



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL**

TRABAJO DE TITULACIÓN:

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO INDUSTRIAL

MENCIÓN EN:

PRODUCCIÓN

TEMA

ESTUDIO DE LA GESTION DE LA CALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL
DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD
LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

DIRECTOR DE TESIS:

ING. MARCOS VERA MENDOZA

AUTOR:

FRANCISCO JAVIER ALCOSER BRIONES

MANTA, JUNIO 2017

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO
Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Tribunal Examinador

Los Honorables Miembros del Tribunal Examinador luego del debido análisis y su cumplimiento de la ley aprueban el informe de investigación sobre el tema **“ESTUDIO DE LA GESTION DE LA CALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ”**

Presidente del Tribunal

Miembro del Tribunal

Miembro del Tribunal

Manta, _____ del 2017

RESPONSABILIDAD DEL AUTOR

La responsabilidad ideológica, de hecho, doctrinas y conclusiones descritas en esta tesis, corresponden exclusivamente al Autor, y los derechos de intelectualidad de este trabajo corresponderán a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

Francisco Javier Alcoser Briones

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y regocijarse en mi familia,
por permitirme vivir y disfrutar de cada día.

Gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y
por permitirme cumplir con excelencia el
desarrollo de este proyecto de investigación.

Gracias a la vida porque cada día me demuestra
lo hermosa que es y lo justa que puede llegar a ser.

El camino no ha sido sencillo hasta ahora,
pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad
y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos.
Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes,
mi hermosa familia.

Francisco Javier Alcoser Briones

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico esta tesis a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi padre que me dio la vida, el cual ha estado conmigo siempre cuidándome con valores y sentimientos.

A mi hermana que siempre ha estado junto a mí y brindándome su apoyo, muchas veces ayudándome en situaciones difíciles.

A mis familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

Francisco Javier Alcoser Briones

INDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	ii
RESPONSABILIDAD DEL AUTOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
INDICE GENERAL.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
INDICE DE ECUACIONES.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
Capítulo 1. Introducción.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Situación problemática.....	2
1.2.1. Formulación del problema.....	3
1.2.2. Preguntas de investigación.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	3
1.4. Objetivos de la investigación.....	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Delimitación.....	4
Capítulo 2. Marco Teórico.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Calidad.....	11
2.2.2. Gestión de la Calidad.....	12
2.2.3. Gestión Universitaria.....	13
2.2.4. La calidad en las Instituciones Educativas Superiores.....	14
2.2.5. Factores que definen la Calidad Educativa.....	16
2.2.6. Sistema de Control para la gestión educativa.....	19
2.2.6.1. Agregación de criterios, Sub criterios e Indicadores.....	20
2.2.7. Calidad en la Educación Superior Ecuatoriana.....	23
2.2.8. Modelos de Gestión de calidad para la educación superior.....	24
2.2.9. Desarrollo Organizacional.....	27
2.2.9.1. Procesos de desarrollo organizacional.....	28
2.2.10. Modelos de Desarrollo Organizacional.....	29
2.3. Glosario.....	33
Capítulo 3. Metodología.....	38
3.1. Tipo de investigación.....	38

3.2. Unidad de análisis.....	39
3.3. Técnicas y tratamiento de la investigación.....	40
3.4. Esquema del diseño de investigación.....	41
3.5. Operacionalización de variables.....	42
3.5. Matriz de consistencia.....	43
Capítulo 4. Diagnóstico.....	44
4.1. Hipótesis y variables/prueba de hipótesis.....	44
4.1.1. Análisis de regresión polinomial: DO vs A.....	44
4.1.2. Análisis de regresión polinomial: DO vs E.....	45
4.1.3. Análisis de regresión polinomial: DO vs I.....	46
4.1.4. Análisis de regresión polinomial: DO vs O.....	47
4.1.5. Análisis de regresión polinomial: DO vs N.....	48
4.2. Resultados y Discusión.....	50
4.3 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	53
4.4 Presentación de resultados.....	106
4.5 Impacto de los costos de implementación en el proceso de acreditación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.....	109
Capítulo 5. Propuesta.....	116
5.1. Aspectos generales de la propuesta.....	116
5.2. Características del modelo de Desarrollo Organizacional por Faria Mello 117	
5.3. Modelo de Desarrollo Organizacional por Faria Mello.....	117
5.4. Beneficios que ofrece poner en marcha el cambio organizacional.....	120
5.5. Ejemplo práctico del Modelo de Desarrollo Organizacional.....	121
CONCLUSIONES.....	125
RECOMENDACIONES.....	126
Referencias bibliográficas.....	127
ANEXOS.....	131
Anexo A Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios.....	131
Anexo A-1 Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios.....	132
Anexo A-2 Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios.....	133
Anexo A-3 Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios.....	133
Anexo B Resultado de la categorización.....	134

