



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS

**Tesis en opción al Grado Académico de Magister en Planeamiento
y Administración Educativos**

TÍTULO:

“LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y SU IMPACTO LOCAL EN EL
PERÍODO 2010-2014. ESTRATEGIA PARA LA MEJORA CONTINUA”

Autora: TRÁVEZ CANTUÑA, Johana Paola

Tutor: M.Sc. Corrales Suárez Nelson Arturo

LATACUNGA - ECUADOR

Mayo 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor de la Tesis sobre el tema: **“LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y SU IMPACTO LOCAL EN EL PERÍODO 2010-2014. ESTRATEGIA PARA LA MEJORA CONTINUA”**, elaborada por la Psicóloga Educativa Johana Paola Trávez Cantuña, egresada de la Maestría en Planeamiento y Administración Educativos, CERTIFICO: Que el presente trabajo investigativo fue desarrollado y orientado en todos los contenidos por la suscrita, dentro de la metodología de la investigación científica que cumple con las disposiciones emitidas por la Dirección de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi, previo a la obtención del grado de Magister en Planeamiento y Administración Educativos.

Por lo expuesto autorizo ante los organismos competentes para la sustentación y defensa respectiva.

Latacunga mayo 19, 2015

M.Sc. Nelson Arturo Corrales Suárez

0501927297

TUTOR DE TESIS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de investigación de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, la maestrante: TRÁVEZ CANTUÑA JOHANA PAOLA, con el título de tesis: **“LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y SU IMPACTO LOCAL EN EL PERÍODO 2010-2014. ESTRATEGIA PARA LA MEJORA CONTINUA”** ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometida al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga mayo 19, 2015.

Para constancia firman:

MSc. Paulina Freire
PRESIDENTE

MSc. Samuel Laverde
MIEMBRO

MSc. Giovana Parra
MIEMBRO

Dra. C. María Elena Álvarez
OPOSITOR

RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS

Del contenido de la presente tesis, **“LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y SU IMPACTO LOCAL EN EL PERÍODO 2010-2014. ESTRATEGIA PARA LA MEJORA CONTINUA”**, de la investigación, originalidad y veracidad de los resultados, se responsabiliza la autora.

Johana Paola Trávez Cantuña

C.I: 0503233082

AGRADECIMIENTO

“El agradecimiento es la parte principal de un hombre de bien” Francisco de Quevedo

Al haber culminado mis estudios es necesario darle las gracias a todos y todas quienes hicieron posible alcanzar esta meta:

A Dios, por concederme la vida y permitirme disfrutar de todas sus bendiciones.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi, por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente

A mi tutor de tesis, M.Sc. Nelson Corrales, quien con sus conocimientos ha guiado el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Dra. C. María Elena Álvarez, que con su paciencia, consejos y motivación permitieron el desarrollo del presente trabajo.

A mis padres por estar conmigo en todo momento y enseñarme que la familia es lo más importante.

A mi esposo por ser mi compañero de vida.

Johana

DEDICATORIA

El presente trabajo de Tesis fruto de mi esfuerzo está dedicada:

A mi hermana Dayanara, por su cariño y apoyo condicional porque tiene un camino muy largo que recorrer y con esfuerzo alcanzará todo lo que se proponga.

A mi niña hermosa Karlita Valentina, porque desde que llegaste me cambiaste la vida llenándola de felicidad, me enseñaste a ser una mejor persona, por ser la luz que ilumina mi vida y el motivo para luchar y seguir adelante.

Johana

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del problema.....	3
Formulación del Problema	5
Justificación.....	5
Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	7
CAPÍTULO I.....	8
FUNDAMENTO TEÓRICO	8
1.1. Antecedentes	8
1.2. Marco Teórico.....	10
1.2.1. Gestión	11
1.2.2 Modelos de Gestión	11
1.2.3. Gestión Educativa	12
1.2.4 Gestión por Procesos.....	13
1.2.5. Tipos de procesos.....	14
1.2.6. Modelos de gestión educativa	16

1.2.7. La gestión de la “institución”	18
1.2.8. Gestión de Posgrados	19
1.2.9. Sociedad	21
1.2.10. Sociedad Ecuatoriana	23
1.2.11. Desarrollo Local.....	24
1.2.12. Relación de la Universidad-Entorno	27
1.3. Fundamento Legal.....	29
Políticas de Docencia	30
Políticas de Investigación Científica y Tecnológica	31
Políticas de Vinculación con la Sociedad	32
Políticas de Gestión Administrativa.....	32
1.4. Marco Conceptual	33
CAPÍTULO II	35
METODOLOGÍA	35
2.1. Modalidad de la Investigación	35
2.2. Forma y Nivel de Investigación	35
2.3. Tipo de Investigación.....	36
2.4. Metodología	36
2.5. Unidad de Estudio	36
2.5.1. Población.....	36
2.5.2. Muestra.....	37
2.6. Métodos y Técnicas a ser Empleadas.....	38
2.7. Hipótesis.....	38
Variable Independiente: Gestión Académica.....	39
Variable Dependiente: Impacto Local	40
2.9. Procedimientos de la Investigación.....	41
CAPÍTULO III.....	43
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	43
Análisis e interpretación de resultados de las encuestas aplicadas a Profesionales del entorno.....	46
Análisis e interpretación de datos de las encuestas aplicadas a Directivos del entorno.....	62

Análisis e interpretación de datos de las encuestas aplicadas a estudiantes de la Unidad de Posgrado	99
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES	125
CAPÍTULO IV	126
PROPUESTA	126
4.1. Título de la Propuesta.....	126
4.3. Objetivos	127
4.3.1. Objetivo General	127
4.3.2. Objetivos Específicos.....	127
4.4. Estructura de la Propuesta.....	127
4.5. Desarrollo de la Propuesta	127
Presentación	130
1. Datos informativos:.....	131
Introducción-Antecedentes	131
Oferta Académica de Posgrado (AÑO 2013).....	133
Filosofía Institucional	136
Misión:	136
Visión:.....	136
Valores Compartidos de La Universidad Técnica de Cotopaxi	139
Objetivos Estratégicos.....	141
Objetivos Estratégicos y Tácticos	141
Objetivos Estratégicos Tácticos e Indicadores.....	142
Evaluación Cualitativa de los Objetivos Estratégicos de la Unidad De Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi	145
Análisis Situacional.....	145
Análisis Interno	146
Análisis Del Entorno Externo	146
Estrategias Ofensiva.....	147
Estrategias Defensivas	148
Estrategias De Reorientación	148
Estrategias De Supervivencia.....	149
Matriz De Estrategias	149

Relación de los Objetivos con los Indicadores del CEAACES	150
Evaluación Cualitativa De La Estrategias.....	152
Formato del Plan de Trabajo	155
BIBLIOGRAFÍA	171
NETGRAFÍA	173
ANEXOS	174

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No 1: Operacionalización de variables: independiente	39
Cuadro No 2: Operacionalización de variables: dependiente	40
Cuadro No 3: Etapas y pasos para la elaboración del instrumento	41
Cuadro No 4: Programas de maestría.....	43
Cuadro No 5: Actualización profesional.....	46
Cuadro No 6: Contribución del Posgrado	47
Cuadro No 7: Participación en proyectos.....	48
Cuadro No 8: Proyectos UTC	49
Cuadro No 9: Difusión de resultados	50
Cuadro No 10: Dominio de competencias	53
Cuadro No 11: Relaciones interpersonales	54
Cuadro No 12: Compromiso profesional	55
Cuadro No 13: Actualización profesional.....	56
Cuadro No 14: Actualización científica.....	57
Cuadro No 15: Incremento salarial	58
Cuadro No 16: Cargos de dirección	59
Cuadro No 17: Responsabilidad Profesional	60
Cuadro No 18: Equipos multidisciplinares.....	61
Cuadro No 19: Contribución al desempeño.....	62
Cuadro No 20: Relación actividad	65
Cuadro No 21: Objetivos	66
Cuadro No 22: Actualización.....	67
Cuadro No 23: Profesores	68
Cuadro No 24: Bibliografía.....	69
Cuadro No 25: Recursos didácticos	70
Cuadro No 26: Tiempo autónomo	71
Cuadro No 27: Estudio autónomo.....	72
Cuadro No 28: Motivación.....	73
Cuadro No 29: Rigor.....	74
Cuadro No 30: Competencias Profesionales.....	77
Cuadro No 31: Relación Interpersonal.....	78
Cuadro No 32: Compromiso Profesional.....	79
Cuadro No 33: Actualización científica.....	80
Cuadro No 34: Actualización profesional.....	81
Cuadro No 35: Salario.....	82
Cuadro No 36: Cargos.....	83
Cuadro No 37: Funciones	84
Cuadro No 38: Equipos.....	85

Cuadro No 39: Proyectos investigación	86
Cuadro No 40: Premios	87
Cuadro No 41: Solución problemas	89
Cuadro No 42: Relación laboral.....	90
Cuadro No 43: Solución financiera.....	91
Cuadro No 44: Nivel profesional	92
Cuadro No 45: Premios	93
Cuadro No 46: Participación	94
Cuadro No 47: Indicadores productivos	95
Cuadro No 48: Indicadores económicos	96
Cuadro No 49: Servicios prestados	97
Cuadro No 50: Recursos materiales	98
Cuadro No 51: Valoración	99
Cuadro No 52: Dominio de competencias	102
Cuadro No 53: Compromiso profesional	104
Cuadro No 54: Actualización científica.....	105
Cuadro No 55: Actualización profesional.....	106
Cuadro No 56: Salario.....	107
Cuadro No 57: Ascensos	108
Cuadro No 58: Responsabilidades	109
Cuadro No 59: Equipos multidisciplinarios.....	110
Cuadro No 60: Investigación	111
Cuadro No 61: Premios.....	112
Cuadro No 62: Soluciones	114
Cuadro No 63: Compañerismo	115
Cuadro No 64: Economía.....	116
Cuadro No 65: Nivel profesional	117
Cuadro No 66: Reconocimientos	118
Cuadro No 67: Trabajadores	119
Cuadro No 68: Indicador productivo	120
Cuadro No 69: Económico.....	121
Cuadro No 70: Servicios prestados	122
Cuadro No 71: Recursos	123
Cuadro No 72: Talento humano	132
Cuadro No 73: Oferta académica.....	133
Cuadro No 74: Operacionalización de la misión	137
Cuadro No 75: Operacionalización de la visión	138
Cuadro No 76: Objetivos estratégicos.....	144
Cuadro No 77: Evaluación de los objetivos estratégicos	145
Cuadro No 78: Análisis interno.....	146
Cuadro No 79: Análisis externo.....	146
Cuadro No 80: Estrategia ofensiva	147

Cuadro No 81: Estrategia defensiva.....	148
Cuadro No 82: Estrategia de reorientación	148
Cuadro No 83: Estrategia de supervivencia	149
Cuadro No 84: Matriz de estrategias.....	150
Cuadro No 85: Matriz de indicadores CEAACES	151
Cuadro No 86: Evaluación Cualitativa	153
Cuadro No 87: Plan de trabajo	159
Cuadro No 88: Línea Prioritaria.....	163

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No 1: Actualización profesional	46
Gráfico No 2 : Contribución de Posgrado.....	47
Gráfico No 3: Participación en proyectos	48
Gráfico No 4: Proyectos UTC.....	49
Gráfico No 5: Difusión de resultados	50
Gráfico No 6: Contribuciones al desempeño profesional	51
Gráfico No 7: Dominio de competencias.....	53
Gráfico No 8: Relaciones interpersonales.....	54
Gráfico No 9: Compromiso profesional.....	55
Gráfico No 10: Actualización profesional	56
Gráfico No 11: Actualización científica	57
Gráfico No 12: Incremento salarial.....	58
Gráfico No 13: Cargos de dirección.....	59
Gráfico No 14: Responsabilidad profesional	60
Gráfico No 15 Equipos multidisciplinarios	61
Gráfico No 16: Contribución al desempeño	62
Gráfico No 17: Causas	63
Gráfico No 18: Relación actividad.....	65
Gráfico No 19: Objetivos.....	66
Gráfico No 20: Actualización	67
Gráfico No 21: Profesores	68
Gráfico No 22: Bibliografía	69
Gráfico No 23: Recursos didácticos.....	70
Gráfico No 24: Tiempo autónomo	71
Gráfico No 25: Estudio autónomo	72
Gráfico No 26: Motivación	73
Gráfico No 27: Rigor	74
Gráfico No 28: Desempeño de profesionales que usted dirige	75
Gráfico No 29: Competencias profesionales	77
Gráfico No 30: Relación Interpersonal	78
Gráfico No 31: Compromiso profesional.....	79
Gráfico No 32: Actualización científica	80
Gráfico No 33 : Actualización profesional	81
Gráfico No 34: Salario	82
Gráfico No 35: Cargos	83
Gráfico No 36: Funciones	84
Gráfico No 37: Equipos	85
Gráfico No 38: Proyecto investigación.....	86
Gráfico No 39: Premios	87

Gráfico No 40: Contribuciones del Posgrado a la Institución.....	88
Gráfico No 41: Solución a problemas	89
Gráfico No 42: Relación laboral	90
Gráfico No 43: Solución financiera	91
Gráfico No 44: Nivel profesional.....	92
Gráfico No 45: Premios	93
Gráfico No 46: Participación	94
Gráfico No 47: Indicadores productivos.....	95
Gráfico No 48: Indicadores económicos.....	96
Gráfico No 49: Servicios prestados	97
Gráfico No 50: Recursos materiales	98
Gráfico No 51: Valoración.....	99
Gráfico No 52: Desempeño	100
Gráfico No 53: Dominio de competencias.....	102
Gráfico No 54: Relación interpersonal	103
Gráfico No 55: Compromiso profesional.....	104
Gráfico No 56: Actualización científica	105
Gráfico No 57Gráfico No 55: Actualización profesional	106
Gráfico No 58: Salario	107
Gráfico No 59: Ascenso.....	108
Gráfico No 60: Responsabilidad	109
Gráfico No 61: Equipos multidisciplinarios	110
Gráfico No 62: Investigación.....	111
Gráfico No 63: Premios	112
Gráfico No 64: Soluciones.....	113
Gráfico No 65: Soluciones.....	114
Gráfico No 66: Compañerismo	115
Gráfico No 67: Economía	116
Gráfico No 68: Nivel profesional.....	117
Gráfico No 69: Reconocimientos.....	118
Gráfico No 70: Trabajadores	119
Gráfico No 71: indicador productivo	120
Gráfico No 72: Económico	121
Gráfico No 73: Servicios prestados	122
Gráfico No 74: Recursos.....	123

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

TÍTULO: “LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y SU IMPACTO LOCAL EN EL PERÍODO 2010-2014. ESTRATEGIA PARA LA MEJORA CONTINUA”.

Autora: TRÁVEZ CANTUÑA, Johana Paola

Tutor: Lic. CORRALES, Nelson Mg.

RESUMEN

Los procesos de evaluación y acreditación para brindar una educación de calidad se constituyen en el centro de la atención de muchos investigadores. De ahí que sea necesario la implementación de una Estrategia de Mejora en el ámbito de la Gestión Académica para establecer las estrategias que permitan poder cumplir con los indicadores establecidos por el CEAACES (Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior). La problemática que se ha podido detectar es ¿Cómo mejorar el impacto social que genera la gestión académica de la Unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el entorno local? Fundamentada en la relación inherente que debe existir entre la Universidad y la Sociedad así como en aspectos de gestión que son propios para el manejo de la unidad. Los objetivos planteados fueron: Diseñar una estrategia de mejora continua para la gestión académica de la Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi y su impacto local; analizar los fundamentos teóricos de la gestión académica de la unidad de Posgrado de la Universidad Ecuatoriana; establecer el estado actual de la gestión académica del Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi y su impacto en el entorno; describir una serie de estrategias para la mejora continua de gestión académica y su impacto en el entorno local. La investigación es descriptiva, exploratoria y tiene como modalidad la investigación de campo y documental-bibliográfica. Las conclusiones del trabajo mostraron que el entorno no existe un impacto relevante en el entorno por la presencia de la Unidad de Posgrados, por lo que es un requerimiento elaborar estrategias que permitan el mejoramiento de la Gestión Académica.

Descriptores: Gestión Académica, Impacto Local, Estrategia, Entorno, Universidad

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRIA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

TITLE: “LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y SU IMPACTO LOCAL EN EL PERÍODO 2010-2014. ESTRATEGIA PARA LA MEJORA CONTINUA”

Autora: TRÁVEZ CANTUÑA, Johana Paola

Tutor: Lic. CORRALES, Nelson Mg.

ABSTRACT

Nowadays Evaluation and accreditation process to give a quality education are the center of attention of many researchers. As a consequence of that there is a need of implement a betterment strategy in the Academic management to stablish the actions that allow to fulfil the parameters already stated by the Council of Evaluation and Accreditation of the Higher Education Quality (CEAHEQ). The problem situation lies in the question How to better the social impact generated by the academic management of the postgraduate unit in Cotopaxi Canton. This statement is based on the relationship that should exist between the university and the society as well as in those aspects inherent to the function of the university. The main objective is to design an strategy of continuous betterment for the academic management of the postgraduated unit in the technical Cotopaxi university. This is a descriptive and exploratory research done with a field study and the bibliographic. Documentary field of study- as a conclusions it is stated that there is no impact in the society, that is why there is a requirement to stablish the design of a better way that helps to solve this situation and mainly the impact in the environment.

Key words: Academic management, Estrategy, Enviroment, University

INTRODUCCIÓN

La Gestión Académica es un proceso integral que está enfocado en la interrelación de las funciones que cumple la Universidad para producir buenos resultados en el entorno, de tal forma que su buen desarrollo estará reflejado en la mejora de la calidad de vida local.

Establecer estrategias para su mejoramiento son un mecanismo que están utilizando los organismo de evaluación como el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior(CEAACES) para mejorar el funcionamiento y desempeño de la Instituciones de Educación Superior(IES)

La Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi, necesita mejorar la gestión académica por lo que se establece una serie de estrategias en el siguiente trabajo: “LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y SU IMPACTO LOCAL EN EL PERÍODO 2010-2014. ESTRATEGIA PARA LA MEJORA CONTINUA”, esta investigación permite organizar estrategias con sus respectivas acciones y tareas ejecutables para mejorar el ámbito de Gestión Académica y con ello tener un impacto en el entorno.

Se ha tomado como referencia el periodo 2010-2014, seleccionando como parte de la población a los estudiantes de la maestría que se estaban desarrollando en el 2014 en un total de 487 y al aplicar la fórmula la muestra fue de 407 estudiantes; se tomó en cuenta al azar a 30 profesionales y30 directivos del entorno que sirvieron para el diagnóstico del trabajo.

Las técnicas, procedimientos e instrumentos que se utilizaron para acceder al

conocimiento en esta investigación fueron: la encuesta, observación y todo lo que se deriva de ellas.

El presente trabajo investigativo contiene: el planteamiento del problema, la formulación del problema, además la justificación, los objetivos y cuatro capítulos en los cuales se ha recopilado información relevante sobre temas y aspectos de gran importancia sobre la Gestión Académica y su impacto con el entorno, para lo cual se lo ha dividido en los siguientes capítulos:

Capítulo I se refiere al marco contextual y teórico, con sus respectivas fundamentaciones teórica y legal, sus categorías fundamentales y el desarrollo de cada una de ellas.

Capítulo II en él se aborda el marco metodológico comprende la modalidad, tipo, forma y nivel de investigación que se efectuó, la metodología, así como la población y muestra de estudio, los métodos y técnicas a ser empleadas, la hipótesis, la operacionalización de las variables, los procedimientos de la investigación y los planes de recolección y procesamiento de la información en donde se consideran los criterios para la elaboración de la propuesta y los criterios de validación de la misma.

Capítulo III abarca el análisis e interpretación de resultados obtenidos en la investigación y finalmente las conclusiones y recomendaciones necesarias para proponer una solución al problema tratado en la investigación.

Capítulo IV contiene la propuesta, la misma que en su estructura contiene el título, antecedentes, FODA, matriz de estrategias, matriz de indicadores entre otras relacionadas con el diseño de un plan de mejoras que corresponde a la mejora continua de la Gestión Académica.

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La Universidad en un contexto mundial en sus inicios aparece como aquel espacio encargado de certificar ciertos conocimientos que la sociedad de aquel momento necesitaba por lo que con el paso de los años las exigencias de la sociedad son distintas así como también la universidad sufre cambios cualitativos que la impulsan a brindar una formación integral y ha enfocado todos sus esfuerzos por mejorar los procesos de gestión administrativa para poder alcanzar la calidad total.

Con el pasos de los años las organizaciones e instituciones han ido trabajando para mejorar su desempeño por lo que se han establecidos ciertos modelos que pueden ser aplicables en educación como son la normas ISO 2000 así como también el Modelo Europeo de Excelencia Empresarial (EFQM) de excelencia que es utilizado en Europa y que ha sido incorporado en instituciones educativas para alcanzar la calidad total.

Por otro lado en América Latina se ha podido evidenciar los esfuerzos de la instituciones educativas de educación superior por mejorar la calidad de la gestión académica para lograr un impacto en el entorno, tal es el caso de Colombia que maneja una gestión académica por procesos lo que ha permitido la descentralización y mejor funcionamiento de las instituciones.

En Ecuador la Universidad Técnica de Cotopaxi es una institución de educación superior que fue creada en el año 1995, de tal forma que se considera como una entidad joven, al servicio de la comunidad, es una entidad de derecho público y con objetivos claramente trazados, y que propende siempre a dar el mejor servicio a la comunidad de la provincia y del país. Siendo una institución con visión de futuro, busca el mejoramiento en todos sus niveles, particularmente este trabajo se centra, en mejorar la gestión

académica de la Unidad de Posgrados que corresponde al Cuarto Nivel de estudios que está orientada al desarrollo del conocimiento científico en las diversas áreas, así como también permite el desarrollo y actualización de conocimientos en profesionales.

La educación de Posgrado en la sociedad de conocimiento que hoy vivimos es muy importante ya que permite la incorporación del conocimiento moderno, la ciencia, la tecnología y los saberes humanísticos y sociales y cada día se hace indispensable mejorar los procesos de gestión académica para que se eleve el nivel de calidad de educación.

La Unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi al ser parte de una universidad joven tiene una trayectoria corta con varias limitaciones y esfuerzos por salir adelante entre las limitaciones se puede mencionar las siguientes: al ser una institución pública el recurso económico es una limitante para su desarrollo, no cuenta con toda la infraestructura especializada.

Es necesario mejoras en torno a los programas y mallas curriculares, en vista que éstas se crearon ya hace 5 años atrás y requieren reformas que se ajusten a las necesidades y exigencias actuales. A pesar de sus limitaciones han logrado diseñar programas que responden a la demanda profesional, pasando así de 50 estudiantes en un inicio a 600 aproximadamente hoy en día.

En la actualidad existe una gran demanda de profesionales que precisan de los estudios de cuarto nivel, debido a los cambios y exigencias laborales que se están implementando en nuestro país y se hace necesario establecer diversas acciones y actividades que involucren su efectividad y sean visibles para la sociedad. Por lo que se precisa proponer una estrategia para la mejora continua de LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI Y SU IMPACTO LOCAL a partir de considerar los resultados del diagnóstico en el período 2010-2014.

Las estrategias de gestión son los pilares para el cambio trascendental de la Unidad de Posgrado, de tal forma esté acorde a los requerimientos y exigencias de la sociedad del conocimiento y permita la vinculación del entorno con cada una

de sus actividades. De esa manera se garantiza que exista una pertinencia entre la sociedad y la universidad.

El presente trabajo se desarrolló en el período comprendido entre los años 2010-2014; el mismo que se realizó en la Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi, ubicada en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, parroquia Eloy Alfaro, cuya dirección es barrio el Ejido.

Se trabajó con la colaboración de las autoridades, docentes y estudiantes.

Objeto de estudio: Gestión Académica de la Unidad de Posgrado

Campo de acción: Impacto de la Gestión del Posgrado

Formulación del Problema

¿Cómo mejorar el impacto que genera la gestión académica de la Unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el entorno local en el período 2010-2014?

Justificación

Hacer que las cosas sucedan como parte de la planificación significa hacer gestión por lo se debe hacer hincapié en desarrollar y aplicar un buenas estrategias de gestión académica, la presente investigación tiene como afán fundamental el realizar una evaluación del impacto social que ha tenido la gestión académica de la Unidad de Posgrados, lo que va a servir para que los procesos que se desarrollan sean más eficientes y se contribuya al mejoramiento continuo de la educación de la calidad de la misma propiciando que la sociedad sea participe de esta gran labor educativa.

Utilidad práctica

El desarrollo de la presente investigación contribuye con una estrategia para la mejora continua de la gestión académica para ser utilizado en la Unidad de Posgrado, el mismo contendrá información sobre cómo mejorar los procesos de

gestión con el objetivo de optimizar los programas de maestría y desarrollar una formación integral y de calidad.

Utilidad metodológica

La evaluación y acreditación de los posgrados son un requerimiento ineludible, por lo que la presente investigación presenta una estrategia de mejora continua que va a incidir positivamente en el desarrollo de los programas de maestría, los datos recolectados serán validados por lo que su aporte es fundamental; los conocimientos generados para el desarrollo de la presente investigación constituyen la utilidad metodológica.

Utilidad teórica y Novedad científica

La búsqueda constante de la calidad de la educación a través de nuevos procesos constituye un trabajo laborioso; es así que a través de esta investigación se pretende realizar una evaluación en el impacto la gestión académica para poder proporcionar una estrategia de mejora continua tomando en cuenta los modelos planteados por el CEAACES de tal forma que se puedan acreditar los programas de maestría, se pueda responder a las demandas de la sociedad actual y se pueda lograr la calidad educativa.

Factibilidad

La presente investigación se realizó ya que se contó con los talentos humanos de la Unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi, autoridades, docentes, estudiantes, con el recurso tecnológico, bibliográfico y económico que en conjunto son el conglomerado integral que permitió el buen desarrollo de esta investigación. Se contó además con la autorización del Director de Posgrado lo que permitirá la implementación de los resultados que con esta se alcance.

Relevancia social

En los actuales momentos la realización del presente trabajo de investigación constituye un hecho importante ya que se realizó una evaluación que permite la toma de decisiones en correspondencia con el cómo la sociedad acepta los

diferentes procesos de gestión académica; este es un hecho que está siendo muy cuestionado hoy en día, si se fortalecen los procesos de gestión académica la comunidad universitaria y la sociedad en general va a ser beneficiada así como también el ingreso de estudiantes locales, provinciales y nacionales a la Unidad de Posgrados se incrementará así como también los organismos gubernamentales acreditarán y darán validez a los diferentes procesos que la unidad realice.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una estrategia de mejora continua para la gestión académica de la Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi y su impacto local.

Objetivos Específicos

- Analizar los fundamentos teóricos de la gestión académica de la Unidad de Posgrado de la Universidad Ecuatoriana
- Establecer el estado actual de la gestión académica del Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi y su impacto en el entorno.
- Elaborar estrategias para la mejora continua de la unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi para el ámbito de gestión académica.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

La evaluación de la gestión académica ha ido cambiando a nivel de los requerimientos para alcanzar la calidad educativa además estas van variando de acuerdo a las políticas e ideología de los centros educativos así como también del país en el que se analiza el tema de la gestión académica pero lo que si no cambia es la importancia de los diversos procesos para alcanzar la calidad en los centros educativos en cualquier nivel ya que es la base que permiten el mejor desenvolvimiento del institución.

Las instituciones de Educación Superior en su búsqueda de mejoramiento continuo se encuentran en constante investigación por lo que se ha realizado una búsqueda de investigaciones relacionadas a la temática en diversas instituciones de Educación Superior del país así como a niveles Internacional.

- La revista Venezolana de Gerencia en su edición número 11 presenta una investigación sobre la Gestión Académica en el Educación Básica en la cual INCIARTE, (Alicia, 2006) en sus conclusiones menciona que:

De los resultados derivan la necesidad de viabilizar los procesos de gestión académica y administrativa a través de líneas de acción que permitan dar concreción a las innovaciones curriculares planteadas por el Estado para este nivel educativo para el desarrollo idóneo de procesos escolares y el logro de la calidad, eficacia, pertinencia académica y social de las escuelas venezolanas.

En relación con lo que menciona la autora se recalca la importancia de los diferentes procesos de gestión académica para lo cual se debe elaborar acciones y actividades que estén en el marco legal, filosófico y teórico de la institución lo que

va a facilitar el mejor desarrollo y desempeño del personal que está al frente de la institución así como también los resultados serán evidentes para la sociedad y por ende permitirá que alcance niveles de calidad que hoy son una prioridad.

- Por otro lado en una investigación realizada en Colombia por (Vargas, 2005) plantea una propuesta de gestión académica en la que manifiesta:

“La gerencia integral y el enfoque de calidad centrado en procesos es fundamental para superar la centralización, la verticalidad, la exclusión, la descontextualización y la rigidez de los sistemas educativos tradicionales. Hoy al interior de las instituciones se impone un nuevo paradigma que privilegia la cultura organizacional, el desarrollo de procesos participativos prospectivos, humanizantes, motivantes, holísticos, formativos, y creativos.”

La aplicación de la gestión académica en este país se la realiza dándole una connotación más empresarial a la institución educativa, por lo que todos sus procesos se ven orientados a que la institución tenga un buen clima institucional y cumpla con los objetivos establecidos para poder hablar de calidad.

- Una investigación realizada en Argentina con el tema la gestión académica y el sistema de gobierno en Posgrado: una mirada retrospectiva hacia la facultad regional Buenos Aires de la Universidad Tecnológica Nacional elaborado por (Fernando, 2005) concluye en lo siguiente:

La gestión de Posgrado se expresa mediante una lógica distinta del funcionamiento académico del grado, situación que debe entenderse como pertinente, pero que no siempre es comprendida por los actores institucionales. Esta lógica, mucho más abierta y flexible en lo académico, de convergencia de intereses más allá de lo estrictamente disciplinar, requiere de un tiempo de observación.

- En el ámbito nacional la ESPOL ha realizado una investigación sobre la implementación de un sistema de gestión de calidad en donde se ha podido concluir lo siguiente:

La norma ISO 9001:2000 y su enfoque basado en procesos permitió el desarrollo del diseño del SGC(Sistema de Garantía de Calidad) del colegio, gracias a su contenido y a la aplicación el ciclo de PDCA(Planificar, hacer, verificar, actuar) y los principios de calidad que son la esencia de la norma y están inmersos en todo momento del diseño.

- Según un estudio realizado a nivel nacional sobre la caracterización del proceso de formación de postgrado y su gestión en su conclusión menciona:

“Desde las inconsistencias teóricas y prácticas reveladas en este estudio, se manifiesta la necesidad de integración de nuevas relaciones esenciales, que sean expresión de las particularidades del objeto y el campo investigados, desde la integración disciplinar, por lo que se encamina a la elaboración de una estrategia de gestión formativa transdisciplinar sociocultural de la formación de postgrado, sustentada en un Modelo de postgrado transdisciplinar social de la Universidad Humana y Cultural, que se sustente a su vez en la relación dialéctica entre la sistematización formativa socio cultural contextual y la generalización formativa cultural universal, como dinamizadora del desarrollo de una formación cultural en el proceso de postgrado”.

Según esta investigación podemos darnos cuenta que de acuerdo a la institución se da una definición distinta al Posgrado, en la presente investigación se mira al postgrado dentro de un campo holístico en el que se tome en cuenta la formación sociocultural, la dialéctica y los cambios que vayan presentando nuestra sociedad y por ende el ser humano como tal, en el ámbito de Posgrado la presente investigación responde a un área de tipos social.

1.2. Marco Teórico

El marco teórico corresponde al sustento teórico que da soporte a la presente investigación por lo que se realizó una investigación bibliográfica y una selección minuciosa de la información para explicar los procesos teóricos concernientes a la temática así como el aporte de la investigadora.

Los contenidos teóricos a desarrollarse en el presente marco teórico hacen referencia a la gestión, la gestión por procesos, la gestión educativa, la sociedad, el entorno y la universidad para realizar un análisis de cómo se convergen estos aspectos en el desarrollo de la Unidad de Posgrado

1.2.1. Gestión

La labor que desempeñan los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones cada vez está siendo más cuestionada ya que quien posea estos cargos de alto mando necesita poseer cualidades o características de gestión para que pueda llevar la dirección y seguir a sus empleados a la consecución de sus metas.

Gestión para Barrios Ríos (2007) es el “proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas”(pag 37)

El éxito de la institución u organización depende de cómo se realice el trabajo para lo cual es de suma importancia el compromiso y el trabajo en equipo de cada uno de sus miembros por tal motivo es necesario que se realice una planificación de las actividades que se van a llevar a cabo para cumplir con las metas establecidas, en el cumplimiento de cada una de las actividades es necesario tener capacidad de gestión por lo que se hace necesario poner empeño en el desarrollo de estas competencias.

1.2.2 Modelos de Gestión

La tendencia actual de la sociedad occidental tanto en el sector privado como en el público es la adopción de modelos de gestión que sirvan de referente y guía en los procesos permanentes de mejora de los productos y servicios que ofrecen.

Para MARTINEZ, Lucía (2012):

La función de la administración en una institución educativa sería el planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social en el que se

imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad, es decir, responsabilizarse de los resultados de este sistema.

Un modelo de referencia para la organización y gestión de una empresa permite establecer un enfoque y un marco de referencia objetivo, riguroso y estructurado para el diagnóstico de la organización, así como determinar las líneas de mejora continua hacia las cuales deben orientarse los esfuerzos de la organización. Es, por tanto, un referente estratégico que identifica las áreas sobre las que hay que actuar y evaluar para alcanzar la excelencia dentro de una organización.

Un modelo de gestión de calidad es un referente permanente y un instrumento eficaz en el proceso de toda organización de mejorar los productos o servicios que ofrece. El modelo favorece la comprensión de las dimensiones más relevantes de una organización, así como establece criterios de comparación con otras organizaciones y el intercambio de experiencias.

Existen diversos modelos, que previa adaptación pueden utilizarse en el ámbito educativo. Los modelos de gestión de calidad total más difundidos son el modelo Deming creado en 1951, el modelo Malcolm Baldrige en 1987 y el Modelo Europeo de Gestión de Calidad, EFQM 1992.

1.2.3. Gestión Educativa

La administración educativa con lleva una serie de procesos y actividades en las cuales se encuentra la gestión educativa y hoy en día se habla mucho del gestor educativo incluso en nuestro país se asignado a un puesto de trabajo la denominación de gestor educativo el cual plantea como perfil a ciertos profesionales en especial los mismos que deberán cumplir actividades ya establecidas.

Para realizar un análisis exhaustivo sobre esta temática se debe conocer que es la gestión educativas y como lo expresa el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, (Educación, 1996) es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas

pedagógicas, su ejecución y evaluación"(pag39), por lo que el encargado de realizar estas acciones es el denominado gestor educativo.

La actividad de la gestión se la debe realizar con mucha cautela ya que de ella depende que los procesos educativos sean lo más oportunos recordando de que la validez y calidad de los mismos se van a ver avizorados en nuestros estudiantes ya que son la razón de ser del proceso educativo además con la validez de estos procesos podremos medir la calidad de la educación.

