUNERACIONES	SUBCRITERIO
3.3 DERECHOS DE MUJERES	
3.3.1. DIRECCION DE MUJERES	27.78
3.3.2. DOCENCIA MUJERES	34.61

FUENTE: INFORME DE ACREDITACIÓN DE LA UTE EMITIDO POR EL CEAACES
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

Otro documento a ser considerado de importancia que nos permitirá determinar los principales procesos que han originado posibles cambios en la cultura organizacional de la UTE, con la aplicación de la LOES, es el PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017 y los Resultados de la Planificación 2014.

En dichos documentos se concibe a la UTE, como una organización que busca la excelencia a través de la mejora continua, cada día debe ajustar una serie de instrumentos, como son las normas, la estructura organizacional, la infraestructura, el equipamiento, la información y la tecnología, fundadas en el desarrollo del talento humano, a fin de lograr una mayor coordinación, la simplificación de la toma de decisiones, una mejor comunicación y el incremento del compromiso de todos los estamentos universitarios.

Adicionalmente establece a la gestión de la universidad como un proceso que parte de una planificación discutida y negociada con los distintos sectores, que asigna la toma de decisiones a quienes puedan y deban tomarlas, y que establece un acompañamiento continuo que permite detectar desajustes, con el propósito de subsanarlos oportunamente.

Frente a estos nuevos retos, la planificación estratégica se revela como una herramienta útil y necesaria para facilitar la permanente adecuación de la UTE a las situaciones cambiantes. Su desarrollo a nivel institucional promueve el conocimiento de la institución, contempla los posibles cambios y facilita su continua adecuación organizativa.

Por otro lado en los antecedentes de los Resultados de la Planificación 2014, en el seguimiento anual al Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2013-2017 se evaluó la planificación institucional, con el equipo directivo de la Universidad, se hicieron observaciones y se formularon recomendaciones para ser incorporadas al POA 2015, el evento se llevó a cabo el 11 de diciembre de 2014.

Como parte de la agenda del evento se presentaron los resultados del PEDI con corte a octubre, en este documento se exponen los datos al 31 de diciembre de 2014.

Es necesario indicar que como resultado de la acreditación de la Universidad y su categorización B, al igual que al resto de universidades, la UTE tuvo la obligación de presentar un plan de mejoras institucional al CEAACES. Este plan es un subconjunto del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional que tiene una duración de dos años y concluye el primer trimestre del 2016. Este subconjunto cumple con todos los procesos propios de la planificación UTE y para la parte de seguimiento se incorpora una

Comisión de Seguimiento del Plan de Mejoras. El Plan de Mejoras se constituye en la principal diferencia de la planificación anual en relación a los otros años.

A continuación se presenta como un marco obligatorio referencial las principales definiciones de la filosofía institucional, los objetivos institucionales y éstos relacionados con estrategias y objetivos tácticos.

MISIÓN
La UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL es una institución particular ecuatoriana, humanista, innovadora, de servicio a la sociedad y comprometida con la calidad de la educación, de la investigación científica y el desarrollo tecnológico.

VISIÓN
Ser una Universidad reconocida por sus altos estándares de calidad, su innovación académica y resultados científicos, destinados al desarrollo del país

VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	
Espíritu crítico	Acción afirmativa
Pluralismo ideológico	Excelencia
Autodisciplina	Responsabilidad social y ambiental
Transparencia	

FUENTE: Resultados de la Planificación 2014 UTE
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
DOCENCIA
Disponer de una planta docente comprometida y con un alto perfil académico.
Mejorar la calidad de la oferta y la formación de los estudiantes, alineadas al modelo educativo.
INVESTIGACION
Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos.
VINCULACIÓN
Potenciar la vinculación con la colectividad con programas de impacto que mejoren el nivel de vida de los beneficiarios en base a las capacidades y vocación de la universidad.
GESTIÓN
Fortalecer el modelo de desarrollo de la universidad, mediante procesos eficientes y eficaces de gestión académica y administrativa transparentes que faciliten la adaptación a los cambios del entorno.

FUENTE: Resultados de la Planificación 2014 UTE
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

CUADRO NO. 3: OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LAS ESTRATEGIAS Y ESTAS CON LOS OBJETIVOS TÁCTICOS

DOCENCIA	ESTRATEGIAS	OBJETIVOS TÁCTICOS
Disponer de una planta docente comprometida y con un alto perfil académico.	Creando condiciones de pertenencia institucional de los docentes	Contar con una planta docente comprometida
	Incorporando docentes nuevos únicamente con título de PhD y apoyando a los docentes de la UTE en su formación de cuarto nivel.	Contar con el 90% de los docentes con formación de cuarto nivel y el 46% de docentes a tiempo completo.
Mejorar la calidad de la oferta y la formación de los estudiantes, alineadas al modelo educativo.	Innovando la oferta de carreras y su estructura curricular de acuerdo a los requerimientos del país y a las fortalezas y vocación de la universidad.	Renovar al menos 21 carreras hasta el 2017
	Midiendo, analizando y mejorando las carreras y extensiones con modelos especializados de acreditación.	Lograr la acreditación de las carreras y el mejoramiento de los indicadores de las extensiones con los modelos de evaluación CEAACES.
	Seleccionando y haciendo un seguimiento más riguroso a los estudiantes a lo largo de su vida estudiantil hasta su incorporación laboral.	Incorporar y retener a estudiantes con alto potencial y rendimiento académico dentro de un sistema más inclusivo

INVESTIGACIÓN	ESTRATEGIAS	OBJETIVOS TÁCTICOS
Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos.	Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo	Participar en redes de investigación nacionales e internacionales a través de grupos de investigación
	Incrementando la producción y mejorando la gestión y transferencia de la investigación.	Publicar al menos 200 artículos en Latindex, 65 indexadas, 90 artículos en seminarios y 30 libros revisados por pares.
VINCULACIÓN	**ESTRATEGIAS**	**OBJETIVOS TÁCTICOS**
Potenciar la vinculación con la colectividad con programas de impacto que mejoren el nivel de vida de los beneficiarios en base a las capacidades y vocación de la universidad.	Identificando las necesidades del entorno y contrastando con las capacidades y vocación de la universidad, para generar proyectos de vinculación.	Ejecutar al menos un proyecto de vinculación que obedezca a un programa de impacto que mejore la calidad de vida de la comunidad, por carrera con la participación del 30% de los docentes y 20% de los estudiantes.
GESTIÓN	**ESTRATEGIAS**	**OBJETIVOS TÁCTICOS**
Fortalecer el modelo de desarrollo de la universidad, mediante procesos eficientes y eficaces de gestión académica y administrativa transparentes que faciliten la adaptación a los cambios del entorno.	Optimizando los instrumentos de gestión que respondan a las necesidades, retos y exigencias de la Universidad.	Disponer de un Modelo de Gestión Institucional, una estructura organizacional y las normas que permitan una administración eficiente
	Acondicionando los campus universitarios a estándares de calidad	Brindar las facilidades a los estudiantes y docentes para que realicen sus actividades en instalaciones funcionales y cómodas
	Rindiendo cuentas y transparentando el accionar de la Universidad	Informar anualmente a la comunidad universitaria y a la sociedad sobre el accionar y la proyección de la Universidad.

FUENTE: Resultados de la Planificación 2014 UTE
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

VARIACIÓN DE VARIABLES Y CRITERIOS INSTITUCIONALES (CEAACES) A DICIEMBRE 2014

Para el año 2014, con mayor razón que los anteriores se realizó un seguimiento detallado a las variables y criterios del modelo institucional utilizado por el CEAACES, en primer lugar porque es un referente y sirve como línea base y, en segundo lugar, porque son valores que reportaron dentro del Plan de Mejoras Institucional.

TABLA NO 1: VARIACIÓN DE VARIABLES Y CRITERIOS INSTITUCIONALES (CEAACES) A DICIEMBRE 2014

VARIABLE	2012	2013	2014
Total docentes	1.188	1.232	1.172
Docentes TC	385	492	514
Docentes TP/MT	803	740	658
Total MSc	652	846	884
Total Ph.D	37	46	43
Formación MSc	2	4	15
Formación Ph.D	2	80	58
TC Ph.D	18	26	36
Total titulares	890	1.067	1.061
Mujeres titulares	308	378	326
Publicaciones LATINDEX	44	71	121
Publicaciones seminarios	0	10	34
Publicaciones indexadas	24	33	31
Libros científicos	1	6	8
Proyectos de vinculación	17	22	46
No. accesos a bibliotecas virtuales	794.575	1.970.610	1.397.200
Ancho de banda (kbps)	249.298	293.000	600.000
Oficinas para los profesores TC	126	443	420
Puestos de trabajo para los TP/MP	97	123	123

FUENTE: Resultados de la Planificación 2014 UTE
Evolución de algunas variables de acuerdo al modelo CEAACES
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

En la presente tabla, se puede observar la evolución de algunas variables que son importantes para la consolidación de la Universidad. En el caso del número de docentes este pasa de 1.232 a 1.172 y la principal disminución se focaliza en el grupo de los docentes no titulares ya que en titulares la diferencia es solo de 6 docentes. Por otro lado se ve un aumento de los docentes titulares a tiempo completo y un incremento de 10 profesores con título de PhD. Un dato que llama la atención es la disminución de las mujeres titulares.

En lo que se refiere a formación de maestrías existe un aumento que va de 4 a 15 docentes que están realizando sus estudios en universidades internacionales de la lista de la SENESCYT. En el caso de formación para la

obtención del grado académico de PhD el número disminuye de 80 a 58, lo cual se explica por los niveles de exigencia que tienen estos estudios.

En investigación, hay un aumento en publicaciones Latindex, libros científicos y publicaciones en seminarios, sin embargo a pesar de que se disminuye ligeramente en la variable de publicaciones indexadas, el resultado del SJR acumulado se incrementa mejorando el indicador de Producción Científica.

En relación al número de accesos a bibliotecas virtuales se disminuye comparando con el año 2013; sin embargo, el valor obtenido todavía es bastante aceptable 1.397.200. En el caso del ancho de banda este se duplicó en el año 2014 llegando a 600.000 kbps.

TABLA No 2: Resultados de la Planificación 2014 UTE; Evolución de los criterios del modelo CEAACES

CRITERIO	PESO	2012	2013	2014
Academia	40%	22,24	26,04	26,83
Eficiencia Académica	10%	6,37	6,54	7,67
Investigación	20%	3,21	5,44	7,55
Organización	10%	6,38	7,35	7,91
Infraestructura	20%	12,97	15,48	16,15
Evaluación Global	**100%**	**51,18**	**60,85**	**66,11**

FUENTE: Resultados de la Planificación 2014 UTE
Evolución de los criterios del modelo CEAACES
ELABORADO POR: Ing. Mario Narváez

En la Tabla 2, se puede observar la evolución de los porcentajes de los criterios institucionales del modelo CEAACES que en su evaluación global pasó del 60,85% al 66.11%, con mejoras en los cinco criterios.

CAPÍTULO V

5. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Una vez identificados y determinados los principales documentos, procesos, criterios y subcriterios que han originado posibles transformaciones organizacionales con la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito. El cuestionario fue diseñado en base a identificar aquellos aspectos que son los causantes de este proceso de trasformación en la cultura organizacional de la UTE a la cual se ha referenciado en el presente trabajo de investigación, en donde, se ha identificado criterios que abarcan distintos sub criterios y de las cuales se desprenden variables del clima a ser evaluados.

Los criterios y sub - criterios responden al agrupamiento de elementos que engloban aspectos de género, tiempo de dedicación académica, rango de edad, Facultad a la que pertenece, nivel de formación, a su vez las preguntas contemplan las percepciones de cada uno de los criterios y sub – criterios como Académica, Dedicación, Carrera Docente, Investigación, Organización e Infraestructura. (Anexo 1)

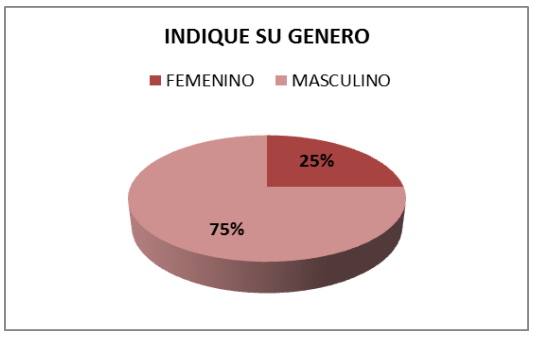
5.1.2 Análisis e interpretación de los Resultados

Tabla No. 3

DATOS GENERALES		
INDIQUE SU GENERO		
FEMENINO	71	25.00%
MASCULINO	212	75.00%
TOTAL	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 1



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

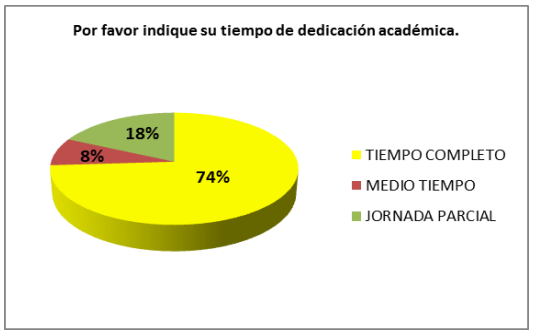
En los Datos Generales relacionados con el Género, podemos observar que aproximadamente el 75% (212 docentes) pertenecen al género masculino y el 25% (aproximadamente 71) de los docentes son de género femenino, si relacionamos estos datos con la información obtenida del documento ejecución del POA 2014, específicamente con la VARIACIÓN DE VARIABLES Y CRITERIOS INSTITUCIONALES (CEAACES) A DICIEMBRE 2014, interpretamos que el nivel de involucramiento para contestar el presente cuestionario, en el género femenino y masculino está casi en el mismo porcentaje planteado en las variables correspondientes para el año 2014, esto es total docentes 1.172; de las cuales las mujeres titulares son 326, representando aproximadamente el 28%.

Tabla No. 4

POR FAVOR INDIQUE SU TIEMPO DE DEDICACIÓN ACADÉMICA		
TIEMPO COMPLETO	209	74.00%
MEDIO TIEMPO	23	8.00%
JORNADA PARCIAL	51	18.00%
TOTAL	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 2



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En lo relacionado con el tiempo de dedicación, podemos observar que aproximadamente el 74% (209 docentes) son de tiempo completo, el 8%, aproximadamente 23 docentes son de medio tiempo; y, el 18%, aproximadamente, 51 docentes son de jornada parcial; si relacionamos estos datos con la información obtenida del documento ejecución del POA 2014, específicamente con la VARIACIÓN DE VARIABLES Y CRITERIOS INSTITUCIONALES (CEAACES) A DICIEMBRE 2014, en lo referente a Dedicación Académica; interpretamos que SI existe el nivel de involucramiento esperado para contestar este cuestionario, sobre todo en los Docentes TC, ya que en las variables correspondientes para el año 2014, lo

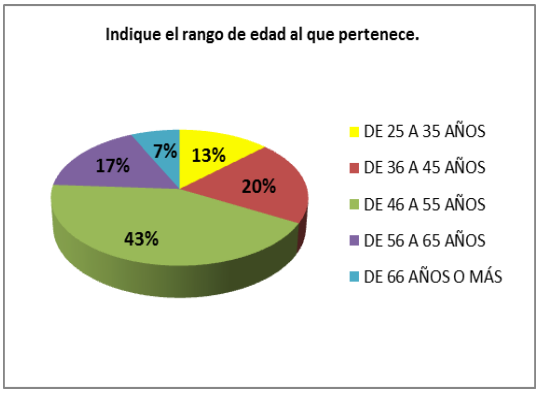
Docentes TC 514 representando un 44%; Docentes TP/MT 658 representando el 56%.

Tabla No. 5

INDIQUE EL RANGO DE EDAD AL QUE PERTENECE		
DE 25 A 35 AÑOS	37	13%
DE 36 A 45 AÑOS	57	20%
DE 46 A 55 AÑOS	122	43%
DE 56 A 65 AÑOS	48	17%
DE 66 AÑOS O MÁS	20	7%
TOTALES	**283**	**100%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 3



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

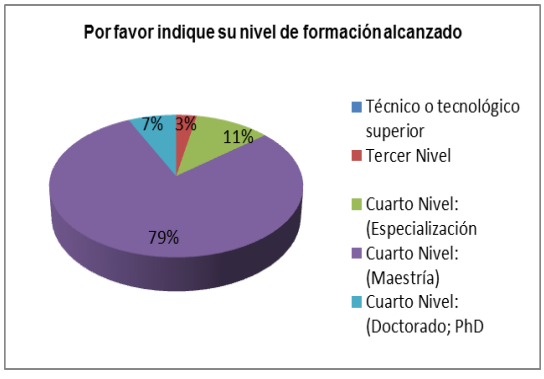
En lo relacionado con el Rango de Edad de los docentes, podemos observar que aproximadamente el 43% (122 docentes) oscilan en el rango de 46 a 55 años; el 20%, aproximadamente 57 docentes oscilan en el rango de 36 a 45 años; y, el 17%, aproximadamente, 48 docentes oscilan en el rango de 56 a 65 años; interpretándose que la mayoría de docentes se encontrarían en un rango de edad óptimo para realizar carrera docente y por ende desarrollo profesional y académico dentro de la Universidad.