Anexo C Oficio N° CEAACES-USG-2013-0135-O – Portada del Informe Institucional del CEAACES. Diciembre 2013	135
Anexo D Portada del Informe de Autoevaluación con fines de acreditación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Junio 2013	140
Anexo E Portada del Informe de Autoevaluación Institucional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Abril 2015	141
Anexo F Portada del Informe de Autoevaluación Institucional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Abril 2015	142

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios, sub-criterios e indicadores de gestión. CEAACES (2016)	22
Tabla 2. Principales modelos de cambio organizacional (Valencia, 2006)	31
Tabla 3. Continuación Principales modelos de cambio organizacional (Valencia, 2006)..	32
Tabla 4. Operacionalización de variables.....	42
Tabla 5. Matriz de consistencia.....	43
Tabla 6 - Análisis de varianza DO vs A	44
Tabla 7 - Análisis de varianza secuencial DO vs A.....	44
Tabla 8 - Análisis de varianza DO vs E	45
Tabla 9 - Análisis de varianza secuencial DO vs E.....	45
Tabla 10 - Análisis de varianza DO vs I.....	46
Tabla 11 - Análisis de varianza secuencial DO vs I.....	46
Tabla 12 - Análisis de varianza DO vs O.....	47
Tabla 13 - Análisis de varianza secuencial DO vs O.....	47
Tabla 14 - Análisis de varianza DO vs N	48
Tabla 15 - Análisis de varianza secuencial DO vs N.....	48
Tabla 16. Criterios básicos de calidad establecidos por el CEAACES.....	52
Tabla 17. Formación de postgrado.....	53
Tabla 18. Posgrado en formación.....	55
Tabla 19 - Doctores TC	56
Tabla 20. Estudiantes por docentes a TC	58
Tabla 21. Hora clase TC	59
Tabla 22 - Hora clase MT/TP.....	60
Tabla 23.- Titularidad.....	62
Tabla 24. Titularidad TC.....	63
Tabla 25. Evaluación Docente.....	64
Tabla 26. Remuneración TC.....	66
Tabla 27. Remuneración MT/TP	68
Tabla 28 - Dirección mujeres.....	69
Tabla 29. Docencia mujeres	71
Tabla 30. Eficiencia terminal de pregrado	72
Tabla 31. Eficiencia terminal posgrado.....	74
Tabla 32. Tasa de retención inicial pregrado.....	75
Tabla 33. Admisión a estudios de posgrado.....	77
Tabla 34. Planificación de la investigación.....	78
Tabla 35. Investigación regional	80
Tabla 36. Producción científica	81
Tabla 37. Libros o capítulos de libros revisados por pares	83
Tabla 38. Uso del seguimiento a graduados.....	85
Tabla 39. Programas/Proyectos de vinculación	86
Tabla 40. Presupuesto de Programas de Vinculación	88
Tabla 41. Rendición anual de cuentas.....	89
Tabla 42. Ética y responsabilidad.....	91
Tabla 43. Acción afirmativa.....	93
Tabla 44. Espacios por estudiantes	94
Tabla 45. Títulos de libros/Libros por estudiantes.....	96
Tabla 46. Gestión de la biblioteca.....	97
Tabla 47. Conectividad.....	99

Tabla 48. Oficinas TC	100
Tabla 49. Salas MT/TP	102
Tabla 50. Calidad de aulas	103
Tabla 51. Espacios de bienestar.....	105
Tabla 52. Calificación total de la Universidad en los periodos 2013 al 2016.....	106
Tabla 53. Resumen de los Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios.....	107
Tabla 54. Continuación Resumen de los Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios	108
Tabla 55. Valores de los ingresos de la Universidad.....	109
Tabla 56. Valores de los ingresos de la Universidad.....	111
Tabla 57. Proyección de recursos del PEDI 2017 - 2020	112