1.2.4 Gestión por Procesos

El desarrollo de un equipo de trabajo se lo mide por los logros o resultados alcanzados sin dejar a un lado la importancia los procesos ejecutados para el desarrollo de los mismos por lo que es muy importante que el modelo de gestión se centre en procesos para mejorar el desempeño.

La gestión por procesos ha cobrado gran importancia y se está utilizando en las organizaciones con grandes resultados, según la Asociación Española para la Calidad:

La gestión de procesos o gestión basada en procesos es uno de los 8 principios de la gestión de la calidad. Su importancia radica en que los resultados se alcanzan con más eficiencia cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso”.

La gestión por procesos es un modelo administrativo que si bien es cierto podríamos aplicarlo en la gestión educativa propendiendo alcanzar la calidad de la cual tanto se habla, este modelo permite integrar las actividades y recursos como procesos para mirarlos de forma integral y de una manera concomitante, cuando se pueda cambiar esta visión se estará dando paso a una nueva forma más eficiente de la gestión de directivos.

Es necesario tener claro lo que significa un proceso: conjunto de actividades donde existe la entrada o insumos, valor, salida o producto final.

En general, cualquier organización tiene establecida una gestión funcional, esto es, se trabaja en departamentos con una definición clara de la jerarquía y se concentra la atención en el resultado de las actividades de cada persona o cada departamento. Al adoptar un enfoque de gestión por procesos, no se elimina la estructura de departamentos de la organización pero se concentra la atención en el resultado de cada proceso y en la manera en que éstos aportan valor al cliente.

Para Zaratiegui, J(1999) “Los procesos se consideran actualmente como la base operativa de gran parte de las organizaciones y gradualmente se van convirtiendo en la base estructural de un número creciente de empresas.”

La gestión por procesos es un nuevo modelo que está posesionando en las organizaciones por sus características como son: se encuentra enfocada en el cliente, permite dar un seguimiento, permite controlar los cambios, prevenir errores y algo fundamental permite realizar una autoevaluación de todas las actividades para la toma de decisiones y criterios de mejora.

1.2.5. Tipos de procesos

Procesos gobernantes o de dirección: se denominan a los procesos gerenciales de Planificación y Control, entre estos tenemos por ejemplo a los procesos de:

- Planificación Financiera
- Desdoblamiento de la estrategia

Procesos operativos, de producción o institucionales: sirven para obtener el producto o servicio que se entrega al cliente mediante la transformación física de recursos, ejemplo:

- Desarrollo de productos
- Servicio al cliente
- Formación profesional

Procesos de apoyo (staff), habilitantes o de la empresa: tienen como misión contribuir a mejorar la eficacia de los procesos operativos. Aquí se incluyen los procesos:

- Administrativo
- Financiero
- De gestión de recursos humanos
- De mantenimiento, etc.

Elementos del proceso

- Entrada: criterios de aceptación definido interno o externos
- Recursos: medios para desarrollar el proceso
- Salida : productos materiales, de información, servicios, recurso humano
- Control: verificación del desarrollo del proceso

Cadena de valor

Según (Porter, 1985) valor es “la cantidad que los compradores están dispuestos a pagar por lo que una empresa les proporciona”. Crear el valor para los compradores que exceda el costo de hacerlo es la meta de cualquier estrategia.

La cadena de valor despliega el valor total, y consiste de las actividades de valor y del margen. Las actividades de valor son las actividades distintas física y tecnológicamente que desempeña una empresa. El margen es la diferencia entre el valor total y el costo colectivo de desempeñar las actividades de valor. El margen puede ser medido en una variedad de formas.

La cadena de valor enseguida se puso en el frente del pensamiento de gestión de empresa como una poderosa herramienta de análisis para planificación estratégica. Su último objetivo es maximizar la creación de valor mientras se minimizan los costes

Evaluación

La evaluación se puede ejecutar utilizando una metodología sistemática que parte

de una unidad de análisis (objetivos), desglosándose luego en variables; las cuales se caracterizarán mediante uno o más indicadores sujetos a medición.

Unidad de análisis: Es el elemento mínimo de estudio, observable o medible, en relación con otros de su misma tipo, por lo tanto; la unidad de análisis sugerida serán los objetivos establecidos en los diferentes eslabones de la planeación.

1.2.6. Modelos de gestión educativa

La labor de la gestión educativa constituye un trabajo laborioso ya que el gestor educativo tiene que manejar varios ámbitos como: procesos administrativos, talento humano, docencia, investigación que se convergen en la razón de ser de la institución.

Según Pérez, J (2001) el modelo de gestión:

“Es una guía que orienta los procesos de gestión institucional y pedagógica para propiciar la mejora continua de la calidad educativa e inducir logros de aprendizaje en todos los miembros de la comunidad educativa, de manera especial, en todos los niños y niñas, adolescentes y personas adultas”.

Los modelos de gestión educativa van ir acorde a la institución educativa y a la decisión del gestor educativo pero para que este funcione todos los actores de la misma se involucren, constituyan y se hagan partícipes de impulsar dicha gestión haciendo especial énfasis en la pertenencia y eficacia de las acciones que se van a llevar a cabo, y fortaleciéndose uno a otro a través del equipo de gestión que ayuda a resolver las problemáticas a afianzar las bases de desarrollo y muy especialmente a cubrir las necesidades que se presentan dentro del ámbito escolar, tanto docente administrativo como familiar comunitario.

El trabajo en equipo es uno de los principales factores para que se pueda cumplir el modelo de gestión, el reconocimiento del papel que debe jugar cada uno de los actores educativos es primordial porque de esta manera cada uno tiene una responsabilidad en alcanzar la calidad educativa.

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización.

Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad.

Para Rosas, P. (2006, 28-33), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Dimensión político-institucional

Las políticas institucionales son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías de la institución

Dimensión administrativa

Es aquí donde los gestores realizan actividades, tareas propias de la gestión el desarrollo de los diversos programas y de la institución educativa.

Dimensión técnico-pedagógica

Cada organización que gestiona e-learning aporta al cambio, consiste en conocer y seleccionar las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos, es necesario involucrar a docente y estudiantes para que se capaciten y puedan acceder a estos recursos.

Se opta por seguir la clasificación de la gestión en tres aspectos, tal como la presenta (Fabila, 2012).

Debido a que el énfasis está en la gestión de educación virtual, parece oportuno referirse a aquellos que asumen la gestión tecnológica, tal como Duart y Lupiañez

en García, Hernández, Santos y Fabila (2009, 25) quienes a partir de una recopilación de experiencias de instituciones que han incorporado la modalidad no convencional como es el e-learning, desglosan la gestión de la siguiente manera:

- la gestión del proceso de aprendizaje;
- la gestión del proceso de enseñanza;
- la gestión de los entornos tecnológicos de aprendizaje;
- la de los recursos de apoyo al proceso de enseñanza– aprendizaje.

Cada una de ellas con sus propios elementos constitutivos, pero siempre con la constante de concretar las diferentes variables de gestión de la formación en e-learning separando los dos procesos básicos: el del aprendizaje, que tiene como protagonista al participante, y el de enseñanza, con el papel destacado del profesor.

1.2.7. La gestión de la “institución”

Los términos “gestión institucional” fijan la atención sobre un concepto - “institución” - que supera la noción de organización para centrar el análisis en normas, reglas, expectativas de comportamiento, sistemas de gratificación, mecanismos de articulación social, sentidos, identidades, etc.

La consideración de la universidad como institución tiene un carácter particularmente crítico para el análisis y la evaluación de la gestión. Este universo simbólico se va conformado a lo largo de la historia institucional, está cargado emocionalmente y brinda comprensión a la acción.

Las universidades, tanto para ser fieles al sentido que les es acordado históricamente como por este requerimiento institucional de unidad, deben ser "uni-versidades", más allá de la multiplicidad de disciplinas, orientaciones, actividades y funciones. Es decir, debe distinguirse entre la “polifuncionalidad” creciente de la institución universitaria, y la unidad de sentido que la debe gobernar para evitar los riesgos del oportunismo institucional, para superar las

fuerzas centrífugas que pueden desencadenarse y para hacer uso productivo de la interacción entre disciplinas y actividades en el marco de la diversidad.

Según el Ministerio de Educación de Colombia(2007) :

“La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos”

Por consiguiente, un papel esencial de la gestión universitaria es la vigilancia de la coherencia entre su identidad, su orientación y su desempeño, reafirmando el sentido único al que deben responder las acciones, las respuestas a los desafíos contextuales y la resolución de las tensiones que enfrente y padezca. En consecuencia, la gestión no es una tecnología neutra ni una tarea de ingeniería: es una labor de construcción, preservación y proyección en el tiempo de los elementos que convierten a la organización en una institución que involucra a muy diversos actores y que encuentra su razón de ser en los fines a los que sirve y en los resultados que alcanza.

1.2.8. Gestión de Posgrados

En una guía elaborada por el CONEA para la evaluación de Posgrados en el 2003 se define al Posgrados como “la formación de nivel avanzado, cuyo propósito principal es la preparación para la docencia universitaria, la investigación, la aplicación tecnológica o el ejercicio especializado de una profesión y correspondían a este nivel la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, tanto el diplomado, la especialidad, maestría y doctorado. El nivel de doctorado podrá desarrollarse bajo la modalidad abierta, en base a seminarios y tutorías”

La educación superior y el Posgrado como parte sustancial de la misma han debido enfrentar importantes desafíos durante los últimos años del pasado y presente como: existe una expansión cuantitativa sin pertinencia social, restricciones financieras, diversidad de oferta de programas

En la educación posgraduada, al menos de los países menos desarrollados como es el caso de los de América Latina, el concepto de calidad debe integrar estratégicamente la pertinencia e impacto social (local/ global), con la excelencia académica (local/global), razón por la cual se concentran en dos los signos vitales o factores estratégicos del cambio, la superación de la crisis y el propio desarrollo:

- Calidad del Posgrado (pertinente y excelente) y
- Gestión de calidad (eficaz, eficiente, sistemática y pertinente) y por la calidad, del Posgrado.

En el Ecuador la historia de la educación de cuarto nivel nace en 1982 con la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas (LUEP) y el Concejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP) que empiezan ya a normar la necesidad de la formación de Posgrado, desde ese momento ha sufrido varias transformaciones ha pasado por varias instancias reguladoras hasta que el 2000 con la LOES se da la potestad al Concejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) para que evalúe los programas de Posgrado con lo que se puede decir que estos procesos son recientes y de acuerdo a la experiencia se han ido modificando indicadores, métodos y formas sin perder de vista el objetivo central alcanzar la calidad educativa.

Según lo manifiestas Paladines, J. (2011) en nuestro país el 4 de febrero del 2010, utilizando la Guía de Evaluación con Fines de Acreditación para programas de Posgrado de las Universidades y Escuelas Politécnicas, la Escuela Politécnica del Litoral (ESPOL) y su Escuela de Posgrados Acredita el Programa de Maestría en Administración de Empresas² en sus modalidades de Tiempo parcial MAE (MBA) y Ejecutiva EMAE (EMBA) (MAE): es el primer y único programa de Posgrado acreditado, ya que cumplió las 14 características, 81 estándares y 102 indicadores.

Los procesos de gestión no se están desarrollando acorde a las necesidades y no se puede alcanzar la calidad educativa en cuanto a Posgrado por lo que se debe reivindicar el papel de gestor como un ente esencial para direccionar los diferentes procesos a su cargo y que los resultados sean evidentes.

En el ámbito de los programas de Posgrado, se requiere de normas reglamentarias claras y estables para la creación y continuidad de programas y el otorgamiento de títulos y grados;

Combatir la existencia del lucro empresarial en las actividades de postgrado; Fortalecer el campo del postgrado en los niveles científicos y técnicos; Promover los doctorados; Fomentar y privilegiar los estudios de postgrado entre el sector docente universitario nacional; y Mantener la coordinación entre el Concejo de Educación Superior (CES) para la regulación de los Posgrados, el CEAACES para evaluarlos y acreditarlos en base a las regulaciones antes mencionadas y la SENESCYT en el marco de los procesos de rendición social de cuentas para asegurar la calidad de los programas de Posgrado.

1.2.9. Sociedad

El ser humano no es un ente solo necesita estar en contacto con otros seres humanos

por lo que fruto de esa interrelación se producen hechos sociales que van tejiendo historias y que van perteneciendo a las raíces de estos grupos sociales, la forma de vida de estos grupos tendrá semejanzas y diferencias con el resto de grupos que existe en el mundo cada uno con su valor propio e identidad; todos estos grupos y sus demostraciones constituyen la sociedad.

La sociedad comparte algunas características básicas por ejemplo requieren tener una ubicación en una zona geográfica común, estar constituidos a su vez en diversos grupos cada uno con su propia función social, deben tener una cultura común, mismo idioma, tecnología, forma de economía, etc. Es necesario mencionar que cada grupo de individuos se organiza para llevar una forma de vida agradable en comunidad con ciertas normas y leyes que va a regular su manera de vivir.

La sociedad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo en todos sus aspectos, desde la época prehistórica hasta la actualidad observamos que existen cambios de

gran magnitud y trascendencia ya que el ser humano no es estático siempre está en constante desarrollo y evolución.

El tipo de sociedad industrial se extiende paulatinamente, llevando a algunos países a una economía de opulencia y transformando profundamente concepciones milenarias de la vida social. La civilización urbana tiende a un predominio por el aumento de las ciudades y de su población y por la tendencia a la urbanización, que se extiende a las zonas rurales; con cambios económicos que ha obligado a emigrar a hombres y mujeres para mejorar su forma de vida.

Nuevos y mejores medios de comunicación social contribuyen al conocimiento de los hechos y a difundir con rapidez y expansión máximas los modos de pensar y de sentir, provocando con ello muchas repercusiones simultáneas.

En la actualidad nos encontramos en la sociedad de la información y el conocimiento, en la enciclopedia virtual Wikipedia la conceptualiza a la sociedad de la información como la creciente capacidad tecnológica, que permite replantear la estructura de las relaciones sociales, económicas, culturales y políticas, de acuerdo a los desarrollos existentes en la infraestructura de telecomunicaciones con el fin de obtener o compartir cualquier información de una manera rápida desde cualquier lugar y de la forma que se prefiera.

Los avances de la tecnológicos hace tiempo atrás eran netamente diseñados e utilizados para el desarrollo de la ciencia pero en el XXI desde la aparición de la TICS todo esta ha cambiado ya que el ser humano tiene a disposición una serie de recursos y equipos tecnológicos que le han abierto las puertas a un mundo nuevo de conocimiento y comunicación por lo en estos momentos son recursos necesario en las diferentes actividades que realicemos.

Para (Drucker, 2012), las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que acompañan a la sociedad de la información y la sociedad del conocimiento, están transformando radicalmente las economías, los mercados y la estructura de la industria, los productos y servicios, los puestos de trabajo y los mercados laborales.

Existe una relación muy estrecha en sociedad de la información y sociedad del conocimiento ya que en la actualidad existen muchas nuevas formas de aprender y tener acceso a este conocimiento se podría decir que la sociedad de la información es el medio para obtener este conocimiento que hoy en día es imprescindible y que en el mundo laboral es más exigente con el nivel de conocimiento y competencias del profesional. Se da énfasis en la parte intelectual y ya no solo en la mano de obra.

De esta manera, las relaciones humanas se multiplican sin cesar y al mismo tiempo la propia socialización crea nuevas relaciones, sin que ello promueva siempre, sin embargo, el adecuado proceso de maduración de la persona y las relaciones auténticamente personales.

1.2.10. Sociedad Ecuatoriana

En el aspecto político se puede decir que en el Ecuador está funciona el régimen democrático únicamente porque cada cuatro años nos convocan para participar en elecciones “libres y directas”. Pero democracia real no existe ya que si analizamos desde el punto de vista de los derechos humanos y de los Derechos de los Pueblos Indígenas, no solo que no se cumplen sino que éstos se violan permanente y sistemáticamente.

El Estado Ecuatoriano está integrado por los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, que deberían guardar independencia entre ellos, pero no sucede así en el actual régimen el presidente es el que tiene el poder y maneja todos los poderes, instituciones públicas, en función de su ambición de poder, se toman y se han tomado decisiones que han sumido a nuestro país en una verdadera crisis y a su pobladores en simples soldados que acatan órdenes del jefe sin refutar a ninguna por miedo a las represarías y atentando a sus derechos como es característico de este régimen

Los impuestos, tasas arancelarias suben y toda con ello se da un incremento en los productos de la canasta básica, pasajes, vestimenta medicina entre otras cosas

mientras el petróleo está bajando, los ecuatorianos día a día nos damos cuenta en la crisis que estamos sumergidos como un túnel sin salida, no existe dinero en el país estamos endeudados y porque no decir vendidos a China en millones de dólares y todavía no existe ninguna política rentable que nos saque de esta crisis.

En cuanto a cultura nuestro país como menciona en la constitución del 2008 es pluricultural y multiétnico tenemos un gran patrimonio en cuanto a lo cultural que también ha sido afectado por las garras de la globalización y el consumismo, prueba de ellos es como hemos ido adoptando otros rasgos culturales, observamos que las personas de los pueblos indígenas han abandonado sus vestimenta autóctona e incluso hay un gran porcentaje que ha migrado a la ciudad dejando las tierras abandonadas y ocasionando un gran daño a todos.

Según Arrobo, N. (2006)

El empobrecimiento creciente; la falta de recursos; la desnutrición crónica; el analfabetismo que en algunas comunidades indígenas supera el 80% entre las mujeres; los altos índices de mortalidad infantil; la falta de medios para la profesionalización de los jóvenes, constituyen factores que mantienen a pueblos y nacionalidades en situación de pobreza crítica.

En el ámbito educativo existe muchas falencias en todos su niveles existen muy buenas intenciones por parte del estado pero no se han podido superar varias problemáticas; se ha institucionalizado la educación inicial como política, se está tomando modelos de otros países para implantarlos en el nuestro a pesar de que constituimos realidades distintas. La educación superior también está sufriendo cambios trascendentales que priorizan buscar la calidad educativa y la acreditación institucional.

1.2.11. Desarrollo Local

Hablar de desarrollo local hoy en día es tomar en cuenta varias perspectivas que condicionan que un sector determinado puede alcanzar el desarrollo relacionado a

esta temática se encuentra el desarrollo sostenible y sustentable que hace referencia a como las organizaciones realizan sus actividades en el presente sin que esto ocasione disminuya los daños para las generaciones futuras aspecto fundamental con lo que respecta al impacto ambiental.

El Ecuador sigue siendo un país subdesarrollado por lo que esta bajo la dependencia de otros países por lo que no propende a un desarrollo local propio. “El enfoque local del desarrollo es una respuesta a los problemas del desempleo y desorganización económica causados por la decadencia industrial y las deslocalizaciones.

Después del fracaso relativo de los proyectos organizados y aplicados por organismos públicos nacionales, la idea de utilizar procedimientos locales ha ido ganando vigencia”.

El tomar en cuenta kilómetros cuadrados de superficie no son suficientes para definir que es “lo local”; es verdad que el término desarrollo local apareció exclusivamente con un tinte netamente económico para dar solución a la calidad de vida en cuanto a los ingresos y el dinero que manejan las personas y el país en la actualidad ha cambiado esa visión

El término local tiene varias acepciones en esta ocasión se va a tomar en cuenta al según Coraggio (2006:24), define por lo “local” no nos referimos a algo minúsculo, parroquial, localista, sino a la condición común de una población que comparte una historia de asentamiento (que muchas veces desconoce) y la vida cotidiana cara a cara aunque sea de manera más o menos desigual, más o menos conflictiva o solidaria en un territorio de radio variable, cuyos problemas están inmediatamente interconectados, y desde donde se vincula a otras localidades o microrregiones y a su más amplio entorno regional o nacional.

Para Fabio Velásquez, hablar de desarrollo local es aludir a “ese conjunto de procesos económicos, sociales, culturales, políticos y territoriales a través de los cuales una comunidad, a partir de sus propias potencialidades y de las oportunidades que le brinda el entorno, accede al bienestar, sin exclusiones ni

discriminaciones, y garantiza las condiciones para que futuras generaciones también puedan hacerlo”(Velásquez, 1998:136).

Como lo mencionan los autores anteriormente mencionado el desarrollo local hacer referencia a una serie de procesos que un lugar determinado debe realizar para mejorar su calidad de vida, se debe mencionar también que para exista desarrollo local es necesario el trabajo en conjunto de la comunidad; se puede decir que es necesario realizar un diagnóstico de la comunidad o sector y a partir de esos resultados establecer las estrategias de acción para lograr ese desarrollo.

Para identificar problemas como idear soluciones se facilita si los diversos actores locales acuerdan una estrategia compartida para sostenerse, adaptarse y tomar la iniciativa ante los procesos de transformación global. El desarrollo local rompe los esquemas mentales de la individualidad que se manejan hoy en día cada quién lleva agua para su molino por el contrario para poder generar un desarrollo local se debe tener una visión social y colectiva.

El desarrollo es entre otras cosas, un proceso de aprendizaje colectivo sobre las propias capacidades de las personas, grupos, comunidades y sociedades, y sus posibilidades de efectivización, que se potencia en tanto hay comunicación, transparencia y participación en la toma de decisiones y opera el incentivo de la distribución justa de esos resultados.

Para la comprensión del desarrollo local se lo pueden entender en tres dimensiones: a) el papel de los factores sociales y las instituciones en la promoción de las transformaciones; b) el énfasis en la acción colectiva y la conformación de redes de colaboración y estrategias de trabajo; c) el enfoque del entorno innovador (Moncayo, citado por Pena, 2006). Los actores sociales son la base para el desarrollo local puesto que ellos motivan el deseo de cambio, siendo ellos y las futuras generaciones las beneficiadas con ese cambio

Es muy importante mencionar que el desarrollo local es un aspecto que ha tenido trascendencia a nivel mundial por lo que ciertas instituciones están realizando estudios en cuanto a los parámetros e indicadores para medir el desarrollo local una de estas instituciones es Organización Mundial de las Naciones Unidas

(ONU) con su Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el mismo que lo define como “...un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. En principio estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, a todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales son: disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente” (PNUD 1990: 34).

Este PNUD año tras años se ha encargado por así decirlo de evaluar el desarrollo local de ciertos sectores potencializando estrategias de acción novedosas como dando a conocer déficit existentes, es muy importante este programa por que nos permite visualizar las condiciones en las que nos encontramos.

Este programas tiene muchos indicadores entre los cuales podemos mencionar: acceso a educación, cobertura en salud, vivienda, alimentación, índice de natalidad y mortalidad que tal vez antes no fueron tomados en cuenta pero si se quiere alcanzar un desarrollo local este debe ser social e integral dando cobertura a todos estos aspectos porque no solo la mejora está en función de lo económico sino va de la mano con el aspecto social y humano logrando así una mejora en la calidad de vida.

1.2.12. Relación de la Universidad-Entorno

La universidad es un espacio de formación tanto académica como humana y es el medio para vincular al futuro profesional con el entorno social y laboral por lo que una de sus funciones es la de la vinculación con la sociedad esta vinculación está directamente relacionada y trabajan en forma concomitante las otras funciones como son la docencia o parte académica, la investigación. El trabajo en conjunto de estas funciones permite que la universidad genere un cambio en el entorno.

Los estudiantes con el conocimiento son los encargados de responder a las necesidades del entorno de ahí la importancia de generar una cultura de investigación tanto para docentes como para estudiantes que permitirá que las soluciones sea innovadores y generen un cambio trascendental.

PRADO,L (2008) “En América Latina en general sostiene Francisco Encina, que las universidades no han resuelto en debida forma los problemas de sus pueblos, porque se han limitado a asimilar las soluciones de la cultura europea o norteamericana y no han llegado a establecer el verdadero ajuste entre esa lejana cultura y nuestra realidad social. Entre la enseñanza que nos hemos dado y nuestra sociedad, hay absoluta falta de adecuación.

El sistema de educación superior de nuestro país no es autónomo ni responde a las necesidades del entorno sino más bien se ha venido copiando modelos, forma de evaluación y acreditación de otros país pero no se ha otorgado el tiempo ni el recurso para realizar un diagnóstico e investigación de lo que verdaderamente necesitan las Instituciones de Educación Superior del Ecuador por lo que continuaremos dependiendo de modelos obsoletos que recién están siendo utilizados en nuestro país.

Podemos citar algunos beneficios de la presencia de la universidad en la sociedad: Mayor cohesión social, confianza y tolerancia: los individuos con mayor nivel educativo tienen mayor confianza y son más tolerantes, las Universidades ayudan a construir un entorno regional abierto a nuevas ideas y a la diversidad.

Menos delitos: Las evidencias muestran que la mejora de los niveles educativos supone una reducción en el número de delitos, siempre y cuando los sectores vulnerables tengan acceso a la educación

Estabilidad política: de acuerdo con los estudios analizados, los graduados votan y participan en mayor medida en debates públicos y su formación les permite a postularse a cargo en lo político

Mayor movilidad social: existen estudios en los que muestra que si existen una incidencia entre el nivel de estudio de la madre y sus hijos por ejemplo si una madre tiene una titulación de grado, la probabilidad de que sus hijos obtengan también un grado es del 67% frente a otras sin educación universitaria (12%).

Mayor capital social: los individuos con mayor nivel educativo interaccionan más en redes sociales y tienen, de forma general, mayor participación en ONGs y organizaciones locales, a la vez que suponen un modelo para los jóvenes,

contribuyendo a una mayor seguridad en las calles y a generar una comunidad más diversa.

Mayor crecimiento económico: mayor incremento en la productividad laboral por el número de personas con un grado universitario.

Mayor productividad laboral: la productividad de la fuerza laboral es mayor cuando los trabajadores tienen un grado; por lo que las empresas y organizaciones están potenciando que sus trabajadores tengan sus estudios o que culminen cierto nivel de estudio

Para el individuo:

El documento recoge como principales beneficios sueldos mayores de los graduados, mayor protección frente al desempleo (las tasas de desempleo son más bajas entre graduados), mayor empleabilidad y desarrollo de competencias y mayor actividad emprendedora y productiva

1.3. Fundamento Legal

Ley Orgánica de Educación Superior

LOES 2010, Disposición transitoria primera: “En cumplimiento de la Disposición Transitoria Vigésima de la Constitución de la República del Ecuador, en el plazo de cinco años contados a partir de la vigencia de la Carta Magna, todas las universidades y escuelas politécnicas, sus extensiones y modalidades, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores, tanto públicos como particulares, así como sus carreras, programas y Posgrados, deberán haber cumplido con la evaluación y acreditación del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Art. 95.- Acreditación.- La Acreditación es una validación de vigencia quinquenal realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, para certificar la calidad

de las instituciones de educación superior, de una carrera o programa educativo, sobre la base de una evaluación previa.

La Acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional, a las carreras, programas, postgrados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Art. 118.- Niveles de formación de la educación superior.- Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son:

c) Cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente.

“Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi”

Artículo 7.- POLÍTICAS INSTITUCIONALES.- Uno de los aspectos principales a tener en cuenta en la proyección de desarrollo estratégico de la UTC en los próximos años son los lineamientos y políticas orientadas por la educación superior en el país. Sobre esa base, la UTC acoge como suyos los siguientes postulados que se enmarcan dentro de la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, para que sirvan de orientación general a su desarrollo:

Políticas de Docencia

- La formación integral de los profesionales se desarrollará con base científica, técnica y humanística, al más alto nivel académico; observado los principios de aplicación del modelo educativo institucional.
- El sistema de nivelación, admisión y acompañamiento estudiantil debe garantizar el libre ingreso, la permanencia y egreso de los estudiantes hasta la obtención del título profesional.

- El seguimiento, evaluación y actualización de los componentes curriculares debe realizarse de manera permanente y sistémica, además debe constituirse en un mecanismo de mejoramiento continuo.
- Consolidar la planta docente mediante procesos de capacitación y desarrollo profesional; incorporación de nuevos docentes al escalafón, con dedicación a tiempo completo; interrelacionando actividades de docencia, investigación vinculación y gestión.
- Se dotará a la Unidades Académicas y a las Carreas del soporte académico (*infraestructura física y tecnológica, laboratorios, talleres, TICs, etc.*) necesario para garantizar la calidad de los procesos de interaprendizaje, según un plan de desarrollo físico y tecnológico que se elaborará anualmente.
- Diversificar paulatinamente la oferta académica de pregrado y Posgrado, con pertinencia a las necesidades de la sociedad y sobre la base de estudios de factibilidad.
- Fortalecer la movilidad y el intercambio de estudiantes y docentes con fines académicos con centros de educación superior del país y del exterior.

Políticas de Investigación Científica y Tecnológica

- Desarrollar la investigación científica y tecnológica, con carácter inter y multidisciplinaria, en la búsqueda de nuevos conocimientos, con pertinencia a las necesidades de la provincia, región y país, para ofrecer solución a sus problemas.
- Promover la formación de investigadores en la comunidad universitaria, mediante procesos de capacitación y desarrollo de las potencialidades del talento humano.
- La investigación científica y tecnológica debe articular los procesos académicos de pregrado y postgrado, además debe permitirle a la institución vincularse con la sociedad.
- Los resultados de la investigación científica y tecnológica deben ser difundidos de manera oportuna y permanente a través de la publicación de artículos científicos, su validación se la realizará a través de la vinculación con la sociedad.

- Se debe impulsar la cooperación científica y tecnológica en el ámbito nacional e internacional, mediante la suscripción de convenios que permitan realizar investigaciones con nuestra participación en redes de investigación.

Políticas de Vinculación con la Sociedad

- Fortalecimiento de la identidad nacional en el contexto plurinacional, multiétnico, e intercultural diversificando y afianzando la agenda de extensión universitaria, difusión cultural y educación popular.
- Participación consiente de autoridades, docentes, estudiantes y servidores universitarios en las actividades inherentes a la vinculación con la sociedad.
- Gestión para la consecución de recursos presupuestarios y extrapresupuestarios para financiar proyectos de vinculación.
- Coadyuvar en la formación integral de los profesionales con compromiso social, científico, democrático y con niveles de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Difusión de las actividades de vinculación con la sociedad como parte de la política institucional de rendición social de cuentas.

Políticas de Gestión Administrativa

- Desarrollar un sistema integrado de gestión administrativa, que permita sistematizar los procesos internos, sobre la base de una cultura de planificación y evaluación institucional, como mecanismos de mejoramiento continuo y aseguramiento de la calidad.
- Implementar la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en todos los procesos universitarios.
- Consolidar y ampliar los programas de bienestar universitario y salud ocupacional dirigidos a la comunidad universitaria.
- Mejorar y diversificar la cooperación inter-institucional en el ámbito nacional e internacional, como forma de apoyo estratégico a las actividades universitarias.
- Mejorar la gestión financiera, mediante la autogeneración de recursos a través de proyectos productivos y de prestación de servicios.

- Generar espacios permanentes para la rendición social de cuentas dirigida a la comunidad universitaria, a los sectores sociales y productivos de la provincia, la región y el país

1.4. Marco Conceptual

Calidad: es un nivel establecido por el individuo u organismos estatales en base a parámetros básicos de cumplimiento y satisfacción de necesidades y desarrollo social.

Educación: La educación es el proceso que permite al hombre tomar conciencia de la existencia de la realidad de la que procede y hacia la que dirige con sus acciones a través de la ciencia que es liberación

Gestión académica: conjunto de procesos desarrollados en función de misión, visión, objetivos e ideología institucional que permita su buen funcionamiento.

Gestión Universitaria: conjunto de procesos realizados a nivel de educación superior en todos sus ámbitos.

Gestor educativa: persona encargada de liderar, hacer cumplir procesos y actividades para la consecución de objetivos planteados

Entorno: espacio físico y social conformado por un grupo de personas con una cultura y límites geográficos

Globalización: creciente internacionalización de los procesos económicos (producción, inversión, comercio y finanzas), políticos y culturales, dando como resultado su acelerada interdependencia a nivel mundial y la generación de poderes y dinámicas que tienden a rebasar la capacidad de acción de los Estados y de los actores tradicionales condicionando claramente sus intervenciones

Libertad: posibilidad de elegir y actuar con posesión del conocimiento de acuerdo a la realidad del sector.

Pedagogía: conjunto de saberes rectores de la educación, tiene un enfoque teórico y práctico que permite la formación integral del individuo.

PDCA: Planificar, hacer, verificar y actuar, proceso cíclico que permite la mejora continua de la organización

SGC: Sistema de Garantía de Calidad, conjunto de procedimientos y documentos que avalan la gestión de calidad

Universidad: espacio de formación de hombres y mujeres en ciencia y valores para que puedan solucionar problemas de su entorno.

Vinculación con la colectividad: conjunto de actividades de capacitación, asesoramiento, gestión en sectores de la población donde exista problemas y necesidades así como también sectores empresariales, industriales y de servicio para recuperar las áreas productivas, familiares y comunitarias.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Modalidad de la Investigación

En el diseño del presente proyecto se tomó como modalidades de investigación las siguientes:

Investigación de campo; mediante la cual se estuvo en contacto con el contexto de investigación, el uso de esta modalidad es primordial debido a que nos permite ir al lugar de los hechos y ponernos en contacto con la realidad en muchos casos incluso ser parte de la problemática; mediante esta modalidad también se pudo obtener información de gran validez. Esta modalidad de investigación se desarrolló en el ámbito de la gestión académica y su impacto en el entorno de la Unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Investigación documental bibliográfica: el sustento teórico es muy importante para fortalecer la investigación por lo que es indispensable que se seleccione la información de calidad ya sean en fuentes primarias o secundarias (libros, revistas, tesis, artículos, ensayos, almanaque, etc.) lo que permitirá tener acceso a la información científica en que se apoyó este proyecto.

2.2. Forma y Nivel de Investigación

La investigación que se realizó toma los conocimientos de la investigación básica sobre los aspectos de Gestión Académica y los utiliza para realizar una Estrategia para la mejora continua

Además este trabajo de investigación ejecutó una evaluación y explicación de los hechos, utilizando técnicas cuantitativas en este caso la encuesta que

arrojó datos numéricos que nos van a permitir analizar cómo se está desarrollando la problemática, se hace necesario utilizar esta técnica que con la ayuda de las matemáticas y estadística darán veracidad a la información

2.3. Tipo de Investigación

Para el buen desarrollo de este trabajo investigativo será necesario conocer qué tipo de investigación se va a realizar y para ello se consideró los siguientes niveles:

Asociación de variables mediante la cual se realizó el análisis entre variables en los mismos sujetos de un contexto determinado para medir el grado de relación entre variables y determinar las tendencias del problema investigado.

Descriptivo que permitió clasificar elementos y estructuras, modelos de comportamiento.

Exploratorio porque permitió realizar un acercamiento o exploración en la presente problemática para a partir de ello plantear varios aspectos metodológicos

2.4. Metodología

Para la presente investigación utilizó una metodología de tipo no experimental porque no se pretende comparar situaciones, solo proponer ideas.