Tabla No. 6

POR FAVOR INDIQUE SU NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO		
Técnico o tecnológico superior	0	0%
Tercer Nivel	8	3%
Cuarto Nivel: (Especialización	31	11%
Cuarto Nivel: (Maestría)	224	79%
Cuarto Nivel: (Doctorado; PhD	20	7%
TOTALES	**283**	**100%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 4



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En lo relacionado con el nivel de Formación Alcanzado, podemos observar que aproximadamente el 79% (224 docentes) tienen cuarto nivel (Maestría), el 7%, aproximadamente 20 docentes tienen cuarto nivel (Doctorado; PhD); el 11%, aproximadamente, 31 docentes tienen cuarto nivel(especialización); y; el 8% aproximadamente 8 docentes tiene tercer nivel; si relacionamos estos datos con la información obtenida del documento ejecución del POA 2014, específicamente con la VARIACIÓN DE VARIABLES Y CRITERIOS INSTITUCIONALES (CEAACES) A DICIEMBRE 2014, en lo referente a Formación Académica; interpretamos que SI existe concordancia entre los docentes con Maestría 75% aproximadamente 884 docentes, y, 43 docentes aproximadamente 43 con PhD.

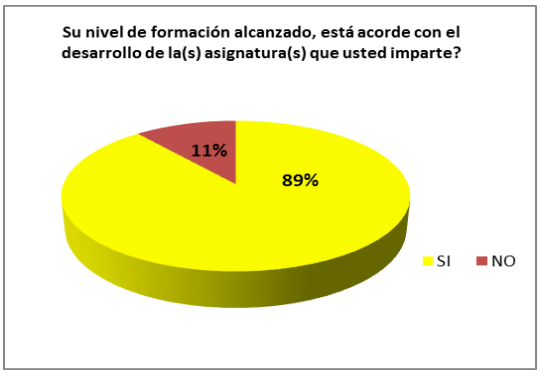
Tabla No. 7

Su nivel de formación alcanzado, está acorde con el desarrollo de la(s) asignatura(s) que usted imparte?

SI	252	89%
NO	31	11%
TOTALES	**283**	**100%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 5



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En la pregunta relacionada a que nivel de Formación Alcanzado, está acorde con el desarrollo de la(s) asignatura (s) que el docente imparte, podemos observar que aproximadamente el 89% (252 docentes) las asignaturas que imparten si están acorde con su formación; y el 11%, aproximadamente 31 docentes, las asignaturas que imparten no están acorde con su formación.

CRITERIO: ACADÉMIA

PREGUNTAS

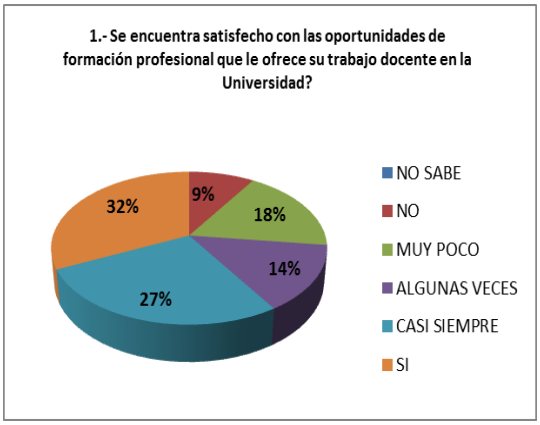
1.- Se encuentra satisfecho con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo docente en la Universidad?.

Tabla No. 8

NO SABE	0	0.00%
NO	25	9.00%
MUY POCO	51	18.00%
ALGUNAS VECES	40	14.00%
CASI SIEMPRE	76	27.00%
SI	91	32.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 6



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Academia, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 73% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 27% respondió no, muy poco y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo docente en la Universidad.

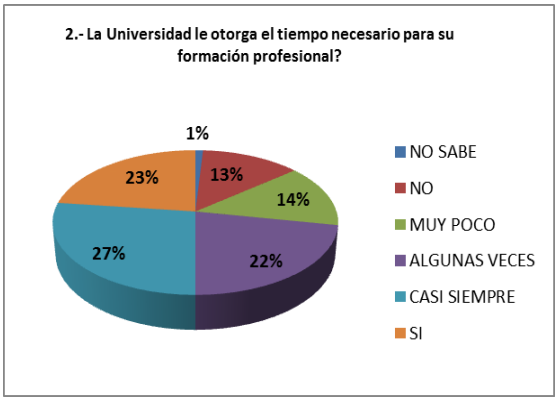
2.- La Universidad le otorga el tiempo necesario para su formación profesional?.

Tabla No. 9

NO SABE	3	1.00%
NO	37	13.00%
MUY POCO	40	14.00%
ALGUNAS VECES	62	22.00%
CASI SIEMPRE	76	27.00%
SI	65	23.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 7



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Academia, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 72% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 28% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que la Universidad le otorga el tiempo necesario para su formación profesional.

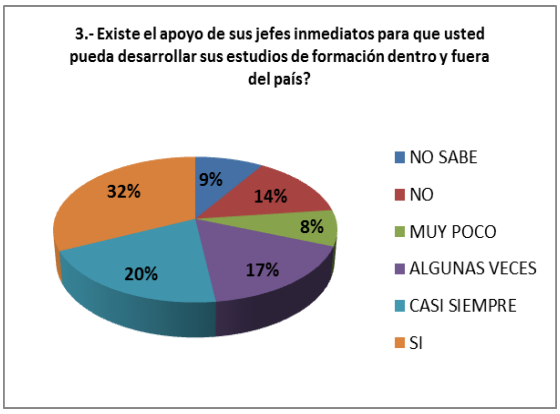
3.- Existe el apoyo de sus jefes inmediatos para que usted pueda desarrollar sus estudios de formación dentro y fuera del país?.

Tabla No. 10

NO SABE	25	9.00%
NO	40	14.00%
MUY POCO	23	8.00%
ALGUNAS VECES	48	17.00%
CASI SIEMPRE	57	20.00%
SI	91	32.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 8



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Academia, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 69% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 31% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran si existe el apoyo de sus jefes inmediatos para que puedan desarrollar sus estudios de formación dentro y fuera del país.

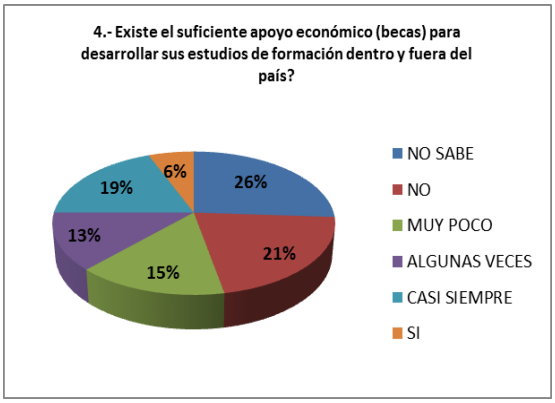
4.- Existe el suficiente apoyo económico (becas) para desarrollar sus estudios de formación dentro y fuera del país?.

Tabla No. 11

NO SABE	74	26.00%
NO	59	21.00%
MUY POCO	42	15.00%
ALGUNAS VECES	37	13.00%
CASI SIEMPRE	54	19.00%
SI	17	6.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 9



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Academia, pregunta 4, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 38% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 62% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que no existe el suficiente apoyo económico (becas) para desarrollar sus estudios de formación dentro y fuera del país.

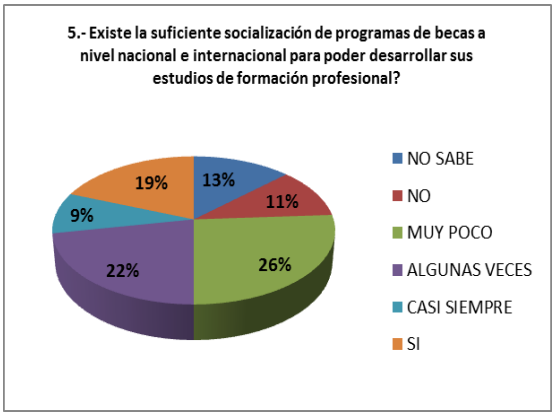
5.- Existe la suficiente socialización de programas de becas a nivel nacional e internacional para poder desarrollar sus estudios de formación profesional?.

Tabla No. 12

NO SABE	37	13.00%
NO	31	11.00%
MUY POCO	74	26.00%
ALGUNAS VECES	62	23.00%
CASI SIEMPRE	25	9.00%
SI	54	19.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No.10



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Academia, pregunta 5, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 51% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 49% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mitad de docentes consideran que si existe la suficiente socialización de programas de becas a nivel nacional e internacional para poder desarrollar sus estudios de formación profesional. En este caso a pesar de que existe prácticamente uniformidad de criterios, se debería tomar en cuenta el criterio del 49%, sin dejar de lado el pensar del 51%.

2.1.2 DEDICACIÓN.- TIEMPO COMPLETO, TIEMPO PARCIAL Y MEDIO TIEMPO.

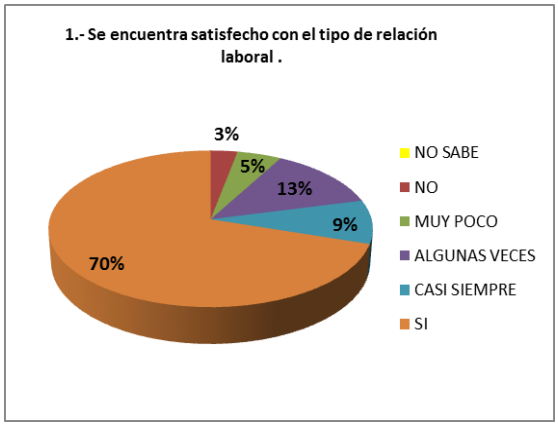
1.- Se encuentra satisfecho con el tipo de relación laboral

Tabla No. 13

NO SABE	0	0.00%
NO	8	3.00%
MUY POCO	14	5.00%
ALGUNAS VECES	37	13.00%
CASI SIEMPRE	25	9.00%
SI	198	70.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 11



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Dedicación, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 92% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 8% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran estar satisfechos con el tipo de relación laboral que mantienen con la UTE.

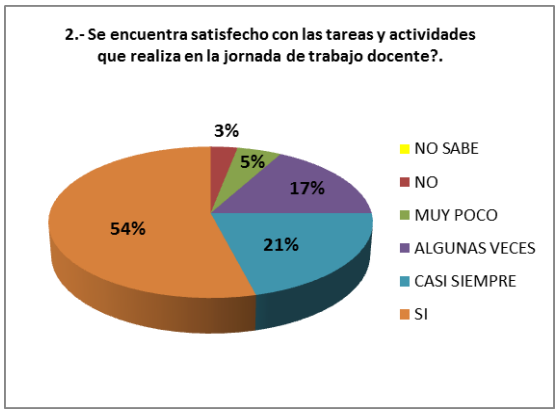
2.- Se encuentra satisfecho con las tareas y actividades que realiza en la jornada de trabajo docente?.

Tabla No. 14

NO SABE	0	0.00%
NO	8	3.00%
MUY POCO	14	5.00%
ALGUNAS VECES	48	17.00%
CASI SIEMPRE	59	21.00%
SI	153	54.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 12



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Dedicación, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 92% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 8% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran estar satisfechos con las tareas y actividades que realiza en la jornada de trabajo docente.

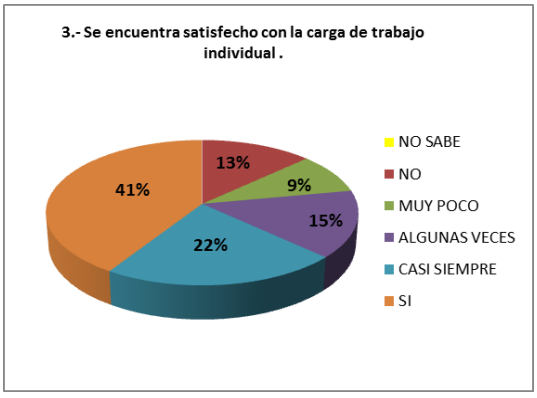
3.- Se encuentra satisfecho con la carga de trabajo individual?.

Tabla No. 15

NO SABE	0	0.00%
NO	37	13.00%
MUY POCO	25	9.00%
ALGUNAS VECES	42	15.00%
CASI SIEMPRE	62	22.00%
SI	116	41.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 13



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Dedicación, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 78% respondieron si, casi siempre y

algunas veces; y, el 22% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con la carga de trabajo individual.

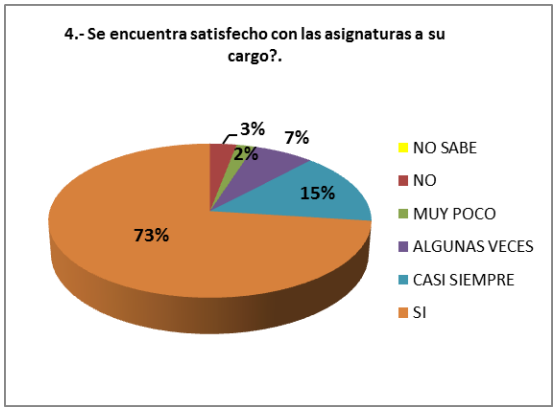
4.- Se encuentra satisfecho con las asignaturas a su cargo?

Tabla No. 16

NO SABE	0	0.00%
NO	8	3.00%
MUY POCO	6	2.00%
ALGUNAS VECES	20	7.00%
CASI SIEMPRE	42	15.00%
SI	207	73.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 14



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Dedicación, pregunta 4, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 95% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 5% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran estar satisfechos con las asignaturas a su cargo.

2.1.3 CARRERA DOCENTE.- (ESTABILIDAD, INSTITUCIONALIZACIÓN, ESCALAFON, REMUNERACIONES, DERECHOS MUJERES).

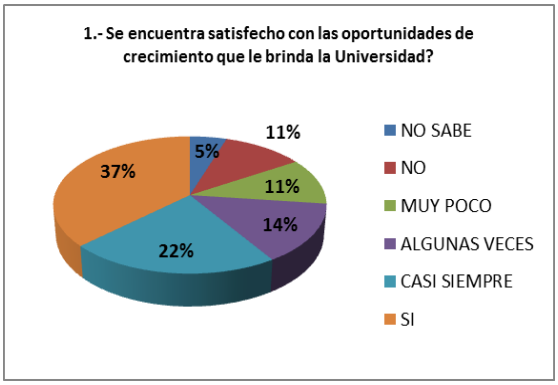
1.- Se encuentra satisfecho con las oportunidades de crecimiento que le brinda la Universidad?.

Tabla No.17

NO SABE	14	5.00%
NO	31	11.00%
MUY POCO	31	11.00%
ALGUNAS VECES	40	14.00%
CASI SIEMPRE	62	22.00%
SI	105	37.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE

Gráfico No. 15



Elaborado por: Ing. Mario Narváez

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 73% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 27% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con las oportunidades de crecimiento que le brinda la Universidad.

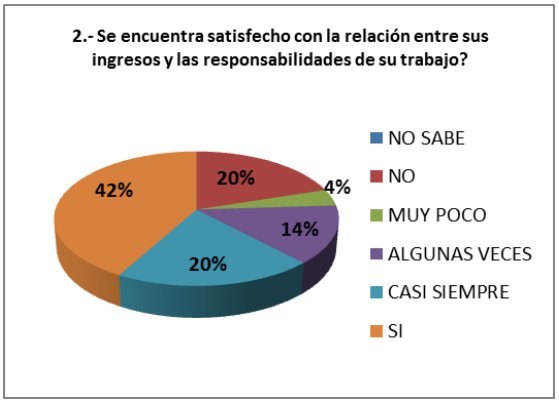
2.- Se encuentra satisfecho con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo?.

Tabla No. 18

NO SABE	0	0.00%
NO	57	20.00%
MUY POCO	11	4.00%
ALGUNAS VECES	40	14.00%
CASI SIEMPRE	57	20.00%
SI	119	42.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 16



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 76% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 24% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo.

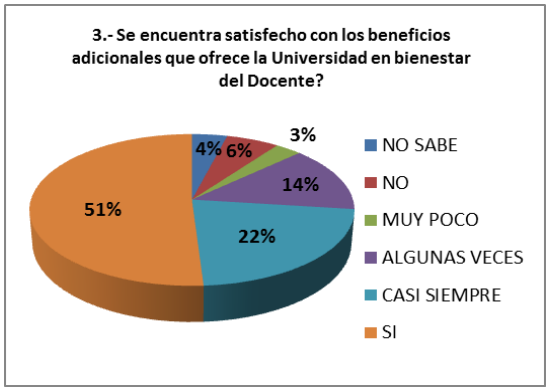
3.- Se encuentra satisfecho con los beneficios adicionales que ofrece la Universidad en bienestar del Docente?.