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución concepto de calidad. (Galaz, 2014).....	12
Figura 2. Criterios de calidad en la educación superior de América Latina (Galaz, 2014)	17
Figura 3. Criterios de calidad en las nuevas leyes de educación superior de América Latina (Galaz, 2014).....	18
Figura 4. Criterios de evaluación. CEAACES (2016)	20
Figura 5. Desarrollo organizacional.....	28
Figura 6. Esquema de investigación	41
Figura 7 - Línea ajustada: DO vs. A	45
Figura 8 - Línea ajustada: DO vs E	46
Figura 9 - Línea ajustada: DO vs I.....	47
Figura 10 - Línea ajustada: DO vs O.....	48
Figura 11 - Línea ajustada: DO vs N.....	49
Figura 12. Formación de postgrado	54
Figura 13. Posgrado en formación	55
Figura 14. Doctores TC	57
Figura 15. Estudiantes por docentes a TC.....	58
Figura 16. Hora clase TC	59
Figura 17. Hora clase MT/TP.....	61
Figura 18. Titularidad.....	62
Figura 19. Titularidad TC.....	63
Figura 20. Evaluación docente.....	65
Figura 21. Remuneración TC	67
Figura 22. Remuneración MT/TP.....	68
Figura 23. Dirección mujeres.....	70
Figura 24. Docencia mujeres.....	71
Figura 25. Eficiencia terminal de grado	73
Figura 26. Eficiencia terminal posgrado.....	74
Figura 27. Tasa de retención inicial pregrado.....	76
Figura 28. Admisión a estudio de posgrado.....	77
Figura 29. Planificación de la investigación	79

Figura 30- Investigación regional.....	80
Figura 31 Producción científica.....	82
Figura 32. Libros o capítulos de libros revisados por pares.....	84
Figura 33. Uso del seguimiento a graduados.....	85
Figura 34. Programas/Proyectos de vinculación.....	87
Figura 35. Presupuesto de programas de vinculación.....	88
Figura 36. Rendición anual de cuentas.....	90
Figura 37. Ética y responsabilidad.....	92
Figura 38. Acción afirmativa.....	93
Figura 39 .Espacios por estudiantes.....	95
Figura 40. Títulos de libros/Libros por estudiantes.....	96
Figura 41. Gestión de la biblioteca.....	97
Figura 42. Conectividad.....	99
Figura 43. Oficinas TC.....	101
Figura 44. Salas MT/TP.....	102
Figura 45. Calidad de aulas.....	104
Figura 46. Espacios de bienestar.....	105
Figura 47. Calificación total de la Universidad en los períodos de 2013 y 2016.....	106
Figura 48. Características del modelo de Desarrollo Organizacional por Faria Mello.....	117
Figura 49. Modelo Planeado de Faria Mello.....	118
Figura 50. Ejemplo práctico del Modelo de Desarrollo Organizacional.....	122

INDICE DE ECUACIONES

Ecuación 1 – Fórmula de incrementos.....	110
Ecuación 2 – Promedios.....	111
Ecuación 3 – Fórmula de Valor Actual Neto.....	113
Ecuación 4 – Fórmula de relación beneficio – costo.....	114

RESUMEN

El presente trabajo investigativo se basa en el estudio de la Gestión de la Calidad y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. El presente estudio parte del uso de instrumentos metodológicos teóricos relacionados con la evaluación en forma sincrónica, de manera tal que se aborde el estado actual de la calidad en la institución Educativa Superior, IES. Desarrollando el campo de investigación como marco teórico-científico, su incidencia y el modelo del desarrollo organizacional, la evaluación y acreditación en la educación superior y de la aplicación del sistema de gestión de la calidad en las IES. Para este enfoque se consultan bases de datos y se procede a efectuar la revisión de literatura como en libro, de igual forma, revistas y publicaciones que suministren información relacionada con el tema central. Otras fuentes de información las constituyen las normas legales. Se analizara cada uno de los criterios, subcriterios e indicadores de calidad que se impone por el organismo evaluador de los años 2013, 2014, 2015 y 2016. Se lograra el objetivo general, de analizar la evolución del desarrollo organizacional en la ULEAM con el cumplimiento de los criterios, subcriterios e indicadores de calidad que se impone por el organismo evaluador. Se propone un modelo de desarrollo organizacional basado los criterios de calidad para la educación superior con el propósito de ofrecer un aporte teórico a quienes de una u otra forma son gestores o apoyan a los procesos de cambio en el momento de implementar modelos de gestión.