2.5. Unidad de Estudio

2.5.1. Población

Para realizar el presente trabajo se ha tomado en cuenta a los estudiantes de los diversos programas de maestrías que se estaban desarrollando en la Unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Los estudiantes de cuarto nivel de los programas actuales de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi son 487 maestrantes, a la fecha de la aplicación de la encuesta.

Parte importante de la investigación es conocer cuál es la percepción que tienen los distintos profesionales de diversas áreas que se encuentren desempeñando sus actividades dentro de la ciudad así como también se tomó como referencia a 30 directivos de organizaciones de la provincia entre las cuáles tenemos: : CNT, ACOSA, Aglomerados Cotopaxi, Colegio 14 de Julio, Unidad Educativa Ramón Páez, Unidad de Gestión de Tecnologías, Unidad Educativa Bolívar Cisneros; con relación a los profesionales se aplicó la encuesta a profesionales en educación, Medicina, Diseño Gráfico, Ingeniería en Mecánica Automotriz, Ingeniería en Mecatronica, Ingeniería en Telecomunicaciones entre otras, en un número 30 profesionales del entorno.

2.5.2. Muestra

Para la muestra de la investigación se tomó a los estudiantes de los diversos programas de maestría y se consideró el método lineal de los mínimos cuadrados.

La fórmula utilizada para definir la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{NPQ}{(N - 1)E^2/K^2 + PQ}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población

E = Error de muestreo

$$n = \frac{121,75}{\frac{(487 - 1)0,0004}{4} + 0,25}$$

$$n = \frac{121,75}{0,0001(486) + 0,25}$$

$$n = \frac{121,75}{0,0486 + 0,25}$$

$$n = \frac{121,75}{0,2986}$$

$$n = 407$$

2.6. Métodos y Técnicas a ser Empleadas

Se empleó el método científico porque busca la realidad mediante un proceso sistemático.

En la elaboración de este trabajo se ha procedido ordenada y sistemáticamente para poder ampliar los conocimientos que se tenía sobre el tema y proponer ideas que faciliten el mejoramiento de la situación actual de la unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

2.7. Hipótesis

Si se diseña una estrategia para la mejora continua de la Gestión Académica de la Unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi que considere las insuficiencias en el periodo 2010-2014 se contribuirá a potenciar el impacto de este proceso en el entorno local.

2.8. Operacionalización de las Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Académica

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas Instrumentos
"Evaluar el conjunto de criterios para la toma de decisiones y ejecución de acciones que permitan llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación"	Administración Modelos de gestión Gestión	Talento humano Calidad Investigación	Pregunta N°1 Encuesta a profesionales de entorno Pregunta N°2 Encuesta a profesionales de entorno Pregunta N°3 Encuesta a profesionales de entorno Pregunta N°1 Encuesta a estudiantes de Posgrado Pregunta N°2 Encuesta a estudiantes de Posgrado Pregunta N°3 Encuesta a estudiantes de Posgrado Pregunta N°1 Encuesta a directivos Pregunta N°2 Encuesta a directivos	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Cuadro No 1: Operacionalización de variables: independiente

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

Variable Dependiente: Impacto Local

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas Instrumentos
<p>Evaluar las acciones que se realizan y que repercuten en el desarrollo del contexto social a partir de la ejecución de las prácticas pedagógicas en el contexto universitario.</p>	<p>Sociedad</p> <p>Desarrollo local</p> <p>Universidad Entorno</p>	<p>Socialización</p> <p>Vinculación con la colectividad (personas, comunidades y empresas)</p> <p>Solución de problemas</p>	<p>Pregunta N° 4 Encuesta a profesionales del entorno</p> <p>Pregunta N° 5 Encuesta a profesionales del entorno</p> <p>Pregunta N° 4 Encuesta a estudiantes de Posgrado</p> <p>Pregunta N° 5 Encuesta a estudiantes del Posgrado</p> <p>Pregunta N° 3 Encuesta a directivos</p> <p>Pregunta N° 4 Encuesta a directivos</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Cuadro No 2: Operacionalización de variables: dependiente

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

2.9. Procedimientos de la Investigación

La investigación se realizó por medio de encuestas aplicadas a los estudiantes de los distintos programas de Posgrado así como también a profesionales y directivos de organizaciones del entorno siendo estos datos de gran validez, confiabilidad y sustentabilidad para el proceso investigativo y su tabulación es de gran ayuda para la elaboración de la propuesta.

Los instrumentos de Investigación se elaboraron en base a las siguientes etapas y pasos:

Cuadro No 3: ETAPAS Y PASOS PARA LA ELABRACIÓN DEL INSTRUMENTO

ETAPAS	PASOS
Definición de los Objetivos y del Instrumento	<ul style="list-style-type: none">- Revisión y análisis del problema de investigación.- Definición del propósito del instrumento.- Revisión de Bibliografía y trabajos relacionados con la construcción del instrumento.- Consulta a expertos/as en la construcción de instrumentos.- Determinación de la población.- Determinación de los objetivos, contenidos y tipos de ítems del instrumento.
Diseño del Instrumento	<ul style="list-style-type: none">- Construcción de los ítems.- Estructuración del instrumento.- Redacción del instrumento.
Ensayo Piloto del Instrumento	<ul style="list-style-type: none">- Sometimiento del instrumento a juicio de expertos/as.- Revisión del instrumento y nueva redacción de acuerdo a recomendaciones de los/as expertos/as.
Elaboración definitiva del Instrumento	<ul style="list-style-type: none">- Impresión del Instrumento.- Aplicación del instrumento.

Elaboración: Johana Paola Trávez Cantuña

La validez de los instrumentos se evaluará a través de la técnica denominada criterio de expertos; se realizará una validez de contenido y pertinencia, para ello

se seleccionará a expertos: uno en evaluación del desempeño, uno en Educación y uno metodología de investigación.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se lo hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo investigado, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

Este proceso se realiza previa la presentación de: carta de presentación, instructivo y formularios para registrar la correspondencia de cada ítem con los objetivos de la investigación, calidad técnica, representatividad y lenguaje utilizado; en base al instrumento que está siendo validado.

En este trabajo el proceso de la investigación se llevó a efecto a través de las siguientes fases:

- Planteamiento del Problema

- Revisión bibliográfica

- Definición de la Población y Selección de la Muestra. Concreción del Sistema de Variables y Elaboración de Instrumentos

- Estudio de campo

- Procesamiento y Análisis de Datos

- Conclusiones y Recomendaciones

- Formulación de la Propuesta

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS QUE DAN LOS PROGRAMAS DE POSGRADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI A LAS NECESIDADES PROFESIONALES Y SOCIALES.

La Universidad Técnica de Cotopaxi desarrolla su labor educativa en función de darle solución a problemáticas del contexto para el mejoramiento y desarrollo local en función de esto la unidad de Posgrado de la institución viene desarrollando programas de maestrías que apuntan mejorar las competencias profesionales en diversas áreas pero que no han podido cumplir con toda la demanda agrícola-industrial que requiere la ciudad.

Se debe resaltar que los programas de maestría ofertados por la unidad de Posgrados han tenido una buena acogida ya que desde el año 2010 a la presente fecha existen un total de 943 participantes siendo el año 2012 donde se registra el mayor número de participantes que son 270 en los siguientes programas:

Cuadro No 4: Programas de maestría

Programa de Maestría	Número de Participantes
M. Docencia Universitaria	58
M. en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo	62
M. en Planeamiento y Administración educativa	60
M. en Gestión de la Producción	30
M. en Gestión de Energías	60

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

Como se puede observar en este año se han ofertado dos programas de interés social como lo son los relacionados a educación y tres programas relacionados a profesiones llamadas por el CES de interés público por lo que si se hace necesario establecer la gestión del en más programas que tengan relación con estas carreras sin descuidar los de interés social ya que la ciudad de Latacunga y la provincia de Cotopaxi basan su economía en la producción agrícola así como también con la producción de medianas y grandes industrias asentadas en la localidad además con el cambio de la matriz productiva se encuentra en la vanguardia nuevos procesos y se requiere de profesionales de cuarto nivel que puedan liderarlos.

El número total de participantes a los diversos programas de maestrías es considerable pero existe un dato importante que llama la atención como lo es el número de graduados comprendidos en el periodo 2010-2014 cifra que no asciende ni a la tercera parte del número de participantes en los diversos programas obteniendo así un número de 236 graduados.

Es importante mencionar que el mayor número de graduados se ha dado en el año 2013 en la M. Gestión de Energías en un número 26, M. en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo 9 graduados, M. en Gestión de la Producción 7, M. en Planeamiento y Administración educativa 5 graduados, M. Docencia Universitaria 4 y M. en Contabilidad y Auditoría 1 obteniendo un total de 52 personas graduadas en este año.

Es necesario mencionar también que en el periodo comprendido entre el 2010-2014 el mayor número de graduados se ha dado en el programa de M. en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo con un número de 40 profesionales, dato que al contrastarlo con el número de participantes ingresados que son 199 se puede observar que solo un pequeño grupo de maestrantes pudieron alcanzar el título de cuarto nivel; mientras que en la M. en Contabilidad y Auditoría y en la M. en Desarrollo Humano Sostenible con Perspectiva Local existen 4 graduados en este periodo que constituyen la cifra más baja.

La realidad de los profesionales de tercer nivel en nuestro país y ciudad de Latacunga es muy difícil por diversas condiciones: la presión laboral ejercida en

cada uno de sus empleos, la carga o responsabilidad familiar que puede tener cada maestrante, el desempleo, la falta de tiempo y de recurso económico pueden constituirse en una de las razones personales fundamentales para poder concluir con sus estudios de cuarto nivel.

Por otro lado la unidad de Posgrados corre una gran responsabilidad al presentar estas cifras ya que los procesos de gestión académica aplicados no están dando buenos resultados ya que el maestrante una vez finalizado el programa académico y siendo ya egresado necesita un programa de acompañamiento y asesoría permanente para poder realizar el trabajo de investigación que le permita obtener el título de cuarto nivel lo que permitiría un desarrollo para la ciudad ya que estos profesionales podrán poner en práctica lo aprendido y serán reconocidos por los estudios realizados en la institución mejorando el prestigio de la misma.

Los procesos de gestión de la unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi necesitan realizar cambios pertinentes y oportunos que mejoren los procesos y den buenos resultados en cuanto a entregar a la sociedad a Máster y Magister competentes, innovadores capaces de solucionar los problemas de entorno en un periodo de tiempo adecuado tanto para la institución como para el maestrante, de tal forma que la unidad sea una fortaleza de esta Institución de Educación Superior.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A PROFESIONALES DEL ENTORNO

1.- ¿Qué actividades de Posgrado ha cursado durante su vida profesional?

Cuadro No 5: Actualización profesional

ALTERNATIV A	F	%
CURSO	18	60
DIPLOMADO	0	0
MAESTRÍA	12	40
ESPECIALIDAD	0	0
DOCTORADO	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

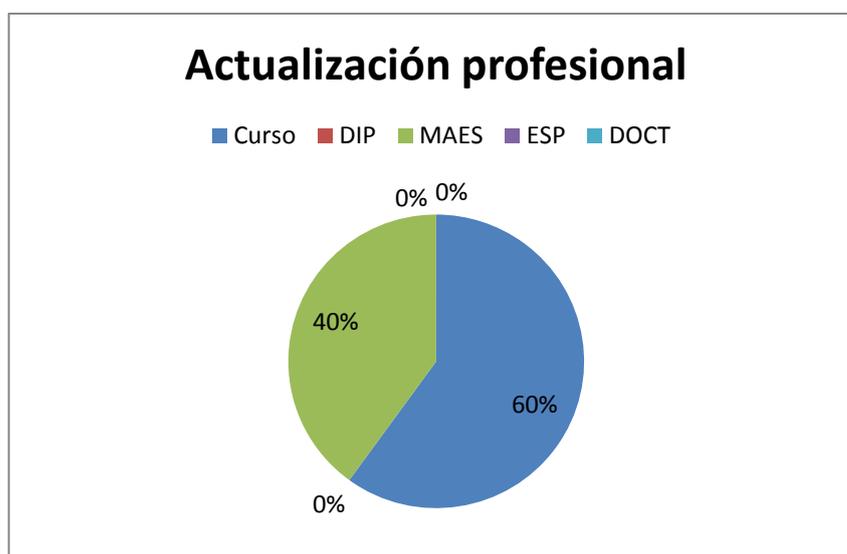


Gráfico No 1: Actualización profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 1

Análisis: de 30 profesionales encuestados 18 que corresponden al 60% responde que durante su vida profesional han asistido a cursos de capacitación y 12 profesionales que corresponden al 40 responden que tienen un título de maestría.

Interpretación: La sociedad del conocimiento de hoy en día requiere profesionales del más alto nivel que se encuentren en constante capacitación, ser competentes y desempeñarse exitosamente en su campo laboral.

2.- ¿Cómo valora la contribución de las actividades de Posgrado recibidas al mejoramiento de su desempeño profesional?

Cuadro No 6: Contribución del Posgrado

ALTERNATIVA	F	%
Buena	20	67
Regular	10	33
Deficiente	0	0
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

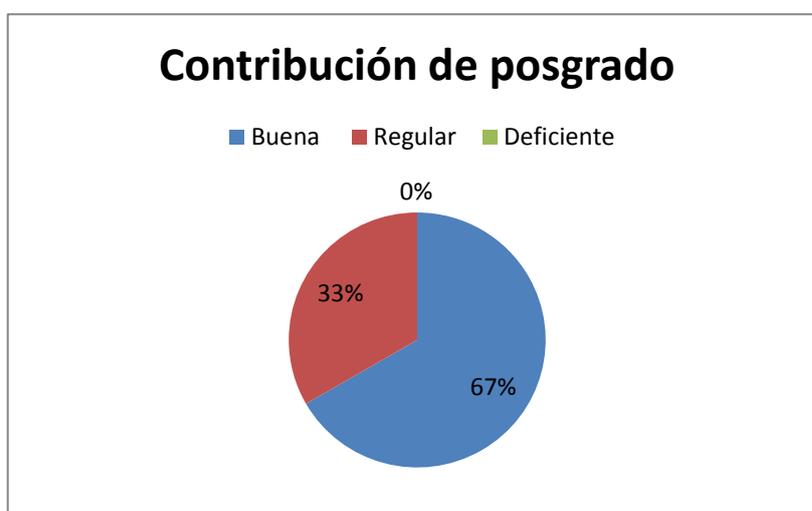


Gráfico No 2 : Contribución de Posgrado

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°2

Análisis: 20 profesionales que corresponden al 67% respondieron que valoran como buena la contribución de la Unidad de Posgrado al mejoramiento del desempeño profesional mientras que 10 personas consideran que su contribución ha sido regular.

Interpretación: La Unidad de Posgrados se encuentra empeñada en la formación y actualización de los profesionales para el desarrollo del entorno local por lo que la población reconoce la existencia de la Unidad de Posgrado.

3.- Ha participado en proyectos

Cuadro No 7: Participación en proyectos

ALTERNATIVA	F	%
SI	12	40
No	18	60
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 3: Participación en proyectos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°3

Análisis: de 30 personas encuestada 12 que corresponden al 40% si han participado en proyectos mientras que 18 que son el 60% no han participado en proyectos.

Interpretación: En el país no existe una cultura de investigación y los profesionales no se involucran en proyectos por desconocimiento, temor entre otras causas.

4.- Alguno de estos proyectos fue o es coordinado por la UTC

Cuadro No 8: Proyectos UTC

ALTERNATIVA	F	%
SI	0	0
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

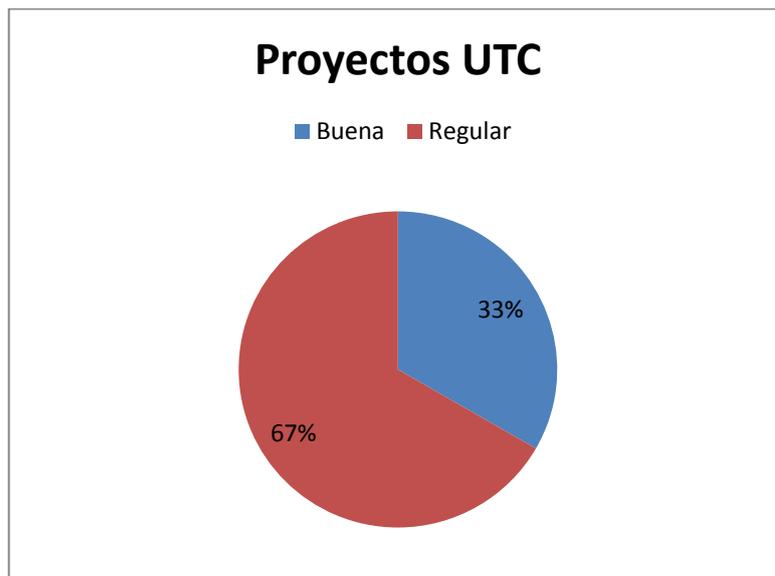


Gráfico No 4: Proyectos UTC

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°4

Análisis: 30 profesionales que corresponde al 100% respondió que los proyectos en los que han participado no han sido coordinados por la UTC.

Interpretación: Una arista de la Universidad es la vinculación por lo que es necesario que se busquen estrategias para el trabajo conjunto con la sociedad de tal forma que visualizar con cambios en el entorno y mejoras en la calidad de vida de la población y los profesionales.

5.- La publicación y difusión de los resultados de los proyectos es

Cuadro No 9: Difusión de resultados

Alternativa	F	%
Buena	4	13
Regular	8	27
Deficiente	12	40
No realiza	6	20
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 5: Difusión de resultados

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°5

Análisis: de 30 profesionales encuestados 4 respondieron que considera a la publicación y difusión de resultados como buena; 8 personas respondieron regular; 12 personas consideran que es deficiente y 6 personas que no se realiza dicha publicación y difusión de proyectos.

Interpretación: Las proyectos de investigación y demás acciones que se realicen deben ir enfocadas en causar impacto en el entorno posiblemente mejorando su calidad de vida por lo que es importante que la sociedad sea parte de aquello.

6.- Identifique algunas de las contribuciones que Ud. considera que las actividades de Posgrado han hecho a su desempeño profesional:

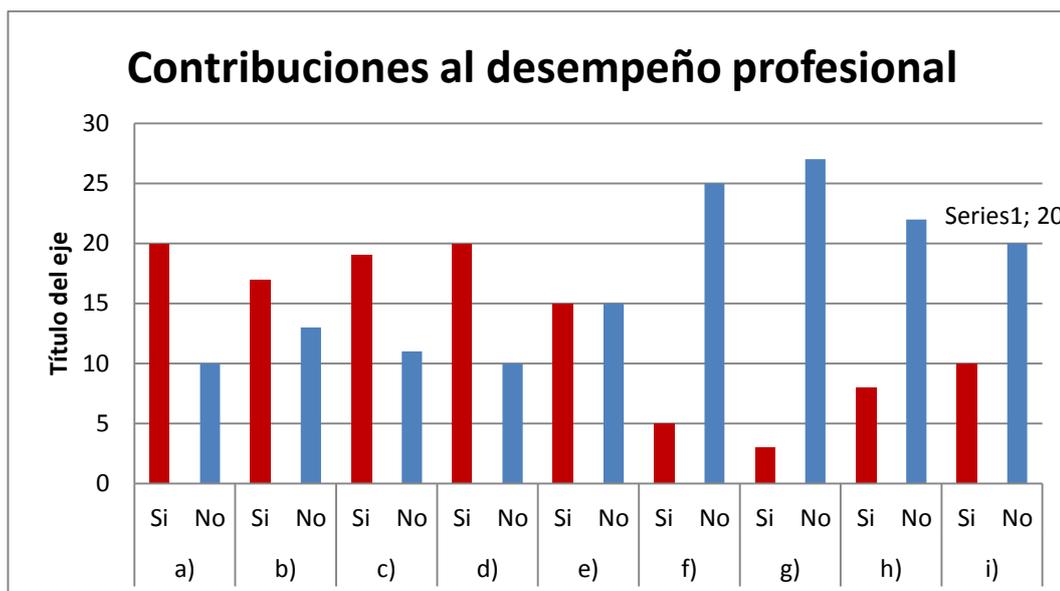


Gráfico No 6: Contribuciones al desempeño profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

- a) Mejor dominio de las competencias profesionales
- b) Mejores relaciones interpersonales
- c) Mayor compromiso profesional
- d) Mayor actualización profesional
- e) Mayor actualización científica
- f) Incremento salarial
- g) Promoción a cargos de dirección
- h) Promoción a funciones de mayor responsabilidad
- i) Participación en equipos multidisciplinario

INTERPRETACIÓN N°6

Un aspecto muy importante que se debe resaltar es que las personas que han participado en alguna actividad realizada por la Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi sienten satisfacción de sus experiencias académico profesional por lo que dan una valoración buena en cuanto a la contribución que ha hecho en su desempeño profesional.

Además consideran que las contribuciones no solo van en sentido de la mejora del dominio de las competencias profesionales sino también en el plano personal ya que tiene mayor compromiso profesional, es capaz de tener relaciones interpersonales con sus pares pero pesar de su capacitación no todo aquel que posea un título de maestría no han podido en su totalidad obtener un cargo de más

alto nivel ni un incremento salarial lo que si ha incrementado son las funciones que recaen sobre sus hombros.

Los programas de maestría existentes son muy generales, no existen programas de Maestría en diversas áreas de especialización por lo que la sociedad del cantón no ha podido vincularse con la Universidad y con esta unidad mostrándose indiferentes en muchos casos o restándole valor a las actividades que realiza.

Los profesionales del entorno sugieren realizar programas de Maestrías en diferentes especializaciones como: matemáticas, estadística, logística, diseño gráfico, informática, inglés, TICS, automatización, educación especial, programas relacionados con ciencias de la salud, etc. Que permitirán el acceso de más profesionales actividades del posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi, la búsqueda de actualización profesional es constante por lo que se debe trabajar en todas las áreas.

a) Mejor dominio de competencias profesionales

Cuadro No 10: Dominio de competencias

ALTERNATIVA	F	%
Si	20	67%
No	10	33%
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 7: Dominio de competencias

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°7

Análisis: del total de encuestados 20 que corresponden al 67% respondieron que si se ha podido mejorar el dominio de competencias profesionales y 10 que corresponden al 33% respondieron no.

Interpretación: La actualización de conocimientos permiten el mejorar el desempeño en las actividades profesionales que se realiza, los requerimientos de capacitación en nuestro país son cada vez más exigentes, cada día se aprende algo nuevo.

b) Mejores relaciones interpersonales

Cuadro No 11: Relaciones interpersonales

ALTERNATIVA	F	%
Si	17	57
No	13	43
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

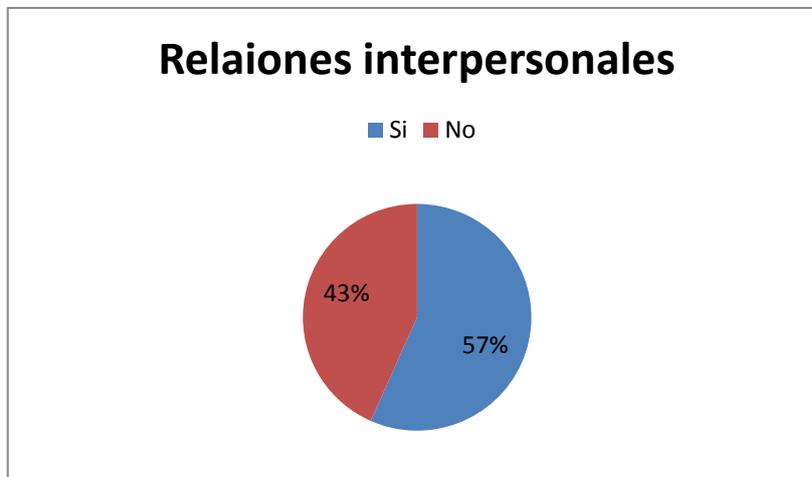


Gráfico No 8: Relaciones interpersonales

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°8

Análisis: de 30 profesionales encuestados 17 que corresponden al 57% responden que si han mejorados sus relaciones interpersonales mientras que 13 que corresponden al 43% respondieron que no.

Interpretación: El ser humano es un ente social y los procesos de formación le permiten intercambiar experiencias en función de mejorar sus relaciones interpersonales en cualquier ámbito de su vida.

c) Mayor compromiso profesional

Cuadro No 12: Compromiso profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	19	63
No	11	37
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

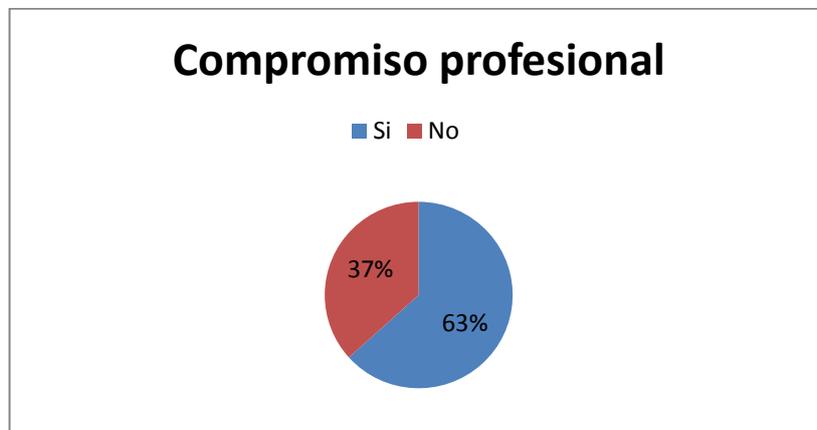


Gráfico No 9: Compromiso profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°9

Análisis: del total de profesionales encuestados 19 que corresponden al 63% respondieron que si han asumido mayor compromiso profesional y 11 que corresponden al 37% respondieron no.

Interpretación: El rol que asume el profesional del XXI le exige el asumir con responsabilidad su profesión de tal forma que sus actividades laborales deben responder a parámetros de calidad y al desarrollo de habilidades y procesos competentes de este mundo globalizado.

d) Mayor actualización profesional

Cuadro No 13: Actualización profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	20	67
No	10	33
Total	30	

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

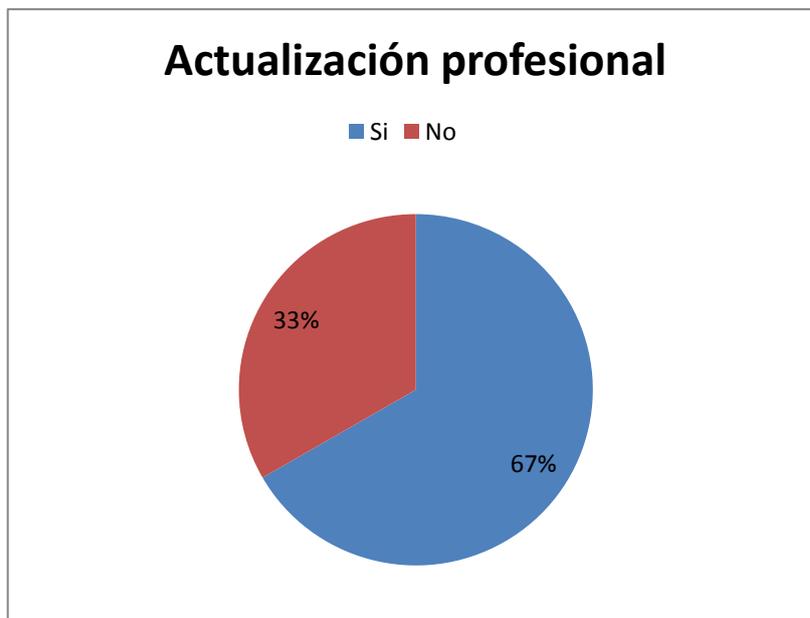


Gráfico No 10: Actualización profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°10

Análisis: de 30 profesionales encuestados 20 que corresponden al 67% respondieron que si ha contribuido a la actualización profesional y 10 que corresponden al 33% respondieron que no.

Interpretación: La diferentes actividades que desarrolla la Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi están encaminadas en contribuir con la actualización de los conocimientos de los profesionales del país por lo que se da énfasis en conocimientos innovadores y de calidad.

e) Mayor actualización científica

Cuadro No 14: Actualización científica

ALTERNATIVA	F	%
Si	15	50
No	15	50
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

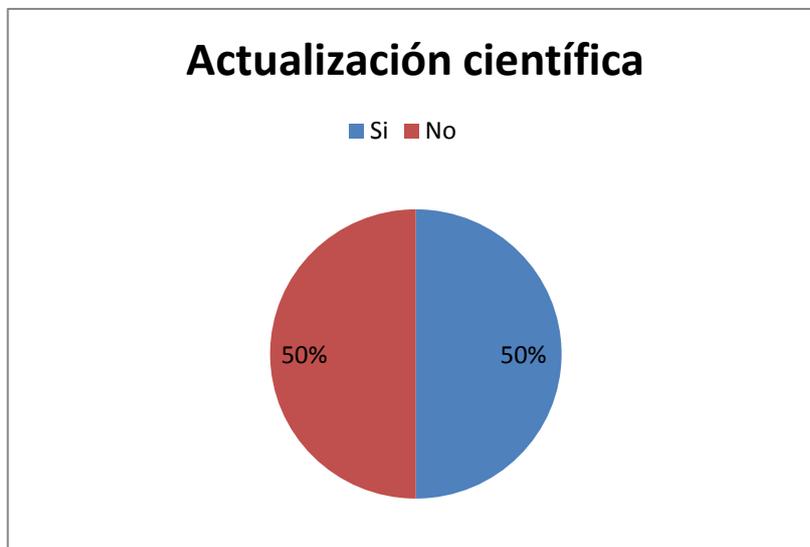


Gráfico No 11: Actualización científica

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°11

Análisis: del total de profesionales encuestados 15 que corresponde al 50% respondieron que si existe actualización científica y 15 que corresponden al 50% respondieron que no.

Interpretación: La labor del docente requiere de estar en constante investigación para ser el mediador de procesos de rigurosidad y actualización científica para poder propiciar satisfacción en el grupo de estudiantes con quien trabaje.

f) Incremento salarial

Cuadro No 15: Incremento salarial

ALTERNATIVA	f	%
Si	5	17
No	25	83
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

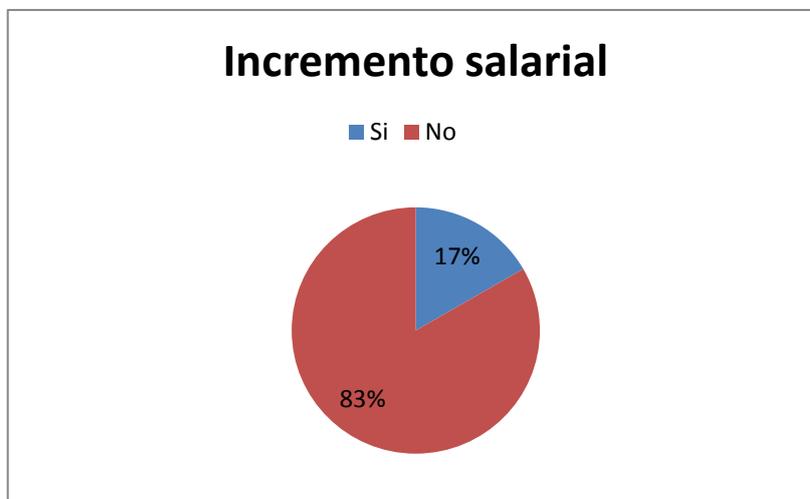


Gráfico No 12: Incremento salarial

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°12

Análisis: de 30 profesionales encuestados 5 que corresponden al 17% respondieron que si han recibido un incremento salarial y 25 profesionales que corresponden al 83% respondieron que no.

Interpretación: Las exigencias profesionales no van acorde con la remuneración salarial, en nuestro país se vive una crisis económica en la que no hay sueldo que alcance pero si se exige al máximo en la formación y titulación del profesional para conseguir o mantener su trabajo.

g) Promoción a cargos de dirección

Cuadro No 16: Cargos de dirección

ALTERNATIVA	f	%
Si	3	10
No	27	90
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 13: Cargos de dirección

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°13

Análisis: del total de profesionales encuestados 3 que corresponden al 10% respondieron que si fueron promovidos a un cargo de dirección y 27 que corresponden al 90% respondieron que no.

Interpretación: A pesar de la capacitación del profesional las plazas laborales son muy pocas, los requisitos y amistades no permiten ocupar un cargo de dirección el profesional en la actualidad lucha por mantener su trabajo siendo altamente competitivo y capacitado.

h) Promoción a funciones de mayor responsabilidad profesional

Cuadro No 17: Responsabilidad Profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	8	27
No	22	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

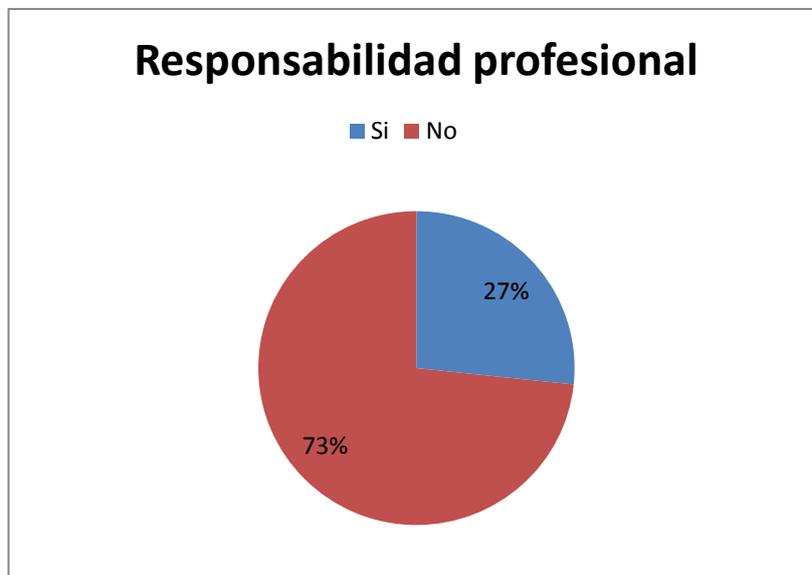


Gráfico No 14: Responsabilidad profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°14

Análisis: de 30 profesionales encuestados 8 que corresponden al 27% respondieron que si les fue asignada mayor responsabilidad y 22 que corresponde al 73% respondieron no.