Tabla No. 19

NO SABE	11	4.00%
NO	17	6.00%
MUY POCO	8	3.00%
ALGUNAS VECES	40	14.00%
CASI SIEMPRE	62	22.00%
SI	144	51.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 17



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 87% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 13% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con los beneficios adicionales que ofrece la Universidad en bienestar del Docente.

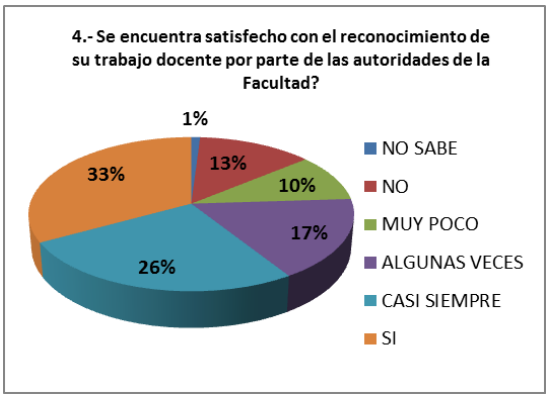
4.- Se encuentra satisfecho con el reconocimiento de su trabajo docente por parte de las autoridades de la Facultad?.

Tabla No. 20

NO SABE	3	1.00%
NO	37	13.00%
MUY POCO	28	10.00%
ALGUNAS VECES	48	17.00%
CASI SIEMPRE	74	26.00%
SI	93	33.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 18



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 4, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 76% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 24% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con el reconocimiento de su trabajo docente por parte de las autoridades de la Facultad.

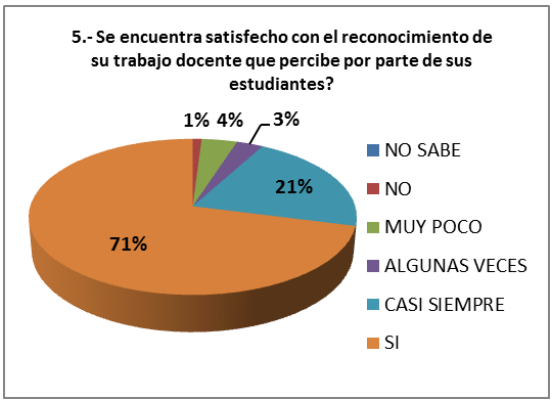
5.- Se encuentra satisfecho con el reconocimiento de su trabajo docente que percibe por parte de sus estudiantes?.

Tabla No. 21

NO SABE	0	0.00%
NO	3	1.00%
MUY POCO	11	4.00%
ALGUNAS VECES	8	3.00%
CASI SIEMPRE	59	21.00%
SI	201	71.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 19



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 5, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 95% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 5% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran estar satisfechos con el reconocimiento de su trabajo docente que percibe por parte de sus estudiantes.

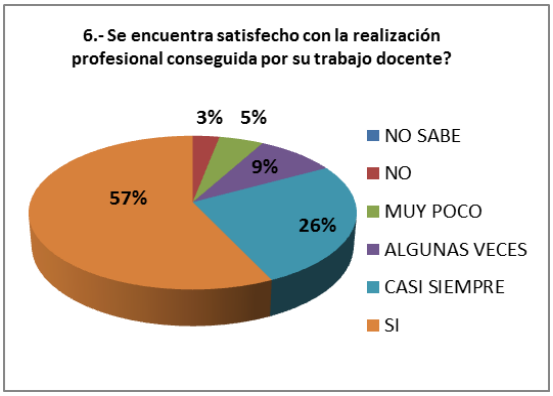
6.- Se encuentra satisfecho con la realización profesional conseguida por su trabajo docente?.

Tabla No. 22

NO SABE	0	0.00%
NO	8	3.00%
MUY POCO	14	5.00%
ALGUNAS VECES	25	9.00%
CASI SIEMPRE	74	26.00%
SI	161	57.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 20



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 6, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 92% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 8% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran estar satisfechos con la realización profesional conseguida por su trabajo docente.

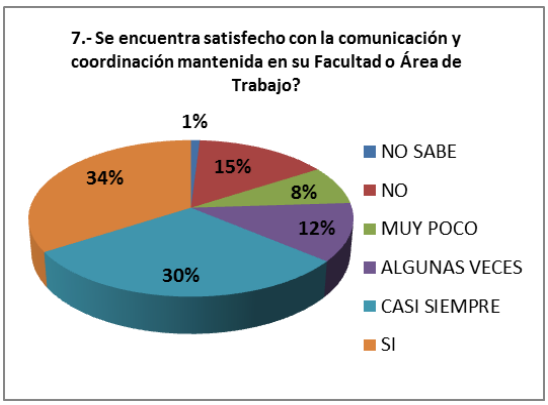
7.- Se encuentra satisfecho con la comunicación y coordinación mantenida en su Facultad o Área de Trabajo?.

Tabla No. 23

NO SABE	3	1.00%
NO	42	15.00%
MUY POCO	23	8.00%
ALGUNAS VECES	34	12.00%
CASI SIEMPRE	85	30.00%
SI	96	34.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 21



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 7, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 76% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 24% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran estar satisfechos con la comunicación y coordinación mantenida en su Facultad o Área de Trabajo.

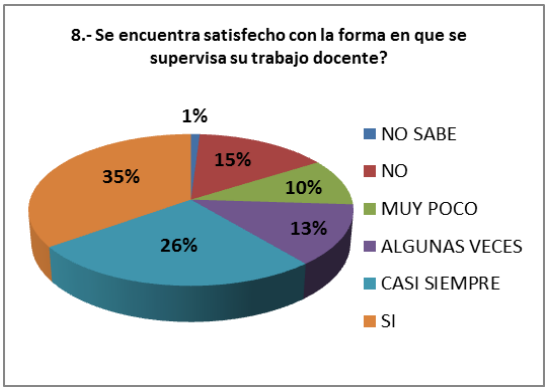
8.- Se encuentra satisfecho con la forma en que se supervisa su trabajo docente?.

Tabla No. 24

NO SABE	3	1.00%
NO	42	15.00%
MUY POCO	28	10.00%
ALGUNAS VECES	37	13.00%
CASI SIEMPRE	74	26.00%
SI	99	35.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 22



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 8, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 74% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 26% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran estar satisfechos con la forma en que se supervisa su trabajo docente.

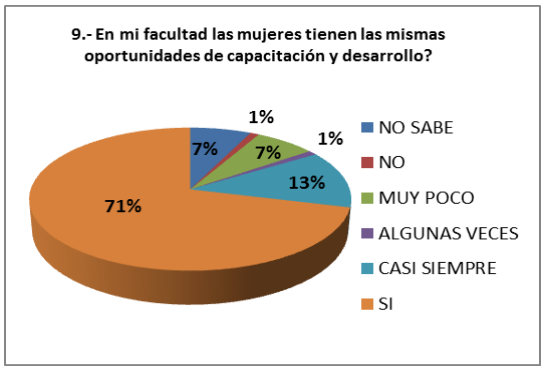
9.- En mi facultad las mujeres tienen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo?.

Tabla No. 25

NO SABE	20	7.00%
NO	3	1.00%
MUY POCO	20	7.00%
ALGUNAS VECES	3	1.00%
CASI SIEMPRE	37	13.00%
SI	201	71.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Tabla No 25
Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 23



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 9, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 85% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 15% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran que en la facultad donde laboran, las mujeres tienen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo.

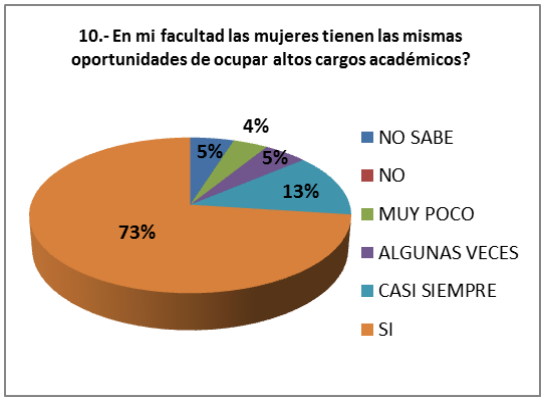
10.- En mi facultad las mujeres tienen las mismas oportunidades de ocupar altos cargos académicos?.

Tabla No. 26

NO SABE	14	5.00%
NO	0	0.00%
MUY POCO	11	4.00%
ALGUNAS VECES	14	5.00%
CASI SIEMPRE	37	13.00%
SI	207	73.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 24



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el sub-criterio Carrera Docente, pregunta 10, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 91% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 9% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la gran mayoría de docentes consideran que en la facultad donde laboran, las mujeres tienen las mismas oportunidades de ocupar altos cargos académicos.

3.1 INVESTIGACIÓN.-

3.1.1 PLANIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN; PRODUCCIÓN CIENTÍFICA, LIBROS REVISADOS POR PARES.

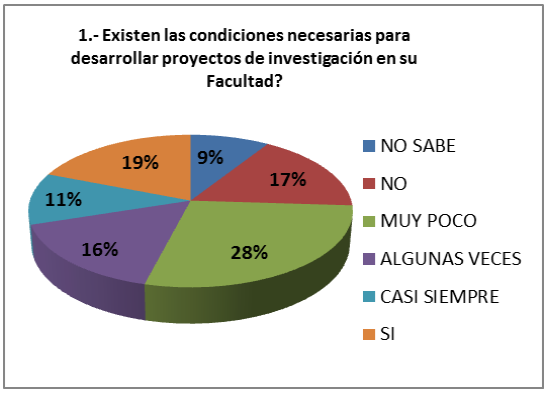
1.- Existen las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de investigación en su Facultad?.

Tabla No. 27

NO SABE	25	9.00%
NO	48	17.00%
MUY POCO	79	28.00%
ALGUNAS VECES	45	16.00%
CASI SIEMPRE	31	11.00%
SI	54	19.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 25



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Investigación, sub-criterio Planificación de la Investigación, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 46% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 54% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que no existen las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de investigación en su Facultad.

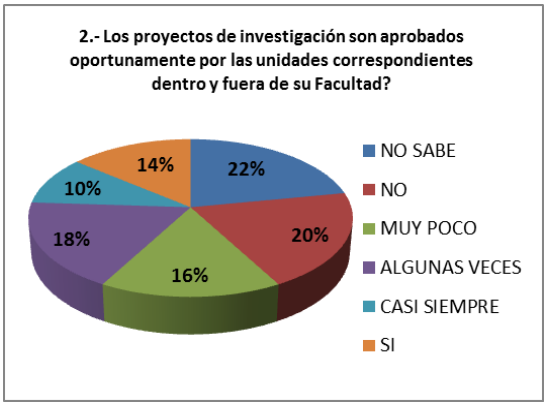
2.- Los proyectos de investigación son aprobados oportunamente por las unidades correspondientes dentro y fuera de su Facultad?.

Tabla No. 28

NO SABE	62	22.00%
NO	57	20.00%
MUY POCO	45	16.00%
ALGUNAS VECES	51	18.00%
CASI SIEMPRE	28	10.00%
SI	40	14.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 26



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Investigación, sub-criterio Planificación de la Investigación, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 42% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 58% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que los proyectos de investigación no son aprobados oportunamente por las unidades correspondientes dentro y fuera de su Facultad.

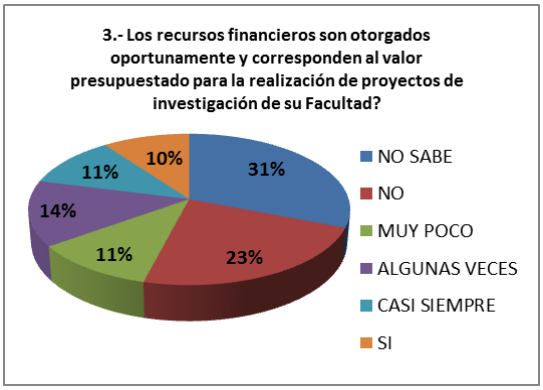
3.- Los recursos financieros son otorgados oportunamente y corresponden al valor presupuestado para la realización de proyectos de investigación de su Facultad?.

Tabla No. 29

NO SABE	88	31.00%
NO	65	23.00%
MUY POCO	31	11.00%
ALGUNAS VECES	40	14.00%
CASI SIEMPRE	31	11.00%
SI	28	10.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 27



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Investigación, sub-criterio Planificación de la Investigación, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 35% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 65% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que los recursos financieros no son otorgados oportunamente y no corresponden al valor presupuestado para la realización de proyectos de investigación de su Facultad.

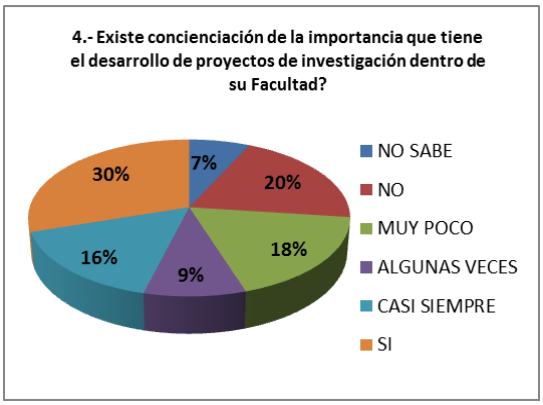
4.- Existe concienciación de la importancia que tiene el desarrollo de proyectos de investigación dentro de su Facultad?.

Tabla No. 30

NO SABE	20	7.00%
NO	57	20.00%
MUY POCO	51	18.00%
ALGUNAS VECES	25	9.00%
CASI SIEMPRE	45	16.00%
SI	85	30.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 28



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Investigación, sub-criterio Planificación de la Investigación, pregunta 4, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 55% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 45% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que si existe concienciación de la importancia que tiene el desarrollo de proyectos de investigación dentro de su Facultad. Sin embargo existe otro porcentaje considerable de docentes que creen lo contrario.

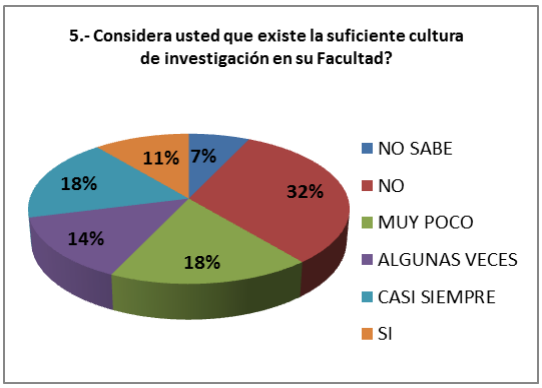
5.- Considera usted que existe la suficiente cultura de investigación en su Facultad?.

Tabla No. 31

NO SABE	20	7.00%
NO	91	32.00%
MUY POCO	51	18.00%
ALGUNAS VECES	40	14.00%
CASI SIEMPRE	51	18.00%
SI	31	11.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 29



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Investigación, sub-criterio Planificación de la Investigación, pregunta 5, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 43% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 57% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que no existe la suficiente cultura de investigación en su Facultad.

4.1 ORGANIZACIÓN.-

4.1.1 VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

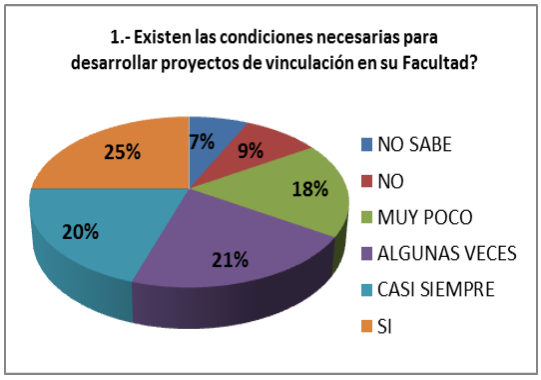
1.- Existen las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de vinculación en su Facultad?.

Tabla No. 32

NO SABE	**20**	**7.00%**
NO	25	9.00%
MUY POCO	51	18.00%
ALGUNAS VECES	59	21.00%
CASI SIEMPRE	57	20.00%
SI	71	25.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 30



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Vinculación con la Colectividad, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 66% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 34% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que si existen las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de vinculación en su Facultad.

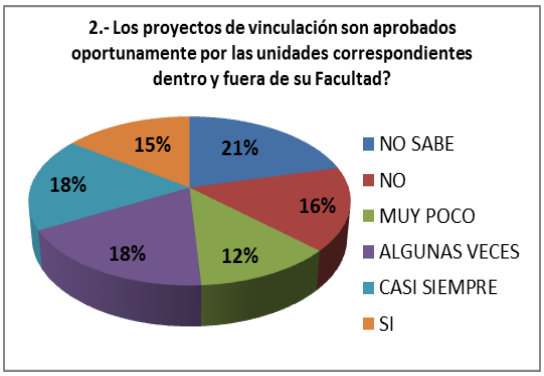
2.- Los proyectos de vinculación son aprobados oportunamente por las unidades correspondientes dentro y fuera de su Facultad?.