Palabras clave: cultura organizacional, sistemas de gestión de la calidad, instituciones de educación superior.

ABSTRACT

The present investigative work is based on the study of the Quality Management and its incident in the organizational development in the Laica Eloy Alfaro of Manabi University, ULEAM. This present study is part of the use of theoretical methodological tools related with the evaluation in synchronous form, in such a way that addresses the current state of quality in the Superior Educative Institution, IES. Development in the field of research as a theoretical-scientific framework, its incidence and organizational development model, the evaluation and accreditation in the superior education and the implementation of the quality management system in the IES. For this approach it consult databases and the literature review is carried out as in book, as same way, magazines and publications that provide information related to the central theme. Others information sources there are legal rules. Each of the criteria, sub-criteria and quality indicators will be analyzed that is imposed by the evaluating body of the years 2013, 2014, 2015 and 2016. The overall objective was achieved, to analyze the evolution of organizational development in the ULEAM with the fulfillment of the criteria, sub-criteria and quality indicators that are imposed by the evaluating body. It proposes an organizational development model based on quality criteria for higher education with the purpose of offering a theoretical contribution to who in one way or another are managers or support the processes of change when implementing management models.

Keywords: organizational culture, Quality Management Systems, Institutions of higher education

Capítulo 1. Introducción

1.1. Planteamiento del problema

La gestión de la calidad en las Universidades se emplea generalmente para establecer una estrategia decisiva y valiosa para éstas instituciones, el cual sirve como una herramienta básica para el desarrollo organizacional de la educación superior.

Una herramienta administrativa, es el desarrollo organizacional, que logra un incremento en la productividad, reducir el ausentismo, los costos y conducir las modificaciones que se deben llevar a cabo, en este caso en las instituciones educativas, derivados de la influencia de fuerzas internas o externas que obligan a los directivos a mantener constantemente una actitud de mejoramiento continuo.

Debido a la imagen administrativa que tienen las instituciones públicas ante los cambios, y que compitan ante la globalización que exige innovación, competitividad, productividad y una mejora continua se realiza el siguiente proyecto de investigación teniendo una importante relevancia en la gestión de la calidad educativa del nivel superior titulada Estudio de la Gestión de la Calidad y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

El diagnóstico emitido por el CEAACES, obliga a reconsiderar el reglamento de la ULEAM en su parte estructural, donde se menciona que existe un Departamento de Evaluación Interna (DEI), encargado de ejecutar los procesos de evaluación institucional, por tanto, se hace necesario identificar de forma objetiva las causas que incidieron para la categorización de la Universidad y la participación del DEI como eje articulador de dichos procesos

El Departamento de Evaluación Interna, DEI, en el cumplimiento de los parámetros de calidad exigidos por el CEAACES, se determinó ausencia de procedimientos y responsabilidades preestablecidas, los mismos que de ser

convertidos a indicadores de calidad generará una cultura de mejoramiento continuo en la Universidad.

1.2. Situación problemática

A partir de las nuevas disposiciones empleadas en la última Constitución establecida en la provincia de Manabí y por la Ley Orgánica de Educación Superior, se implementó desde el año 2008 un proceso de evaluación y a las universidades, las cuales algunas instituciones fueron cerradas y otras calificadas con puntaje bajo por “carecer de calidad académica”. El CEAACES, entidad que coordina la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior en el país creada por el Gobierno Nacional, fue el organismo que realizó la evaluación durante 6 años en todo el país.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ubicada en la ciudad de Manta, en el año 2013 fue deliberada en la categoría D emitido por el Organismo Evaluador CEAACES, página 41 (ver Anexo C) en donde se establece la valoración obtenida por cada criterio: Academia, infraestructura, eficiencia académica, investigación y organización.