Interpretación: El perfil y las competencias profesionales mantienen al ser humano a la expectativa de ser eficiente en su trabajo para obtener una muy buena remuneración económica de acuerdo a las responsabilidades laborales que desempeñe.

i) Mayor integración a equipos multidisciplinarios

Cuadro No 18: Equipos multidisciplinarios

ALTERNATIVA	F	%
Si	10	33
No	20	67
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

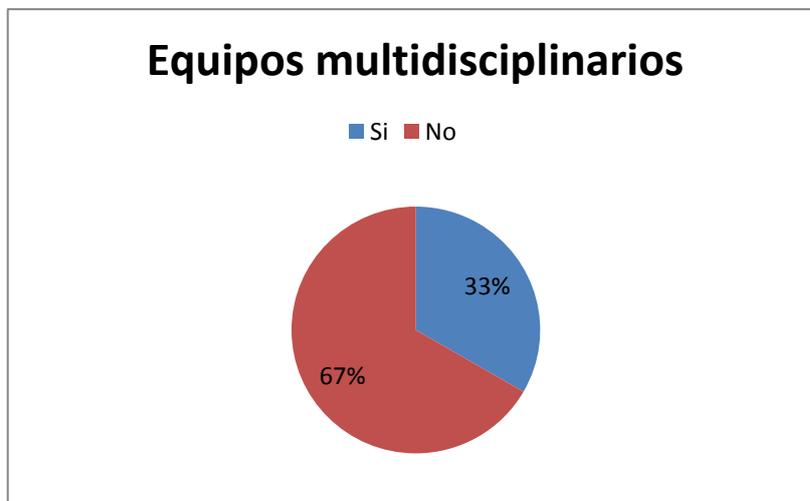


Gráfico No 15 Equipos multidisciplinarios

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°15

Análisis: del 30 profesionales encuestados 10 que corresponden al 33% mencionan que han tenido una mayor integración en equipos multidisciplinarios mientras que 20 que corresponden al 67% respondieron que no.

Interpretación: el ser humano en nuestro país desarrolla sus funciones de forma individualista, cada quien desempeña el trabajo designado y hasta ahí llegan sus funciones, situación completamente errónea ya que todas las ciencias deben trabajar en conjunto para tener una visión compartida y cumplir con los objetivos.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A DIRECTIVOS DEL ENTORNO

1.-¿ Cómo valora la contribución de las actividades de Posgrado de la UTC, al mejoramiento del desempeño de los profesionales que usted dirige?

Cuadro No 19: Contribución al desempeño

ALTERNATIVA	F	%
Buena	10	34
Regular	7	23
Deficiente	13	43
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

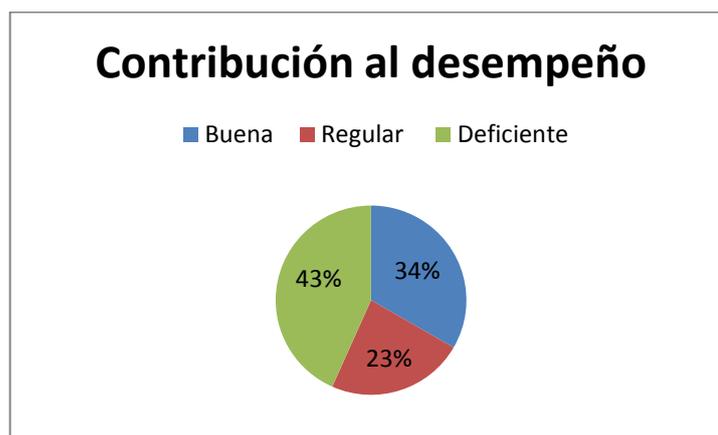


Gráfico No 16: Contribución al desempeño

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°16

Análisis: de 30 directivos del entorno encuestados 10 que corresponde al 33% mencionan que contribución de las actividades que ha realizado la unidad de Posgrado es buena; 7 responden que es regular y 13 responden que es deficiente.

Interpretación: La universidad de vincularse con todos los sectores y dar prioridad a instituciones dentro de la provincia para que pueda contribuir al desarrollo de la misma.

2.- En caso de considerar que la contribución ha sido regular o deficiente, marque las causas que Ud. Considere que hayan podido haber incidido:

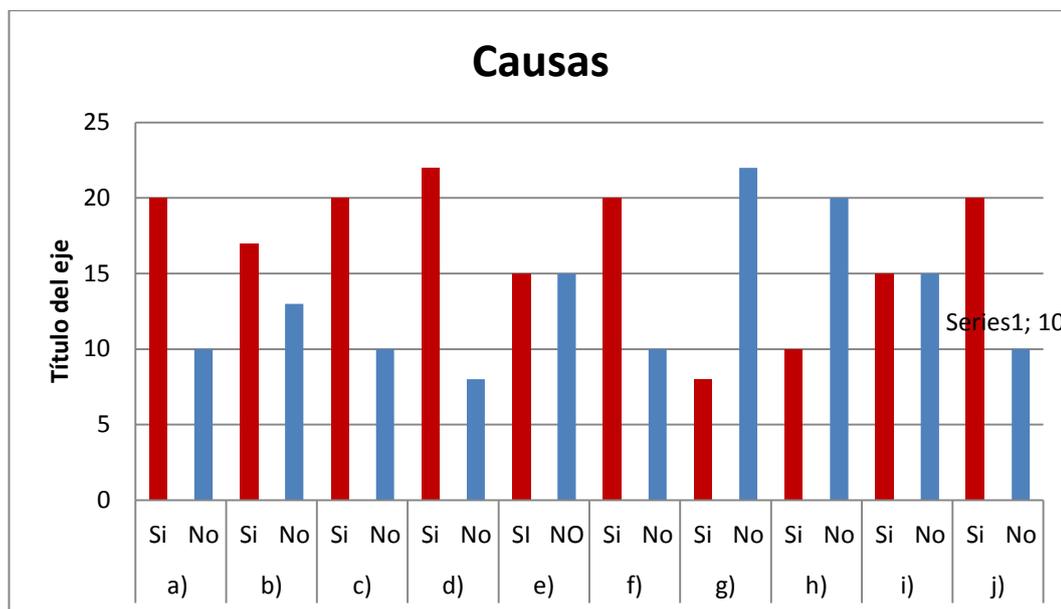


Gráfico No 17: Causas

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

- a) No guarda relación directa con la actividad profesional
- b) No cumple objetivos
- c) No tenía suficiente nivel de actualización
- d) Los profesores no estaban bien preparados.
- e) No existía bibliografía requerida
- f) No existía los medios y recurso didácticos requeridos
- g) No se aprovechó el tiempo de estudio autónomo
- h) No se orientó el tiempo de estudio autónomo
- i) No se motivó a los estudiantes en los procesos
- j) No existió rigor para el aprendizaje

INTERPRETACIÓN N° 17

Los diferentes procesos de aprendizaje dependen de varios factores y en la sociedad del conocimiento actual se debe estar al día en la utilización de nuevos recursos didácticos que van a permitir que se desarrolló de un a mejor manera el aprendizaje; hoy en día existen bibliotecas virtuales con información actual que va a permitir una adquisición de conocimientos de vanguardia.

La labor del docente es otra de las aristas importantes para que se desarrolle un buen proceso de enseñanza aprendizaje y se pueda hablar de la calidad educativa

por lo que el Docente debe estar bien capacitado y manejar la temática con la que vaya a desarrollar el módulo, la investigación es una actividad inherente a esta labor educativa para la construcción de conocimiento.

Por otro lado el docente al trabajar con seres humanos no debe descuidar la parte motivacional ya que el aspirante a maestrante a más de sus estudios tiene otras responsabilidades profesionales y familiares que pueden interferir de alguna manera en su proceso de formación por lo que se debe tomar muy en cuenta este aspecto para orientar de forma correcta el trabajo autónomo que va a complementar este proceso.

a) No guardan relación directa con la actividad profesional que desempeña

Cuadro No 20: Relación actividad

ALTERNATIVA	F	%
Si	20	67
No	10	33
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 18: Relación actividad

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°18

Análisis: del total de directivos encuestados 20 que corresponden al 67% respondieron que en la mayoría de los casos no guardaba una relación directa con la actividad profesional que desempeña y 10 encuestados que corresponden al 33% respondieron no.

Interpretación: La demanda de profesionales en la provincia y en el país es muy amplia por lo que no sea podido dar cabida a todas las áreas de tal forma que al ser un requerimiento el profesional opta por un título de cuarto nivel que se relacione con su título de pregrado.

b) No cumplieron los objetivos para los que fueron concebidos

Cuadro No 21: Objetivos

ALTERNATIVA	F	%
Si	17	57
No	13	43
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

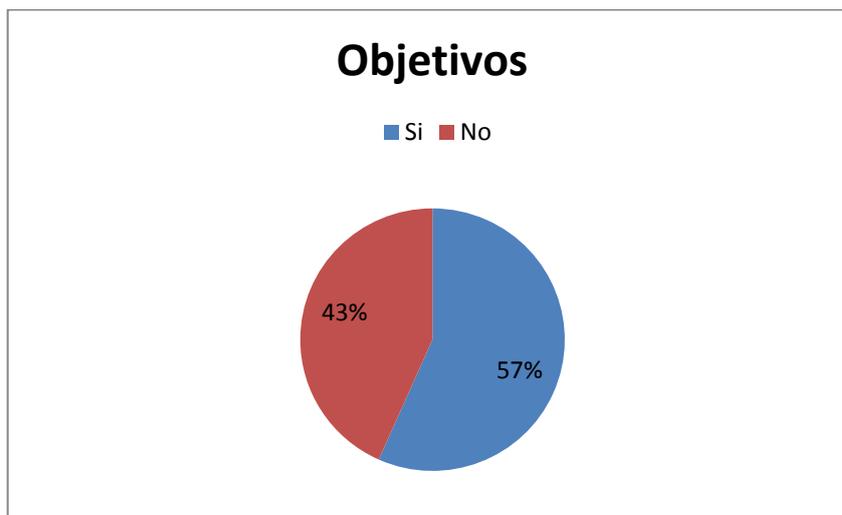


Gráfico No 19: Objetivos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°19

Análisis: del total de directivos encuestados 17 que corresponden al 57% respondieron que no cumplieron los objetivos para los cuales fueron concebidos los programas de Posgrado mientras que 13 que corresponden al 43% respondieron que no.

Interpretación: la creación de un programa de maestría tiene un objetivo final para validar su creación y permanencia por lo que al desarrollaron se debe poner hincapié en el cumplimiento de su programación.

c) No tenían suficiente nivel de actualización

Cuadro No 22: Actualización

ALTERNATIVA	F	%
Si	20	67
No	10	33
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 20: Actualización

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°20

Análisis: de 30 directivos encuestados 20 que corresponden al 67% respondieron que si existía nivel de actualización y 10 que corresponden al 33% respondieron que no.

Interpretación: Los directivos reconocen que en las actividades realizadas por la Unidad de Posgrado si tienen actualización de conocimientos por lo que su asistencia a los diferentes eventos va a contribuir al desarrollo de su entorno laboral.

d) Los profesores que las impartieron no estaban bien preparados

Cuadro No 23: Profesores

ALTERNATIVA	F	%
Si	22	73
No	8	27
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

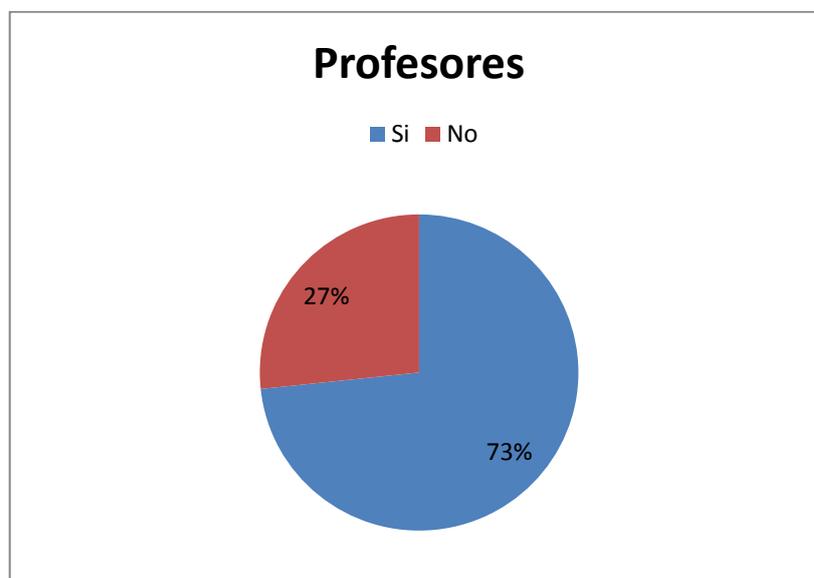


Gráfico No 21: Profesores

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°21

Análisis: del total de directivos encuestados 22 que corresponden al 73% respondieron que los profesores que impartieron clases si estaban bien preparados y 8 directivos que corresponden al 27% respondieron que no.

Interpretación: Los docentes de la Unidad de Posgrados tienen una formación de alto nivel y manejan un área específica así como también es parte de la función docente prepararse sobre las temáticas a tratar y actualizarse permanentemente.

e) No existía la bibliografía requerida

Cuadro No 24: Bibliografía

ALTERNATIVA	F	%
SI	15	50
NO	15	50
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

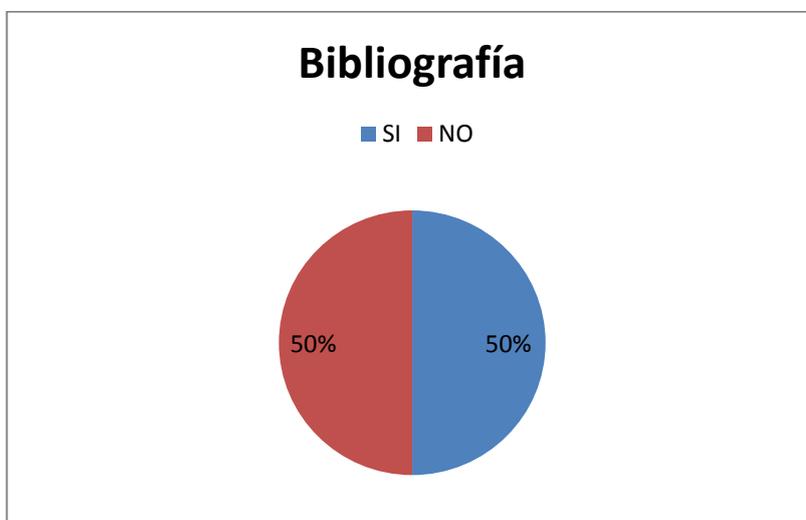


Gráfico No 22: Bibliografía

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°22

Análisis: de 30 directivos encuestados 15 que corresponden al 50% respondieron que si existía la bibliografía requerida y el otro 50% respondió que no.

Interpretación: Las fuentes bibliográficas son un recurso que tanto docente como estudiante deben manejar y su accesibilidad debe estar al alcance para que se puedan desarrollar procesos de aprendizajes autónomos y se puede sembrar las bases de la investigación de conocimientos.

f) No existía los medios y los recursos didácticos requeridos

Cuadro No 25: Recursos didácticos

ALTERNATIVA	F	%
Si	20	67
No	10	33
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 23: Recursos didácticos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 23

Análisis: de 30 directivos encuestados 20 que corresponden al 67% respondieron que si existían los recursos didácticos requeridos mientras que 10 que corresponden al 33% respondieron que no.

Interpretación: Los recursos didácticos son materiales que permiten que se desarrolle el proceso de aprendizaje generando un conocimiento significativo por lo que su presencia es indispensable y es función del docente seleccionar el más adecuado para poder llegar a los estudiantes.

g) No se aprovechó el tiempo de estudio autónomo

Cuadro No 26: Tiempo autónomo

ALTERNATIVA	F	%
Si	8	27
No	22	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

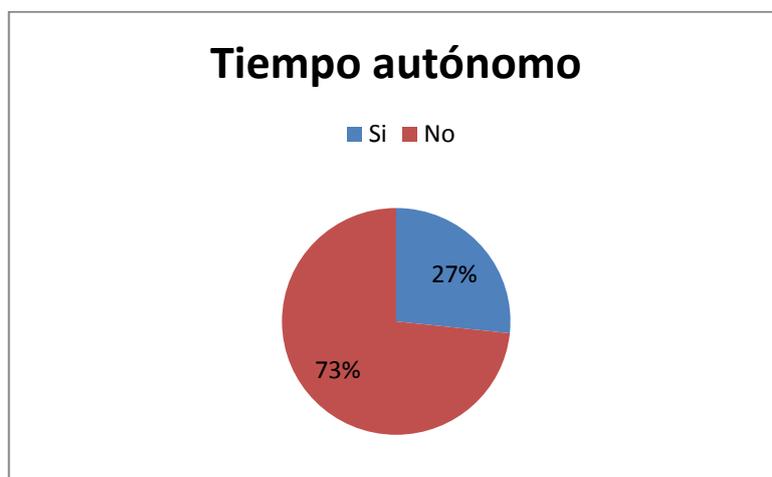


Gráfico No 24: Tiempo autónomo

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°24

Análisis: del total de directivos encuestados 8 que corresponde al 27% respondieron que si se aprovechó el tiempo de estudio autónomo y 22 que corresponde al 73% respondieron que no.

Interpretación: El desarrollo de aprendizaje autónomo está sujeto a diferentes aspectos personales del estudiante por lo que es necesario buscar las estrategias para disponer del tiempo en que el estudiante pueda desarrollarlo y pueda incrementar o fortalecer los aprendizajes presenciales y colaborativos.

h) No se orientó adecuadamente el estudio autónomo

Cuadro No 27: Estudio autónomo

ALTERNATIVA	F	%
Si	10	33
No	20	67
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

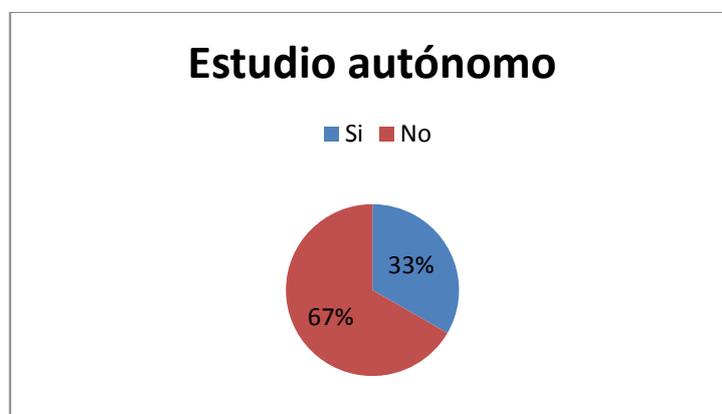


Gráfico No 25: Estudio autónomo

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 25

Análisis: de 30 directivos encuestados 10 que corresponden al 33% respondieron que si se orientó adecuadamente el estudio autónomo mientras que 20 que corresponden al 67% respondió que no.

Interpretación: Las indicaciones y seguimiento que el docente le dé a los diferentes procesos generarán el éxito o fracaso de los mismos, el docente cumple un papel de mediador del conocimiento por lo que se debe desarrollar un provechoso estudio autónomo utilizando recursos y herramientas tecnológicas, las bibliotecas que permitan fortalecer los conocimientos.

j) No se motivó a los estudiantes en los procesos

Cuadro No 28: Motivación

ALTERNATIVA	F	%
Si	15	50
No	15	50
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 26: Motivación

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 26

Análisis: de 30 directivos encuestados 15 que corresponden al 50% respondieron que si se motivó a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje mientras que el otro 50% respondió que no.

Interpretación: en el desarrollo de los procesos de aprendizaje existen muchas variables que inciden en la motivación que debería ofrecer el docente para favorecer las condiciones necesarias de formación.

k) No existió rigor con el control del aprendizaje

Cuadro No 29: Rigor

ALTERNATIVA	F	%
Si	20	67
No	10	33
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

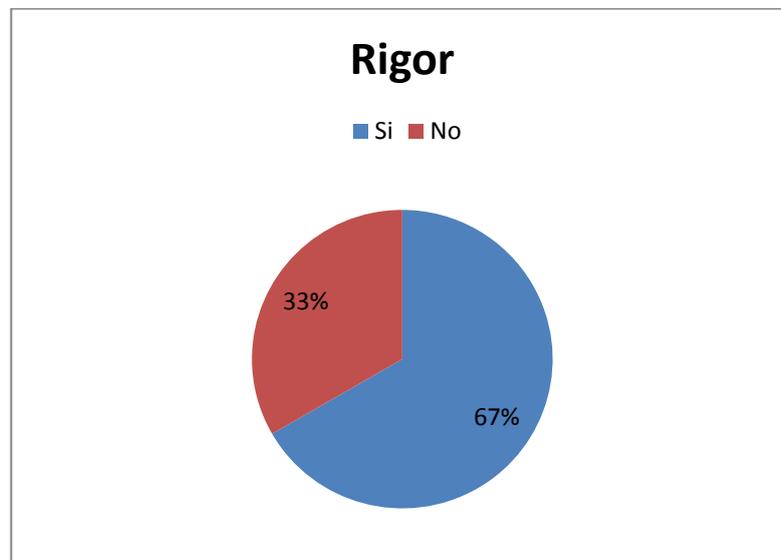


Gráfico No 27: Rigor

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°27

Análisis: de 30 directivos encuestados 20 que corresponde al 67% responde que si existió rigor en el proceso de enseñanza aprendizaje y que equivale al 33% respondieron que no.

Interpretación: el nivel de exigencia de los procesos de aprendizaje es un indicador determinante para la calidad educativa por lo que debe existir rigor en la construcción de conocimiento científico para que los profesionales puedan rendir al máximo en sus funciones

3.- Identifique algunas de las contribuciones que Ud. Considera que las actividades del Posgrado e la UTC, han hecho al desempeño de los profesionales que usted dirige:

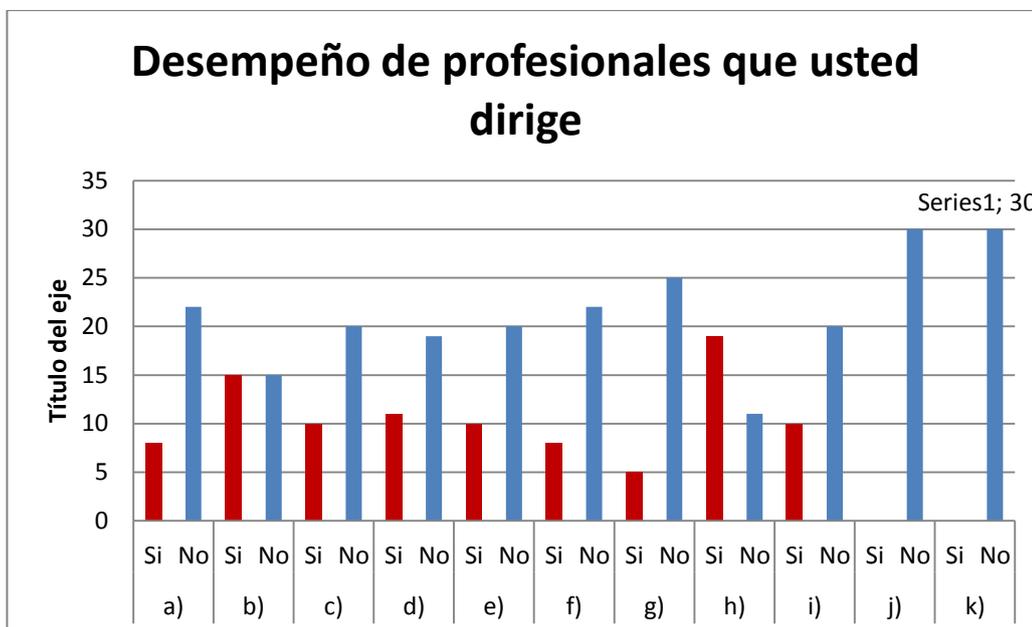


Gráfico No 28: Desempeño de profesionales que usted dirige
Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

- a) Mejor dominio de las competencias profesionales
- b) Mejores relaciones interpersonales
- c) Mayor compromiso profesional
- d) Mayor actualización profesional
- e) Mayor actualización científica
- f) Incremento salarial
- g) Promoción a cargos de dirección
- h) Promoción a funciones de mayor responsabilidad
- i) Participación en equipos multidisciplinario
- j) Mayores oportunidades de participar en proyectos de investigación
- k) Mayor número de premios y reconocimientos

INTERPRETACIÓN N° 28

Los directivos encuestados en su mayoría no dirigen o desconocen sobre los profesionales que están o estaban realizando sus estudios de cuarto nivel en la unidad de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi por lo que manifiestan que no se ha podido visualizar una mejora tanto en el personal como a nivel de la organización.

Se puede interpretar que no habido un posicionamiento del trabajo que realiza la unidad de posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi así como no existe una relación mancomunada con las organizaciones y los profesionales de las diferentes instituciones.

a) Mejor dominio de las competencias profesionales

Cuadro No 30: Competencias Profesionales

ALTERNATIVA	f	%
Si	8	27
No	22	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 29: Competencias profesionales

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°29

Análisis: de 30 directivos 8 que corresponde al 27% respondieron que si habido mejora en las competencias profesionales de sus empleados y 22 que corresponden al 73% respondieron que no.

Interpretación: Los directivos en su rol de gestores de la organización conocen lo que su organización necesita en cuanto al desempeño de sus trabajadores por lo que es imperante la necesidad de capacitación.

b) Mejores relaciones interpersonales

Cuadro No 31: Relación Interpersonal

ALTERNATIVA	F	%
Si	15	50
No	15	50
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

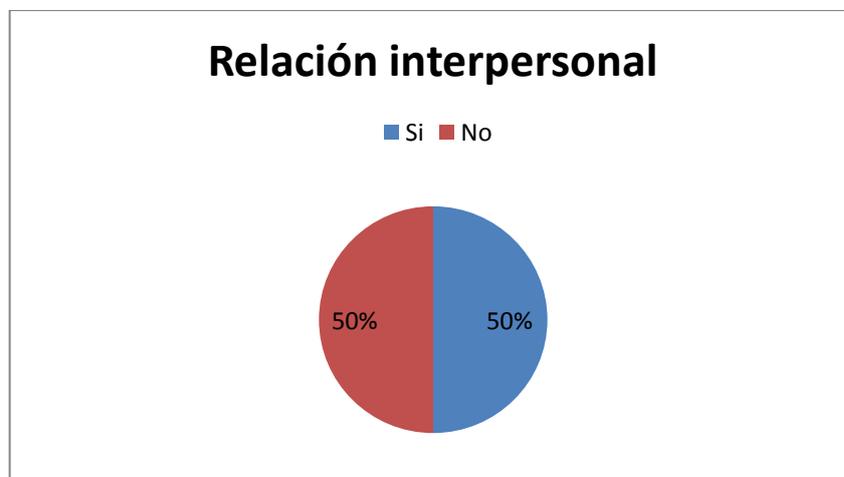


Gráfico No 30: Relación Interpersonal

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°30

Análisis: del total de directivos encuestados 15 que corresponde al 50% respondieron que si han mejorado las relaciones interpersonales entre sus trabajadores mientras que el otro 50% respondió que no.

Interpretación: los procesos de formación permite que los seres humanos mejoren sus relaciones interpersonales se solucionen conflictos y se pueda crear un buen ambiente laboral.

c) Mayor compromiso profesional

Cuadro No 32: Compromiso Profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	10	33
No	20	67
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

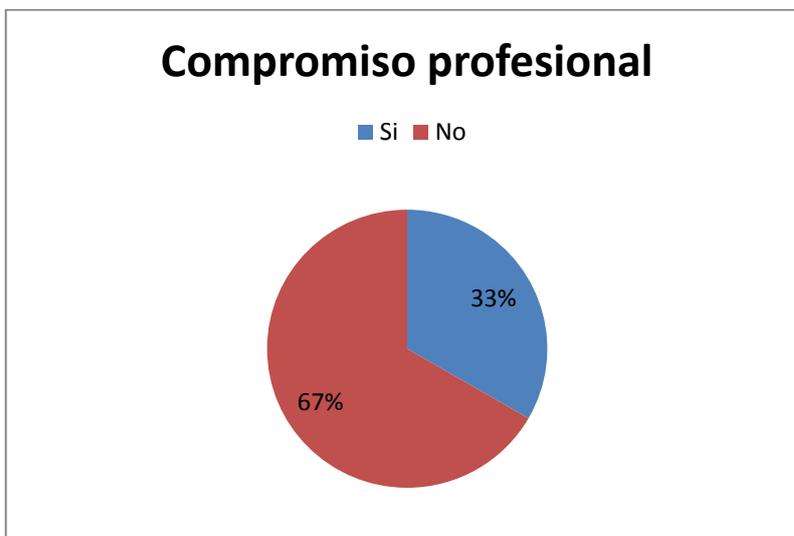


Gráfico No 31: Compromiso profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPREACIÓN N°31

Análisis: del total de directivos encuestados 10 que corresponden al 33% respondió que sus empleados si asumieron más compromiso profesional 20 que corresponden al 67% respondieron que no.

Interpretación:

El compromiso profesional se lo asume de forma individual con la responsabilidad, vocación que se tenga para la actividad que se está desarrollando por lo que es necesario que tanto directivos como trabajadores se involucre para que puedan alcanzar las metas y objetivos

d) Mayor actualización científica

Cuadro No 33: Actualización científica

ALTERNATIVA	F	%
Si	11	37
No	19	63
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

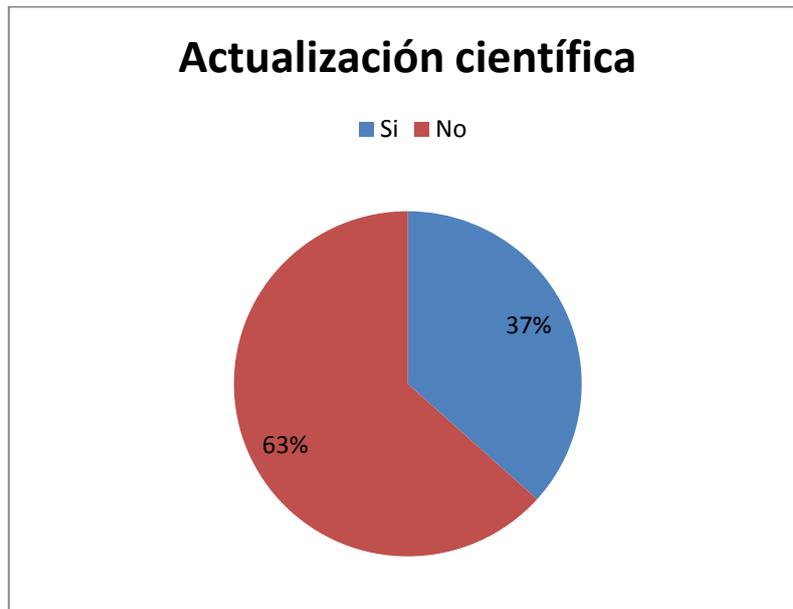


Gráfico No 32: Actualización científica

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN 32

Análisis: del total de directivos encuestado 11 que corresponden al 33% respondieron si habido actualización científica en los trabajadores mientras que 19 directivos que corresponde al 63% respondió que no.

Interpretación: la actualización científica es permanente y está en constante evolución y a pesar de las formas de acceso a la información no todos puede estar actualizados lo que causa un retroceso o permanencia en la organización.

e) Mayor actualización profesional

Cuadro No 34: Actualización profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	10	33
No	20	67
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 33 : Actualización profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°33

Análisis: de 30 directivos encuestados 10 que corresponden al 33% respondieron que si existe actualización profesional en sus empleados mientras que 20 que corresponden a un 67% respondieron que no.

Interpretación: las actividades de actualización y capacitación no están siendo orientadas a todo el personal de la organización en sus diferentes áreas de especialización, se debe establecer alianzas entre la universidad y las organizaciones del entorno

f) Incremento salarial

Cuadro No 35: Salario

ALTERNATIVA	F	%
Si	8	27
No	22	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

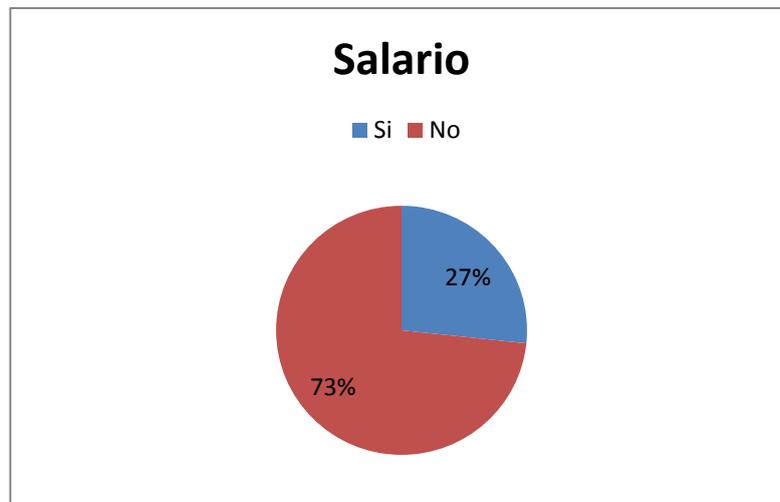


Gráfico No 34: Salario

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°34

Análisis: de 30 directivos encuestados 8 que corresponden al 27% respondieron que sus empleados han recibido un incremento salarial mientras que 22 que corresponden al 73% respondieron que no.

Interpretación: el presupuesto de la organización en muchas ocasiones no permite que se incremente el salario a los trabajadores que se han capacitado pero si constituye una exigencia para su permanencia

g) Promoción a cargos de dirección

Cuadro No 36: Cargos

ALTERNATIVA	F	%
Si	5	17
No	25	83
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

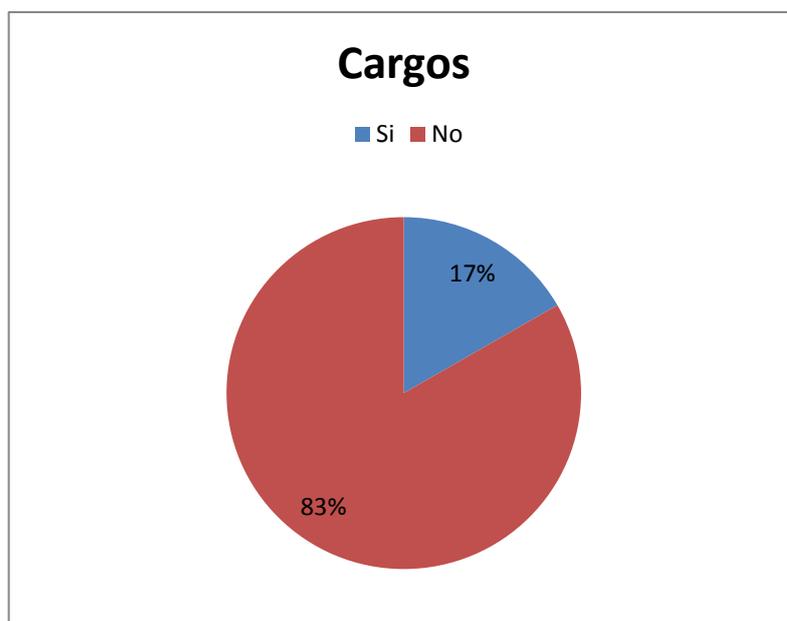


Gráfico No 35: Cargos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°35

Análisis: del total de directivos encuestados 5 que corresponden al 17% respondieron que sus empleados si fueron promovidos a cargos de dirección mientras que 25 que corresponden a un 83% respondieron no.