Tabla No. 33

NO SABE	**59**	**21.00%**
NO	45	16.00%
MUY POCO	34	12.00%
ALGUNAS VECES	51	18.00%
CASI SIEMPRE	51	18.00%
SI	42	15.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 31



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Vinculación con la Colectividad, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 51% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 49% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que los proyectos de vinculación si son aprobados oportunamente por las unidades correspondientes dentro y fuera de su Facultad. Sin embargo existe otro porcentaje considerable de docentes que creen lo contrario.

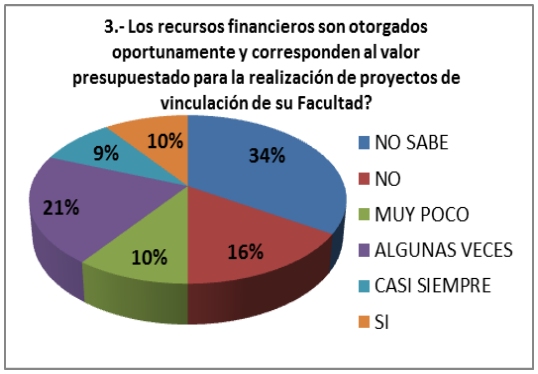
3.- Los recursos financieros son otorgados oportunamente y corresponden al valor presupuestado para la realización de proyectos de vinculación de su Facultad?.

Tabla No. 34

NO SABE	96	34.00%
NO	45	16.00%
MUY POCO	28	10.00%
ALGUNAS VECES	59	21.00%
CASI SIEMPRE	25	9.00%
SI	28	10.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 32



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Vinculación con la Colectividad, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 40% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 60% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que los recursos financieros no son otorgados oportunamente y que no corresponden al valor presupuestado para la realización de proyectos de vinculación de su Facultad.

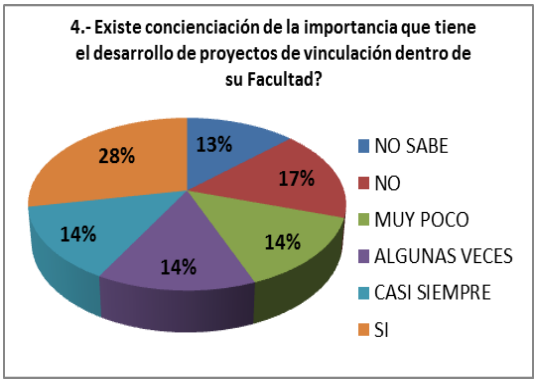
4.- Existe concienciación de la importancia que tiene el desarrollo de proyectos de vinculación dentro de su Facultad?.

Tabla No. 35

NO SABE	**37**	**13.00%**
NO	48	17.00%
MUY POCO	40	14.00%
ALGUNAS VECES	40	14.00%
CASI SIEMPRE	40	14.00%
SI	79	28.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 33



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Vinculación con la Colectividad, pregunta 4, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 56% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 44% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que si existe concienciación de la importancia que tiene el desarrollo de proyectos de vinculación dentro de su Facultad. Sin embargo existe otro porcentaje considerable de docentes que creen lo contrario.

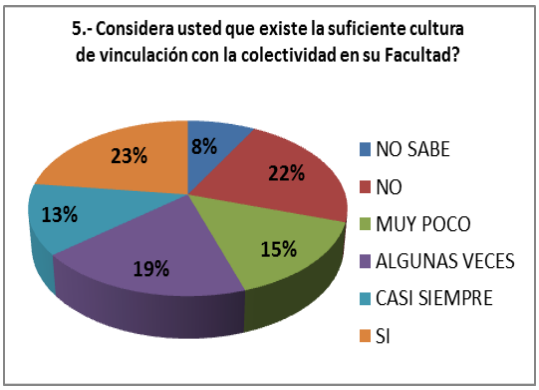
5.- Considera usted que existe la suficiente cultura de vinculación con la colectividad en su Facultad?.

Tabla No. 36

NO SABE	23	8.00%
NO	62	22.00%
MUY POCO	42	15.00%
ALGUNAS VECES	54	19.00%
CASI SIEMPRE	37	13.00%
SI	65	23.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 34



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Vinculación con la Colectividad, pregunta 5, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 55% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 45% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que si existe la suficiente cultura de vinculación con la colectividad en su Facultad. Sin embargo existe otro porcentaje considerable de docentes que creen lo contrario.

4.1.2 TRANSPARENCIA

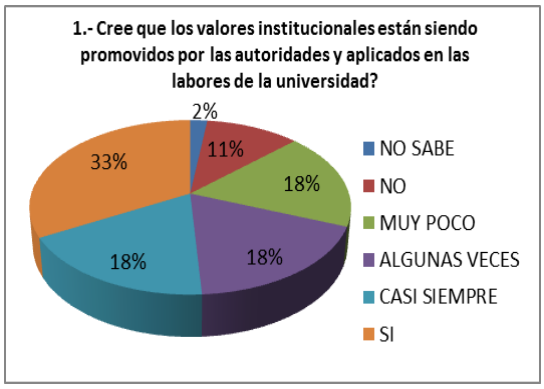
1.- Cree que los valores institucionales están siendo promovidos por las autoridades y aplicados en las labores de la universidad?.

Tabla No. 37

NO SABE	**6**	**2.00%**
NO	31	11.00%
MUY POCO	51	18.00%
ALGUNAS VECES	51	18.00%
CASI SIEMPRE	51	18.00%
SI	93	33.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 35



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Transparencia, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 69% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 31% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que los valores institucionales si están siendo promovidos por las autoridades y aplicados en las labores de la universidad.

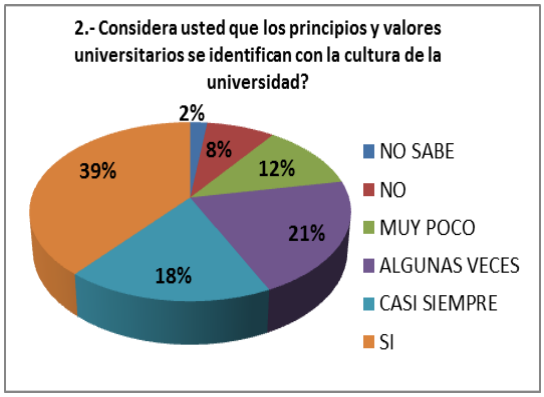
2.- Considera usted que los principios y valores universitarios se identifican con la cultura de la universidad?.

Tabla No. 38

NO SABE	**6**	**2.00%**
NO	23	8.00%
MUY POCO	34	12.00%
ALGUNAS VECES	59	21.00%
CASI SIEMPRE	51	18.00%
SI	110	39.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 36



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Transparencia, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 78% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 22% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que los principios y valores universitarios se identifican con la cultura de la universidad.

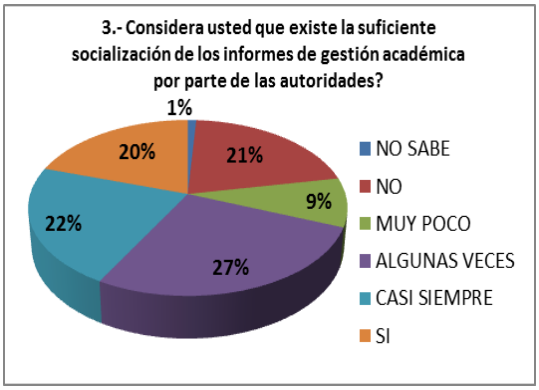
3.- Considera usted que existe la suficiente socialización de los informes de gestión académica por parte de las autoridades?.

Tabla No. 39

NO SABE	**3**	**1.00%**
NO	59	21.00%
MUY POCO	25	9.00%
ALGUNAS VECES	76	27.00%
CASI SIEMPRE	62	22.00%
SI	57	20.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 37



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Transparencia, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 69% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 31% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que si existe la suficiente socialización de los informes de gestión académica por parte de las autoridades.

4.1.3 REGLAMENTACIÓN

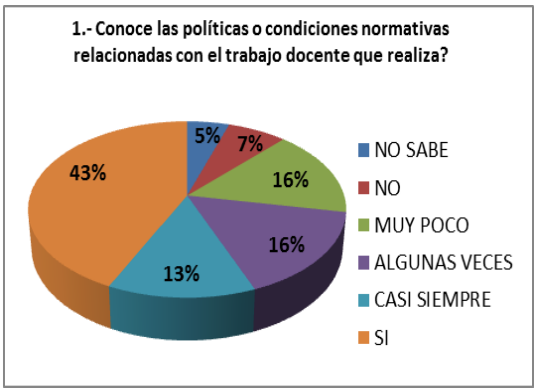
1.- Conoce las políticas o condiciones normativas relacionadas con el trabajo docente que realiza?.

Tabla No. 40

NO SABE	**14**	**5.00%**
NO	20	7.00%
MUY POCO	45	16.00%
ALGUNAS VECES	45	16.00%
CASI SIEMPRE	37	13.00%
SI	122	43.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 38



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Reglamentación, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 72% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 28% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que si conocen las políticas o condiciones normativas relacionadas con el trabajo docente que realiza.

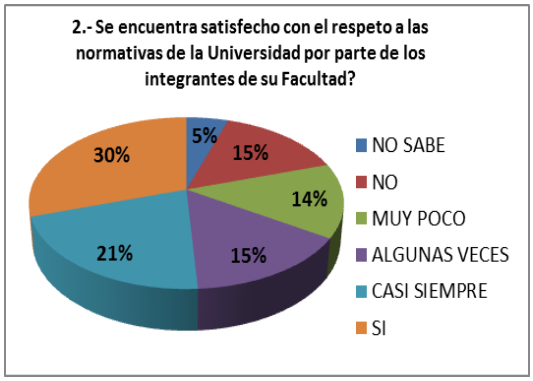
2.- Se encuentra satisfecho con el respeto a las normativas de la Universidad por parte de los integrantes de su Facultad?.

Tabla No. 41

NO SABE	**14**	**5.00%**
NO	42	15.00%
MUY POCO	40	14.00%
ALGUNAS VECES	42	15.00%
CASI SIEMPRE	59	21.00%
SI	85	30.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 39



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Reglamentación, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 66% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 34% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que si se encuentran satisfechos con el respeto a las normativas de la Universidad por parte de los integrantes de su Facultad.

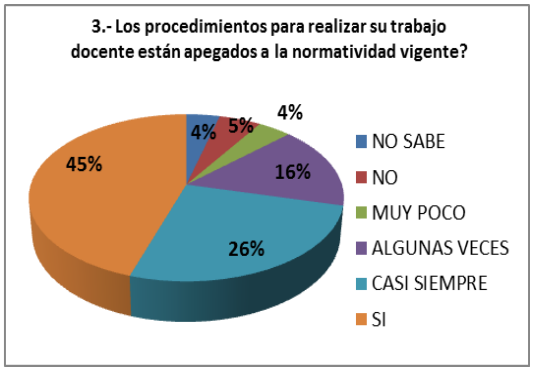
3.- Los procedimientos para realizar su trabajo docente están apegados a la normatividad vigente?.

Tabla No. 42

NO SABE	**11**	**4.00%**
NO	14	5.00%
MUY POCO	11	4.00%
ALGUNAS VECES	45	16.00%
CASI SIEMPRE	74	26.00%
SI	127	45.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 40



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Reglamentación, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 87% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 13% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que los procedimientos para realizar su trabajo docente si están apegados a la normatividad vigente.

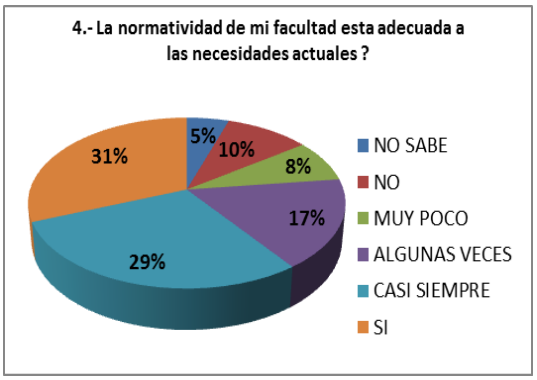
4.- La normatividad de mi facultad esta adecuada a las necesidades actuales?.

Tabla No. 43

NO SABE	**14**	**5.00%**
NO	28	10.00%
MUY POCO	23	8.00%
ALGUNAS VECES	48	17.00%
CASI SIEMPRE	82	29.00%
SI	88	31.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 41



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Reglamentación, pregunta 4, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 77% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 23% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que la normatividad de la facultad si esta adecuada a las necesidades actuales.

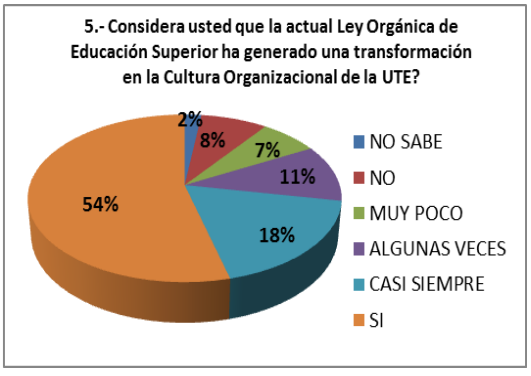
5.- Considera usted que la actual Ley Orgánica de Educación Superior ha generado una transformación en la Cultura Organizacional de la UTE?

Tabla No. 44

NO SABE	**6**	**2.00%**
NO	23	8.00%
MUY POCO	20	7.00%
ALGUNAS VECES	31	11.00%
CASI SIEMPRE	51	18.00%
SI	153	54.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 42



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Organización, sub-criterio Reglamentación, pregunta 5, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 83% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 17% respondió no, muy poco, y no

sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran que la actual Ley Orgánica de Educación Superior ha generado una transformación en la Cultura Organizacional de la UTE.

5.1 INFRAESTRUCTURA.-

5.1.1 TIC´S

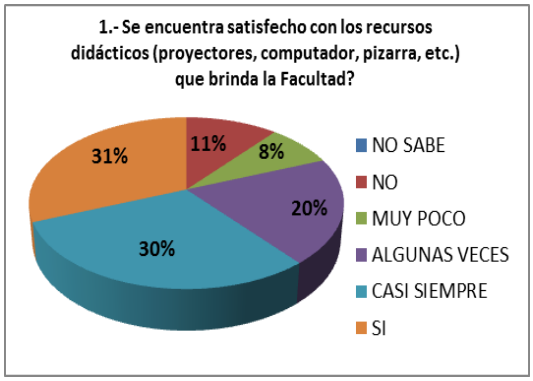
1.- Se encuentra satisfecho con los recursos didácticos (proyectores, computador, pizarra, etc.) que brinda la Facultad?

Tabla No. 45

NO SABE	**0**	**0.00%**
NO	31	11.00%
MUY POCO	23	8.00%
ALGUNAS VECES	57	20.00%
CASI SIEMPRE	85	30.00%
SI	88	31.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 43



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Infraestructura, sub-criterio Tic´s, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 81% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 19% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con los recursos didácticos (proyectores, computador, pizarra, etc.) que brinda la Facultad.

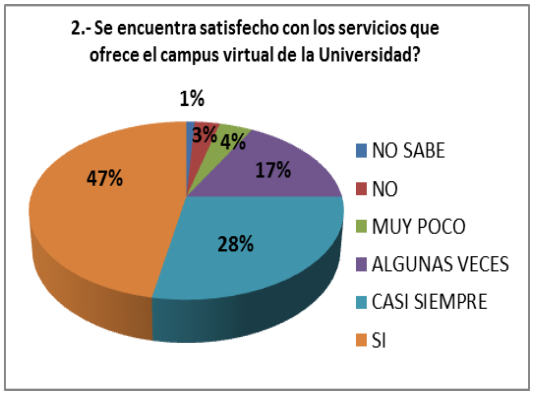
2.- Se encuentra satisfecho con los servicios que ofrece el campus virtual de la Universidad?

Tabla No. 46

NO SABE	**3**	**1.00%**
NO	8	3.00%
MUY POCO	11	4.00%
ALGUNAS VECES	48	17.00%
CASI SIEMPRE	79	28.00%
SI	133	47.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 44



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Infraestructura, sub-criterio Tic´s, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 92% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 8% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con los servicios que ofrece el campus virtual de la Universidad.

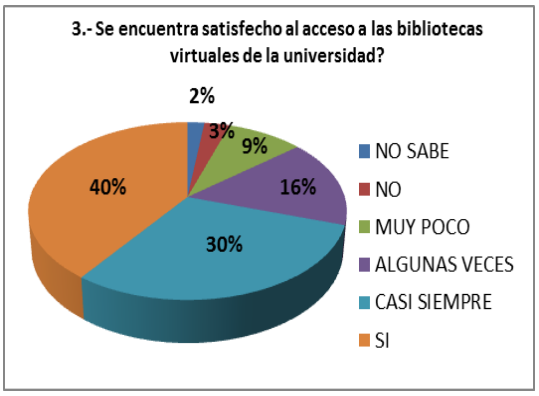
3.- Se encuentra satisfecho al acceso a las bibliotecas virtuales de la universidad?