Mediante oficio Nro. CEAACES –USG-2013-0135-0, la resolución No. 001-073-CEAACES -2013-40, con fecha 02 de diciembre de 2013, el CEAACES en la notificación da a conocer a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, disponer que realice un plan de fortalecimiento institucional con la finalidad de que se cumpla los estándares de calidad que le permitan ubicarse en la categoría A (ver Anexo F)

Ante esta falencia, es necesario Identificar, establecer procesos y los responsables de ejecutarlos a través de un modelo de gestión de calidad académica, que permita al DEI cumplir con lo establecido por el CEAACES.

1.2.1. Formulación del problema

¿Favorece la gestión de la calidad en el cumplimiento de los criterios, subcriterios e indicadores, para generar un buen desarrollo organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

1.2.2. Preguntas de investigación.

- ¿Se fundamenta la gestión de la calidad académica en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí a través del marco teórico?
- ¿Diagnosticar la situación del proceso evaluativo con el fin de establecer la incidencia que tienen los criterios, subcriterios e indicadores de calidad y que influyen en la gestión de las actividades?
- ¿Cuál es la propuesta que conformen los componentes claves del proceso de evaluación institucional y que garantice la continuidad de las mejoras en el nuevo sistema de calidad académica?

1.3. Justificación de la investigación

Se desea proponer en el siguiente estudio investigativo, una comparación por etapas de la evolución del sistema de Gestión de Calidad en la Universidad el cual se vea reflejado una mejoría total o reestructuración general que incida en el desarrollo organizacional de la misma.

El trabajo investigativo permitirá dar a conocer conceptos fundamentales ligados a la IES y al DEI como órgano articulador del proceso de recategorización de la Universidad. Dichos conceptos calidad, evaluación y acreditación permitan a través de un modelo de gestión de calidad académica aplicados a los procesos de fortalecimiento institucional, la autoevaluación y evaluación de desempeño.

Se espera que el DEI, con este trabajo, cuente con una nueva estructura organizativa y le permita ubicar a la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí como una Universidad de excelencia académica.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Analizar la gestión de la calidad en el cumplimiento de los criterios, subcriterios e indicadores de calidad impuesto por el Organismo Evaluador para generar un buen desarrollo organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

1.4.2. Objetivos específicos

- Desarrollar un marco teórico que abarque el campo de investigación para el estudio de la gestión de la calidad y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Determinar la incidencia que tienen los criterios, subcriterios e indicadores de calidad en el desarrollo organizacional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Proponer un modelo de desarrollo organizacional basado los criterios de calidad para la educación superior.

1.5. Delimitación

Debido a la amplitud que tiene la temática de la IES, el presente trabajo se delimitara a los procesos del Departamento de Evaluación Interna, DEI, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí ejecutados en los periodos 2013 al 2016 enfocados en analizar cada uno de los criterios, subcriterios e indicadores de calidad que actúen directamente en el proceso de acreditación de la IES.

El trabajo será de carácter descriptivo, debido a que su propósito es plantear un modelo de desarrollo organizacional en la Institución de educación superior. El objeto de estudio será la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, está como una institución pública superior. El trabajo de investigación se llevara a cabo en el Departamento de Evaluación Interna.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

El presente trabajo investigativo se basa en la importancia que tiene la Gestión de la Calidad para el desarrollo organizacional en la institución de educación superior. Con base en las propuestas de algunos autores se analiza la concepción sobre la calidad, que existe hoy en día en las Instituciones de Educación Superior (IES), tanto en el ámbito mundial como regional.

Tema 1: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD PARA EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ÁLAMO TEMAPACHE.

Autor: Álvarez Durán Adriana

Año: 2008

Objetivo: Proponer un Modelo de un Sistema de Gestión de la Calidad en el Instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache, de acuerdo con la ISO 9001:2000 para mejorar la calidad de los elementos y agentes del proceso de enseñanza aprendizaje.