Interpretación: en las organizaciones tanto públicas como privadas no existen oportunidades para que el personal con la capacitación y el perfil necesario pueda asumir un cargo de dirección sino más bien esto tiene que ver con amistades o favoritismo

h) Promoción a funciones de mayor responsabilidad profesional

Cuadro No 37: Funciones

ALTERNATIVA	F	%
Si	19	63
No	11	37
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

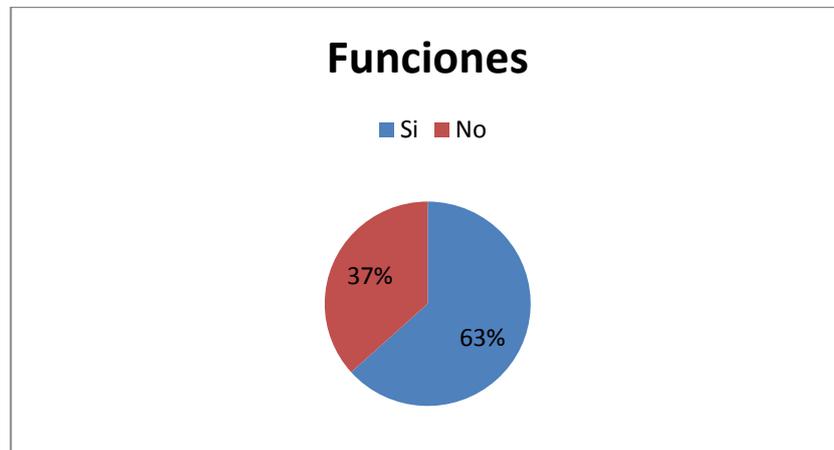


Gráfico No 36: Funciones

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 36

Análisis: de 30 directivos encuestados 19 que corresponden al 63% respondieron que si habido la promoción a funciones de mayor responsabilidad y 11 directivos que corresponden al 37% respondieron que no.

Interpretación: la organización aprovecha al máximo de los conocimientos del profesional en la responsabilidades que le otorga para su desempeño laboral e incluso el profesional tiene que estar investigando y autoformándose para poder cumplir con las responsabilidades asignadas

i) Mayor integración a equipos multidisciplinarios

Cuadro No 38: Equipos

ALTERNATIVA	F	%
Si	10	33
No	20	67
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

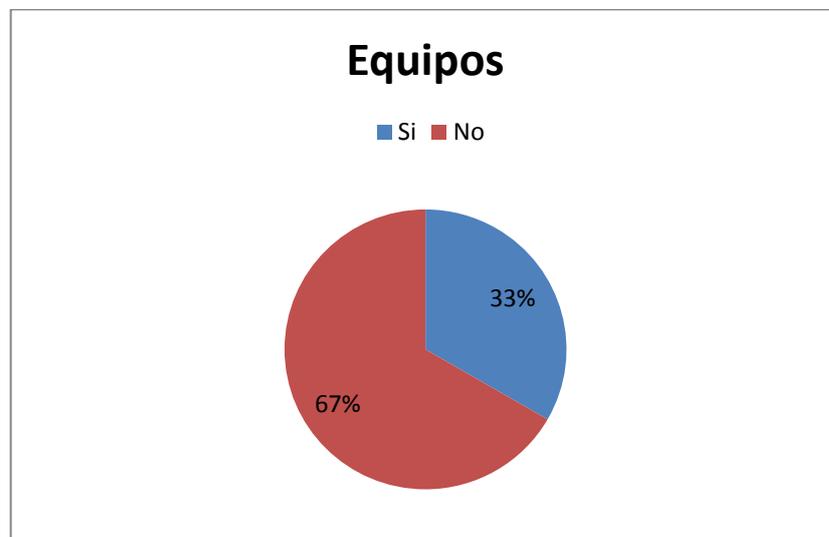


Gráfico No 37: Equipos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 37

Análisis: de 30 directivos encuestados 10 que corresponden al 33% responden que habido mayor integración en equipos multidisciplinarios mientras que 20 que corresponden al 67% respondieron que no.

Interpretación: por responder a este mundo altamente competitivo los profesionales desempeñan las responsabilidades asignadas y cumplen con su trabajo no se encuentran en la capacidad de trabajar ni participar en equipos que daría mejores resultados

j) Mayor posibilidades de trabajar en proyectos de investigación

Cuadro No 39: Proyectos investigación

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 38: Proyecto investigación

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 38

Análisis: del total de directivos encuestados 30 que corresponden al 100% respondieron que no han tenido mayor posibilidad de trabajar en proyectos de investigación,

Interpretación: la capacitación que tienen los empleados no les permite desarrollar y trabajar en proyectos de investigación por que no se ha podido crear una cultura investigativa en nuestro país y lo único que se busca es el aumento de la producción para incrementar las ganancias de la organización.

k) Obtención de premios y reconocimientos

Cuadro No 40: Premios

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

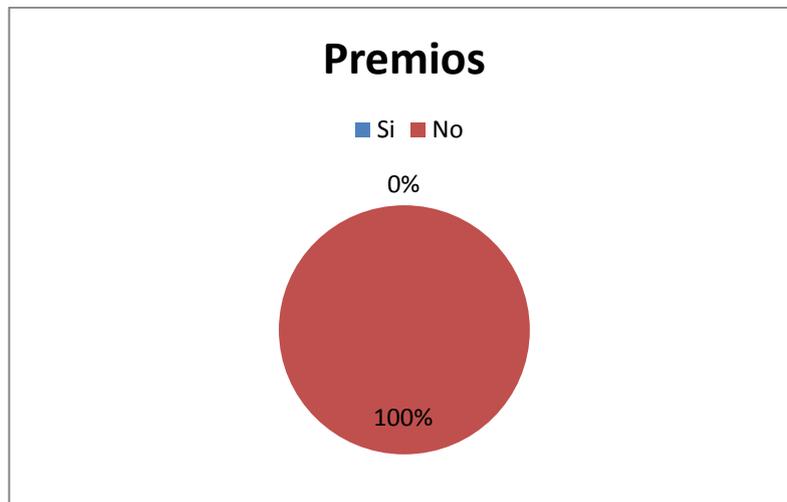


Gráfico No 39: Premios

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 39

Análisis: de 30 directivos encuestados 30 que corresponden al 100% respondieron que no han obtenido premios ni reconocimientos.

Interpretación: en nuestro país todavía se toma más importancia a la mano de obra, al producto que al ser humano por lo que en muchas ocasiones no se reconoce al ser humano que se encuentra detrás de todos esos proceso que permiten el desarrollo del país.

4.-Identifique alguna de las contribuciones que Ud. Considera que las actividades de Posgrado han hecho a la institución

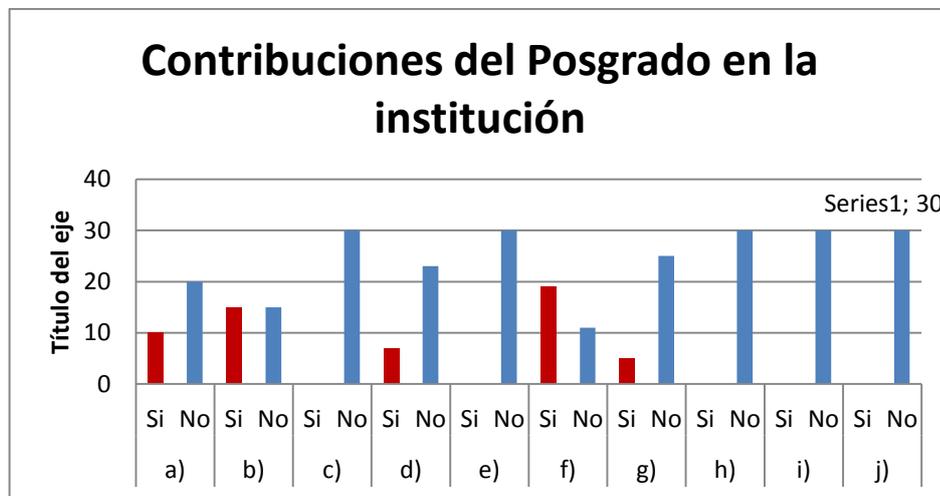


Gráfico No 40: Contribuciones del Posgrado a la Institución

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

- a) Solución de problemas
- b) Mejora de relaciones interpersonales
- c) Solución a problemas socio-económicos
- d) Elevación del nivel profesional
- e) Obtención de premios y reconocimientos
- f) Elevación del nivel profesional
- g) Mayor participación de los trabajadores en eventos profesionales
- h) Mayores indicadores productivos
- i) Mejores indicadores económicos financieros
- j) Mayor nivel de satisfacción con el cliente
- k) Mejores indicadores en el uso de recursos materiales

INTERPRETACIÓN N°40

Los directivos encuestados no reconocen como un aporte el trabajo que ha realizado la unidad de posgrados porque no se ha podido llegar a los sectores estratégicos de desarrollo y productividad por lo que no habido incidencia en ninguna de las áreas de la organización.

Un trabajo planificado tomando en cuenta a todos los sectores permitiría que se forme profesionales para que puedan incidir en sus sectores de trabajo obteniendo como resultado un cambio y mejora personal e institucional por lo que la Universidad, el profesional, la institución donde labora y la sociedad en general podrán ser beneficiadas generándose así un impacto en el entorno.

a) Solución de problemas

Cuadro No 41: Solución problemas

ALTERNATIVA	F	%
Si	10	33
No	20	67
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

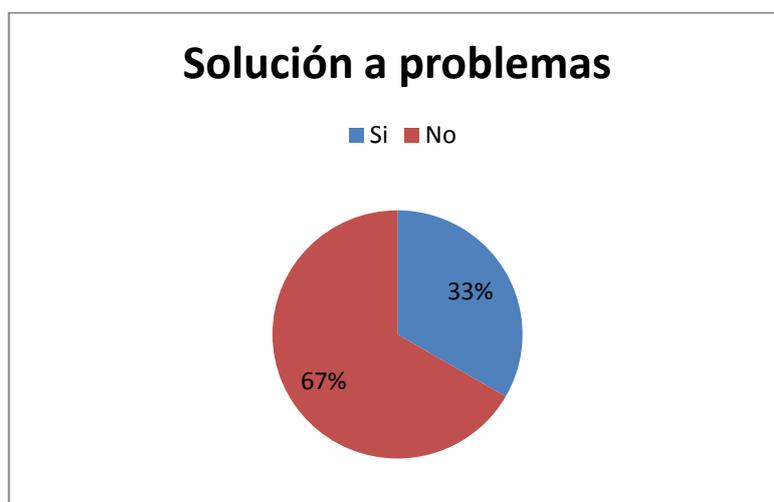


Gráfico No 41: Solución a problemas

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°41

Análisis: del total de directivos encuestados 10 que corresponden al 33% respondieron que alguna de las actividades de posgrado ha ayudado en la solución de problemas mientras que 20 respondieron que no.

Interpretación: la solución de problemas necesita de investigación y los directivos, empleados y demás involucrados necesitan procesos de capacitación para poder visualizar los problemas y las posibles soluciones desde la actualización de su conocimiento.

b) Mejoramiento de las relaciones interpersonales

Cuadro No 42: Relación laboral

ALTERNATIVA	F	%
Si	15	50
No	15	50
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

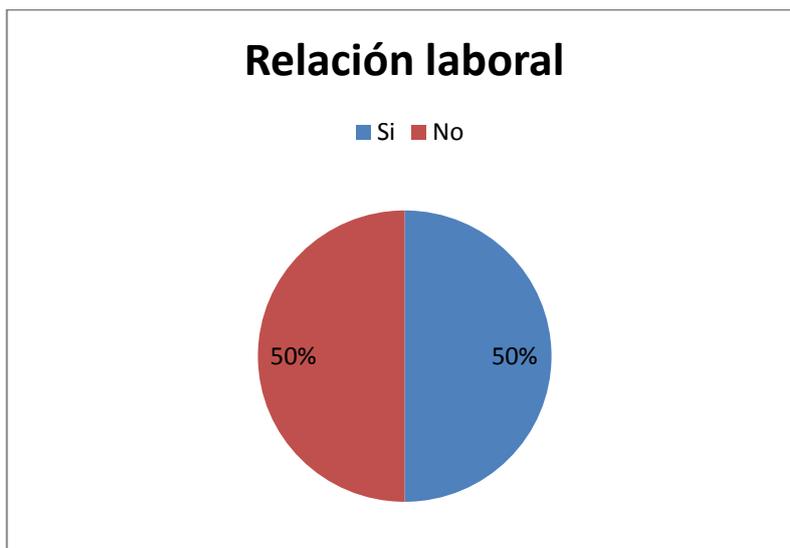


Gráfico No 42: Relación laboral

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN 42:

Análisis: del total de directivos encuestados 15 que corresponde al 50% respondieron que si han mejorado las relaciones interpersonales y el otro 50% respondieron que no.

Interpretación: los procesos de capacitación, socialización y aprendizaje permiten el conocer a nuevas personas y establecer lazos de amistad por lo que se debe involucrar frecuentemente a los trabajadores en este proceso.

c) Solución a problemas económicos financieros

Cuadro No 43: Solución financiera

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

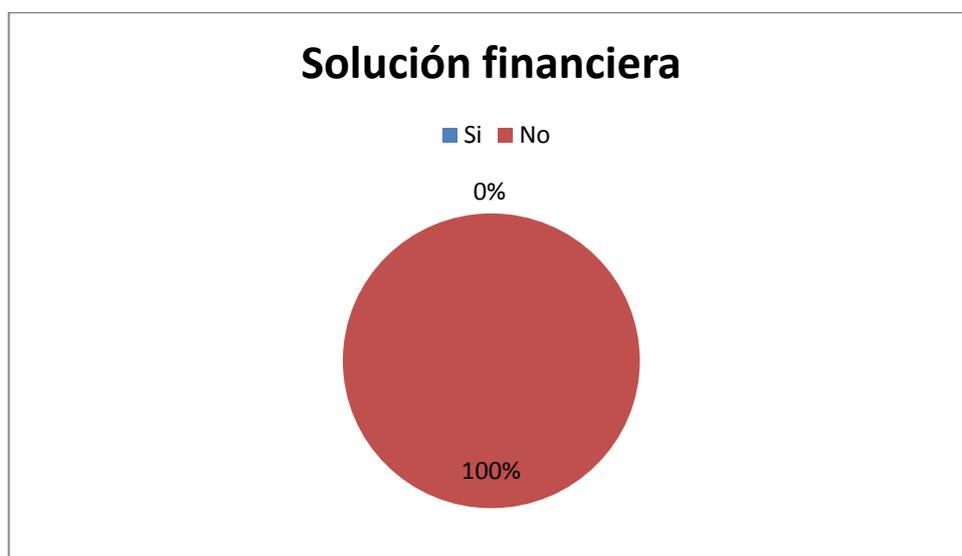


Gráfico No 43: Solución financiera

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 43

Análisis: del total de directivos encuestados 30 que corresponden al 100% respondieron que no se ha dado solución a los problemas económicos financieros.

Interpretación: los problemas económicos financieros de la institución tienen diferentes causas pero la actualización de conocimiento permitiría establecer nuevos procesos, estrategias y métodos para optimizar el trabajo y genere resultados favorables.

d) Elevación del nivel profesional de los trabajadores

Cuadro No 44: Nivel profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	7	23
No	23	77
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

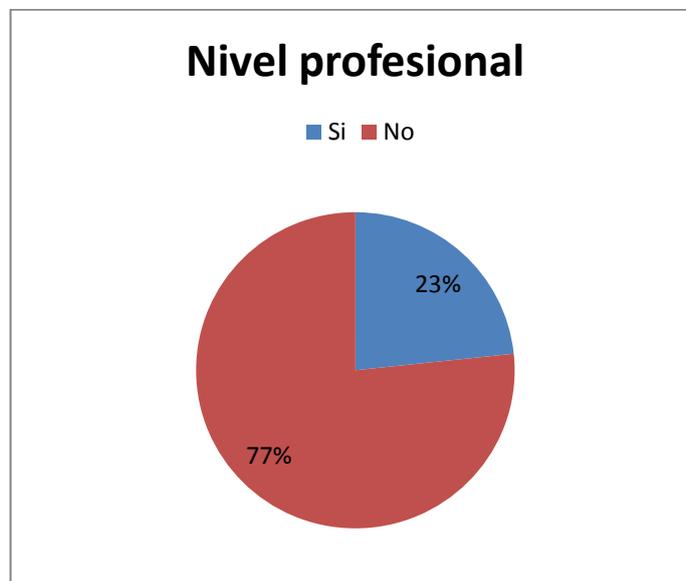


Gráfico No 44: Nivel profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 44

Análisis: de 30 directivos encuestados 7 que corresponde al 23% respondieron que si habido una elevación el nivel profesional de los trabajadores y 23 directivos que corresponden a un 77% respondieron no.

Interpretación: la mayoría de trabajadores no están involucrados con las diferentes actividades que organiza la Unidad de Posgrado por lo que no se puede verificado si ha contribuido o no.

e) Obtención de más cantidad de premios o reconocimientos

Cuadro No 45: Premios

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 45: Premios

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 45

Análisis: del total de directivos encuestados 30 que corresponden al 100% respondieron que no han obtenido premios o reconocimientos.

Interpretación: los directivos no han podido establecer un nexo estrecho con la Universidad de tal modo que la organización busca este reconocimiento por obtener reconocimientos organizativos por otros aspectos.

f) Mayor participación de trabajadores en eventos de carácter profesional

Cuadro No 46: Participación

ALTERNATIVA	F	%
Si	19	63
No	11	37
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 46: Participación

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°46

Análisis: de 30 directivos encuestados 19 que corresponden al 63% respondieron que si habido participación de trabajadores en eventos de carácter profesional mientras que 11 que corresponde al 37% respondieron que no.

Interpretación: los directivos no realizan la elaboración de un plan de capacitaciones permitirá la mayor efectividad y aprovechamiento de estos eventos.

g) Mejores indicadores productivos

Cuadro No 47: Indicadores productivos

ALTERNATIVA	f	%
Si	5	17
No	25	83
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

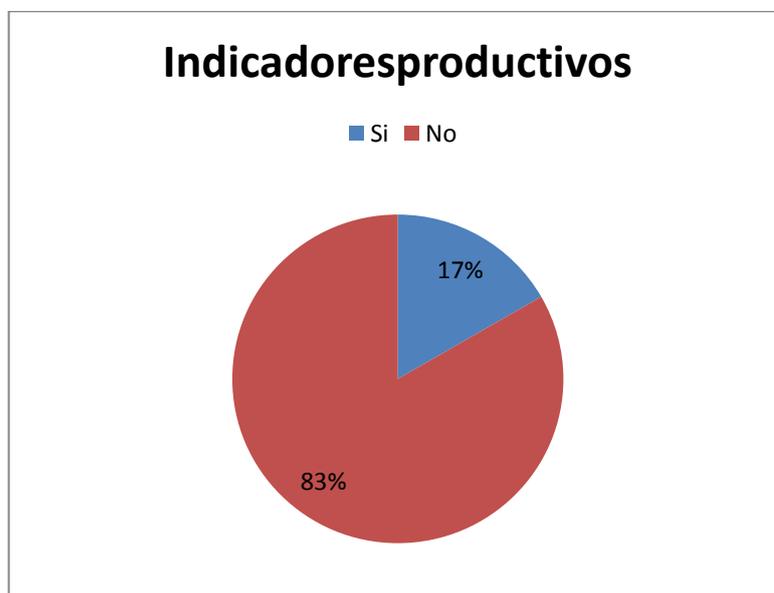


Gráfico No 47: Indicadores productivos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 47

Análisis: del total de directivos encuestados 5 que corresponden al 17% respondieron que si hay mejores indicadores productivos en la organización y 25 que corresponden al 83% respondieron que no.

Interpretación: la falta de conocimiento y planificación, el desconocimiento del talento humano de la propia organización son obstáculos para visualizar le incremento de los indicadores productivos

h) Mejores indicadores económicos financieros

Cuadro No 48: Indicadores económicos

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

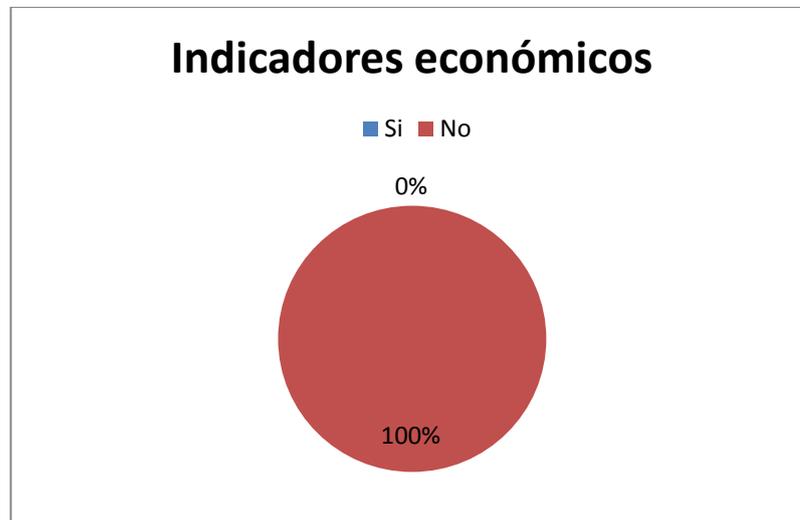


Gráfico No 48: Indicadores económicos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 48

Análisis: del total de directivos encuetados 30 que corresponden al 100% responden que no hay mejores indicadores económicos financieros.

Interpretación: aspectos relacionados a la economía en general del país y el limitado acceso a la formación continua y de cuarto nivel no permite el aumento de los indicadores económicos.

i) Mayores niveles de satisfacción con los servicios prestados

Cuadro No 49: Servicios prestados

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

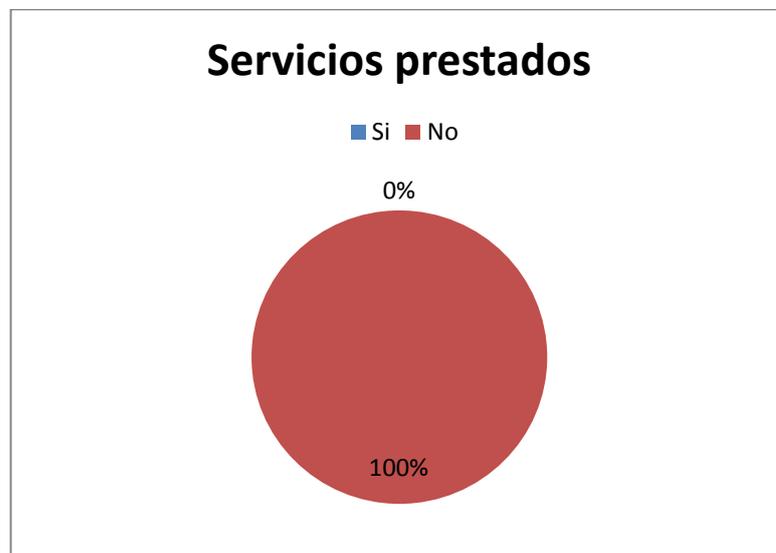


Gráfico No 49: Servicios prestados

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 49

Análisis: del total de directivos encuestados 30 que corresponden al 100% responden que no hay mayor nivel de satisfacción con los servicios prestados.

Interpretación: la evaluación permanente que se realiza a los trabajadores se mantiene en el mismo nivel por cierto tiempo lo que se desarrolla un proceso estático del desempeño organizacional.

j) Mejores indicadores en el uso de recurso materiales

Cuadro No 50: Recursos materiales

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a directivos del entorno, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 50: Recursos materiales

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 50

Análisis: del total de directivos encuetados 30 que corresponden al 100% responden que no hay mejores indicadores en el uso de recursos materiales.

Interpretación: la falta de conocimiento en cuanto a los equipos y a su funcionamiento son un determinante para que no se aprovechen los recursos materiales en función del progreso de la organización.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A ESTUDIANTES DE LA UNIDAD DE POSGRADO

1.-¿ Cómo valora la contribución de las actividades de Posgrado de la UTC que cursa, al mejoramiento del desempeño profesional

Cuadro No 51: Valoración

ALTERNATIVA	F	%
Buena	205	50
Regular	202	50
Deficiente	0	0
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

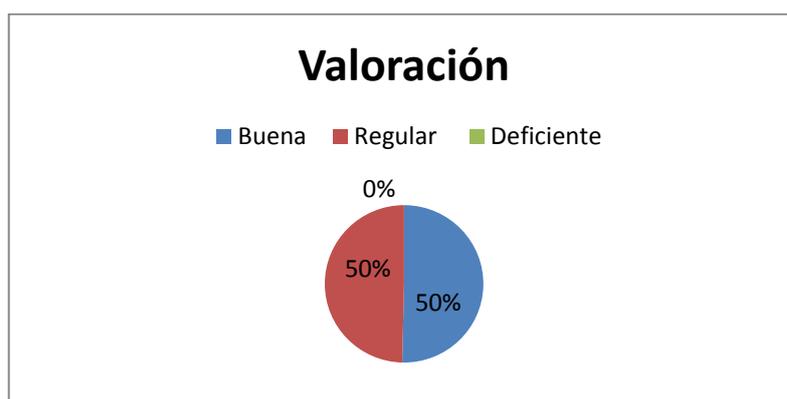


Gráfico No 51: Valoración

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 51

Análisis: de 407 estudiantes de Posgrados 205 que corresponden al 50% respondieron que las actividades del Posgrado son buenas mientras que 202 consideran que son regulares.

Interpretación: los estudiantes son quienes están directamente relacionados con las actividades que se desarrolla en la Unidad y su valoración es media por lo que existen diversos aspectos que la unidad de Posgrado debería dar prioridad para mantener un nivel total de satisfacción con sus estudiantes.

3.- Identifique algunas de las contribuciones que Ud. Considera que las actividades del Posgrado de la UTC, han hecho a su desempeño profesional:

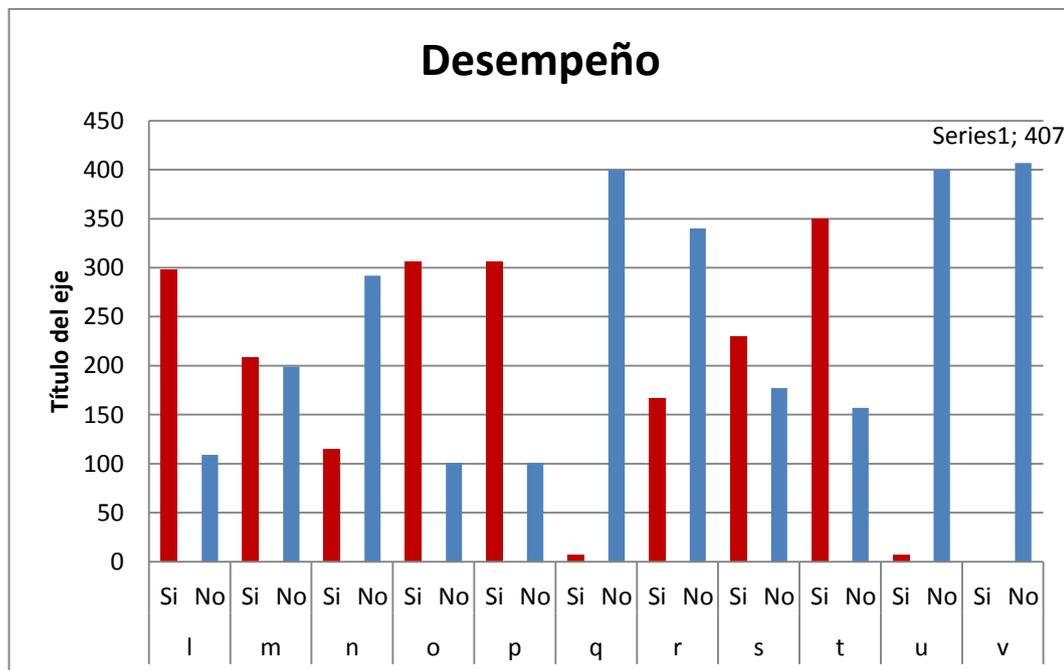


Gráfico No 52: Desempeño
Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

- l) Mejor dominio de las competencias profesionales
- m) Mejores relaciones interpersonales
- n) Mayor compromiso profesional
- o) Mayor actualización profesional
- p) Mayor actualización científica
- q) Incremento salarial
- r) Promoción a cargos de dirección
- s) Promoción a funciones de mayor responsabilidad
- t) Participación en equipos multidisciplinario
- u) Mayores oportunidades de participar en proyectos de investigación
- v) Mayor número de premios y reconocimientos

INTERPETACIÓN N°52

La realidad de los estudiantes de posgrado se encuentra más estrecha a su formación en la institución, ellos son quienes viven los diferentes procesos de aprendizaje por lo que mencionan que la formación que están recibiendo si mejora sus competencias profesionales ya que el desarrollo de los diferentes módulos se ha visto la actualización de conocimiento por los diferentes docentes

de tal forma que el estudiante que se encuentra involucrado con la Unidad de Posgrado si recibe beneficios y una transformación social.

Si bien es cierto los estudiantes manifiestan que este espacio de aprendizajes ha permitido las mejoras de las relaciones interpersonales ya que su formación entre pares ha contribuido a su crecimiento personal.

Los beneficios de estar cursando un programa de maestría están como ya se había mencionada en beneficio personal y no en el ámbito económico mas bien en la actualidad se ha establecido como un estándar de calidad la maestría pero con ello en muchas ocasiones no se garantiza una plaza laboral como una mejor remuneración económica.

Por otro lado existen muy pocos estudiantes que manifiestan que los inconvenientes existentes están en relación al cambio repentinos de horarios que ha existido en el desarrollo de los módulos y que por cuestiones laborales ha causado molestia; así como también mencionan que se debe fortalecer más la investigación en el aula que les permita elaborar proyectos.

1) Mejor dominio de las competencias profesionales

Cuadro No 52: Dominio de competencias

ALTERNATIVA	F	%
Si	298	73
No	109	27
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 53: Dominio de competencias

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 53

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 298 que corresponden al 73% respondieron que si habido mejor dominio de las competencias profesionales y 109 que corresponden al 27% respondieron que no.

Interpretación: los estudiantes que desarrollan un programa de maestría acorde a su título de pregrado y su desempeño profesional tienen una amplia ventaja de aplicar lo que aprende y lograr una mejora personal y organizacional.

m) Mejores relaciones interpersonales

Cuadro No 53: Relación interpersonal

ALTERNATIVA	F	%
Si	208	51
No	199	49
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

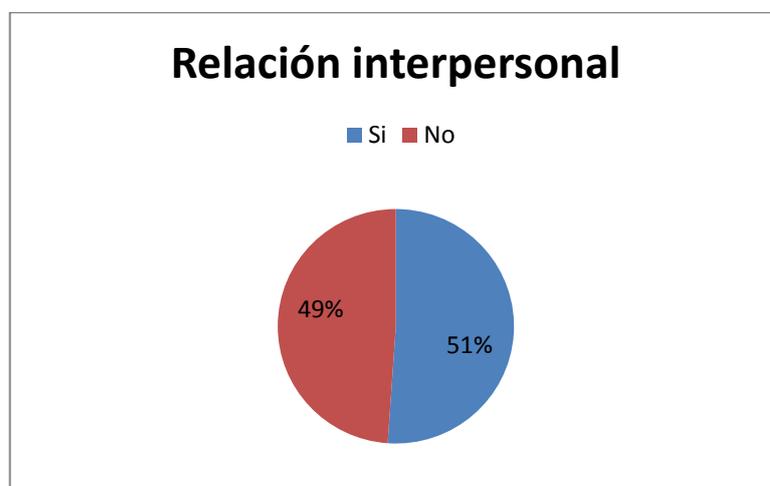


Gráfico No 54: Relación interpersonal

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 54

Análisis: del total de estudiantes encuestados 208 que corresponden al 51% respondieron que si han mejorado sus relaciones interpersonales y 199 que corresponden al 49% respondieron que no.

Interpretación: las relaciones interpersonales de los estudiantes se afianzan en los procesos de enseñanza-aprendizaje que desarrollan por lo que es indispensable que aprendan a trabajar en equipos respetando las diferencias individuales.

n) Mayor compromiso profesional

Cuadro No 54: Compromiso profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	115	28
No	292	72
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

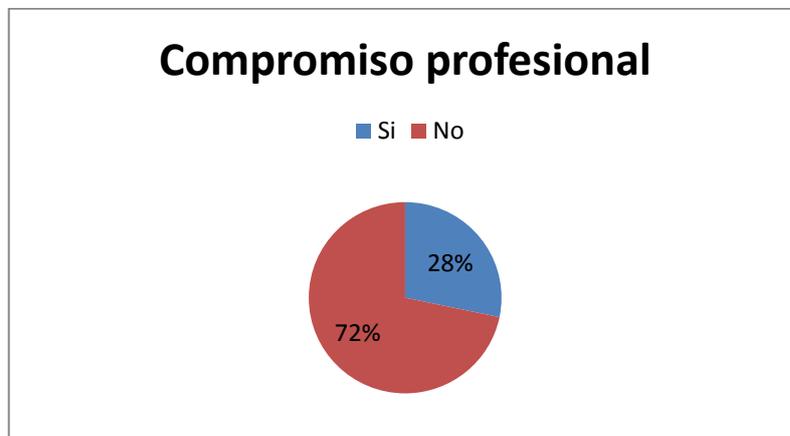


Gráfico No 55: Compromiso profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 55

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 115 que corresponden al 28% respondieron que si habido mayor compromiso profesional y 292 que corresponden al 72% respondieron que no.

Interpretación: los estudiantes no asumen la importancia de sus estudios ya que son las exigencias del medio la que muchas veces los motiva a estudiar para mantener su trabajo.

o) Mayor actualización científica

Cuadro No 55: Actualización científica

ALTERNATIVA	F	%
Si	306	75
No	101	25
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

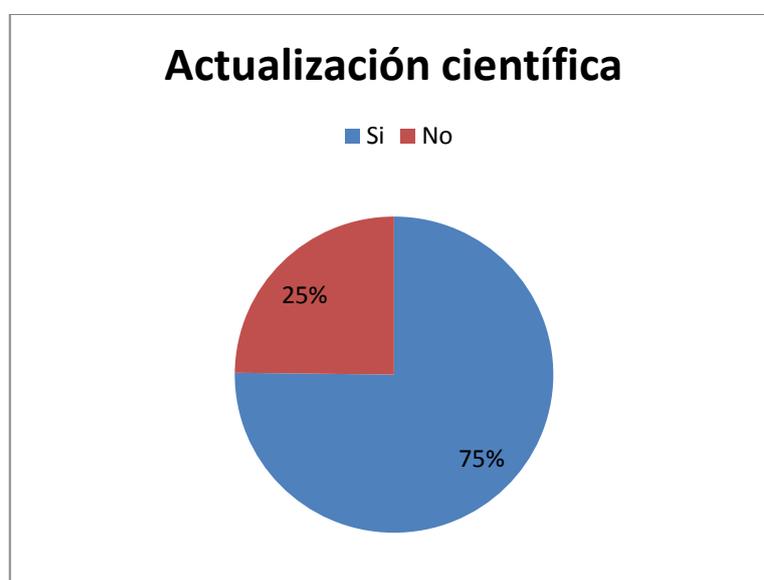


Gráfico No 56: Actualización científica

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 56

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 306 que corresponden al 75% respondieron que si habido actualización científica y 101 que corresponden al 25% respondieron que no.