Tabla No. 47

NO SABE	**6**	**2.00%**
NO	8	3.00%
MUY POCO	25	9.00%
ALGUNAS VECES	45	16.00%
CASI SIEMPRE	85	30.00%
SI	113	40.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 45



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Infraestructura, sub-criterio Tic´s, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 86% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 14% respondió no, muy poco, y no sabe;

desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con el acceso a las bibliotecas virtuales de la universidad.

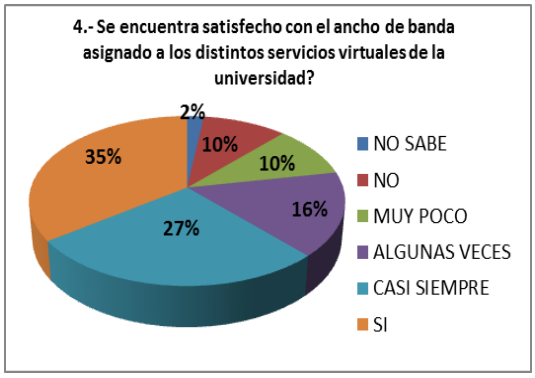
4.- Se encuentra satisfecho con el ancho de banda asignado a los distintos servicios virtuales de la universidad?

Tabla No. 48

NO SABE	**6**	**2.00%**
NO	28	10.00%
MUY POCO	28	10.00%
ALGUNAS VECES	45	16.00%
CASI SIEMPRE	76	27.00%
SI	99	35.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 46



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Infraestructura, sub-criterio Tic´s, pregunta 4, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 78% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 22% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con el ancho de banda asignado a los distintos servicios virtuales de la universidad.

5.1.2 ESPACIOS DOCENTES

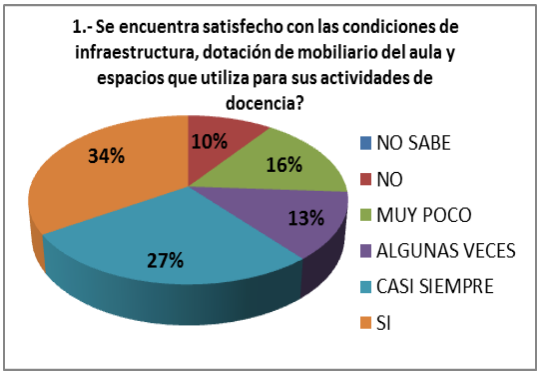
1.- Se encuentra satisfecho con las condiciones de infraestructura, dotación de mobiliario del aula y espacios que utiliza para sus actividades de docencia?

Tabla No. 49

NO SABE	**0**	**0.00%**
NO	28	10.00%
MUY POCO	45	16.00%
ALGUNAS VECES	37	13.00%
CASI SIEMPRE	76	27.00%
SI	96	34.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 47



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Infraestructura, sub-criterio Espacios Docentes, pregunta 1, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 74% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 26% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con las condiciones de infraestructura, dotación de mobiliario del aula y espacios que utiliza para sus actividades de docencia.

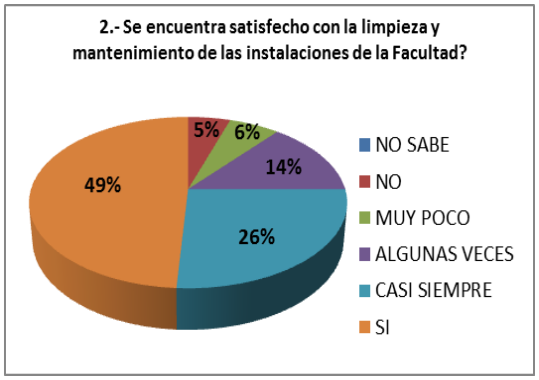
2.- Se encuentra satisfecho con la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la Facultad?

Tabla No. 50

NO SABE	**0**	**0.00%**
NO	14	5.00%
MUY POCO	17	6.00%
ALGUNAS VECES	40	14.00%
CASI SIEMPRE	74	26.00%
SI	139	49.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 48



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Infraestructura, sub-criterio Espacios Docentes, pregunta 2, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 89% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 11% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la Facultad.

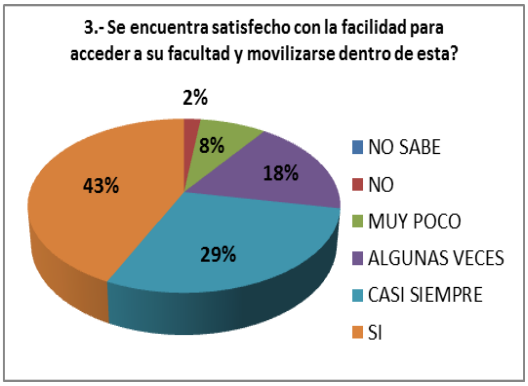
3.- Se encuentra satisfecho con la facilidad para acceder a su facultad y movilizarse dentro de esta?

Tabla No. 51

NO SABE	**0**	**0.00%**
NO	6	2.00%
MUY POCO	23	8.00%
ALGUNAS VECES	51	18.00%
CASI SIEMPRE	82	29.00%
SI	122	43.00%
TOTALES	**283**	**100.00%**

Fuente: UTE
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Gráfico No. 49



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el criterio Infraestructura, sub-criterio Espacios Docentes, pregunta 3, de los 283 docentes que respondieron la pregunta en análisis, el 90% respondieron si, casi siempre y algunas veces; y, el 10% respondió no, muy poco, y no sabe; desprendiéndose que la mayoría de docentes consideran estar satisfechos con la facilidad para acceder a su facultad y movilizarse dentro de esta.

5.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La presente investigación tuvo como propósito analizar el impacto de la LOES vigente, para lo cual se consideró como referentes de estudio los documentos relacionados con: el informe final sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES a la Universidad Tecnológica Equinoccial; y, el PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017, lo que permitió determinar cómo estos procesos o denominados también criterios han originado transformación y cambio en la cultura organizacional de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

5.2.1 ANALSIS DE LOS PRINCIPALES PROCESOS O CRITERIOS DE TRANSFORMACIÓN QUE ORIGINARON CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL (UTE).

Para realizar el presente análisis, se considerará en cuadros comparativos cada criterio y sub-criterio, determinando por una parte los principales hallazgos resultado de la aplicación del cuestionario a los docentes de la UTE; y, por otro lado los resultados obtenidos de la Evaluación, Acreditación y Categorización realizado por el CEAACES a la Universidad Tecnológica Equinoccial; y, el PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017. Con esto se podrá obtener suficientes elementos para determinar cuáles fueron los procesos o criterios de transformación que originaron cambios en la cultura organizacional de la UTE.

Concluido dicho análisis comparativo se procederá a establecer los factores determinantes de la cultura organizacional de la UTE, tomando como base el modelo desarrollado por el profesor Hernán Álvarez Londoño (1995) de la Universidad del Valle del Cauca en donde establece los factores determinantes del clima organizacional en dicha institución de educación superior.

El objetivo fundamental de los factores que se va a señalar, es que los docentes puedan adaptar el modelo a cada situación y permitir, al mismo tiempo, adaptar los resultados del cuestionario a los docentes UTE, con los criterios y sub-criterios de evaluación del CEAACES permitiendo mejorar el clima organizacional. Los factores serían los siguientes:

- **Claridad Organizacional:** Mientras más conocimiento haya de la misión, los objetivos, las políticas y las estrategias por las personas integrantes de la organización, más adecuadas serán sus decisiones y acciones, mejor será la comunicación, habrá menos lugar a conflictos y mejor será el clima Organizacional.

- **Estructura Organizacional:** Si la estructura es realmente un medio ágil y flexible, que permita la integración de individuos y grupos, así como la agilización e integración de individuos y grupos, así como la agilización e integración de los diversos procesos, en función de la misión y los objetivos, mejor será el clima Organizacional.

- **Participación:** Si en todo lo relacionado directamente con su trabajo, todos nuestros miembros de la organización tienen la posibilidad de informarse en forma oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones, mejor será el clima Organizacional.

- **Instalaciones:** Si el ambiente físico, en el cual se desenvuelve la vida diaria de la organización, es agradable, estético, seguro, funcional y con las comodidades necesarias para sentirse a gusto, mejor será el clima Organizacional.

- **Comportamiento Sistémico:** Si las personas y las diversas áreas de la organización tienen clara conciencia de que la misión y los objetivos de la organización están por encima de cualquier interés personal o sectorial, e interactúan positivamente y siempre como un todo, en aras de alcanzarlos, mejor será el clima Organizacional.

- **Relación Simbiótica:** Si empresarios y empleados no se perciben como “enemigos”, a la manera tradicional, sino como amigos, que mediante diferentes aportes y funciones buscan sacar provecho de su vida común, con más y mejores beneficios para todos, mejor será el clima Organizacional.

- **Liderazgo:** Si quienes tienen cargos administrativos o de dirección, en los diferentes niveles, son personas motivadas, receptivas, asequibles, creativas, orientadoras e impulsadoras de las decisiones y acciones individuales y grupales, mejor será el clima Organizacional.

- **Consenso:** Si las diferentes decisiones que se toman en los diversos grupos se hacen mediante el consenso, que los mantiene unidos, en lugar

de la votación o de la imposición de quienes tienen el poder, que puede dividirlos, mejor será el clima Organizacional.

- **Trabajo Gratificante:** Si la organización procura ubicar a las personas en el cargo que más les guste (siempre y cuando estén debidamente capacitadas para ejercerlo) y con funciones realmente enriquecidas, de tal manera que les represente un desafío interesante, encontrarán la mejor posibilidad de realización personal, disfrutarán más de su trabajo, lo realizarán con amor y calidad, serán más creativas y productivas y mejor será el clima Organizacional.

- **Desarrollo Personal:** Si todas las personas tienen posibilidades reales y permanentes de continuar su formación personal y profesional, mejor será el clima Organizacional.

- **Elementos de Trabajo:** Si para la labor diaria las personas pueden contar en su puesto de trabajo con los mejores y más modernos elementos o ayudas, a fin de que puedan hacerlo con más calidad y comodidad, a la vez que estar a tono con la época, se sentirá más a gusto, serán más creativas y productivas y mejor será el clima Organizacional.

- **Relaciones Interpersonales:** Si las personas cuentan con un excelente espacio para sus relaciones con los demás, en donde haya libertad de expresión, justicia, verdad, respeto y consideración a las maneras de pensar, de sentir y de actuar, apoyo, trato digno y cordial, en fin, un lugar en donde sean realmente trascendentes las relaciones del hombre con el hombre, mejor será el clima Organizacional.

- **Solución de Conflictos:** Si los conflictos que se presentan entre personas y entre grupos se afrontan y solucionan oportunamente, en lugar de evadirlos, procurando soluciones satisfactorias para las partes involucradas y el acercamiento entre ellas, mejor será el clima Organizacional.

- **Expresión Informal Positiva:** Si dentro de la necesaria formalidad que la organización debe mantener, las personas y los grupos encuentran

amplias posibilidades de expresarse positivamente de manera informal, habrá más camaradería entre ellos, mayor agilidad en los diversos procesos y mejor será el clima Organizacional.

- **Estabilidad Laboral:** Si la organización ofrece a sus miembros un grado importante de estabilidad laboral, que genere en ellos la tranquilidad necesaria para desarrollar una buena labor, sin la angustia que produce la posibilidad de un despido repentino, mejor será el clima Organizacional.

- **Valoración:** Si a las personas que son creativas y que cumplen con calidad y oportunamente con sus labores, se les valora, se les destaca o se les incentiva en una u otra forma, mejor será el clima Organizacional.

- **Salario:** Si el salario recibido por las personas es una justa retribución por su trabajo, y mejora cuando las condiciones económicas de la organización también lo hacen, mejor será el clima Organizacional.

- **Agilidad:** Si las normas, procedimientos, manuales, controles, etc., se simplifican y reducen a lo estrictamente necesario, buscando agilizar el trabajo de las personas y los diversos procesos, mejor será el clima Organizacional.

- **Evaluación del Desempeño:** Si los sistemas de evaluación del desempeño son objetivos, oportunos, equitativos y constructivos, más no represivos, mejor será el clima Organizacional.

- **Retroalimentación:** Si las personas y los grupos tienen la oportunidad de conocer con alguna frecuencia, el pensamiento y sentimiento respetuoso de los demás sobre su comportamiento, con el fin de que consideren la posibilidad de mantenerlo porque los demás lo encuentran positivo o se sienten a gusto con él o de modificarlo, por lo contrario, mejores serán sus relaciones y mejor será el clima Organizacional.

- **Selección de Personal:** Si la gente que la organización vincula para ejercer determinadas labores, además de contar con el talento necesario para ejercerlas, se destacan por su calidad humana, mejor será el clima Organizacional.

- **Inducción:** Si desde el mismo momento de su vinculación a la organización, las personas son tratadas con respeto y cordialidad, y si la inducción las lleva, tanto a ambientarlas rápidamente con los demás, como a un profundo conocimiento de la organización y de su puesto de trabajo, mejor será el clima Organizacional.

- **Imagen de la Organización:** Si las personas que integran la organización tienen una excelente imagen de la misma, mejor será el clima Organizacional.

CUADRO No. 4, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE VS. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

CRITERIO: ACADÉMIA

SUB-CRITERIOS:
- FORMACIÓN
- DEDICACIÓN
- CARRERA DOCENTE

RESULTADOS LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE	**LOES; RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.**
En lo referente a las **oportunidades de formación profesional**, la percepción de los encuestados, es que la UTE si ofrece programas de capacitación y actualización profesional (73%); así como también se otorga el tiempo necesario (72%) y el apoyo suficiente por parte de los jefes inmediatos (69%) para su formación profesional.	• Al comparar escenarios podemos manifestar que antes de la aplicación de la LOES, los Docentes no tenían el suficiente interés de desarrollarse profesionalmente y peor aún estar actualizados en sus conocimientos; en el escenario actual este panorama ha cambiado porque se percibe que el docente siente la necesidad de involucrarse en su formación profesional no solo por cumplir requisitos exigidos sino por buscar excelencia académica. Es así como actualmente aproximadamente más del 15% de docentes a tiempo completo se encuentran formándose a nivel de maestría y PhD. • Dentro de los Objetivos Institucionales relacionados con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece “Disponer de una planta docente comprometida y con alto perfil académico”; creando condiciones de pertenencia institucional de docentes; Incorporando docentes nuevos únicamente con título de PhD y apoyando a los docentes de la UTE en su formación de cuarto nivel. Se puede relacionar que los resultados de la encuesta aplicada en este criterio, manifestando que se encuentran alineados con los objetivos estratégicos de la UTE

	• Los artículos 156 y 157 de la LOES, hacen relación con la capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras; así como también de las facilidades para perfeccionamiento.
Cuando se menciona sobre las **becas tanto dentro como fuera del país**, el sentir de los docentes es que no existe el suficiente apoyo económico para desarrollar sus estudios de formación académica (62%). De igual forma consideran no existir la suficiente socialización de las mismas (49%).	• De igual forma es necesario realizar el análisis comparativo en el sentido del establecimiento de los Objetivos Institucionales relacionados con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece “Disponer de una planta docente comprometida y con alto perfil académico”; creando condiciones de pertenencia institucional de docentes; Incorporando docentes nuevos únicamente con título de PhD y apoyando a los docentes de la UTE en su formación de cuarto nivel (ver cuadro. • Tomando en cuenta además el contexto jurídico en el que se menciona en los artículos 156 y 157 de la LOES, donde se reglamenta la capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras; así como también de las facilidades para perfeccionamiento. • Por otro lado se establece la necesidad de crear mecanismos efectivos de comunicación y socialización de programas de becas dentro y fuera del país.