Interpretación: la investigación de conocimientos más actuales demuestra el nivel de calidad de cada uno de los módulos que se desarrollan, buscar los procesos más innovadores mejora el desempeño profesional.

p) Mayor actualización profesional

Cuadro No 56: Actualización profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	306	75
No	101	25
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 57Gráfico No 55: Actualización profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 57

Análisis: del total de docentes encuestados 306 que corresponden al 75% respondieron que si ha existido actualización profesional y 101 estudiantes que corresponden al 25% respondieron que no.

Interpretación: el poder asistir y desarrollar procesos de capacitación generan actualización profesional que debe ser realizada periódicamente ya que la ciencia avanza a pasos agigantados.

q) Incremento salarial

Cuadro No 57: Salario

ALTERNATIVA	F	%
Si	7	2
No	400	98
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

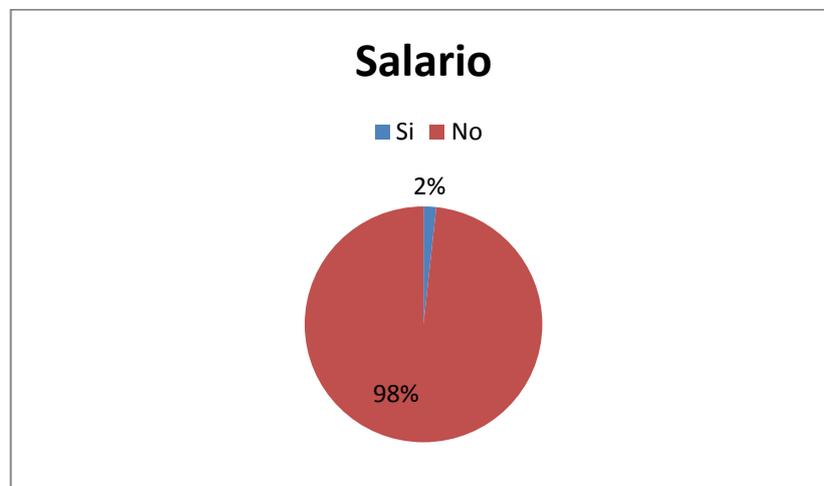


Gráfico No 58: Salario

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 58

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 7 que corresponden al 2% respondieron que si ha existido un incremento salarial mientras que 400 que corresponden al 98% respondieron que no.

Interpretación: los estudiantes por su capacitación y actualización no están siendo reconocidos de manera económica por las organizaciones a donde pertenecen, no existe motivación por la organización.

r) Promoción a cargos de dirección

Cuadro No 58: Ascensos

ALTERNATIVA	F	%
Si	167	17
No	340	83
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

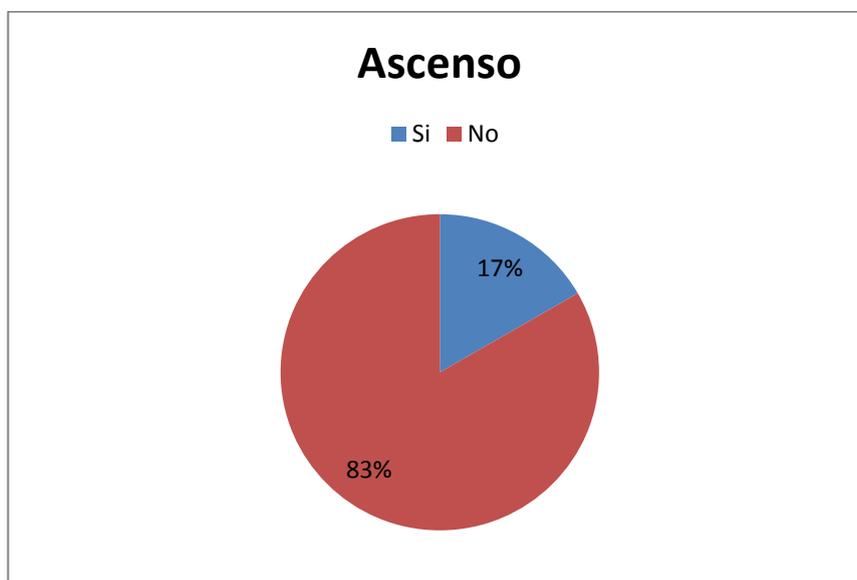


Gráfico No 59: Ascenso

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 59

Análisis: del total de estudiantes encuestados 167 que corresponden al 17% respondieron que si fueron promovidos a cargos de dirección y 340 que corresponden al 83% respondieron no.

Interpretación: en los actuales momentos la formación del profesional en una maestría es un requisito para seguir siendo competente y mantener una plaza laboral pero no es tomada en cuenta para asumir otro rol en la organización.

s) Promoción a funciones de mayor responsabilidad profesional

Cuadro No 59: Responsabilidades

ALTERNATIVA	F	%
Si	230	57
No	177	43
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

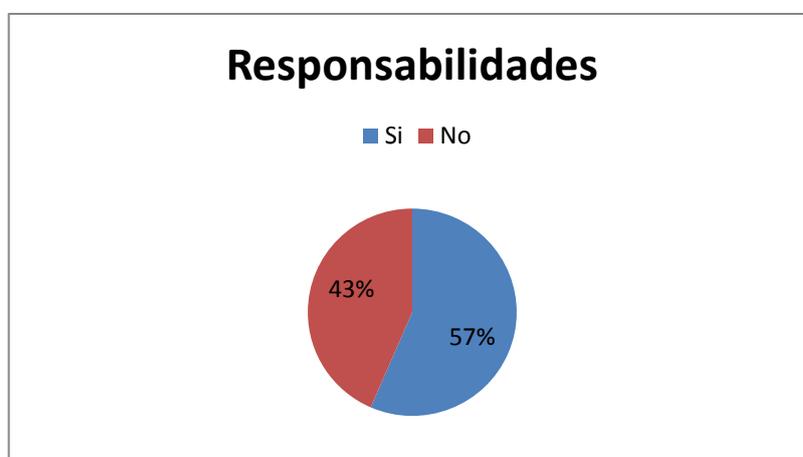


Gráfico No 60: Responsabilidad

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 60

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 230 que corresponden al 57% respondieron que si se les asignado mayor responsabilidad y 177 que corresponde al 43% respondió que no.

Interpretación: los profesionales al encontrarse dentro de los procesos de formación actualizan sus conocimientos y los directivos sacan provecho de ello para involucrar a estos trabajadores en más actividades laborales.

t) Mayor integración a equipos multidisciplinarios

Cuadro No 60: Equipos multidisciplinarios

ALTERNATIVA	F	%
Si	350	69
No	157	31
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

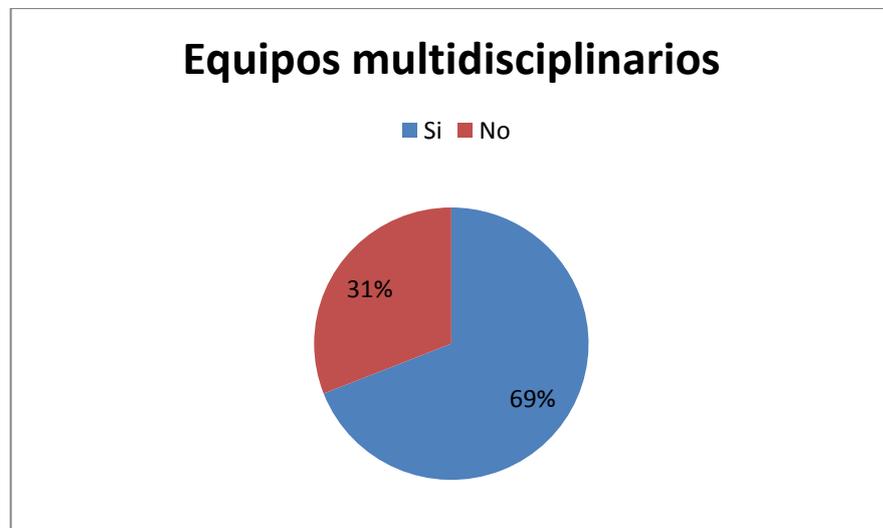


Gráfico No 61: Equipos multidisciplinarios

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°61

Análisis: del total de estudiantes encuestados 350 que corresponden al 69% respondieron si están participando en equipos multidisciplinarios y 157 estudiantes que corresponden al 31% respondieron que no.

Interpretación: los programas de maestría permiten que los estudiantes se interrelacionen con profesionales de diversas áreas lo que es muy enriquecedor ya que entre los equipos se puede dar soluciones innovadoras a problemas del entorno.

u) Mayor posibilidades de trabajar en proyectos de investigación

Cuadro No 61: Investigación

ALTERNATIVA	F	%
Si	7	2
No	400	98
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 62: Investigación

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 62

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 7 que corresponden al 2% respondieron que si han tenido mayores posibilidades de involucrarse en proyectos de investigación y 400 estudiantes respondieron que no.

Interpretación: la falta de cultura de investigación no permite que los profesionales de cualquier área se encuentren capacitados para desarrollar proyectos de investigación y en nuestro país para este ámbito se busca especialistas.

v) Obtención de premios y reconocimientos

Cuadro No 62: Premios

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	407	100
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 63: Premios

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 63

Análisis: del total de estudiantes encuestados 407 que corresponden al 1005 respondieron que no han obtenido premios ni reconocimientos.

Interpretación: no existe motivación externa para los profesionales que optan por los estudios de maestría, el reconocimiento y motivación es personal fortaleciendo sus deseos de capacitarse y estar al día en los conocimientos de su área.

4.-Identifique alguna de las contribuciones que Ud. Considera que las actividades de Posgrado han hecho a la institución que usted labora:

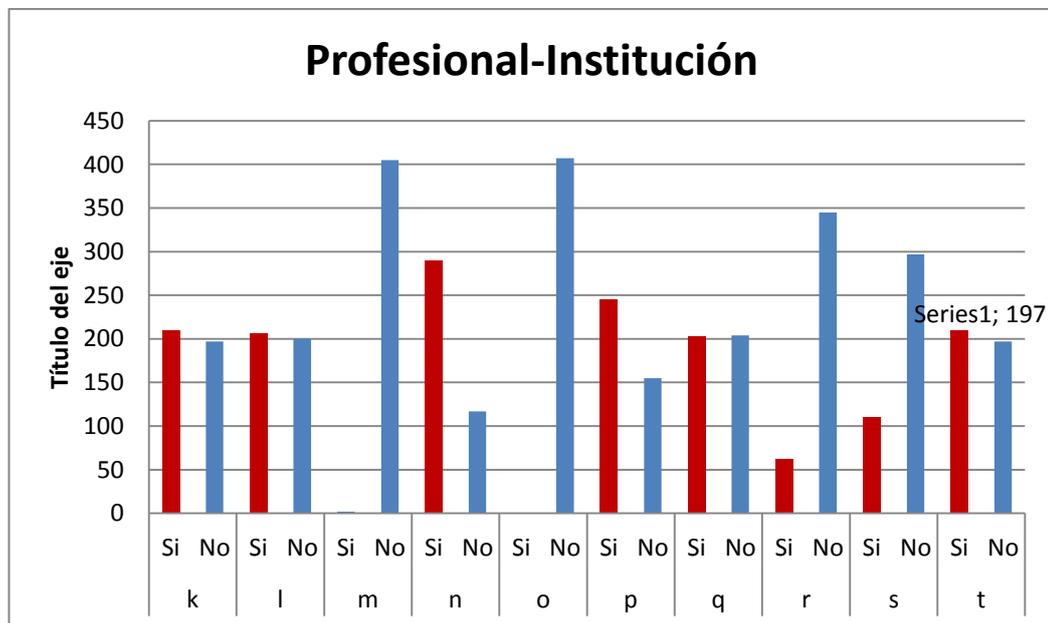


Gráfico No 64: Soluciones

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

- k) Solución de problemas
- l) Mejora de relaciones interpersonales
- m) Solución a problemas socio-económicos
- n) Elevación del nivel profesional
- o) Obtención de premios y reconocimientos
- p) Elevación del nivel profesional
- q) Mayor participación de los trabajadores en eventos profesionales
- r) Mayores indicadores productivos
- s) Mejores indicadores económicos financieros
- t) Mayor nivel de satisfacción con el cliente
- u) Mejores indicadores en el uso de recursos materiales

INTERPRETACION N° 64

Los estudiantes reconocen que a pesar de los estudios que están realizando no han podido causar injerencia en su lugar de trabajo ya que al no existir una relación y orientación adecuada por medio de la investigación siguen existiendo falencias en el campo laboral por lo que no habido aumento de la productividad y crecimiento económico ya que la Unidad de Posgrado está trabajando de forma aislada con las instituciones públicas o privadas del entorno

k) Solución de problemas

Cuadro No 63: Soluciones

ALTERNATIVA	F	%
Si	210	52
No	197	48
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

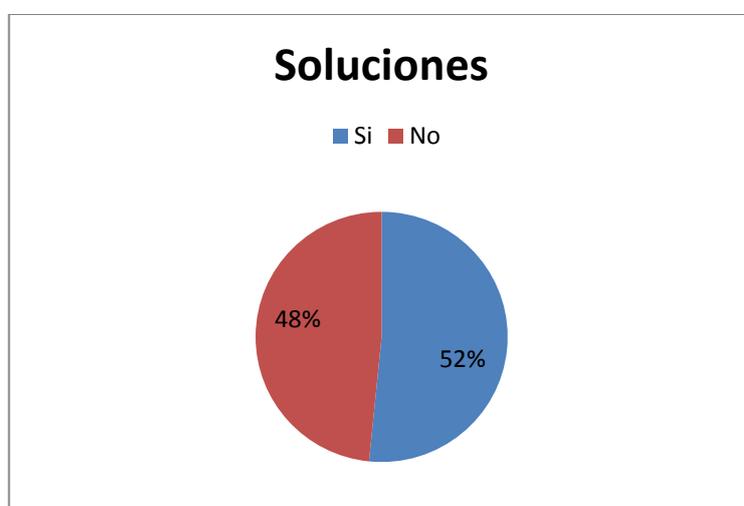


Gráfico No 65: Soluciones

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 65

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 210 que corresponden al 52% respondieron que las actividades desarrolladas en la Unidad de Posgrado si les permitieron dar solución a problemas y 197 estudiantes que corresponden al 48% respondieron que no.

Interpretación: el buen desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje permite que el estudiante desde su ámbito laboral pueda darle solución a las problemáticas que se le presentan en la organización o en el entorno.

1) Mejoramiento de las relaciones interpersonales

Cuadro No 64: Compañerismo

ALTERNATIVA	F	%
Si	207	51
No	200	49
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

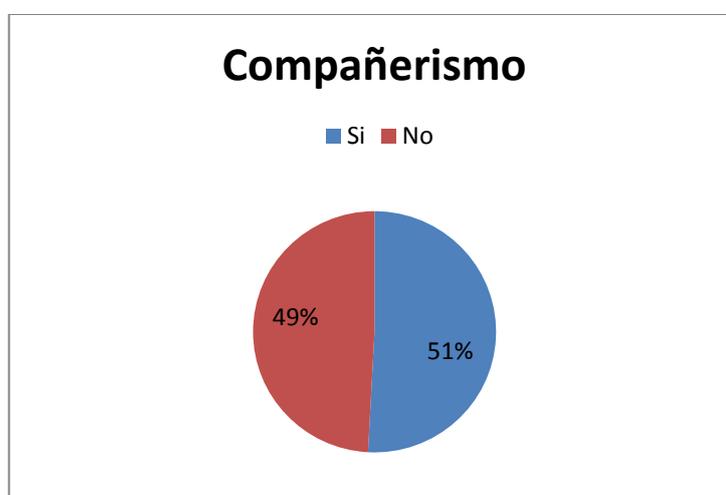


Gráfico No 66: Compañerismo

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 66

Análisis: del total de estudiantes encuestados 207 que corresponden al 51% respondieron que si han mejorado sus relaciones interpersonales mientras que 200 estudiantes que corresponden al 49% respondieron que no.

Interpretación: las actividades desarrolladas en la Unidad de Posgrado han servido para mejorar sus relaciones personales y de compañerismo permitiendo crear vínculos inclusive convenios institucionales.

m) Solución a problemas económicos financieros

Cuadro No 65: Economía

ALTERNATIVA	F	%
Si	2	0,5
No	405	99,5
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

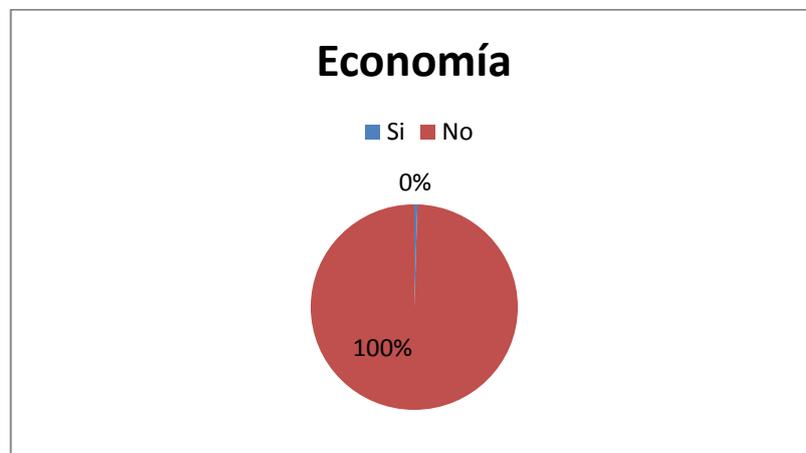


Gráfico No 67: Economía

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°67

Análisis: del total de estudiantes encuestados 2 que corresponden al 0,5% respondieron que si han podido dar solución a problemas económicos financieros de su institución y 405 estudiantes que corresponden al 99,5% respondieron no.

Interpretación: por más alta que sea la formación de cuarto nivel los profesionales no pueden mejorar la parte financiera ya que no solo depende ellos sino de circunstancias internas y externas que influyen en este aspecto.

n) Elevación del nivel profesional de los trabajadores

Cuadro No 66: Nivel profesional

ALTERNATIVA	F	%
Si	290	71
No	117	29
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

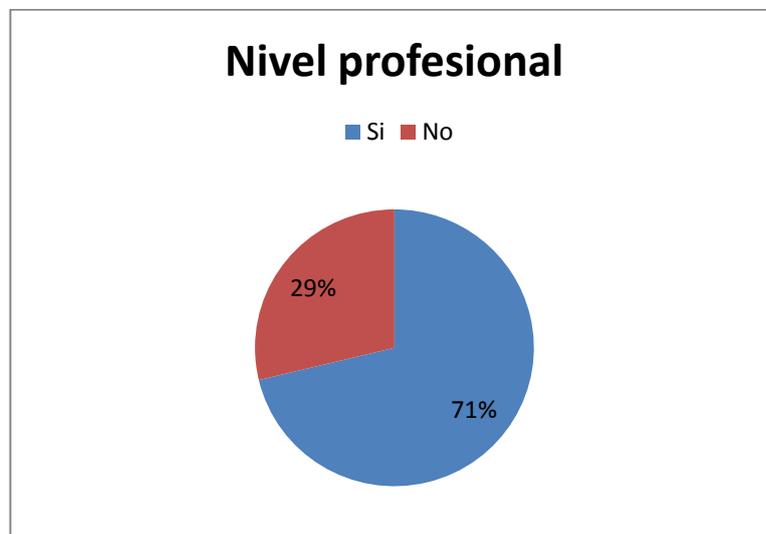


Gráfico No 68: Nivel profesional

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 68

Análisis: de 407 estudiantes 291 que corresponden al 71% respondieron que si se ha elevado el nivel profesional de los trabajadores mientras que 117 que corresponden al 29% respondieron que no.

Interpretación: la permanente actualización y las diferentes actividades que ofrece la Unidad de Posgrado permiten el mejor desempeño del profesional, alcanzar reconocimiento y valía por la calidad de su trabajo.

- o) Obtención de más cantidad de premios o reconocimientos

Cuadro No 67: Reconocimientos

ALTERNATIVA	F	%
Si	0	0
No	407	100
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

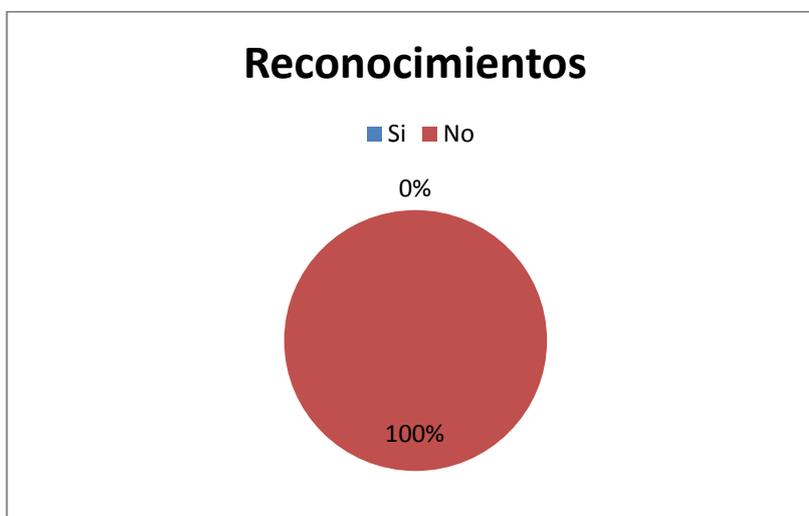


Gráfico No 69: Reconocimientos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 69

Análisis: del total de estudiantes encuestados 407 que corresponden al 100% respondieron que no habido un incremento de premios y reconocimientos.

Interpretación: el trabajo de una sola persona puede mejorar y optimizar diversos procesos pero el trabajo en equipo permitirá que la institución pueda lograr grandes reconocimientos.

p) Mayor participación de trabajadores en eventos de carácter profesional

Cuadro No 68: Trabajadores

ALTERNATIVA	F	%
Si	245	61
No	155	39
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

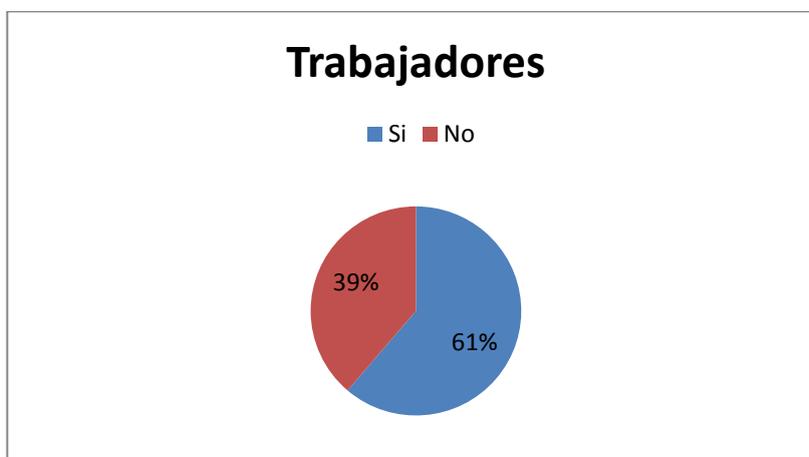


Gráfico No 70: Trabajadores

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 70

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 245 que corresponden al 61% respondieron que si existe mayor participación de trabajadores en eventos de carácter profesional mientras que 155 estudiantes que corresponden al 39% respondieron que no.

Interpretación: el ser un profesional altamente capacitado es una motivación para la participación en eventos de carácter profesional que generen más y nuevos conocimiento e ir estructurando una hoja de vida calificada.

q) Mejores indicadores productivos

Cuadro No 69: Indicador productivo

ALTERNATIVA	F	%
Si	203	50
No	204	50
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

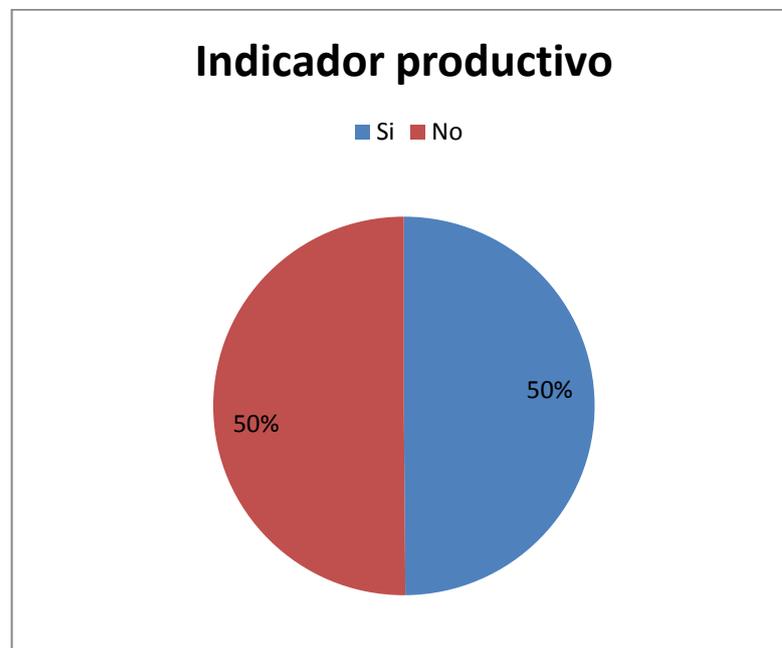


Gráfico No 71: indicador productivo

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°71

Análisis: de 407 estudiantes encuestados 203 que corresponden al 50 % respondieron que si han aumentado los indicadores productivos mientras que el otro 50% respondió que no.

Interpretación: el accionar del profesional capacitado puede mejorar los procesos y generar cambios personales como organizacionales que pueden medirse en los indicadores de productividad.

r) Mejores indicadores económicos financieros

Cuadro No 70: Económico

ALTERNATIVA	F	%
Si	62	15
No	345	85
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

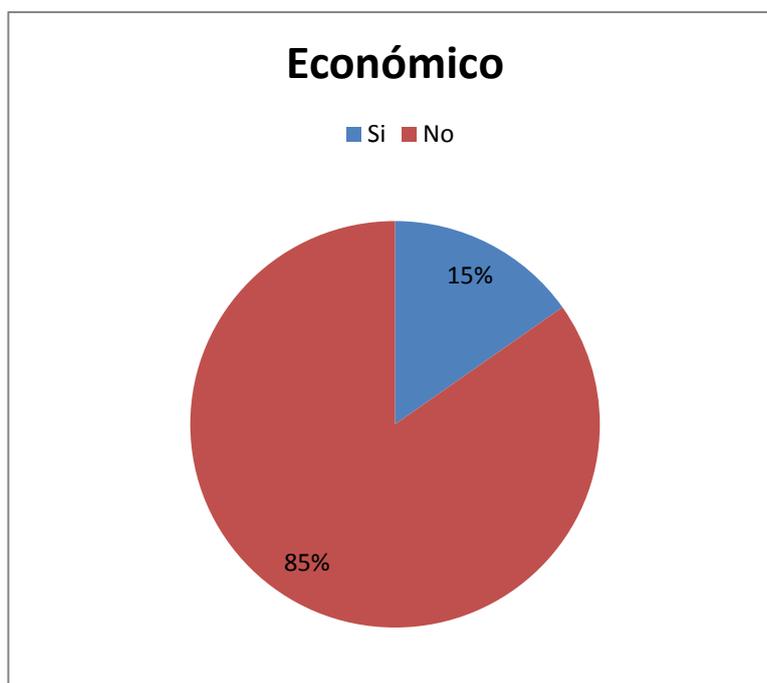


Gráfico No 72: Económico

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N°72

Análisis: del total de estudiantes encuestados 62 que corresponde al 15% respondieron que si habido cambios en los indicadores económico mientras que 345 que corresponden al 85% respondieron que no.

Interpretación: los indicadores económicos son el resultado de toda la gestión de procesos realizada en la institución de tal manera que un solo profesional no puede asumir esa responsabilidad.

s) Mayores niveles de satisfacción con los servicios prestados

Cuadro No 71: Servicios prestados

ALTERNATIVA	F	%
Si	110	27
No	297	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

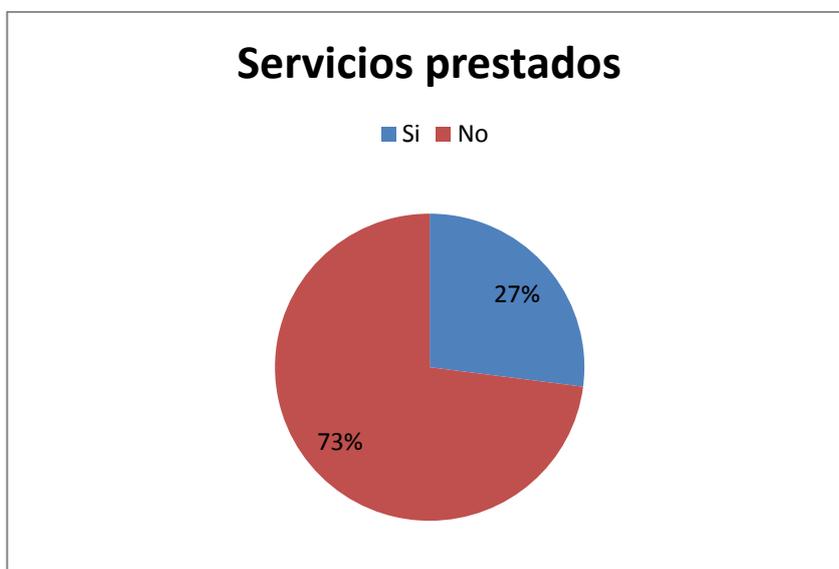


Gráfico No 73: Servicios prestados

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 73

Análisis: de 07 estudiantes encuestados 110 que corresponden al 27% respondieron que si habido mayor satisfacción en la prestación de servicios y 297 que corresponden al 73% respondieron no.

Interpretación: el no asumir el verdadero compromiso de la formación de cuarto nivel se ve reflejado en que los clientes se sienten conforme con la producción y atención del servicio prestado.

t) Mejores indicadores en el uso de recurso materiales

Cuadro No 72: Recursos

ALTERNATIVA	F	%
Si	210	52
No	197	48
Total	407	100

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de los programas de maestría, julio 2014

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña



Gráfico No 74: Recursos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

INTERPRETACIÓN N° 74

Análisis: del total de estudiantes encuestados 210 que corresponde al 52% respondieron que si aumentos los indicadores en el uso de recursos materiales y 197 estudiantes que corresponden al 48% respondieron que no.

Interpretación: al realizar procesos de actualización científica el profesional estará en la capacidad de utilizar nuevos equipos que optimicen el trabajoy mejoren la calidad.

CONCLUSIONES

- La Gestión por procesos es una nueva forma de administración centrada en las funciones que permite el manejo un sistema integral con lo que se puede visualizar los puntos críticos para darle una intervención oportuna.
- La Gestión Académica es un proceso integral en donde convergen las funciones asignadas a la Universidad como son la docencia, la vinculación e investigación por lo que no se la debe considerar como un procesos netamente académico.
- El desarrollo local está íntimamente relacionado con el urbanismo universitario que exige a la universidad a crear espacios en los que la población pueda ser participe o disfrutar de estos beneficios.
- Los programas de maestría no están respondiendo a las necesidades del entorno ya que se encuentran trabajando de forma aislada sin logran una mejorar en la calidad de vida de las personas del entorno sino más bien propiciando una formación individualista.
- Los procesos de gestión de no se han desarrollado de la mejor manera ya que durante la corta vida de la Unidad de Posgrado se puede evidenciar existe un alto número de matriculados pero el número de graduados es bajo.
- Las funciones hoy establecidas para la Universidad (docencia, investigación, vinculación)deben trabajar de forma conjunta sin perder la relación y dinamismo que permiten el desarrollo de una buena Gestión Académica que se demuestre con resultados y aceptación del entorno.

RECOMENDACIONES

- Capacitar al personal administrativo sobre el nuevo modelo de gestión para implantarlo como parte del proceso de mejora.
- Establecer estrategias enfocadas en el ámbito de la gestión académica tomando en cuenta la consistencia, enfoque que debe estar centrado en los objetivos que se quiere alcanzar, la efectividad, la proyección, la urgencia y la importancia de tal forma que se priorice los aspectos vitales para tener un mayor impacto como menciona la Ley de Pareto(80/20).
- Realizar un diagnóstico de las necesidades del entorno para establecer los nudos críticos donde la universidad puede ejercer su injerencia.
- Elaborar proyectos para la creación de programas de maestría que vayan acorde con la matriz productiva y den soluciones reales a los problemas reales de nuestro entorno.
- Seguimiento a estudiantes y egresados de los diferentes programas para fortalecer y mejorar los procesos de permanencia y entregar a la sociedad profesionales de cuarto nivel que puedan ejercer algún tipo de injerencia.
- Establecer estrategias que puedan desarrollarse en la Unidad de Posgrado que permitan disminuir el impacto de las debilidades.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. Título de la Propuesta

“Estrategia para la mejora continua de la gestión académica de la unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi”.

4.2. Justificación

En los actuales momentos el país vive una época de grandes cambios en varios ámbitos por lo que las IES desarrollan todos sus esfuerzos en alcanzar la calidad educativa, esta calidad contempla el proceso de formación de profesionales del más alto nivel así como también el proceso de vinculación que debe existir entre la universidad y la sociedad aspectos que deben ir de la mano; por lo que surge la necesidad de elaborar Estrategias para la mejora continua de la unidad de Posgrado de la Universidad técnica de Cotopaxi en el ámbito de la gestión académica para poder responder a las demandas del entorno.

Según lo menciona en el Art. 93 de la LOES se refiere al principio de calidad como la búsqueda constante y sistemática de la excelencia.....mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente; y el Art. 107 expresa que el principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo.

El rol que juega la Unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi hoy en día es de superar todas las limitaciones estableciendo acciones prácticas que van a permitir dar un giro trascendental permitiéndole proyectar su desarrollo

y alcanzar impacto en el entorno y cumplir la visión y misión para las que fue creado.

La evaluación y la mejora de los procesos debe constituir la esencia del ámbito de la gestión académica ya que es necesario estar en constante innovación, actualización, es necesario conocer que es lo que piensan los aspirantes a maestrantes conocer que es lo que la sociedad necesita para su desarrollo para no perder la esencia misma de la Universidad; el asumir y enfrentar los retos de la sociedad del XXI es un desafío que la Universidad Técnica de Cotopaxi está asumiendo con personal capacitado, con investigación, vinculación, mejora en los procesos de gestión, con el uso de recurso tecnológicos todo esto encaminado alcanzar el éxito

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo General

Elaborar estrategias para la mejora continua de la unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi para el ámbito de gestión académica.

4.3.2. Objetivos Específicos

- Definir las prioridades en el ámbito de la gestión académica que permita establecer acciones prácticas para su mejoramiento
- Revisar los propósitos y objetivos estratégicos de la unidad de Posgrados mediante una análisis interno y externo
- Establecer las acciones a seguir para el mejoramiento de la gestión académica

4.4. Estructura de la Propuesta

En la propuesta se plantea un mejoramiento en la Gestión Académica de la Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi a través de estrategias para la mejora continua. La presente propuesta contiene la estructura del modelo del Plan de mejoras institucional propuesto por el CEAACES.