En lo relacionado con el criterio **Dedicación**, **TC, TP Y MT**, la percepción de los encuestados es que se encuentran satisfechos tanto con el tipo de relación laboral (92%); las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo docente (92%) e inclusive con la carga de trabajo individual y asignaturas a su cargo (78%).	• Realizado un análisis comparativo entre los resultados de la encuesta y este sub- criterio específicamente, lo podemos relacionar con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece "Fortalecer el modelo de desarrollo de la universidad, mediante procesos eficientes y eficaces de la gestión académica y administrativa transparentes que faciliten la adaptación a los cambios del entorno"; optimizando los instrumentos de gestión que respondan a las necesidades, retos y exigencias de la universidad. Es decir que los docentes de la UTE, estarían con la actitud y aptitud suficientes para llevar a cabo este objetivo. • Por otro lado si consideramos el Informe de Acreditación de la UTE por el CEAACES, podemos determinar que en el criterio respectivo y el valor indicador; Estudiantes por docente tiempo completo (38,46); Horas clase tiempo completo (13,10); Porcentaje tiempo completo (35,85); determinándose que en un promedio general estaríamos en los parámetros exigidos por el CEAACES. • En los Resultados de la Planificación 2014 UTE, Evolución de algunas variables de acuerdo al modelo CEAACES, podemos evidenciar que para el año 2014 del total de 1.172; existe 514 Docentes a TC, representando el 44%; y, 658 Docentes TP/MT representando el 56%, evidenciando que estaríamos acercándonos a los parámetros exigidos por el CEAACES. • En los artículos 147 y 149 de la LOES, se reglamenta la dedicación de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras; a Tiempo Completo; Tiempo Parcial; Medio Tiempo.
En lo referente al criterio **Carrera Docente, Estabilidad, Institucionalización, Escalafón, Remuneraciones; Derechos de las Mujeres;** la percepción de los encuestados es que se encuentran satisfechos con las oportunidades de crecimiento que le brinda la UTE (73%); con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo (76%); con los beneficios adicionales que ofrece la UTE (87%); con el reconocimiento de su trabajo docente por parte de las autoridades	• Realizado un análisis comparativo entre los resultados de la encuesta y este sub- criterio específicamente lo podemos relacionar con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece "Fortalecer el modelo de desarrollo de la universidad, mediante procesos eficientes y eficaces de la gestión académica y administrativa transparentes que faciliten la adaptación a los cambios del entorno"; optimizando los

de la Facultad (76%); con el reconocimiento de su trabajo docente que se percibe por parte de sus estudiantes (95%); con la realización profesional conseguida por su trabajo docente (92%); con la comunicación y coordinación mantenida en su Facultad o Área de Trabajo (76%); con la forma en que se supervisa su trabajo docente (74%). En lo referente al sentir de que en mi facultad las mujeres tienen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo, la mayoría de encuestados (85%) respondieron que si tienen las mismas posibilidades de desarrollarse en cada una de las Facultades; de igual forma el (91%) de los encuestados manifiesta que las mujeres tienen las mismas oportunidades de ocupar altos cargos académicos.	instrumentos de gestión que respondan a las necesidades, retos y exigencias de la universidad. Es decir que los derechos de las mujeres docentes y que ocupan altos cargos de dirección deben estar alineados y reglamentados en este modelo de desarrollo de la universidad. • En el Informe de Acreditación de la UTE por el CEAACES, se puede determinar que en el criterio Derechos de Mujeres y el valor indicador; Carrera Docente, Estabilidad, Titularidad (74,92), Titularidad Tiempo Completo (69,35); Institucionalización, Escalafón; Concurso (21,32), Escalafón (3), Evaluación (3); Dirección Mujeres (27,78); Docencia Mujeres (34,61); determinándose que en un promedio general estaríamos en los parámetros exigidos por el CEAACES. • En los Resultados de la Planificación 2014 UTE, Evolución de algunas variables de acuerdo al modelo CEAACES, podemos evidenciar que para el año 2014 del total de 1.172 docentes; 326 (27%) corresponden a mujeres titulares, confirmando los resultados obtenidos del informe del CEAACES. • En los artículos 6, literal c), 56, 71, 75, 91, 145, 146, 152, 155 de la LOES, se reglamenta la Carrera Docente (Estabilidad, Institucionalización, Escalafón, Remuneraciones, Derechos de las Mujeres).
FACTORES DETERMINANTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UTE, RESULTADO DEL ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PROCESOS Y CRITERIOS DE TRANSFORMACIÓN. • Desarrollo Personal • Trabajo Gratificante • Retroalimentación • Estabilidad Laboral. • Salario • Expresión Informal Positiva • Valoración	

- Relación Simbiótica
- Liderazgo

Por otro lado dentro de la evolución de los porcentajes de los criterios institucionales del modelo de evaluación CEAACES, para el 2014 el criterio **academia** obtuvo el 26.83%, de un peso relativo de 40%. (Ver tabla No 2)

Fuente: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 5, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE VS. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

CRITERIO: INVESTIGACIÓN

SUB-CRITERIOS:
- PLANIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

RESULTADOS LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE	**LOES; RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.**
En lo referente al sub - criterio **Investigación;** la percepción de los encuestados sobre la existencia de las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de investigación en su Facultad, la respuesta se encuentra dividida, SI (46%) y NO (54%); en cuanto a la aprobación oportuna de los proyectos de investigación por las unidades correspondientes, la mayoría (58%) considerar no tener dicho asentimiento oportuno; al igual que cuando se habla de la asignación oportuna de los recursos financieros, la mayoría (65%) considera que estos no tienen la aquiescencia del caso. Cuando se habla de la concienciación de la importancia que tiene el desarrollo de proyectos de investigación dentro de su Facultad, la mayoría (55%) considera que si existe la suficiente significación y estar de acuerdo del impulso de investigaciones en su Facultad; sin embargo consideran que no se ha alcanzado la suficiente cultura de investigación requerida en los actuales momentos (57%), respondió que NO. Dando cuenta de lo analizado en este criterio de Investigación, se deja	• Realizado un análisis comparativo entre los resultados de la encuesta y este sub- criterio específicamente lo podemos relacionar con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece “Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos”, impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo, participando en redes de investigación nacionales e internacionales a través de grupos de investigación, incrementando la producción y mejorando la gestión y transferencia de la investigación, publicando al menos 200 artículos en Latindex, 65 indexadas, 90 artículos en seminarios y 30 libros revisados por pares. Como podemos visualizar el parecer de los encuestados dista mucho del contexto estratégico planteado para fomentar dentro de la universidad una cultura de investigación, por lo tanto se debería plantear mecanismos adecuados de participación a efectos de viabilizar este objetivo institucional relacionado con la investigación.

entrever que existe falencias al establecer el nivel que las Instituciones de Educación Superior, en este caso la UTE, debe alcanzar en la generación un nuevo conocimiento a través de la investigación científica, por lo tanto se debería considerar estas perspectivas de los encuestados a efecto de dar inmediata solución a los problemas encontrados.	• En los Resultados de la Planificación 2014 UTE, Evolución de algunas variables de acuerdo al modelo CEAACES, podemos evidenciar que para el año 2014 existieron 121 Publicaciones LATINDEX, 34 Publicaciones seminarios, 31 Publicaciones indexadas; y, 8 Libros científicos, lo que da cuenta que estaríamos a la mitad de conseguir el Objetivo Institucional relacionado con la Investigación, tomando en cuenta además los inconvenientes planteados por los encuestados. • En los artículos 35, 36, 91, 140, 146, 147, de la LOES, se reglamenta la, investigación dentro de las Universidades y Escuelas Politécnicas.

FACTORES DETERMINANTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UTE, RESULTADO DEL ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PROCESOS Y CRITERIOS DE TRANSFORMACIÓN.

- Agilidad
- Retroalimentación
- Participación
- Liderazgo
- Consenso
- Elementos de Trabajo
- Relaciones Interpersonales
- Expresión Informal Positiva

Por otro lado dentro de la evolución de los porcentajes de los criterios institucionales del modelo de evaluación CEAACES, para el 2014 el criterio **Investigación** obtuvo el 7.55%, de un peso relativo de 20%. (Ver tabla No 2)

Fuente: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 6, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE VS. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

CRITERIO: ORGANIZACIÓN

SUB-CRITERIOS:
- VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD
- TRANPARENCIA
- REGLAMENTACIÓN

RESULTADOS LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE	**LOES; RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.**
En lo referente a la **Organización; Vinculación con la Colectividad,** la percepción de los encuestados sobre la existencia de las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de vinculación en su Facultad, la mayoría (66%) consideran que si existe el entorno adecuado; en cuanto a la aprobación oportuna de los proyectos de vinculación por las unidades correspondientes, la respuesta se encuentra dividida, SI (51%) y NO (49%) evidenciando de todas maneras que dichos procesos aún no se encuentran bien establecidos o rindiendo resultados esperados; al igual que cuando se habla de la asignación oportuna de los recursos financieros, la mayoría (60%) considera que estos no tienen la respuesta del caso. Cuando se habla de la concienciación de la importancia que tiene el desarrollo de proyectos de vinculación dentro de su Facultad, la mayoría (56%) considera que si existe la suficiente significación y estar de acuerdo del impulso de proyectos de vinculación en su Facultad; sin embargo consideran que si existe relativa cultura de vinculación con la colectividad requerida en los actuales momentos (55%), respondió que SI.	• En un análisis comparativo entre los resultados de la encuesta y este sub- criterio específicamente lo podemos relacionar con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece “Potenciar la vinculación con la colectividad con programas de impacto que mejoren el nivel de vida de los beneficiarios en base a las capacidades y vocación de la universidad”, identificando las necesidades del entorno y contrastando con las capacidades y vocación de la universidad, para generar proyectos de vinculación, ejecutando al menos un proyecto de vinculación que obedezca a un programa de impacto que mejore la calidad de vida de la comunidad, por carrera con la participación del 30% de los docentes y 20% de los estudiantes. Si consideramos el parecer de los encuestados dista mucho del contexto estratégico planteado para fomentar dentro de la universidad una cultura de vinculación, por lo tanto se debería plantear mecanismos adecuados que identifique y fomenten la participación activa de estudiantes y docentes en proyectos pertinentes de vinculación y se les otorgue todas las facilidades del caso en forma oportuna. • Considerando los Resultados de la Planificación 2014 UTE,

	Evolución de algunas variables de acuerdo al modelo CEAACES, podemos evidenciar que para el año 2014, existieron 46 proyectos de vinculación, dejando entrever que a pesar de la producción de proyectos, estos todavía no alcanzarían la exigencia del CEAACES, tomando en cuenta además el sentir de los encuestados, se debe entonces crear estrategias más sólidas que posibiliten la consecución de este objetivo institucional y requerimiento legal.
En lo referente a la **Organización; Transparencia,** la percepción de los encuestados sobre el manejo transparente de la información, relacionándola con la promoción de los valores institucionales por parte de las autoridades y la aplicación de estos en las labores de la universidad, la mayoría responden que estos si están siendo promovidos y son empleados en su cotidianidad laboral (69%); en cuanto a la percepción de que los principios y valores de la UTE se identifican con la cultura de la universidad, de igual forma el (78%) responde que afirmativamente. Cuando se refiere a la suficiente socialización de los informes de gestión académica por parte de las autoridades, el parecer mayoritario considera que si existe la suficiente transferencia de información (69%).	• En un análisis comparativo entre los resultados de la encuesta y este sub- criterio específicamente lo podemos relacionar con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece, "Fortalecer el modelo de desarrollo de la universidad, mediante procesos eficientes y eficaces de gestión académica y administrativa transparentes que faciliten la adaptación a los cambios del entorno", rindiendo cuentas y transparentando el accionar de la Universidad, informando anualmente a la comunidad universitaria y a la sociedad sobre el accionar y la proyección de la Universidad. Vemos que este objetivo si se está cumpliendo a cabalidad y ese es el sentir de los encuestados. • En los artículos 25 y 27 de la LOES, se reglamenta la rendición de cuentas en las Universidades y Escuelas Politécnicas.
En lo referente a la **Organización; Reglamentación,** la percepción de los encuestados en lo referente al nivel de aplicación de la normativa existente en la UTE, cuando se pregunta conocer sobre las políticas o condiciones normativas relacionadas con el trabajo docente, la mayoría responde que si esta consiente de dicha normativa (72%); de igual manera consideran la gran mayoría que existe el respeto a las normativas por parte de sus integrantes de la universidad (66%); el sentir es el mismo cuando se pregunta sobre los procedimientos para realizar su trabajo docente están apegados a la normatividad vigente (87%); lo mismo en cuanto al establecer la actualización de la normativa a las necesidades actuales dentro de la Facultad (77%). Cuando se habla del parecer sobre que la vigente Ley Orgánica de	• Realizado un análisis comparativo entre los resultados de la encuesta y este sub- criterio específicamente lo podemos relacionar con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece, "Fortalecer el modelo de desarrollo de la universidad, mediante procesos eficientes y eficaces de gestión académica y administrativa transparentes que faciliten la adaptación a los cambios del entorno", optimizando los instrumentos de gestión que respondan a las necesidades, retos y exigencias de la Universidad, disponiendo de un Modelo de Gestión Institucional, una estructura organizacional y las normas que permitan una administración eficiente. Dicho contexto estratégico va de la mano con el sentir de los encuestados.

Educación ha generado transformación en la Cultura Organizacional de la UTE, la mayoría piensa que la aplicación de dicha ley si está creando un cambio cultural (83%).	• Por otro lado se evidencia claramente que la aplicación de la vigente Ley Orgánica de Educación ha generado transformación en la Cultura Organizacional de la UTE, ese es el sentir de la mayoría de encuestados.

FACTORES DETERMINANTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UTE, RESULTADO DEL ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PROCESOS Y CRITERIOS DE TRANSFORMACIÓN.

- Agilidad
- Retroalimentación
- Participación
- Liderazgo
- Consenso
- Elementos de Trabajo
- Relaciones Interpersonales
- Expresión Informal Positiva
- Claridad Organizacional
- Estructura Organizacional
- Comportamiento Sistémico
- Relación Simbiótica
- Imagen de la Organización

Por otro lado dentro de la evolución de los porcentajes de los criterios institucionales del modelo de evaluación CEAACES, para el 2014 el criterio **Organización** obtuvo el 7.91%, de un peso relativo de 10%. (Ver tabla No 2)

Fuente: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 7, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE VS. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

CRITERIO: INFRAESTRUCTURA

SUB-CRITERIOS:
- TIC´S
- ESPACIOS DOCENTES

RESULTADOS LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA UTE	**LOES; RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES A LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Y, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.**
Cuando hacemos referencia a la **Infraestructura; TIC´S**, que permite evaluar la adecuación de la misma a las necesidades académicas, calidad de las aulas, la percepción de los encuestados cuando se pregunta sobre la satisfacción de los recursos didácticos (proyectores, computador, pizarra, etc.) que brinda la Facultad, la mayoría responde estar complacido (81%); igual criterio con los servicios que ofrece el campus virtual de la universidad (92%); mismo parecer con el acceso a las bibliotecas virtuales (86%); y, con el ancho de banda asignado a los distintos servicios virtuales (78%).	• En un análisis comparativo entre los resultados de la encuesta y este sub- criterio específicamente lo podemos relacionar con las Estrategias y estas con los Objetivos Tácticos de la UTE, especialmente cuando se establece, “Fortalecer el modelo de desarrollo de la universidad, mediante procesos eficientes y eficaces de gestión académica y administrativa transparentes que faciliten la adaptación a los cambios del entorno”, acondicionando los campus universitarios a estándares de calidad, brindando las facilidades a los estudiantes y docentes para que realicen sus actividades en instalaciones funcionales y cómodas. • Considerando los Resultados de la Planificación 2014 UTE, Evolución de algunas variables de acuerdo al modelo CEAACES, podemos evidenciar que para el año 2014, se determina que el No de accesos a bibliotecas virtuales fue de 1.397.200, el ancho de banda (kbps) 600.000, oficinas para los profesores TC 420, puestos de trabajo para los TP/MP 123. Estos resultados van de la mano con el sentir de la mayoría de los encuestados en estos sub – criterios. • En los artículos 6 literal c), y 143 de la LOES, se reglamenta lo relacionado con el manejo de las TIC´S y espacios docentes.
En lo referente a la **Infraestructura; Espacios Docente,** que permiten evaluar los espacios de bienestar, la percepción de los encuestados cuando se pregunta sobre las condiciones de infraestructura, dotación de mobiliario del aula y espacios que utiliza para sus actividades de docencia, la mayoría muestra satisfacción en cuanto a la asignación y comodidad de las instalaciones y servicios en general (74%); igual criterio manifiestan con la limpieza y mantenimiento de las instalaciones (89%); y, con la facilidad para acceder a su Facultad y movilizarse dentro de esta (90%).	

FACTORES DETERMINANTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UTE, RESULTADO DEL ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PROCESOS Y CRITERIOS DE TRANSFORMACIÓN.

- Estructura Organizacional
- Instalaciones
- Elementos de Trabajo
- Imagen de la Organización

Por otro lado dentro de la evolución de los porcentajes de los criterios institucionales del modelo de evaluación CEAACES, para el 2014 el criterio **Infraestructura** obtuvo el 16.15%, de un peso relativo de 20%. (Ver tabla No 2)

Fuente: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CATEGORIZACIÓN REALIZADO POR EL CEAACES, EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

5.3 DIAGNOSTICO DE LA PERCEPCIÓN DEL ACTOR PRINCIPAL DEL PROCESO DE CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN REPRESENTADO POR EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, SOBRE EL IMPACTO QUE TUVO LA APLICACIÓN DE LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR VIGENTE.

Para realizar el respectivo diagnóstico se tomó como referente el Informe de Rendición de Cuentas año 2014, en donde el señor Rector en una síntesis de información, plantea los logros muy significativos obtenidos por cada una de las seis Facultades, treinta y cuatro carreras, dos sedes, catorce centros de gestión académica, y dos institutos de la universidad que han desplegado sus mejores esfuerzos en docencia, investigación y servicio a la comunidad para servir a la juventud y a la sociedad ecuatoriana.

En base a lo manifestado anteriormente, se establecerá una tabla comparativa de la relación directa de estos logros significativos alcanzados en cada una de las Facultades, Institutos, y Centros de Gestión Académica, descritos en el informe en mención; y, resultados de la Planificación 2014 UTE, evolución de algunas variables de acuerdo al modelo CEAACES para el año 2014, Estrategias y Objetivos Tácticos de la UTE.

CUADRO No. 8, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

VICERECTORADO GENERAL ACADÉMICO:	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
CONVENIO POLITICA DE CUOTAS, UTE – SNNA En el año 2014, la Universidad Tecnológica Equinoccial, firmó un convenio con el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA), para la participación en el proyecto de política de cuotas que tiene como objetivo garantizar el acceso a la educación superior de grupos históricamente excluidos o discriminados. A la universidad se le asignó el 40% de los beneficios del programa a nivel nacional.	Mejorar la calidad de la oferta y la formación de los estudiantes, alineadas al modelo educativo. • Innovando la oferta de carreras y su estructura curricular de acuerdo a los requerimientos del país y a las fortalezas y vocación de la universidad. Renovar al menos 21 carreras hasta el 2017. • Midiendo, analizando y mejorando las carreras y extensiones con modelos especializados de acreditación. Lograr la acreditación de las carreras y el mejoramiento de los indicadores de las extensiones con los modelos de evaluación CEAACES. • Seleccionando y haciendo un seguimiento más riguroso a los estudiantes a lo largo de su vida estudiantil hasta su incorporación laboral. Incorporar y retener a estudiantes con alto potencial y rendimiento académico dentro de un sistema más inclusivo
SISTEMA DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS Se implementó el sistema de seguimiento, inserción profesional y apoyo al emprendimiento a graduados/as de la Universidad Tecnológica Equinoccial, para establecer y mantener una relación entre la institución y sus graduados/as con el objetivo de fomentar el crecimiento, desarrollo y bienestar en forma conjunta.	
LA UNIDAD DE EXCELENCIA ACADÉMICA Es una instancia estratégica responsable del mejoramiento continuo de la Universidad Tecnológica Equinoccial mediante el diseño, planificación y evaluación de sistemas y procesos educativos que fortalecen la calidad de la pedagogía, los lineamientos y políticas, que promueven la formación humana para la excelencia universitaria en coordinación con los diferentes estamentos de la UTE.	

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 9, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

FACULTAD: ARQUITECTURA, ARTES Y DISEÑO	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
Participación de los estudiantes y docentes con expertos internacionales a través de los denominados Workshop, de conferencias con especialistas de trayectoria profesional a nivel internacional.	Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos. • Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo. Participar en redes de investigaciones nacionales e internacionales a través de grupos de investigación.
Casa Abierta de la Carrera de Diseño de Modas. Desfile, Rueda de Negocios, Conferencias de las Tendencias.	

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 10, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

FACULTAD: CIENCIAS DE LA SALUD EUGENIO ESPEJO	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
Convenios de intercambio de docentes y estudiantes con universidades del país y del exterior, y con las Unidades Asistenciales Docentes de la ciudad para las prácticas pre - profesionales.	Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos. • Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo. Participar en redes de investigaciones nacionales e internacionales a través de grupos de investigación.
Programa de Telemedicina que permite enlace, en tiempo real, con centros hospitalarios y otras universidades.	
Odontología: Formación por medio del aprendizaje basado en problemas, metodología de la investigación, farmacoterapéutica y medicina basada en evidencias aplicada a la odontología, entre otros métodos.	

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 11, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

FACULTAD: TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMIA	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
VINCULACIÓN Proyecto de Recuperación de Saberes Ancestrales en la Comunidad Quilotoa, permiten mejorar la calidad de vida de las comunidades.	Potenciar la vinculación con la colectividad con programas de impacto que mejoren el nivel de vida de los beneficiarios en base a las capacidades y vocación de la universidad. • Identificando las necesidades del entorno y contrastando con las capacidades y vocación de la universidad, para generar proyectos de vinculación. Ejecutar al menos un proyecto de vinculación que obedezca a un programa de impacto que mejore la calidad de vida de la comunidad, por carrera con la participación del 30% de los docentes y 20% de los estudiantes.
La Yapa Mercado Central El proyecto “La Yapa “es una iniciativa de la sinergia entre la academia, la empresa pública y la empresa privada con la finalidad de fortalecer y plantear nuevos mecanismos de difusión de la identidad culinaria que existe en los mercados del Distrito Metropolitano de Quito.	
INVESTIGACIÓN **Primer Congreso Internacional sobre Investigaciones en Turismo, Hotelería y Gastronomía** La planificación contempla la ejecución del Congreso Internacional de Investigación en Turismo, Hotelería y Gastronomía, los días 11,12 y 13 de noviembre de 2015.	
Centro de Investigación Turística El Centro de Investigación Turística se creó con la finalidad de ejecutar estudios y proyectos de desarrollo e innovación en las áreas de turismo, hotelería y gastronomía, con la participación de docentes y estudiantes.	Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos. • Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo. Participar en redes de investigaciones nacionales e internacionales a través de grupos de investigación.

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 12, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

FACULTAD: CIENCIAS DE LA INGENIERÍA	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
Primera Jornada Petrolera Halliburton, La carrera de Ingeniería de Petróleos, organizó la PRIMERA JORNADA PETROLERA HALLIBURTON, del 10 al 12 de Junio de 2014. Conferencistas de Halliburton, expusieron temas sobre la exploración, producción petrolera. Halliburton entregó 5 pasantías remuneradas a estudiantes de la carrera de Ingeniería de Petróleos.	
VIII Congreso Iberoamericano de Tecnología Post-cosecha y Agro-exportaciones Se realizó entre el 12 y el 14 de noviembre de 2014. Este evento fue organizado por la Universidad Tecnológica Equinoccial y la Asociación Iberoamericana de Tecnología Post-cosecha (AITEP).	Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos. • Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo. Participar en redes de investigaciones nacionales e internacionales a través de grupos de investigación.
Innovación y Supply Chain, aliados en la transformación de la Nueva Matriz Productiva Ecuatoriana Del 17 al 21 noviembre del 2014, la Facultad de Ciencias de la Ingeniería organizó el Seminario “Taller Innovación y Supply Chain, aliados en la transformación de la Nueva Matriz Productiva Ecuatoriana”, Impartido por el PhD Kazuo Hatakeyama, docente universitario de la UNISOCIESC (Sociedad Educacional de Santa Catarina en Brasil).	
Conexión Espacial en la UTE, Foro en la Mitad del mundo, Uno de los acontecimientos más trascendentales que la UTE realizó en 2014, fue el II FORO INTERNACIONAL LATINOAMERICANO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA Y I FORO EN LA MITAD DEL MUNDO conjuntamente con la Universidad Estatal del Suroeste de Rusia. En este evento se pudo presentar y desarrollar proyectos, charlas y conferencias con diferentes científicos y cosmonautas. Durante el primero y segundo día se realizaron conexiones en vivo con la Estación Espacial Internacional – Módulo Ruso.	

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 13, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

FACULTAD: CIENCIAS ECONÓMICAS	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
Seminario Internacional "Consumo Responsable y Economía Solidaria en Ecuador". Realizado en cooperación con la Comisión Nacional de Consumidores para la Soberanía Alimentaria, Movimiento Economía Social y Solidaria del Ecuador (MESSE), Colectivo Agroecológico del Ecuador y la Superintendencia de Control del Poder de Mercado. Su propósito fue analizar la realidad del consumo en relación a la globalidad conceptual de la economía solidaria para el caso de Ecuador.	Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos. • Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo. Participar en redes de investigaciones nacionales e internacionales a través de grupos de investigación.
Aprendizaje Experiencial Outdoor: Este programa está encaminado a desarrollar competencias de capacidad crítica y autocrítica, identificar, plantear y resolver problemas, crear habilidades interpersonales; así como estimular la capacidad en la toma de decisiones, liderazgo y trabajo en equipo.	
Centro de Investigaciones (CIADE), surge de la necesidad de promover la investigación científica y tecnológica de las Ciencias Administrativas y Económicas. Difunde las investigaciones para convertirlas en referente científico de apoyo a la comunidad.	
Publicaciones Revista "Economía y Negocios", indexada en Latindex, en circulación desde el año 2014 difunde información que consolida los vínculos de acción entre la economía y la sociedad ecuatoriana. Recoge artículos de docentes nacionales e internacionales.	

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 14, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

FACULTAD: CIENCIAS SOCILAES Y COMUNICACIÓN	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
La Facultad realizó la quinta edición de MARCA TENDENCIAS, Jornadas Internacionales de Comunicación, un espacio de reflexión del saber y saber hacer en los ámbitos de acción de la Publicidad, Diseño Gráfico Publicitario, Periodismo, Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional, y Educación Inicial. Conferencistas acudieron a nuestra invitación en el mes de mayo, con la participación de expertos de España, Italia, Chile, Cuba, Colombia y Argentina, lo que permitió generar 48 actividades simultáneas en tres días.	Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos. • Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo. Participar en redes de investigaciones nacionales e internacionales a través de grupos de investigación.
PROGRAMA APRENDIENDO DE LOS MEJORES desde marzo del 2012 se ha implementado este programa de formación y capacitación continua, y en el 2014, 17 especialistas compartieron sus experiencias con nuestros estudiantes.	
Los alumnos de la Carrera de Diseño Gráfico Publicitario consiguieron los primeros lugares en varios de los concursos que participaron a nivel nacional e internacional. Macedonia, Serbia, Finlandia, Turquía, México y Francia fueron los países testigos del talento demostrado por cada uno de ellos, dejando así en alto el nombre de la Carrera de Diseño Gráfico Publicitario, la Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación de la UTE.	
El canal de televisión **UTV Digital** ha realizado más de 140 producciones entre reportajes, programas, cobertura de eventos, noticieros, piezas publicitarias y transmisiones. Los equipos con los que cuenta esta unidad sumado al staff de profesionales (Docentes), garantiza que nuestros estudiantes desarrollen las competencias requeridas en cada carrera.	
La RADIO en línea, ha consolidado una parrilla de programación con propuestas para todos los segmentos, convirtiéndose en un laboratorio donde los estudiantes realizan sus prácticas pre-profesionales.	

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 15, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
En el marco de la Responsabilidad Social Universitaria, se han firmado 51 convenios con unidades educativas, entidades públicas y colectivos sociales, a fin de implementar proyectos de vinculación de alto impacto, tales como: • Identificación y trazabilidad de pacientes hospitalizados con tecnología RFID para la Maternidad Isidro Ayora de Quito. • Formación y apoyo para la certificación en comercio justo y aplicación de normas en la producción agrícola de 6 parroquias de la Provincia de Santa Elena. • Implementación de un plan de comercialización de chifle, producido por la Unión de Asociaciones de Producción Agrícola Pecuaria y Piscícola – UDODIC de Santo Domingo de los Tsáchilas, como base para su internacionalización. La Dirección de Vinculación con la Colectividad en el año 2014 ha movilizado a 370 docentes y 2.641 estudiantes quienes han brindado apoyo a sectores vulnerables de más de 20 localidades en áreas de desarrollo sustentable, salud, seguridad alimentaria, turismo y conservación ambiental, transferencia de tecnología, capacitación, emprendimiento, etc.	Potenciar la vinculación con la colectividad con programas de impacto que mejoren el nivel de vida de los beneficiarios en base a las capacidades y vocación de la universidad. • Identificando las necesidades del entorno y contrastando con las capacidades y vocación de la universidad, para generar proyectos de vinculación. Ejecutar al menos un proyecto de vinculación que obedezca a un programa de impacto que mejore la calidad de vida de la comunidad, por carrera con la participación del 30% de los docentes y 20% de los estudiantes. Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos. • Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo. Participar en redes de investigaciones nacionales e internacionales a través de grupos de investigación.

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

CUADRO No. 16, REFERENCIAL DE ANALISIS COMPARATIVO DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 EN LOS PRINCIPALES LOGOS POR FACULTADES VS PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.

INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍAS – ITT	
INFOME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014 (RECTOR UTE), PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS	**EVOLUCIÓN DE ALGUNAS VARIABLES DE ACUERDO AL MODELO CEAACES PARA EL AÑO 2014, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS TÁCTICOS DE LA UTE.**
A fin de desarrollar la investigación y brindar educación científica de nivel superior a los futuros profesionales, se ha consolidado el Sistema de Investigación mediante la articulación de programas en siete convocatorias a proyectos de investigación científica con énfasis en la generación conocimiento significativo, rigurosidad epistemológica y metodológica La evolución histórica de este proceso nos muestra la consolidación de la "cultura de la investigación", puesto que las Facultades, Carreras y Extensiones participan en los 262 proyectos desarrollados en el marco de las convocatorias. La Revista de Investigación Científica de la UTE, TSAFIQUI cuyo significado es "Palabra Verdadera" en lenguaje Tsáchila, reúne los artículos científicos generados en las convocatorias; está debidamente registrada en el IEPI y consta en el catálogo de revistas científicas de LATINDEX. La consolidación de Centros de Investigación acelera y optimiza la generación de conocimiento especializado y de alto nivel, así se ha incorporado en cada Centro al menos un profesional investigador con formación a nivel PhD que genera investigación, innova y aplica emprendimientos de base tecnológica. Se brinda asesoría y capacitación sobre patentes, marcas, registros y en general cualquier mecanismo de protección de la propiedad intelectual; con ello se protege el nivel investigativo así como se potencia ideas innovadoras de cara a soluciones factibles, articuladas con demandas externas y con potencial real para transformarse en emprendimientos de base tecnológica.	Posicionar a la Universidad Tecnológica Equinoccial como una entidad de investigación mediante la producción, gestión y transferencia de nuevos conocimientos. • Impulsando el trabajo colectivo de investigación a nivel interno de la universidad y externo. Participar en redes de investigaciones nacionales e internacionales a través de grupos de investigación.

Fuente: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2014, PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEDI) 2013 – 2017.
Elaborado por: Ing. Mario Narváez

Una vez realizado el análisis comparativo entre los principales logros obtenidos en el informe de rendición de cuentas 2014 por parte del señor Rector y las estrategias y objetivos tácticos planteados en el PEDI 2014, podemos deducir que la mayoría de resultados conseguidos están alineados a un contexto estratégico normativo, dando cuenta que la gestión de la gerencia universitaria se encuentra asumiendo un proceso de transformación organizacional, que le está permitiendo describir un equilibrio entre su identidad institucional, cultura organizacional y los cambios sustanciales exigidos tanto por la LOES; y, desde todos sus ámbitos a fin de mejorar los procesos académicos, cohesionar con éxito las funciones básicas y por ende lograr la calidad académica deseada.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Se considera que los principales procesos de la Universidad Tecnológica Equinoccial, son consecuencia de la aplicación de leyes y regularidades objetivas que responden a las características propias de la sociedad, al revelar estas regularidades y leyes, se realizó una conceptualización y contextualización de la Universidad, que de manera comprometida permitió prever su movimiento y desarrollo a través del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2013 – 2017, así como su propia existencia consecuencia de la aplicación de la Ley Orgánica (LOES) que generó impacto en un contexto de procesos y cultura organizacional .

- La cultura es el reflejo tanto de leyes, factores, dimensiones o criterios, así como de valores y actitudes, que van evolucionando a través del tiempo y al ser incorporadas a la vida universitaria se concibe, como el conjunto de creencias y prácticas ampliamente compartidas en la Universidad Tecnológica Equinoccial; y, que tienen una influencia positiva o negativa sobre el comportamiento de la institución.

- Los criterios y sub criterios definidos en el modelo de evaluación del CEAACES, que fueron considerados dentro del cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad, entre ellos, la academia, investigación, organización e infraestructura, son elementos de la cultura organizacional que en el desarrollo de esta investigación se establecieron como importantes de evaluar, ya que estos contribuyen y son relevantes a la hora de medir el impacto de la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito, en los procesos que originaron transformación y cambio en la cultura organizacional.

- De los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes de la UTE, mostraron un comportamiento homogéneo desde el punto de vista de la cultura organizacional, sin embargo existe cierta

insatisfacción cuando se menciona sobre las **becas** tanto dentro como fuera del país, el sentir de los docentes es que no existe el suficiente apoyo económico para desarrollar sus estudios de formación académica.

- En lo referente al sub - criterio **Investigación,** la percepción de los encuestados es de insatisfacción sobre la existencia de las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de investigación en su Facultad, así, como el tiempo de aprobación de los mismos y la asignación de los recursos financieros.

- En cuanto a los proyectos de **Vinculación con la Colectividad,** la percepción de los encuestados es de que no es muy oportuna su aprobación por las unidades correspondientes, evidenciando de todas maneras que dichos procesos aún no se encuentran bien establecidos o rindiendo los resultados esperados; de igual forma cuando se habla de la asignación oportuna de los recursos financieros, la mayoría considera que estos no tienen la respuesta del caso.