4.5. Desarrollo de la Propuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD DE POSGRADO

ESTRATEGIAS DE MEJORA CONTINUA PARA LA GESTIÓN ACADÉMICA

Proponente:

Psic. Edu. Johana Paola Trávez Cantuña. Mgs.

LATACUNGA-ECUADOR

DIRECTOR DE POSGRADO

M.Sc. Nelson Corrales Suárez

Gestión Académica

M.Sc. Giovana Parra

Gestión de Investigación y Vinculación

PHD. Juan José la Calle

Coordinación de Evaluación y Acreditación

M.Sc. Paulina Freire

Coordinación de Relaciones Nacionales e Internacionales

Blg. Rita Almeida

**Coordinación del Sistema de Admisión, Permanencia y Seguimiento de
Graduados**

M.Sc. Ralf Gernot Bilke

Coordinadores de Programas

Lic. Lorena García

Abg. Klever Caguana

Secretaria Académica

Lic. Lidia Carrera

Responsable Propuesta Plan de Mejora

Psic. Edu. Johana Paola Trávez Cantuña. Mgs.

Presentación

El mundo globalizado de hoy en día pone a prueba nivel de educación que maneja en nuestro país en relación a las grandes potencias ahí radica la necesidad de generar un gran cambio en la educación en especial en la educación superior por lo que con la expedición de LOES en el 2010 se hace imperante y obligatorio la busca de mejora continua por parte de las IES.

Los cambios deben darse en las que consideramos la cuatro funciones básicas de la universidad como lo son la docencia, investigación, vinculación y gestión cada una de ellas con sus fortalezas y debilidades. En pleno siglo XXI esta gestión se debe orientar no solo en los aspectos legales sino en todos los sentidos, es decir cambiar de forma que permita el rompimiento con los esquemas mentales para abrirnos a los procesos de cambio que se suceden en todos los niveles; es necesario contar con docentes capacitados que tengan y puedan cultivar en el estudiante una cultura de investigación para poder generar un cambio en nuestro entorno y mucho más allá que nos permita salir del subdesarrollo.

El mejoramiento de la gestión académica a través de la elaboración de estrategias para la mejora continua va a permitir un desarrollo en el ámbito académico en el que se desarrolla la unidad de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

La presente propuesta buscar sugerir una serie de estrategias y actividades innovadores y prácticas que permita visualizar un cambio en los maestrantes así como en el entorno en donde ellos incide y una mejor pertinencia con el entorno local en general.

Contiene los siguientes elementos de un plan de mejoras:

1. Elaboración del Documento del Plan.: Introducción, antecedentes, objetivos, determinación de objetivos específicos, etc.
2. Plan de acción.- Corresponde al detalle de las acciones que implementará.

3. Estructura de seguimiento y control.- corresponde al verificar el cumplimiento de actividades del plan así como también evaluar el logro de los objetivos establecidos.

El poder brindar una educación de calidad y estar al día en todos los procesos permitirá el solventar las necesidad de la sociedad y de tal la manera que con la formación de pre grado escalar un peldaño importante y con la formación del Posgrado complementar el proceso de formación profesional y estar inmerso en la sociedad del conocimiento de hoy en día.

1. Datos informativos:

Nombre de la institución: Unidad de Posgrado “Universidad Técnica de Cotopaxi”
Provincia: Cotopaxi
Ciudad: Latacunga
Parroquia: San Felipe
Barrio: El Ejido
Dirección: Av. Simón Rodríguez
Teléfono: (03) 2810296 Ext. 209
Correo: posgrados@utc.edu.ec

Introducción-Antecedentes

La Universidad Técnica de Cotopaxi es una universidad joven tiene 20 años de creación, publicada con el Registro Oficial NO. 618 del 24 de enero de 1995, nació por la necesidad del pueblo y la lucha social por tener un centro de estudios para la formación de pre grado; actualmente cuanta con tres unidades académicas las mismas que albergan a diferentes carreras. En el 2014 en cuanto a pre grado la Universidad oferto 18 carreras en la Matriz Latacunga y 9 en la Extensión La Maná

La Universidad Técnica de Cotopaxi es una institución que se identifica mucho con el pueblo ya que esta casona del saber abierto las puertas miles de jóvenes de la provincia y fuera de ella para su formación además defiende con firmeza el respeto a los derechos, equidad y justicia.

En cuanto a la Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi desde su formación ha puesto todo su empeño en que la formación de cuarto nivel por lo que ha ofertado y oferta programas de maestrías en diversas áreas dando acceso a cientos de profesionales a tener formación de cuarto nivel que hoy en día es indispensables.

El aspecto económico es uno de los limitantes para el mejoramiento de la Unidad de Posgrado no posee un estructura propia por lo que si hacen falta espacios, tanto para estudiantes como docentes, por otro lado se ha puesto mucho empeño en dotar de recursos tecnológicos de alto nivel para poder desarrollar de una manera más significativa los procesos de aprendizaje formado profesionales de cuarto nivel con pensamiento crítico investigativo.

En lo que concierne a la docencia la universidad ha seleccionado al personal más capacitado entre nacionales y extranjeros como lo detalla la siguiente tabla:

Cuadro No 73: Talento humano

AÑOS	DOCENTES EXTRAJEROS	DOCENTES DE LA UTC	DOCENTES DE OTRAS INSTITUCIONES	TOTAL DOCENTES
Año 2010	0	5	20	25
Año 2011	12	7	22	41
Año 2012	16	19	30	65
Año 2013	15	19	27	61
Año 2014	7	5	9	21

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

Además en ha realizado convenios con Universidades extranjeras para el estudio de diferentes programas de doctorado dando más oportunidades a los profesionales para que puedan mejorar su desempeño profesional. Desde sus inicios la Unidad de Posgrado ha estado empeñada en la formación de cuarto nivel como se detalla en la siguiente tabla:

OFERTA ACADÉMICA DE POSGRADO (AÑO 2013)
Cuadro No 74: **Oferta académica**

CÓDIGO	CÓDIGO PROGRAMA	POSTGRADO	ÁREA	SUBÁREA	MODALIDAD	NIVEL	CIUDA D	FECHA APROBACIÓN	ESTADO	RESOLUCIÓN CONESUP
1020	P01054	MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIONES PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	EDUCACIÓN	FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATA CUNGA	1997-11-26 00:00:00 .000	NO VIGENTE HABILITADO PARA REGISTRO DE TÍTULOS	OF 1251 CONUEP
1020	P01602	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO	EDUCACIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATA CUNGA	2001-08-08 00:00:00 .000	NO VIGENTE HABILITADO PARA REGISTRO DE TÍTULOS	RCP.S1 0.NO.1 70.01
1020	P02652	MAESTRÍA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ESPECIALIDAD PLANEAMIENTO DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR	EDUCACIÓN	FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATA CUNGA	1997-11-26 00:00:00 .000	NO VIGENTE HABILITADO PARA REGISTRO DE TÍTULOS	OF 1251 CONUEP
1020	P02995	MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE CON PERSPECTIVA LOCAL	CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO	CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATA CUNGA	2005-12-20 00:00:00 .000	NO VIGENTE HABILITADO PARA REGISTRO DE TÍTULOS	RCP.S1 3.NO.3 83.05
1020	P03352	MAESTRÍA EN CONTABILIDAD	CIENCIAS SOCIALES	EDUCACIÓN COMERCIAL	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATA CUNGA	2006-11-23	NO VIGENTE	RCP.S1 6.NO2 85.06

		LIDAD Y AUDITORIA	S, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO	AL Y ADMINISTRACIÓN				00:00:00.000	HABILITADO PARA REGISTRO DE TÍTULOS	
1020	P03599	DIPLOMA SUPERIOR EN AUDITORÍA Y GESTIÓN ENERGÉTICA	CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO	EDUCACIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	SEMIPRESENCIAL	DIPLOMA SUPERIOR	LATAUNGA	2007-07-05 00:00:00.000	NO VIGENTE HABILITADO PARA REGISTRO DE TÍTULOS	RCP.S1 5.NO.1 81.07
1020	P03979	MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO	INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATAUNGA	2008-08-28 00:00:00.000	VIGENTE	RCP.S2 0.NO.2 78.08
1020	P04108	MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	EDUCACIÓN	FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATAUNGA	2008-10-16 00:00:00.000	VIGENTE	RCP.S2 2.NO.3 81.08
1020	P04181	DIPLOMA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS LABORALES	CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO	EDUCACIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	SEMIPRESENCIAL	DIPLOMA SUPERIOR	LATAUNGA	2008-06-26 00:00:00.000	NO VIGENTE HABILITADO PARA REGISTRO DE TÍTULOS	RCP.S1 7.NO.1 97.08
1020	P04345	MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION PLANEA MIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	EDUCACIÓN	FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATAUNGA	2008-11-13 00:00:00.000	NO VIGENTE	RCP.S2 4.NO.4 77.08
1020	P04346	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO	EDUCACIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	QUITO Y LATAUNGA	2008-11-13 00:00:00.000	NO VIGENTE	RCP.S2 4.NO.4 78.08
1020	P04356	MAESTRÍA EN PLANEA MIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS	EDUCACIÓN	FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATAUNGA	2009-02-04 00:00:00.000	VIGENTE	RCP.S0 5.NO.1 22.09

				ÓN						
1020	P04447	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	AGRICULTURA	AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATAACUNGA	2009-07-21 00:00:00 .000	VIGENTE	RCP.S09.NO.1 83.09
1020	P04505	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE ENERGÍAS	CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO	EDUCACIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	SEMIPRESENCIAL	MAGISTER	LATAACUNGA	2009-10-29 00:00:00 .000	VIGENTE	RCP.S13.NO.3 49.09
1020	P04572	DIPLOMA SUPERIOR EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	EDUCACIÓN	FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	SEMIPRESENCIAL	DIPLOMA SUPERIOR	LATAACUNGA	2008-10-16 00:00:00 .000	NO VIGENTE HABILITADO PARA REGISTRO DE TÍTULOS	RCP.S22.NO.3 81.08

Fuente: Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
Elaborado por Johana Paola Trávez Cantuña

Los programas vigentes de maestría hasta el 2014 son los siguientes:

- Maestría en Administración y Planeamiento Educativo
- Maestría en Docencia Universitaria
- Maestría en Gestión de la producción
- Maestría en Gestión de Energías
- Maestría en seguridad y prevención de riesgos de trabajo

En los actuales momentos se hace necesario el trabajo en equipo de todos quienes estén inmersos en esta Unidad ya que se debe cumplir con los parámetros de evaluación y acreditación así como también los programas existentes han sido rediseñados de acuerdo a la guía del CES y se están diseñando nuevos programas entre los cuáles podemos citar:

- Maestría en Pedagogía de la Enseñanza del idioma Inglés
- Maestría en Medicina Veterinaria
- Maestría en Administración de Empresas
- Maestría en Diseño Gráfico
- Maestría en Comunicación Social
- Maestría en Electromecánica

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

La Unidad de Posgrado como parte de la Universidad Técnica de Cotopaxi en su misión y en su visión explicita que es una institución del pueblo y para el pueblo tal como lo ha demostrado en cada una de sus acciones.

Misión:

Formar profesionales humanistas y de calidad; con elevado nivel académico, científico y tecnológico; sobre la base de principios de solidaridad, justicia, equidad y libertad; generar y difundir el conocimiento, la ciencia, el arte y la cultura a través de la investigación científica; vincular a la sociedad para contribuir a la transformación socio-económica del país.

Visión:

Ser líderes a nivel nacional en la formación integral de profesionales críticos, solidarios y comprometidos con el cambio social; en la ejecución de proyectos de investigación que aporten a la solución de los problemas de la región y del país, en un marco de alianzas estratégicas nacionales e internacionales; dotado de infraestructura física y tecnológica moderna, de una planta docente y administrativa de excelencia; que mediante un sistema integral de gestión permitirá garantizar la calidad de sus procesos y alcanzar reconocimiento social.

ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

La estrategia para la mejora continua de la gestión académica de la Unidad de posgrado de la UTC está estructurada en dos momentos: Fundamentación y Algoritmo para la aplicación de la Estrategia.

1. Fundamentación

La construcción de la estrategia se realizó partiendo del análisis de la situación actual de la Unidad de Posgrados a través de la operacionalización de la misión y la visión, con el objetivo de presentar los aspectos claves de Posgrados que contienen a la misma y para presentar los indicadores actuales para alcanzar el valor ideal de lo que se aspira alcanzar.(Cuadro 74 y75)

Operacionalización de la Filosofía Institucional:

Cuadro No 75: OPERACIONALIZACIÓN DE LA MISIÓN

MISIÓN			
Formar profesionales humanistas y de calidad; con elevado nivel académico, científico y tecnológico; sobre la base de principios de solidaridad, justicia, equidad y libertad; generar y difundir el conocimiento, la ciencia, el arte y la cultura a través de la investigación científica; vincular a la sociedad para contribuir a la transformación socio-económica del país.			
ELEMENTOS	DIRECTRIZ	INDICADORES DE IMPACTO	VALOR IDEAL
Formar profesionales humanistas y de calidad	La Unidad de Posgrados trabaja no solo por brindar una formación académica si no las destrezas humanista del profesional	Porcentaje de maestrantes graduados	Al menos el 90% de loa maestrantes culminan el programa de Posgrado
		Porcentaje de docentes con título PHD	El 50 % de docentes tengan PHD.
Investigación científica	La unidad de Posgrado debe ser un referente en desarrollar investigación para la solución de problemas del entorno	Número de proyectos ejecutados	Al menos 40 proyectos de investigación por año
		Número de publicaciones científicas realizadas	Trimestralmente 10 artículos científicos en revistas indexadas
Vinculación con	La vinculación con	Programas de	Semestralmente

la sociedad	la sociedad es la razón de ser de la universidad por lo que no puede alejarse de ella.	vinculación desarrollados	ejecutan 15 programas de vinculación
-------------	--	---------------------------	--------------------------------------

Elaborado por Johana Paola Trávez Cantuña

Cuadro No 76: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VISIÓN

ELEMENTOS	DIRECTRIZ	INDICADORES DE IMPACTO	VALOR IDEAL
Liderazgo a nivel nacional	Ser reconocida por estar encaminada en brindar una buena educación de cuarto nivel y superar las exigencia de organismos evaluadores	Resultados de Evaluación de CEAACES	El 80% de los programas de maestría acreditados y en vigencia
Infraestructura física y tecnológica	Es necesario poseer un espacio propio asequible y confortable para todos los estudiantes con tecnología de punta	Número de Aulas, laboratorios y equipos tecnológico en las mismas	Utilización de un 70% de espacio propio para la ejecución de los programas de maestría
Talento Humano competente	En los actuales momentos es una exigencia para trabajar en educación superior un título de maestría lo que se busca es la formación en doctorados y docentes investigadores	Evaluación al desempeño docente Proceso de formación doctoral	Más del 80% de cumplimiento como resultado de la evaluación. En el 2017 más del 50% del personal docente cursando un programa de PHD
Sistema integral de gestión	El trabajo en equipo es indispensable para alcanzar el éxito por lo que se debe realizar evaluaciones permanente que permitan la toma de decisiones, se implemente nuevos sistemas de gestión que	Autoevaluación de la Unidad de Posgrado	Cumplimiento de un más de 80% en los diferentes procesos

	mejore la efectividad de la unidad.		
--	-------------------------------------	--	--

Elaborado por Johana Paola Trávez Cantuña

Se hizo el análisis de los valores compartidos lo cual permitió determinar la eficiencia. Posteriormente se hizo un análisis para elaborar los objetivos tácticos e indicadores que van a contribuir con la gestión (Cuadro 76)

VALORES COMPARTIDOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

- La Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi se desarrolla en función de los siguientes valores:
- **Actitud Científica:** La comunidad universitaria pone de manifiesto su deseo de saber, de conocer el mundo y los fenómenos por sus causas, se constituye en el deseo de investigar; consideramos que la educación tiene como misión más trascendente conocer científicamente la realidad para transformarla.
- **Creatividad:** La educación en la Unidad de Posgrado de la UTC, estimula y alienta la creación, la originalidad, la invención, la iniciativa; para lograr la independencia intelectual y cultural.
- **Humanismo:** Ser humanista significa comprender las necesidades y aspiraciones de los demás para conjuntamente resolver sus dificultades. La educación en los programas ofertados por la Unidad de Posgrado de la UTC ubica especial interés en la formación humanista de sus estudiantes.
- **Conciencia Social:** Generamos un alto nivel de conciencia sobre nuestra realidad a través de un proceso de reflexión crítico y autocrítico, que permita defender nuestros derechos de pensamiento y acción para transformar la sociedad actual por una más justa y digna. Sentimos preocupación por la

situación apremiante que atraviesa nuestro país. Nos colocamos del lado de los pueblos en su anhelo de cambio.

- **Identidad Nacional:** Somos defensores de la cultura y autenticidad de nuestros pueblos, expresada en el arte, la música, las tradiciones, la forma de ser de nuestros pueblos. Reconocemos la diversidad y la riqueza de nuestras culturas, fruto del aporte del pueblo mestizo, de los pueblos indígenas y del pueblo negro. Formamos hombres y mujeres que promueven la afirmación y defensa de los valores del Ecuador, como país multinacional, multiétnico y pluricultural. Propiciamos la interculturalidad sobre principios de respeto mutuo y equidad entre las culturas del país y de éstas con la cultura universal.
- **Patriotismo:** Proponemos conocer y entender el Ecuador, su historia, sus pueblos y culturas, sus valores y virtudes. Asumimos que la defensa de la soberanía nacional es un deber de todos los ecuatorianos. Amar a la patria significa ahora denunciar y enfrentar el saqueo de nuestros recursos, es contribuir a romper la dependencia económica, política, científica y tecnológica que sufre el país y que nos conduce al atraso y la pobreza. Contribuimos en la brega de los pueblos por alcanzar una Patria independiente y soberana.
- **Solidaridad:** Frente a un sistema que promueve el egoísmo, el personalismo y el utilitarismo, la acumulación y concentración de la riqueza; educamos para la solidaridad como un valor profundamente humano, presente en la identidad de nuestros pueblos y sin duda un rasgo distintivo de un mundo nuevo y fraterno. Propondemos el reconocimiento del ser humano como elemento sustancial del desarrollo colectivo, dejando a un lado el individualismo, el egoísmo, el utilitarismo, profundizando los lazos de fraternidad y unidad.
- **Libertad:** Educamos para la libertad. La asumimos como la esencia fundamental de la autodeterminación de los pueblos, con ello propugnamos la vigencia plena de los derechos humanos, respetando la libertad de expresión

artística y científica, oponiéndonos a la tiranía, a la desigualdad social, a la explotación y opresión, a la discriminación étnica, cultural y la segregación de género . Además a la libertad la concebimos como la participación en acciones y toma de decisiones.

- **Honestidad:** Mantenemos actitudes honestas dentro y fuera de la universidad, rechazando la corrupción, el fraude y todo accionar negativo y conductas inapropiadas. Somos ejemplos ante la población ecuatoriana y en particular, la cotopaxense; defendemos las ideas justas con alto sentido democrático. Nuestro accionar diario está enmarcado en procedimientos diáfanos y transparentes.
- **Conciencia Ambiental:** Somos defensores de los recursos naturales, adoptamos medidas prácticas y sencillas para crear y preservar un ambiente sano.
- **Eficiencia y eficacia:** son premisas de nuestro trabajo, buscamos optimizar el tiempo y los recursos, orientando nuestros mejores esfuerzos para cumplir adecuadamente los fines de la educación superior y satisfacer las demandas sociales que el país reclama.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Ofrecer programas de formación de Posgrado pertinentes en las diferentes áreas de conocimiento
2. Implantar un proceso de gestión académica de la unidad eficaz y eficiente que responda a los desafíos de la universidad del XXI.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y TÁCTICOS

1. **Ofrecer programas de formación de Posgrado pertinentes en las diferentes áreas de conocimiento**

- Oferta académicas y currículo en función de las demandas del entorno así como del más alto nivel en actualización del conocimiento universal.
- Desarrollar procesos de acompañamiento estudiantil presencial es, virtuales e interactivos para la mejora del sistema de trabajo docente
- Garantizar la infraestructura académica, equipamiento tecnológico y de investigación que permita el acceso al conocimiento.
 - Adquirir e instalar equipos y redes de aprendizaje que permitan la transformación del entorno local.
 - Establecer una base de datos para conformar una planta de docentes altamente capacitados

2. Implantar un proceso de gestión académica de la unidad eficaz y eficiente que responda a los desafíos de la universidad del XXI.

2.1 Elevar el nivel de gestión para alcanzar los parámetros establecidos por el CEACCES

2.2 Proceso de gestión integral orientado al desarrollo continuo

2.3 Autoevaluación de la unidad de Posgrado que mejore el desempeño y nivel de la Unidad

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS TÁCTICOS E INDICADORES

Es necesario establecer una matriz que indique la relación lógica que debe existir entre los objetivos estratégicos y tácticos, estableciendo un indicador que nos permita evaluarlo:

Objetivo estratégico	Indicador	Valor ideal	Objetivos tácticos	Indicador	Fórmula	Valor ideal	
Ofrecer programas de formación de Posgrado pertinentes en las diferentes áreas de conocimiento	Porcentaje de programas de calidad	75%	Oferta académicas y currículo en función de las demandas del entorno así como del más alto nivel en actualización del conocimiento universal	Porcentaje de programas nuevos abiertos	Número de programas abierto/ número de programas de Posgrado total X100	60%	
	Porcentaje de estudiantes matriculados y graduados			Desarrollar procesos de acompañamiento estudiantil presencial es, virtuales e interactivos para la mejora del sistema de trabajo docente	Estadística de acceso y utilización del entorno virtual	Número del Aumento en la utilización del entorno virtual	100%
				Registro de acompañamiento estudiantil	Número de estudiantes con mejora en los procesos	80%	
				Garantizar la Infraestructura académica, equipamiento tecnológico y de investigación que permita el acceso al conocimiento	Porcentaje de aulas, laboratorios y espacio equipados	Número de aulas, laboratorios equipados/ total de programas X100	70%
				Adquirir e instalar	Porcentaje de	Número total de	80%

			equipos y redes de aprendizaje que permita la transformación del entorno local	equipos y redes establecidos	equipos y redes de aprendizaje	
			Establecer una base de datos para conformar una planta de docentes altamente capacitados	Porcentaje de docentes que han participado en cursos de actualización, maestría, PHD	Total del número de docentes que ha participado en cada actividad	70%
Implantar un proceso de gestión académica de la unidad eficaz y eficiente que responda a los desafíos de la universidad del XXI.	Eficiencia en el desempeño administrativo en cuanto al ámbito de la gestión académica	90%	Elevar el nivel de gestión para alcanzar los parámetros establecidos por el CEAACES	Cumplimiento de mayor número de parámetros establecidos por el CEAACES	Total de criterios cumplidos	90%
			Proceso de gestión integral orientado al desarrollo continuo	Modelo de gestión por procesos	Número de procesos implementados Número de procesos diseñados	80%
			Autoevaluación de la Unidad de Posgrado que mejore el desempeño y nivel de la unidad	Documento de autoevaluación	Resultados de autoevaluación	90%

Cuadro No 77: Objetivos estratégicos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

De igual modo se realizó la evaluación cualitativa de los objetivos (Cuadro 77), lo que permitió el análisis situacional (análisis interno y análisis externo) (Cuadro 78,79) con lo cual se diseñaron las estrategias ofensivas, defensiva, de reorientación y de supervivencia.(Cuadro 80,81,82,83)

EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA UNIDAD DE POSGRADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Objetivos estratégicos	Relación con Misión-Visión institucional			Relación con los objetivos del país			Impacto en la calidad de la educación		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Ofrecer programas de formación de Posgrado pertinentes en las diferentes áreas de conocimiento	X			X			X		
Implantar un proceso de gestión académica de la unidad eficaz y eficiente que responda a los desafíos de la universidad del XXI.	X				X		X		

Cuadro No 78: Evaluación de los objetivos estratégicos

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

ANÁLISIS SITUACIONAL

El desarrollo del presente instrumento de diagnóstico de la situación actual está justificado en el análisis de varios expertos involucrados con la Universidad Técnica de Cotopaxi y con la Unidad de Posgrado quienes después de una discusión se tomó decisiones la relevancia y pertinencia de cada una de las Fortalezas, Oportunidades y Amenazas con el objetivo de elaborar las mejores estrategias para mejorar el impacto de la Unidad en el entorno.

La relevancia es el primer proceso y funciona como filtro posteriormente se debe seleccionar lo indispensable de lo no necesario una vez hecho el análisis se procedió armar las estrategias en función:

- DA (Mini-mini)
- DO (Mini-maxi)
- FO(Maxi-maxi)
- FA(Maxi-mini)

A continuación se presenta el análisis realizado:

ANÁLISIS INTERNO

Debilidades	Fortalezas
D1 Deficientes procesos de investigación-docencia	F1.Referente social
D2. No hay incidencia entre la Unidad de Posgrado y el entorno	F2.Programas de Formación accesibles
D3. Carencia de acompañamiento estudiantil	F3.Actitud y compromiso para la innovación académica
D4. Programas no acorde a las necesidades	F4.Capacidad de Trabajo en equipo
D5. Modelo de gestión tradicional	
D6. Limitado recurso económico e infraestructura	

Cuadro No 79: Análisis interno

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

ANÁLISIS DEL ENTRONO EXTERNO

Amenazas	Oportunidades
A1.Problemas para la acreditación de los programas de maestría	O1.Convenios con Universidades extranjeras
A2.Dificultades por ideologías según la percepción de sectores políticos	O2.Ser reconocidos a nivel local y nacional
A3.Contratación limitada de profesionales de los diversos programas	O3.Acceso al uso de tecnología que permite mejorar el PEA
A4.Disminución del presupuesto asignado	O4.Campos de formación pertinentes a la matriz productiva
A5.Ofertas académicas de otras IES nacionales e internacionales	O5.Becas por parte del Estado

Cuadro No 80: Análisis externo

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

Definición de Estrategias

Luego de haber realizado un análisis situacional se elaboran las estrategias pero es necesario definir que es una estrategia: constituye un conjunto de acciones según las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en este caso que permitan la solución de problemas a través del trabajo en equipo.

ESTRATEGIAS OFENSIVA

MATRIZ FODA ESTRATEGIAS UNIDAD DE POSGRADO UTC	OPORTUNIDADES
	O1.Convenios con Universidades extranjeras
	O2.Ser reconocidos a nivel local y nacional
	O3.Acceso al uso de tecnología que permite mejorar el PEA
	O4.Campos de formación pertinentes a la matriz productiva
	O5.Becas por parte del Estado
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO
F1.Referente social	Fortalecer los convenios internacionales que permitan alcanzar renombre
F2.Programas de Formación accesibles	Establecer la política de programas accesibles a todos los profesionales para la mejora de su desempeño
F3.Actitud y compromiso para la innovación académica	Uso de recursos tecnológicos y entornos virtuales
F4.Capacidad de Trabajo en equipo	Implementar programas que vayan acorde al entorno de acuerdo a la matriz productiva
F5. Profesionales PHD extranjeros	Actualización de conocimiento

Cuadro No 81: Estrategia ofensiva

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

ESTRATEGIAS DEFENSIVAS

MATRIZ FODA ESTRATEGIAS UNIDAD DE POSGRADO UTC	Amenazas
	A1.Problemas para la acreditación de los programas de maestría
	A2.Dificultades por ideologías según la percepción de sectores políticos
	A3.Contratación limitada de profesionales de los diversos programas
	A4.Disminución del presupuesto asignado
A5.Ofertas académicas de otras IES nacionales e internacionales	
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FA
F1.Referente social	Autoevaluación de la unidad para cumplir satisfactoriamente con los parámetros establecidos para ser un referente
F2.Programas de Formación accesibles	Participación en programas de maestría que de resultados y rompan esquemas mentales
F3.Actitud y compromiso para la innovación académica	Apertura de nuevos campos laborales
F4.Capacidad de Trabajo en equipo	Establecer equipos de trabajo que den soluciones creativas a las problemáticas
F5. Profesionales PHD extranjeros	Socialización a la comunidad

Cuadro No 82: Estrategia defensiva

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN

MATRIZ FODA ESTRATEGIAS UNIDAD DE POSGRADO UTC	OPRTUNIDADES
	O1.Convenios con Universidades extranjeras
	O2.Ser reconocidos a nivel local y nacional
	O3.Acceso al uso de tecnología que permite mejorar el PEA
	O4.Campos de formación pertinentes a la matriz productiva
O5.Becas por parte del Estado	
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO
D1 Deficientes procesos de investigación-docencia	Intercambios de experiencias Capacitación permanente
D2. No hay incidencia entre la Unidad de Posgrado y el entorno	Mejorar las competencias académicas del estudiante para que pueda aplicar el conocimiento en función del entorno
D3. Carencia de acompañamiento estudiantil	Sistema de permanencia y acompañamiento estudiantil Capacitación para docentes y estudiantes entornos virtuales
D4. Programas no acorde a las necesidades	Formación de profesionales que respondan al sector, regional y nacional
D5. Modelo de gestión tradicional	Sistematización de información

Cuadro No 83: Estrategia de reorientación

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA

MATRIZ FODA ESTRATEGIAS UNIDAD DE POSGRADO UTC	AMENAZAS
	A1.Problemas para la acreditación de los programas de maestría
	A2.Dificultades por ideologías según la percepción de sectores políticos
	A3.Contratación limitada de profesionales de los diversos programas
	A4.Disminución del presupuesto asignado
	A5.Ofertas académicas de otras IES nacionales e internacionales
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DA
D1 Deficientes procesos de investigación-docencia	Participación de docentes en redes de investigación a aprendizaje
D2. No hay incidencia entre la unidad de Posgrado y el entorno	Desarrollo de proyectos que mejoren la calidad de vida y sean muestra del trabajo realizado por la unidad
D3. Carencia de acompañamiento estudiantil	Sistema y registro de egresados
D4. Programas no acorde a las necesidades	Programa de maestría novedosos que garanticen el incremento de estudiantes
D5. Modelo de gestión tradicional	Sistema de gestión por procesos

Cuadro No 84: Estrategia de supervivencia

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

Lo partir de lo anterior se realizó la matriz de estrategia(Cuadro 84) y la matriz de relación de estrategias con los indicadores de CEAACES (Cuadro 85)

MATRIZ DE ESTRATEGIAS

Objetivos estratégicos	Estrategias
Ofrecer programas de formación de Posgrado pertinentes en las diferentes áreas de conocimiento	Fortalecer los convenios internacionales que permitan alcanzar renombre
	Establecer la política de programas accesibles a todos los profesionales para la mejora de su desempeño
	Uso de recursos tecnológicos y entornos virtuales
	Implementar programas que vayan acorde al entorno de acuerdo a la matriz productiva
	Actualización de conocimiento
	Participación en programas de maestría que dé resultados y rompan esquemas mentales
	Intercambios de experiencias

	Capacitación permanente
	Mejorar las competencias académicas del estudiante para que pueda aplicar el conocimiento en función del entorno
	Sistema de permanencia y acompañamiento estudiantil Capacitación para docentes y estudiantes entornos virtuales
	Formación de profesionales que respondan al sector, regional y nacional
	Participación de docentes en redes de investigación a aprendizaje
	Desarrollo de proyectos que mejoren la calidad de vida y sean muestra del trabajo realizado por la unidad
	Sistematización de la información
	Establecer un reglamento de evaluación docente.
Implantar un proceso de gestión académica de la unidad eficaz y eficiente que responda a los desafíos de la universidad del XXI.	Sistema y registro de egresados
	Sistema de gestión por procesos
	Autoevaluación de la unidad para cumplir satisfactoriamente con los parámetros establecidos para ser un referente
	Establecer equipos de trabajo que den soluciones creativas a las problemáticas
	Apertura de nuevos campos laborales Socialización a la comunidad

Cuadro No 85: Matriz de estrategias
Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS CON LOS INDICADORES DEL CEAACES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS TÁCTICOS	INDICADORES DEL CEAACES
Ofrecer programas de formación de Posgrado pertinentes en las diferentes áreas de conocimiento	Oferta académicas y currículo en función de las demandas del entorno así como del más alto nivel en actualización del conocimiento universal.	1. Formación Posgrado. 2. Doctores TC, Información para Evaluación. 3. Tasa de retención inicial Posgrado. 4. Eficiencia terminal Posgrado 5. Admisión estudios Posgrado.
	Desarrollar procesos de acompañamiento estudiantil presenciales, virtuales e interactivos para la mejora del sistema de trabajo docente	

	Infraestructura académica, equipamiento tecnológico y de investigación que permita el acceso al conocimiento	6. Producción científica. 7. Libros revisados por pares. 8. Régimen Académico. 9. Seguimiento a Graduados. 10. Investigación Regional. 11. Innovación tecnológica. 12. Programas de vinculación.
	Equipos y redes de aprendizaje que permita la transformación del entorno local	
	Establecer una base de datos para conformar una planta de docentes altamente capacitados	
	Establecer un reglamento de evaluación docente.	
Implantar un proceso de gestión académica de la unidad eficaz y eficiente que responda a los desafíos de la universidad del XXI.	Elevar el nivel de gestión para alcanzar los parámetros establecidos por el CEAACES	11. Estudiantes por docente TC, Profesores TC. 12. Titularidad TC, Posgrado en formación. 13. Horas Clase Docente TC, Horas Clase Docente TP/MT.
	Proceso de gestión integral orientado al desarrollo continuo	14. Titularidad, Dirección Mujeres, Docencia Mujeres 15. Remuneración TC. 16. Calidad del Gasto, Acción Afirmativa. 17. Transparencia Financiera, 18. Ética y Responsabilidad. 19. Presupuesto Programas.
	Autoevaluación de la unidad de Posgrado que mejore el desempeño y nivel de la unidad	

Cuadro No 86: Matriz de indicadores CEAACES

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

Con lo cual se realizó el análisis cualitativo (Cuadro 86)

EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA ESTRATEGIAS

ESTRATEGIAS	CONSISTENCIA			IMPACTO DE LA CALIDAD			PROYECCIÓN			URGENCIA E IMPORTANCIA	
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	C I	C II
Fortalecer los convenios internacionales que permitan alcanzar renombre	X			X			X				X
Establecer la política de programas accesibles a todos los profesionales para la mejora de su desempeño	X			X			X			X	
Uso de recursos tecnológicos y entornos virtuales	X			X			X			X	
Implementar programas que vayan acorde al entorno de acuerdo a la matriz productiva	X			X			X			X	
Actualización de conocimiento	X			X			X			X	
Participación en programas de maestría que de resultados y rompan esquemas mentales	X			X			X			X	
Intercambios de experiencias Capacitación permanente		X			X			X			X
Mejorar las competencias académicas del estudiante para que pueda aplicar el conocimiento en función del entorno	X			X			X			X	
Sistema de permanencia y acompañamiento estudiantil Capacitación para docentes y estudiantes entornos virtuales	X			X			X			X	
Formación de profesionales que respondan al sector, regional y nacional	X			X			X			X	

Participación de docentes en redes de investigación a aprendizaje	X			X			X			X	
Desarrollo de proyectos que mejoren la calidad de vida y sean muestra del trabajo realizado por la unidad	X			X			X			X	
Programa de maestría novedosos que garanticen el incremento d estudiantes	X			X			X			X	
Sistema y registro de egresados		X			X			X			X
Establecer un reglamento de evaluación docente.	X			X			X			X	
Sistema de gestión por procesos	X			X			X			X	
Autoevaluación de la unidad para cumplir satisfactoriamente con los parámetros establecidos para ser un referente	X			X			X			X	
Establecer equipos de trabajo que den soluciones creativas a las problemáticas	X			X			X				X
Apertura de nuevos campos laborales		X			X			X		X	
Socialización a la comunidad	X			X			X				X
Sistematización de información		X			X			X			X

Cuadro No 87: Evaluación Cualitativa

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

El análisis anterior permitió que se llegara a las siguientes conclusiones:

- Las estrategias de mejoramiento de la gestión académica están enfocadas en lograr un impacto y reconocimiento en el entorno, así como a su vez lograr mejorar el eje de Desarrollo humano a través de la investigación y realización de proyectos que mejoren la calidad de vida de las personas y pueda existir un lazo muy estrecho entre la unidad de Posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi y el entorno.
- El plan de mejoras de la gestión académica pretende salir del modelo tradicional tanto en el aspecto de enseñanza como de gestión pues quiere dar realce e implantar el modelo de gestión por procesos que agrupara a las diversas funciones que tiene la unidad como permitirá elevar el nivel y calidad de la gestión.
- Los objetivos y estrategias desarrollados en el plan pretender elevar la calidad educativa, tener programas acreditados y brindar una excelente formación de cuarto nivel.
- Una autoevaluación permanente permitirá ubicarnos en los puntos críticos que necesitan una pronta intervención aplicando de esta forma el criterio de mejora continua para desarrollar una educación de calidad.

2. Algoritmo para la aplicación de la Estrategia

La aplicación de la estrategia se concreta en el plan de mejora y la línea prioritaria

FORMATO DEL PLAN DE TRABAJO

Nota: El presupuesto depende de los recursos económicos asignados a la Institución y las actividades de autogestión realizadas

Objetivo Estratégico	Objetivo Táctico	Indicador	Fórmula de cálculo	Estrategias	Acciones	Tareas	Cronograma		Responsable cargo	Presupuesto	Medios de verificación	Indicadores modelo de evaluación
							Fecha de inicio	Fecha finalización				
Ofrecer programas de formación de Posgrado pertinentes en las diferentes áreas de conocimiento	Oferta académicas y currículo en función de las demandas del entorno así como del más alto nivel en actualización del conocimiento universal.	Porcentaje de programas nuevos abiertos	Número de programas abierto/ número de programas de Posgrado total X100	Establecer la política de programas accesibles a todos los profesionales para la mejora de su desempeño	Elaborar un documento que sustente la petición	Reunión HCU para determinar resolución	05/06/2015	19/06/2015	Director de la Unidad		Documento de resolución aprobado	1. Formación Posgrado. 2. Doctores TC, Información para Evaluación. 3. Tasa de retención inicial Posgrado. 4. Eficiencia terminal Posgrado 5. Admisión estudios postgrado. 6. Producción científica. 7. Libros revisados por pares. 8. Régimen
				Implementar programas que vayan acorde al entorno de acuerdo a la matriz productiva	Análisis de la Matriz productiva	Elaborar proyectos de programas de maestría a cuerdo al sector	Junio 2015	Septiembre 2015	Director, Responsable de la gestión académica, evaluación y acreditación, docentes	100	Documentos de proyectos enviados	
				Participación en programas de maestría que de resultados y rompan esquemas mentales	Elaborar mallas curriculares actualizadas	Desarrollo de contenidos de forma pertinente	Diciembre 2015		Autoridades de la Unidad, Docentes	200	Encuestas estudiantes	

				Mejorar las competencias académicas del estudiante para que pueda aplicar el conocimiento en función del entorno	Diseñar competencias profesionales para cada área	Designar espacios para que el estudiante pueda aplicar y demostrar las competencias que va adquiriendo	Diciembre 2015		Autoridades de la Unidad, Docentes		Encuesta al entorno	Académico. 9. Seguimiento a Graduados. 10. Investigación Regional. 11. Innovación tecnológica. 12. Programas de vinculación
Desarrollar procesos de acompañamiento o estudiantil presenciales, virtuales e interactivos para la mejora del sistema de trabajo docente	Estadística de acceso y utilización del entorno virtual	Número del Aumento en la utilización del entorno virtual	Implementación de entornos virtuales para docentes y estudiantes	Elaboración de un reglamento que fundamente y	Capacitación para docentes y estudiantes entornos virtuales	Una vez que empiecen los programas de maestría			Coordinadora de sistema de admisión y seguimiento	300	Encuesta a estudiantes Estadística del proceso	
	Registro de acompañamiento o estudiantil	Número de estudiantes con mejora en los procesos	Sistema de permanencia y acompañamiento estudiantil	explique el sistema de acompañamiento	Designa tutores para el acompañamiento estudiantil durante el proceso de formación	Junio de 2015			Coordinador, Coordinadora de sistema de admisión y seguimiento		Número de graduados	

	Garantizar la infraestructura académica, equipamiento tecnológico y de investigación que permita el acceso al conocimiento	Porcentaje de aulas, laboratorios y espacio equipados	Número de aulas, laboratorios equipados/ total de programas X100	Adquisición de recursos tecnológicos y entornos virtuales	Instalación de equipos y recursos tecnológicos	Utilización obligatoria de equipos y entorno virtual	Junio 2015		Autoridades	2,000	Encuesta A estudiantes Estadísticas del entorno virtual
				Levantamiento de información diagnóstica sobre las necesidades de la población	Desarrollo de proyectos que mejoren la calidad de vida y sean muestra del trabajo realizado por la unidad	Ejecución de proyectos	Octubre 2015		Unidad de Posgrado	500	DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO
	Equipos y redes de aprendizaje que permita la transformación del entorno local	Porcentaje de equipos y redes establecidos	Número total de equipos y redes de aprendizaje	Fortalecer los convenios internacionales que permitan alcanzar renombre	Elaborar documentos de respaldo	Establecer alianzas estratégicas	Julio 2015		Coordinador		Documento de firma del convenio
				Reglamento para el intercambio	Intercambios de experiencias	Docentes y estudiantes participen de intercambios	Enero 2016		Unidad de Posgrado		Registro de intercambios
				Participación de docentes en redes de investigación a aprendizaje	Socialización de redes existentes	Vinculación directa de docentes en estas redes	Julio 2015		Docentes, coordinador de investigación		Número de redes vinculados

	Establecer una base de datos para conformar una planta de docentes altamente capacitados	Porcentaje de docentes que han participado en cursos de actualización, maestría, PHD	Total del número de docentes que ha participado en cada actividad	Actualización de conocimiento	Levantamiento de información para la oferta de actividades de formación	Acceso y participación de los docentes en las actividades de actualización de cono	Junio 2015		Autoridades		Nómina de docentes que se han actualizado	
				Sistematización de la información	Levantamiento de información	Ingreso de información	Julio 2015		Coordinación gestión académica	Número de docentes		
				Establecer un reglamento de evaluación docente.	Determinar los momentos y tipo de evaluación	Establecer indicadores para evaluar	Enero 2016		Coordinador de Gestión académica Docentes	Resultados e informes de las evaluaciones		
Implantar un proceso de gestión académica de la unidad eficaz y eficiente que responda a los desafíos de la universidad del XXI.	Elevar el nivel de gestión para alcanzar los parámetros establecidos por el CEAACES	Cumplimiento de mayor número de parámetros establecidos por el CEAACES	Total de criterios cumplidos	Sistema y registro de egresados	Aplicación de encuestas	Ingreso de datos	Junio 2015		Coordinación admisión y seguimiento		Número de registro egresados encuestados	11. Estudiantes por docente TC, Profesores TC.
				Establecer equipos de trabajo que den soluciones creativas a las problemáticas	Establecer eje problémico	Solución oportuna e inmediatas	Junio 2015		Unidad de Posgrados	Número de problemas resueltos	12. Titularidad TC, Posgrado en formación. 13. Horas Clase Docente TC, Horas Clase Docente TP/MT. 14. Titularidad, Dirección	
	Proceso de gestión integral orientado al desarrollo	Modelo de gestión por procesos	Número de procesos implementados Número de	Sistema de gestión por procesos	Capacitación sobre sistema de gestión por procesos	Aplicación de nuevo modelo de gestión	Octubre 2015		Unidad de Posgrados		Utilización del sistema	

	continuo		procesos diseñados	Apertura de nuevos campos laborales	Diagnóstico de necesidades	Vinculación a través de convenios con los sectores laborales	A partir de inicio de programas		Coordinación de admisión y seguimiento		Número de profesionales vinculados al sector laboral	Mujeres, Docencia Mujeres 15. Remuneración TC. 16. Calidad del
	Autoevaluación de la unidad de posgrado que mejore el desempeño y nivel de la unidad	Documento de autoevaluación	Resultados de autoevaluación	Autoevaluación de la unidad para cumplir satisfactoriamente con los parámetros establecidos para ser un referente	Elaboración de documento que guíe el proceso de autoevaluación	Levantamiento de información	Julio		Unidad de posgrado		Informe de autoevaluación	16. Calidad del Gasto, Acción Afirmativa. 17. Transparencia Financiera, 18. Ética y Responsabilidad. 19. Presupuesto Programas.

Cuadro No 88: Plan de trabajo

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

LÍNEA PRIORITARIA DE DESARROLLO DE LA GESTIÓN ACADÉMICA

Objetivo estratégico	Estrategia	Meta	Indicador
Ofrecer programas de formación de Posgrado pertinentes en las diferentes áreas de conocimiento	Fortalecer los convenios internacionales que permitan alcanzar renombre	Mínimo dos convenios con instituciones del exterior por años	Número de convenios
	Establecer la política de programas accesibles a todos los profesionales para la mejora de su desempeño	Inicios del 2016 manejar la política	Mejores niveles de formación de profesionales del entorno
	Adquisición de recursos tecnológicos y entornos virtuales	Dos laboratorios equipados con última tecnología	Número de equipos
	Implementar programas que vayan acorde al entorno de acuerdo a la matriz productiva	Aprobación y desarrollo de tres programas acorde a la matriz productiva finales de 2016	Número de programas en ejecución
	Actualización de conocimiento	50% de docente con doctorado en el 2017	% de docentes capacitados
	Participación en programas de maestría que de resultados y rompan esquemas mentales	500 estudiantes en los nuevos programas de maestría en el 2016	Número de matriculados

Intercambios de experiencias Capacitación permanente	En el 2016 Dos docentes y estudiantes por año	Implantación de mejora
Mejorar las competencias académicas del estudiante para que pueda aplicar el conocimiento en función del entorno	Desarrollo local de un sector determinado hasta 2017	Número de proyectos de investigación aplicados
Sistema de permanencia y acompañamiento estudiantil	80% de maestrantes con título profesional hasta el 2018	Número de graduados
Participación de docentes en redes de investigación a aprendizaje	Hasta mediados de 2016 el 80% de docentes debe estar inmerso en algún tipo de red	Número y registro estadístico de docente
Desarrollo de proyectos que mejoren la calidad de vida y sean muestra del trabajo realizado por la unidad	Hasta el 2017 el 50% de estudiantes debe aplicar los proyectos de investigación elaborados	Número proyecto elaborados
Sistematización de la información	100% de base de datos de docentes hasta finales de 2015	Número de docentes registrados
Capacitación para docentes y	Mediados del 2016 100% de	Número de docentes y

	estudiantes entornos virtuales	docentes y estudiantes capacitados	estudiantes capacitados Registro estadístico de uso
	Establecer un reglamento de evaluación docente.	A partir de enero de 2016 empieza el proceso de evaluación docente.	100% de docentes evaluados Informe de resultado de evaluación
	Elaborar un documento que norme los procesos de vinculación	Desarrollo de 5 proyectos de investigación	Evaluación de proyectos
Implantar un proceso de gestión académica de la unidad eficaz y eficiente que responda a los desafíos de la universidad del XXI.	Sistema de gestión por procesos	Manejo de 100% del modelo hasta mediados de 2016	Número de mejorar en el proceso
	Autoevaluación de la unidad para cumplir satisfactoriamente con los parámetros establecidos para ser un referente	Hasta mayo del 2016 realizado la totalidad de la autoevaluación	Informe de resultados
	Establecer equipos de trabajo que den soluciones creativas a las problemáticas	Rendición de cuentas tres veces años	Número de problemas resueltos
	Apertura de nuevos campos laborales	En el 2018 nuevas fuentes de empleo	Número de profesionales en el nuevo mercado laboral
	Socialización a la comunidad	Rendición de cuentas mínimos	Número de informes de la

		dos veces al año	rendición de cuentas
	Sistema y registro de egresados	Inicios del 2016 se debe tener un registro del 80% de egresados	Número de egresados encuestados

Cuadro No 89: Línea Prioritaria

Elaborado por: Johana Paola Trávez Cantuña

2.1 Indicaciones para la aplicación del Plan de mejora continua para la gestión académica.

Para la aplicación del plan que se propone se precisa seguir 18 estrategias, las cuales a su vez contienen las acciones necesarias para la ejecución:

- **Estrategia 1** Establecer la política de programas accesibles a todos los profesionales para la mejora del desempeño.
 - **Acción 1** la unidad de Posgrados debe:
 - ✓ Realizar una reunión de conciliación donde el director de postgrado le informa a los coordinadores de maestría los requerimientos para la elaboración de la maestría de nueva creación.
 - ✓ Informar los requerimientos para optar por la maestría, explicando los requisitos para el ingreso por tipo de maestría.
 - ✓ Delimitar la forma de pago del maestrante, la cual podrá ser al contado o en cuotas.
 - **Acción 2** Levantamiento de información diagnóstica sobre las necesidades de la población
 - ✓ Establecer equipos de trabajo con los estudiantes para que puedan establecer contacto con la sociedad y a través de instrumentos de recolección de información y diagnóstico
 - ✓ Analizar la información recogida
 - ✓ Establecer las necesidades de la población local
 - **Acción 3**
Se elaborará un documento que contenga:
Los requerimientos para solicitar la inscripción a la maestría y las facilidades de pago a los maestrantes.
 - **Acción 4**
Se presentará el documento en el Honorable Consejo Universitario para su respectiva aprobación y posterior a ello establecer este accionar como una política de Posgrado.

- **Estrategia 2:** Implementación de los programas
- **Acción 1**
 - ✓ Verificar la relación de los programas con las necesidades del entorno.
 - ✓ Revisar información sobre los objetivos de la matriz productiva
 - ✓ Establecer los campos de acción según el espacio y región de la provincia Establecer la denominación que se le dará a cada maestría para la elaboración de los proyectos y programas
 - ✓ Presentar los proyectos para su aprobación
- **Acción 2**
 - ✓ Garantizar la participación en programas de maestría
 - ✓ Elaborar una malla curricular enfocada en temáticas novedosa con la utilización de las tics, dirigidas a la investigación para la solución de problemas locales.
 - ✓ Iniciar los programas conforme al calendario aprobado
 - ✓ Controlar y evaluar el cumplimiento de los contenidos.
- **Estrategia 4:** Mejorar las competencias académicas del estudiante para que pueda aplicar el conocimiento en función del entorno
- **Acción 1**
 - ✓ En el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje utilizar diversas estrategias que utilicen el recurso tecnológico y rompa con las formas tradicionales de enseñar-aprender
 - ✓ Motivar a la lectura crítica con el objetivo de la auto preparación y la estimulación para investigar
- **Acción 2**
 - ✓ Vincular al estudiante para que pueda distinguir a partir del diagnóstico de necesidades-cómo puede utilizar lo aprendido en el mejoramiento local.
 - ✓ Establecer procesos de prácticas y pasantías
- **Estrategia 5:** Implementación de entornos virtuales para docentes y estudiantes

- **Acción 1**
 - ✓ Elaborar un documento que norme la implementación de entornos virtuales como video conferencias, cursos on-line, la capacitación a docentes y estudiantes y que establezca lo mínimo de frecuencia de utilización

- **Acción 2**
 - ✓ El docente deberá planificar las actividades que va a desarrollar en los entornos virtuales

- **Estrategia 6** Sistema de acompañamiento y permanencia estudiantil
 - Acción 1**
 - ✓ Establecer el número de docentes y estudiantes que requieren este sistema
 - ✓ Relacionar el perfil del docente con el programa de maestría de donde viene el estudiante
 - ✓ Establecer un cronograma de trabajo para las tutorías
 - ✓ Elaborar un registro y control de permanencia de las tutorías
 - ✓ Verifica los productos con relación al tiempo necesitado

- **Estrategia 7:** Adquisición de recursos tecnológico y virtuales
 - **Acción 1**
 - ✓ Elaborar un documento que contenga las características de los equipos y recursos tecnológico necesarios con su respectivo presupuesto
 - ✓ Hacerlo aprobar por las instancias pertinentes.
 - ✓ Adquisición del equipo
 - ✓ Solicitar ayuda y soporte técnico en la universidad para la implementación de los equipos

- **Estrategia 9:** Fortalecer los convenios que permitan alcanzar renombre
 - **Acción 1**
 - ✓ Elaborar un documento que exprese los lineamientos en los que se va a establecer el posible convenio cuál es el aporte de la universidad de igual forma cuál sería el aporte de la otra institución

- **Acción 2**
 - ✓ Representantes de las dos instituciones analizar la información presentada
 - ✓ Consolidar en mutuo acuerdo un documento para firmar y legalizar el convenio
- **Estrategia 10: Reglamento de intercambio**
 - **Acción 1**
 - ✓ Se debe elaborar un documento en donde norme los posibles lugares de intercambio con instituciones allegadas a la universidad, costo, finalidad
 - ✓ Establecer quienes pueden ser los beneficiarios de este intercambio
 - ✓ Establecer un cronograma de actividades
 - ✓ Selección de aspirantes
 - ✓ Ejecución de intercambio
- **Estrategia 11: Participación de docentes en redes de investigación y aprendizaje**
 - **Acción 1**
 - ✓ Dar a conocer sobre las diversas redes que existe, su utilidad, su forma de acceso
 - **Acción 2**
 - ✓ Garantizar la coordinación con la unidades de ciencias administrativas e humanísticas, la de ciencias aplicadas y la de ciencias agrícolas
 - ✓ Estimular la participación de los docentes en estas redes
 - ✓ En tercer lugar verificar el dinamismo y participación del docente a través de los nuevos aportes que realice
- **Estrategia 12: Actualización de conocimiento**
 - **Acción 1**
 - ✓ Elaborar un diagnóstico sobre los requerimientos de capacitación de los docentes y estudiantes

- ✓ Investigar sobre nuevas tendencias para los procesos de enseñanza
- ✓ Establecer los cursos, programas en los que van a participar los docentes y estudiantes
- ✓ Elaborar un cronograma
- ✓ Desarrollo de los eventos de formación
- **Estrategia 13:** Sistemas de información de docentes a capacitar y egresados

Acción 1

- ✓ Conformar equipos y responsables para la confección y posterior actualización de una base de datos de los docentes y otra de los egresados de maestría
- ✓ Recopilación de información del personal docente que trabaja, que ha trabajado en la institución y de los egresados de la maestría.
- ✓ Elaborar perfiles para profesionales en los distintos ámbitos
- ✓ Elaborar sistemas de encuestas y registro de información para evaluar la implementación de las investigaciones y su impacto en la localidad.
- ✓ Garantizar el ingreso y actualización sistemática de la información
- ✓ Procesar la información para su análisis estratégico en la unidad de Posgrado.
- **Estrategia 15.** Establecer equipos de trabajo que den soluciones a las problemáticas
- **Acción 1**
 - ✓ Realizar una reunión con el personal de la unidad para el análisis de resultados y su impacto, así como de nuevas problemáticas
 - ✓ De acuerdo a la importancia y urgencia de la problemática establecer los equipos de trabajo.

- ✓ Establecer cronograma de reuniones y avances.
- ✓ Plantear alternativas de solución y toma decisiones para la factibilidad de la ejecución de las acciones.
- **Estrategia 16.** Sistema de Gestión por procesos
- **Acción 1**
 - ✓ Capacitar al personal sobre el nuevo modelo de gestión
 - ✓ Solicitar ayuda de un especialista para que afiance el proceso
 - ✓ Implementar el plan de mejoras en las actividades diarias de la unidad
- **Estrategia 17.** Apertura de nuevos campos laborales
- **Acción 1**
 - ✓ Con los programas nuevos de maestría socializar los perfiles de egreso y profesionales del maestrante
 - ✓ A través de los convenios con las empresas insertar a los nuevos profesionales
- **Estrategia 18:** Autoevaluación de la Unidad de Posgrados para cumplir satisfactoriamente con los parámetros establecidos para ser un referente
- **Acción 1**
 - ✓ Elaborar un documento que norme y que guíe como se va a desarrollar el proceso de autoevaluación con las ponderaciones e indicadores
 - ✓ Socializar el documento a los responsables del procesos
 - ✓ Aplicar el cronograma establecido
 - ✓ Análisis de resultados
 - ✓ Establecer planes de acción en función de los resultados

Estrategia Establecer un reglamento de evaluación docente

Acción 1:

- ✓ Establecer la normativa que fundamente la evaluación docente en Consejo Académico.
- ✓ Establecer los tipos de evaluación que se va aplicar: autoevaluación docente, evaluación por pares, evaluación del estudiante.

Acción 2:

- ✓ Establecer los indicadores a evaluar en cada uno de los tipos de evaluación a través del trabajo en equipo
- ✓ Elaborar los respectivos instrumentos
- ✓ Elaborar un cronograma de aplicación

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ARROBO, Nidia. (2006). www.sicsal.net. Recuperado el 10 de Abril de 2015, de <http://www.sicsal.net/asambleas/Venezuela2006/informes/InformeEcuadorAsambleasSICSAL1.html>
- DRUCKER, Peter. (2012). *The Effective Executive*.
- FABILA, Sara. (22 de Marzo de 2012). Blog. Recuperado el 2015, de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.htm>
- Alicia, I. (2006). Gestión Académica en la Educación básica. *Revista Venezolana de gerencia*, 11.
- Arrobo, N. (2006). www.sicsal.net. Recuperado el 10 de Abril de 2015, de <http://www.sicsal.net/asambleas/Venezuela2006/informes/InformeEcuadorAsambleasSICSAL1.html>
- Drucker, P. (2012). *The Effective Executive*.
- Educación, M. d. (1996). *Gestión Educativa*. Argentina.
- Fabila, S. y. (22 de Marzo de 2012). Blog. Recuperado el 2015, de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.htm>
- Fernando, N. (2005). *Gestión académica en el sistema de gobierno de posgrado*. Argentina: Universidad Tecnológica Nacional.
- Jose, P. (2011). Experiencias en evaluación e programas de posgrado en el Ecuador. *Simposio Internacional*, (págs. 5-6). Quito.
- Moncayo, & Pena. (2012). Los retos de la gestión Universitaria del conocimiento y la innovación para el desarrollo local. *Revista Congreso Universidad* , 12.
- Morales, M., & Corragio. (2012). Los retos de la gestión Universitaria del conocimiento y la innovación para el desarrollo local. *Revista Congreso universidad*, 12.

Porter. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*.

Vargas, B. c. (2005). *Gestión Académica. Guía Pedagógica del Seminario*, (pág. 7). Colombia.

Velasquez, F. (2011). www.eumed.net. Recuperado el 28 de Marzo de 2015, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/999/local_global.html

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Cardenas, Claudia (2009), *Indicadores de gestión de los programas de campo de la Universidad del Rosario*

Casalino, Carlota(2004), *Nuevas Tendencias en gestión Universitaria, Coordinación de reforma universitaria, Lima,*

De Vries, Wietse(2005.), *Calidad y eficiencia de la Educación Superior, Netbiblo, España*

Fuenzalida, Edmundo (2007), *Los Posgrados en América Latina: Un análisis sociológico de las tendencias establecidas por cuarto estudios de casos nacionales(Brasil, Chile, Colombia y México), Editor FLACSO-Programa Chile*

García, Nidia(2002), *La Administración escolar para el mejoramiento y el cambio de las instituciones educativas, Editorial de la Universidad de Costa Rica, pag 28-29*

Marquís, Carlos(1998), *Desarrollo y acreditación de los Posgrados Argentina, Brasil, México, Ministerio de Educación y Cultura*

Montenegro, Ignacio (2007), *Evaluación del desempeño docente: modelos e instrumentos, Editorial Magisterio,*

Tobon, Sergio(2006), *Competencias calidad y educación superior, Cooperativa editorial magisterio, pag 53,*

Toro, José (2012), Gestión interna de la calidad en Instituciones de Educación Superior, Riel editores,

Tunnerman, Carlos, Universidad y sociedad: balance histórico y perspectiva desde Latinoamérica,

Varios autores(2003), Acciones de mejora para la calidad universitaria, Ministerio de Educación Amazon

ZARATIEGUI, J(1999), Los procesos son posiblemente el elemento más importante y más extendido en la gestión de las empresas innovadoras, especialmente de las que basan su sistema de gestión en la Calidad Total, Revista economía Industrial

NETGRAFÍA

- Arrobo, N. (2006). *www.sicsal.net*. Recuperado el 10 de Abril de 2015, de <http://www.sicsal.net/asambleas/Venezuela2006/informes/InformeEcuadorAsambleasSICSAL1.html>
- Asociación Española para la Calidad(20015), Recuperado 25 de febrero de 2015, <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-por-procesos>.
- www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm
- http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/III%20Encuentro/Completos/ZAMBONI.pdf
- <http://www.definicionabc.com/general/universidad.php#ixzz2JHxDNSDR>
- La universidad, sus funciones y su papel en la sociedad | Suite101.net <http://suite101.net/article/la-universidad-sus-funciones-y-su-papel-en-la-sociedad-a36864#ixzz2JHuxBtkq>
- Ministerio de Educación Colombia(2007), La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación. Recuperado el 10 de Marzo de 2015, <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-43808.html>
- Velasquez, F. (2011). *www.eumed.net*. Recuperado el 28 de Marzo de 2015, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/999/local_global.html.

ANEXOS

ANEXO 1

MODELO DE LA ENCUESTA APLICADA A PROFESIONALES DEL ENTORNO

ENCUESTA A PROFESIONALES DEL ENTORNO

DATOS GENERALES:

Profesión de la que es graduado: _____

Centro de educación superior de donde es graduado(a): _____

Año de graduación: _____

Títulos científicos o académicos:

Doctor en ciencias _____: SI NO

Máster en _____: SI NO

INSTITUCIONES EN LAS QUE HA TRABAJADO DESPUÉS DE GRADUADO(A)	DESDE	HASTA	LABOR PROFESIONAL

CUESTIONARIO:

1. ¿Qué actividades de posgrado ha cursado durante su vida profesional?

No.	ACTIVIDAD DE POSGRADO						FECHA		NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
	C	ENT	DIP	MAES	ESP	DOCT	DESDE	HASTA	

2. ¿En qué actividades de posgrado ha participado como profesor?

No.	ACTIVIDAD DE POSGRADO						FECHA		NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
	C	ENT	DIP	MAES	ESP	DOCT	DESDE	HASTA	

3. ¿Cómo valora la contribución de las actividades de Posgrado recibidas al mejoramiento de su desempeño profesional? (Utilice la misma numeración de la tabla de la pregunta No.1 de este cuestionario)

No.	CONTRIBUCIÓN A SU DESEMPEÑO PROFESIONAL		
	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE

4. Identifique algunas de las contribuciones que Ud. considera que las actividades de Posgrado han hecho a su desempeño profesional:

- a) Mejor dominio de competencias profesionales SI NO
- b) Mejores relaciones interpersonales SI NO
- c) Mayor compromiso profesional SI NO
- d) Mayor actualización profesional SI NO
- e) Mayor actualización científica SI NO
- f) Incremento salarial SI NO
- g) Promoción a cargos de dirección SI NO
- h) Promoción a funciones de mayor responsabilidad profesional SI NO
- i) Mayor integración a equipos multidisciplinarios SI NO
- j) Mayores posibilidades de trabajar en proyectos I+D+i SI NO
- k) Obtención de premios o reconocimientos SI NO
- l) Otras, ¿cuáles?

5. Identifique algunas de las necesidades de capacitación que Ud. tiene para el desempeño de sus funciones profesionales en los próximos 2 años y valore si considera que las podrá satisfacer con las opciones de posgrado que brinda el CUM:

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	PODRÁ SATISFACERLAS EN EL CUM	
	SI	NO

ANEXO 2

MODELO DE ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE POSGRADO UTC

ENCUESTA A ESTUDIANTES DE POSGRADO

Estimado compañero(a):

La presente encuesta forma parte de un estudio que realiza la Universidad de Oriente en el municipio con vistas a valorar la calidad de las actividades de superación de Posgrado que se realizan. Le agradecemos su colaboración y sepa que la información que Ud. nos brinde en las respuestas a las preguntas de este cuestionario es de una gran ayuda para el cumplimiento de los objetivos de este estudio. Muchas gracias.

DATOS GENERALES:

Profesión de la que es graduado: _____

Centro de educación superior de donde es graduado(a): _____

Año de graduación: _____

Títulos científicos o académicos:

Doctor en ciencias _____ : SI NO

Máster en _____ : SI NO

INSTITUCIONES EN LAS QUE HA TRABAJADO DESPUÉS DE GRADUADO(A)	DESDE	HASTA	LABOR PROFESIONAL

CUESTIONARIO:

1. ¿Qué actividades de Posgrado está cursando actualmente?

No.	ACTIVIDAD DE POSGRADO						FECHA		NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
	C	ENT	DIP	MAES	ESP	DOCT	DESDE	HASTA	

2. ¿Cómo valora la contribución de las actividades de Posgrado que cursa al mejoramiento de su desempeño profesional? (Utilice la misma numeración de la tabla de la pregunta No.1 de este cuestionario)

No.	CONTRIBUCIÓN A SU DESEMPEÑO PROFESIONAL		
	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE

3. En caso de considerar que la contribución ha sido regular o deficiente, marque las causas que Ud. considere pueden incidir:

- a) No guardan relación directa con la actividad profesional que desempeña
- b) No cumplen los objetivos para los que fueron concebidas
- c) No tienen suficiente nivel de actualización
- d) Los profesores que las impartieron no están bien preparados
- e) No existe la bibliografía requerida
- f) No existen los medios y recursos didácticos requeridos
- g) No se aprovecha el tiempo de estudio independiente
- h) No se orienta adecuadamente el estudio independiente
- i) No se incentiva la motivación de los estudiantes
- j) No existe rigor con el control y evaluación del aprendizaje
- k) Otras, ¿cuáles?

4. Identifique algunas de las contribuciones que Ud. considera que las actividades de Posgrado han hecho a su desempeño profesional:

- m) Mejor dominio de competencias profesionales SI NO
- n) Mejores relaciones interpersonales SI NO
- o) Mayor compromiso profesional SI NO
- p) Mayor actualización profesional SI NO
- q) Mayor actualización científica SI NO
- r) Incremento salarial SI NO
- s) Promoción a cargos de dirección SI NO
- t) Promoción a funciones de mayor responsabilidad profesional SI NO
- u) Mayor integración a equipos multidisciplinarios SI NO
- v) Mayores posibilidades de trabajar en proyectos I+D+i SI NO
- w) Obtención de premios o reconocimientos SI NO
- x) Otras, ¿cuáles?

5. Identifique algunas de las contribuciones que Ud. considera que las actividades de Posgrado han hecho a la institución donde Ud. labora:

- a) Solución a problemas técnicos SI NO
- b) Mejoramiento de las relaciones interpersonales SI NO
- c) Solución a problemas económico-financieros SI NO
- d) Elevación del nivel profesional de los trabajadores SI NO
- e) Obtención de mas cantidad de premios o reconocimientos SI NO
- f) Mayor participación de trabajadores en eventos de carácter profesional SI NO
- g) Mejores indicadores productivos SI NO

- h) Mejores indicadores económico-financieros SI NO
- i) Mayores niveles de satisfacción con los servicios prestados SI NO
- j) Mejores indicadores en el uso de los recursos materiales SI NO
- k) Otras, ¿cuáles?

ANEXO 3

MODELO DE ENCUESTA APLICADA A DIRECTIVOS DEL ENTORNO

ENCUESTA A DIRECTIVOS DE LAS ENTIDADES DEL ENTORNO

DATOS GENERALES:

Cargo que ocupa: _____

Tiempo en el cargo actual: _____

CUESTIONARIO:

1. ¿Cómo valora la contribución de las actividades de Posgrado que cursa al mejoramiento del desempeño de los profesionales que Ud. dirige?

BUENA

REGULAR

DEFICIENTE

2. En caso de considerar que la contribución ha sido regular o deficiente, marque las causas que Ud. considere hayan podido haber incidido:

- l) No guardan relación directa con la actividad profesional que desempeña
- m) No cumplieron los objetivos para los que fueron concebidas
- n) No tenían suficiente nivel de actualización
- o) Los profesores que las impartieron no estaban bien preparados
- p) No existía la bibliografía requerida
- q) No existía los medios y recursos didácticos requeridos
- r) No se aprovechó el tiempo de estudio independiente
- s) No se orientó adecuadamente el estudio independiente
- t) No se incentivó la motivación de los estudiantes
- u) No existió rigor con el control y evaluación del aprendizaje
- v) Otras, ¿cuáles?

3. Identifique algunas de las contribuciones que Ud. considera que las actividades de Posgrado han hecho al desempeño de los profesionales que Ud. dirige?

- y) Mejor dominio de competencias profesionales SI NO
- z) Mejores relaciones interpersonales SI NO
- aa) Mayor compromiso profesional SI NO
- bb) Mayor actualización profesional SI NO
- cc) Mayor actualización científica SI NO
- dd) Incremento salarial SI NO
- ee) Promoción a cargos de dirección SI NO
- ff) Promoción a funciones de mayor responsabilidad profesional SI NO
- gg) Mayor integración a equipos multidisciplinarios SI NO
- hh) Mayores posibilidades de trabajar en proyectos I+D+i SI NO
- ii) Obtención de premios o reconocimientos SI NO
- jj) Otras, ¿cuáles?

4. Identifique algunas de las contribuciones que Ud. considera que las actividades de Posgrado han hecho a la institución:

- | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| l) Solución a problemas técnicos | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| m) Mejoramiento de las relaciones interpersonales | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| n) Solución a problemas económico-financieros | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| o) Elevación del nivel profesional de los trabajadores | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| p) Obtención de mas cantidad de premios o reconocimientos | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| q) Mayor participación de trabajadores en eventos de carácter profesional | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| r) Mejores indicadores productivos | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| s) Mejores indicadores económico-financieros | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| t) Mayores niveles de satisfacción con los servicios prestados | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| u) Mejores indicadores en el uso de los recursos materiales | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| v) Otras, ¿cuáles? | | |