- En cuanto al análisis comparativo se estableció los factores determinantes de la cultura organizacional de la UTE, tomando como base el modelo desarrollado por el profesor Hernán Álvarez Londoño (1995) de la Universidad del Valle del Cauca, en relación a la aplicación de ciertos lineamientos, los docentes podrán adaptar el modelo a cada situación permitiendo mejorar el clima organizacional.

- Al realizar el análisis comparativo entre los principales logros obtenidos en el informe de rendición de cuentas 2014 por parte del señor Rector y las estrategias y objetivos tácticos planteados en el PEDI 2014, se pudo determinar que la mayoría de resultados conseguidos están alineados a un contexto estratégico normativo; y, se evidencia que la gestión de la gerencia universitaria está asumiendo un proceso de transformación de la institución, lo que permite un equilibrio entre la identidad institucional, la cultura organizacional y los cambios sustanciales exigidos por la LOES; en pro de lograr la excelencia académica.

6.2 RECOMENDACIONES

En base al análisis comparativo por criterios y sub criterios, se determinó en los principales hallazgos en los resultados del cuestionario aplicado a los docentes de la UTE, elementos que determinan transformación y cambio en la cultura organizacional de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Entre ellos está lo relacionado con:

- La **Claridad Organizacional:** Esto es que todos los miembros de la comunidad universitaria tengan pleno conocimiento e interioricen sobre cuál es la misión, los objetivos, las políticas y las estrategias de la institución. Para lo cual se recomienda promover la participación directa relacionada con el desempeño del trabajo de todos los miembros de la comunidad universitaria, de tal forma que tengan la oportunidad de informarse eficaz y objetivamente, para que puedan opinar libremente y tomar parte en las decisiones, esto contribuirá a mejorar el clima de la institución.

- En cuanto a la **Estructura Organizacional:** Esta debe ser ágil y flexible, que permita la integración tanto individual como grupal, con el propósito de agilizar los diversos procesos de la academia. Se recomienda establecer procesos efectivos para lograr el quehacer universitario.

- En cuanto a las **Instalaciones:** Procurar un ambiente físico agradable, estético, seguro, funcional y que ofrezca la comodidad necesaria para poder desarrollar un trabajo eficiente con resultados positivos.

- En cuanto al **Liderazgo:** se recomienda crear espacios en donde todas las personas que tienen cargos directivos a cualquier nivel motiven, recepten, sean asequibles, creativas, orientadoras e impulsen al personal bajo su cargo, observando comportamientos direccionados a mejorar la calidad de servicio y la excelencia académica.

- Para el **Trabajo Gratificante:** es recomendable procurar ubicar a las personas en el cargo de acuerdo a su preparación y capacitación, con funciones realmente enriquecedoras, que les represente un desafío con

la posibilidad de su realización personal, entonces podrán disfrutar de lo que hacen y lo harán con amor y calidad siendo más creativos y productivos.

- Al hablar de **Desarrollo Personal:** Ofrecer posibilidades reales y permanentes para que continúen con su formación profesional y su satisfacción personal.

- Las **Relaciones Interpersonales:** adecuar espacios en dónde la gente pueda manifestarse con libertad de expresión, justicia, verdad, respeto y consideración a las maneras de pensar, de sentir y de actuar, apoyo, trato digno y cordial.

- En la **Solución de Conflictos:** es recomendable afrontan y solucionar oportunamente, en lugar de ignorarlos o evadirlos, procurando soluciones lo más satisfactorias para las partes se podrá lograr un acercamiento que mejorará el clima de la institución.

- Es muy importante la **Estabilidad Laboral:** se recomienda generar tranquilidad en los miembros de la comunidad universitaria para desarrollar sus actividades, éstas se verán reflejadas en su labor diaria, porque las realizarán sin la angustia que produce el sentir la posibilidad de un despido intempestivo, entre otras.

- En cuanto a la **Valoración:** Es recomendable que cuando las personas demuestran ser creativas y cumplan con calidad y oportunidad sus labores, se les valore, destaque o incentive de alguna forma, podremos lograr un alto sentimiento de pertenencia a la institución.

- También es importante considerar la **Remuneración Fija y Variable:** se recomienda en cuanto a la aplicación de esta retribución, recibida consecuencia de su trabajo y esfuerzo, sea justa y equitativa, y que esta mejore cuando las condiciones económicas de la institución también lo hagan, tendremos así a miembros de la comunidad universitaria con una fuerte identidad institucional.

- En cuanto a la **Agilidad:** Se debe simplificar o reducir a lo estrictamente necesario los procedimientos operativos, normas y controles, procurando agilizar el trabajo de las personas con resultados más rápidos y oportunos en los diversos procesos.

- En relación a la **Evaluación del Desempeño:** se recomienda sean aplicados en base a sistemas de evaluación objetivos, oportunos, constructivos y equitativos, sin represión, sino brindando la oportunidad de que la gente se capacite y busque desarrollar todas sus capacidades con actitudes positivas y en pro de lograr alcanzar cada uno de los objetivos institucionales.

- También se debe tener una **Retroalimentación:** Conocer con cierta frecuencia el pensamiento, sentimiento respetuoso y comportamiento de las personas o grupos, con el fin de continuar como se lo viene haciendo o modificarlo para ir construyendo un mejor clima organizacional.

- La **Inducción:** se recomienda al inicio de la vinculación del talento humano a la institución, se realice procesos que conlleven a su adaptación, teniendo claro conocimiento de la Misión, Visión, Valores, Objetivos Institucionales, Historia y demás temas relacionados con la actividad que van a realizar, para conseguir un real compromiso con la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abma, T. (2000), Fostering learning-in-organizing through narration: questioning myths and stimulating multiplicity in two performing art schools, European Journal of Work and Organizational Psychology, 9(2), 211-231.

Acosta Silva, Adrián, Estado, Políticas y Universidades en un Periodo de Transición, México, Universidad de Guadalajara - Centro de Universitario de Ciencias Económico-Administrativas CUCEA - Fondo de Cultura Económica, 2000.

Ferreira, Emilio (1998). "El futuro es hoy. Reflexiones sobre el rol de la Universidad del Siglo XXI" Instituto de Relaciones Humanas. Caracas (Venezuela).

Ferrer, J., Clemenza, C. Romero, D. y Rojas, L. (2000). "Liderazgo corporativo y crisis paradigmática universitaria", en Convergencia. Año. 7 No. 23. Septiembre-Diciembre. Pp. 151-176. México (México).

Fuentes H., Musa, J., Mestre, U., La Universidad vista con un enfoque holístico en los albores del siglo XXI. 1997.

Geertz, C. (1987). La interpretación de las culturas. Barcelona: Gediza.

Hatch, M. (1997). Organization theory. Oxford: University Press.

Leite, D. (2009). A Análise Da Cultura Organizacional De Uma Instituição Do Setor Hoteleiro. Psicologia IESB, 1, 21 33.

Ley Orgánica de Educación Superior, Registro Oficial No. 298, Quito, martes 12 de octubre de 2010.

Munduate, L. (1997). Psicología Social de la organización. Madrid: Pirámide.

Rojas, Pazmiño Jaime, "Los antecedentes, situación actual y perspectivas de la evaluación y la acreditación de la Educación Superior en el Ecuador" (2000).

Smircich, L. (1983). Concepts of culture and Organizational Analysis, Administrativa Science Quaterly, 28, 339-358.

Soria, R. (2008), Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. Red Académica Iberoamericana Local – Global, Grupo EUMEDNET Universidad de Málaga, España; Cota, B. y Calvillo, F. Capítulo 2: La cultura organizacional como factor condicionante

de la productividad: El caso de una empresa de la industria del plástico en Jalisco, 36-65.
Transición, México, Universidad de Guadalajara - Centro de Universitario de Ciencias Económico-Administrativas CUCEA - Fondo de Cultura Económica, 2000.
Universidad ICESI. Published by Elsevier, España. All rights reserved, 2013
Weick, K. (1995). Sensemaking in Organi*zations*. Londres: Sage.

NETGRAFÍA

Álvarez, C.,1996: en

http/www.academia.edu/.../Nuevos_avances_en_el_concepto_de_resiliencia (18-06-2014 / 9:38.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE MEDICION DE IMPACTO EN LA APLICACIÓN DE LA LOES - DOCENTES

La transformación organizacional y la gerencia universitaria hoy en día permite describir un equilibrio entre su identidad institucional y los cambios sustanciales exigidos desde todos sus ámbitos, inclusive desde un contexto normativo y de aplicación de leyes, a fin de mejorar los procesos académicos, cohesionar con éxito las funciones básicas y por ende lograr la calidad académica deseada. Surge entonces como inquietud en la presente investigación analizar el impacto de la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito, en los procesos o criterios que han originado transformación y cambio en la cultura organizacional. Para lo cual la aplicación de este cuestionario nos servirá como uno de los principales instrumentos que viabilicen dicha medición.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia académica, por lo tanto **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS,** y serán tratadas en forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA**.**

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y elija una opción en la casilla correspondiente a la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

1.- DATOS GENERALES	
Indique su género:	**Por favor indique su tiempo de dedicación académica:**
FEMENINO: ☐ MASCULINO: ☐	Tiempo completo ☐ Medio Tiempo ☐ Jornada Parcial ☐
Indique el rango de edad al que pertenece:	**Por favor indique su Facultad, Dirección de Área u Otro a la que pertenece:**
25 a 35 años: ○ 36 a 45 años ○ 46 a 55 años ○ 56 a 65 años ○ 66 años o más ○	Rectorado ○ Vicerectorado ○ Facultad de Arquitectura, Artes y Diseño ○ Facultad de Ciencias de la Ingeniería ○ Facultad de Ciencias de la Salud ○ Facultad de Ciencias Económicas y Negocios ○ Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación ○ Facultad de Turismo, Hotelería y Gastronomía ○ Dirección de Área ○ Otros(especifique)_____ ○
Indique su nivel de formación alcanzado:	**Su nivel de formación alcanzado, está acorde con el desarrollo de la(s) asignatura(s) que usted imparte?**
Técnico o tecnológico superior ○ Tercer Nivel ○ Cuarto Nivel: (Posgrado) Especialización ○ Maestría ○ Doctorado (PhD) ○	SI ☐ NO ☐

2.- CRITERIOS IDENTIFICABLES.- nos permitirá analizar los principales procesos o criterios que han originado transformación organizacional con la aplicación de la Ley de Educación Superior vigente en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Campus Quito; en base a los cuales se determinarán el grado de cumplimiento de los parámetros de calidad establecidos por el CEAACES.

2.1 ACADÉMIA.- alude a las condiciones fundamentales para el ejercicio de una docencia universitaria de calidad, tomando en cuenta que la docencia universitaria debe constituirse en una verdadera comunidad científica, profesional o artística, con autoridad, reconocimiento, legitimidad, dedicación y debida protección en su medio.

2.1.1 POSGRADO.- FORMACIÓN POSGRADO; POSGRADO EN FORMACIÓN; DOCTORES TC

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Se encuentra satisfecho con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo docente en la Universidad?						
2.- La Universidad le otorga el tiempo necesario para su formación profesional?						
3.- Existe el apoyo de sus jefes inmediatos para que usted pueda desarrollar sus estudios de formación dentro y fuera del país?						
4.- Existe el suficiente apoyo económico (becas) para desarrollar sus estudios de formación dentro y fuera del país?						
5.- Existe la suficiente socialización de programas de becas a nivel nacional e internacional para poder desarrollar sus estudios de formación profesional?						

2.1.2 DEDICACIÓN.- TIEMPO COMPLETO, TIEMPO PARCIALE Y MEDIO TIEMPO

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Se encuentra satisfecho con el tipo de relación laboral (Tiempo Completo, Tiempo Parcial, Medio Tiempo) que tiene con la Universidad?						
2.- Se encuentra satisfecho con las tareas y actividades que realiza en la jornada de trabajo docente?						
3.- Se encuentra satisfecho con la carga de trabajo individual (Investigación, Vinculación, Tutorías, Gestión y otros)?						
4.- Se encuentra satisfecho con las asignaturas a su cargo?						

2.1.3 CARRERA DOCENTE.- (ESTABILIDAD, INSTITUCIONALIZACIÓN, ESCALAFON, REMUNERACIONES, DERECHOS MUJERES)

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Se encuentra satisfecho con las oportunidades de crecimiento que le brinda la Universidad?						

2.- Se encuentra satisfecho con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo?						
3.- Se encuentra satisfecho con los beneficios adicionales que ofrece la Universidad en bienestar del Docente						
4.- Se encuentra satisfecho con el reconocimiento de su trabajo docente por parte de las autoridades de la Facultad?						
5.- Se encuentra satisfecho con el reconocimiento de su trabajo docente que percibe por parte de sus estudiantes?						
6.- Se encuentra satisfecho con la realización profesional conseguida por su trabajo docente?						
7.- Se encuentra satisfecho con la comunicación y coordinación mantenida en su Facultad o Área de Trabajo?						
8.- Se encuentra satisfecho con la forma en que se supervisa su trabajo docente?						
9.- En mi facultad las mujeres tienen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo?						
10.- En mi facultad las mujeres tienen las mismas oportunidades de ocupar altos cargos académicos?						

3.1 INVESTIGACIÓN.- dentro del modelo de evaluación institucional, permite establecer el nivel que las Instituciones de Educación Superior han alcanzado en la generación un nuevo conocimiento a través de la investigación científica, lo cual constituye una de sus principales actividades. De la misma manera este criterio permite establecer los niveles de publicación que sus investigaciones han tenido y su aceptación en las distintas comunidades científicas.

3.1.1 PLANIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN; PRODUCCIÓN CIENTÍFICA, LIBROS REVISADOS POR PARES

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Existen las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de investigación en su Facultad?						
2.- Los proyectos de investigación son aprobados oportunamente por las unidades correspondientes dentro y fuera de su Facultad?						
3.- Los recursos financieros son otorgados oportunamente y corresponden al valor presupuestado para la realización de proyectos de investigación de su Facultad?						
4.- Existe concienciación de la importancia que tiene el desarrollo de proyectos de investigación dentro de su Facultad?						

5.- Considera usted que existe la suficiente cultura de investigación en su Facultad?						

4.1 ORGANIZACIÓN.- el marco conceptual del presente modelo mira a la Institución de Educación Superior como un sistema que ofrece las condiciones necesarias para llevar a cabo las actividades académicas en un entorno adecuado, con énfasis en la estandarización de las competencias.

4.1.1 VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Existen las condiciones necesarias para desarrollar proyectos de vinculación en su Facultad?						
2.- Los proyectos de vinculación son aprobados oportunamente por las unidades correspondientes dentro y fuera de su Facultad?						
3.- Los recursos financieros son otorgados oportunamente y corresponden al valor presupuestado para la realización de proyectos de vinculación de su Facultad?						
4.- Existe concienciación de la importancia que tiene el desarrollo de proyectos de vinculación dentro de su Facultad?						
5.- Considera usted que existe la suficiente cultura de vinculación con la colectividad en su Facultad?						

4.1.2 TRANSPARENCIA

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Cree que los valores institucionales están siendo promovidos por las autoridades y aplicados en las labores de la universidad?						
2.- Considera usted que los principios y valores universitarios se identifican con la cultura de la universidad?						
3.- Considera usted que existe la suficiente socialización de los informes de gestión académica por parte de las autoridades?						

4.1.3 REGLAMENTACIÓN

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Conoce las políticas o condiciones normativas relacionadas con el trabajo docente que realiza?						
2.- Se encuentra satisfecho con el respeto a las normativas de la Universidad por parte de los integrantes de su Facultad?						
3.- Los procedimientos para realizar su trabajo docente están apegados a la normatividad vigente?						
4.- La normatividad de mi facultad esta adecuada a las necesidades actuales						
5.- Considera usted que la actual Ley Orgánica de Educación Superior ha generado una transformación en la Cultura Organizacional de la UTE?						

5.1 INFRAESTRUCTURA.- permite abordar las condiciones que ofrecen las instituciones de educación superior para la realización del trabajo académico. Este criterio está focalizado en la funcionalidad y características de las instalaciones y facilidades de los espacios pedagógicos considerados como esenciales para ayudar a los docentes y estudiantes en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

5.1.1 TIC

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Se encuentra satisfecho con los recursos didácticos (proyectores, computador, pizarra, etc.) que brinda la Facultad?						
2.- Se encuentra satisfecho con los servicios que ofrece el campus virtual de la Universidad?						
3.- Se encuentra satisfecho al acceso a las bibliotecas virtuales de la universidad?						
4.- Se encuentra satisfecho con el ancho de banda asignado a los distintos servicios virtuales de la universidad?						

5.1.2 ESPACIOS DOCENTES

PREGUNTAS	NO SABE	NO	MUY POCO	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SI
1.- Se encuentra satisfecho con las condiciones de infraestructura, dotación de mobiliario del aula y espacios que utiliza para sus actividades de docencia?						
2.- Se encuentra satisfecho con la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la Facultad?						
3.- Se encuentra satisfecho con la facilidad para acceder a su facultad y movilizarse dentro de esta?						