Metodología: El diseño de este estudio es de tipo descriptivo y exploratorio, ya que se presenta un modelo del SGC del Instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache, que aplica al proceso académico de nivel superior tecnológico. Identificando como proceso principal al Proceso de Enseñanza Aprendizaje. Los procesos de apoyo al PEA son: 1) Admisión, 2) Formación, 3) Titulación y, 4) Seguimiento a egresados. Se estableció y documento un SGC con base en los requisitos de la norma ISO 9001:2000, identificando los procesos para el SGC, se determinó el enfoque basado en procesos, se verificó la disponibilidad de recursos e información para soportar la operación y verificación de los procesos identificados a través de la planeación, aprobación y seguimiento a presupuestos. (Álvarez D. A., 2008)

Conclusiones: En el desarrollo del trabajo se presenta la fundamentación en la calidad de la educación, la evolución de la calidad en el ámbito educativo, la evolución de la norma ISO 9000, la importancia de la IWA-2 y su aportación en los SGC para la institución tecnológica. Se describe el modelo de un SGC con el enfoque a procesos, enfoque al cliente y el enfoque a satisfacción del cliente sin olvidar los principios de calidad. Se genera la estructura del modelo así como la pirámide documental. Se analiza un caso práctico en el área de las Ciencias Básicas para observar si se está cumpliendo con las expectativas del alumnado. Se hacen sugerencias para que sea efectivo el Proceso de Enseñanza Aprendizaje en el ITSAT.

Tema 2: MODELOS DE CALIDAD Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR, UN ANÁLISIS COMPARATIVO

Autor: Olmos Trujillo Alba Lucía

Año: 2012

Objetivo: Evidencia algunas de las características que debe tener la evaluación de la calidad en las instituciones de educación superior en Colombia.

Metodología: Como metodología de trabajo se consolida información sobre la evaluación y la acreditación en la educación superior en Colombia y la aplicación de los sistemas de gestión de la calidad en instituciones de educación superior, para obtener datos de fuentes secundarias que permitan evaluar las categorías y variables en relación con el modelo CIPP. Se genera una matriz de correlación producto del análisis de los requisitos y factores revisados desde la perspectiva de cada variable del modelo CIPP y se comparan los aspectos convergentes, complementarios y divergentes.

Conclusiones: Esta investigación contrasta dos modelos de gestión de la calidad: el de acreditación institucional, para instituciones de educación superior en Colombia, y el internacional ISO 9001, mediante el modelo de evaluación contexto, input, proceso, producto (CIPP), propuesto por Stufflebeam. Se buscan las características que debe tener la evaluación de la calidad de las instituciones de educación superior, con el fin de garantizar el cumplimiento de los propósitos que

estas pretenden lograr y así contribuir a la mejora continua en la gestión de la calidad de la educación superior.

Tema 3: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LOS PROCESOS DE CAMBIO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, UN RETO DE LA GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Autor: Garbanzo Vargas Guiselle M.

Año: 2015

Objetivo: Realizar una revisión conceptual de los principales fundamentos asociados al desarrollo organizacional.

Metodología: Se toma en cuenta la gestión de los distintos procesos por los que atraviesan las organizaciones educativas en aras de alcanzar su desarrollo organizativo, y responder así a las demandas emergentes del entorno. Igualmente los procesos de cambio que deben ejecutarse y el papel de la administración de la educación desde la gestión que, mediante un liderazgo transformador, debe actuar desarrollando organizaciones inteligentes, con culturas renovadas, dispuestas a gestar los cambios necesarios para alcanzar la visión organizacional

Conclusiones: Sobresale, entre sus consideraciones finales, que la gestión de la educación posee un rol fundamental en la conducción eficiente de las organizaciones educativas, desarrollándolas como organizaciones inteligentes, de manera que alcancen altos estándares de calidad en el servicio que ofrecen, traducido en una mejor formación según la población meta a la cual se dirige.

Tema 4: GESTIÓN DE LA CALIDAD BAJO LA NORMA ISO 9001 EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE MÉXICO

Autor: G. Hernández, J. Arcos, J. Sevilla

Año: 2013

Objetivo: Conocer si la implementación y certificación de dichos sistemas bajo la Norma ISO 9001: 2008 se utiliza como una herramienta valiosa para el logro de

la mejora de la calidad en la educación superior, o bien, si solo se utiliza para cumplir con el requisito de una política pública.

Metodología: El estudio correspondió a una investigación no experimental cuantitativa descriptiva por medio de la encuesta, para lo que diseñó el instrumento de medición aplicado en 2007 a los sistemas de gestión de la calidad de la UABC. Para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba de la Ji-cuadrada de Pearson con tablas de contingencia, analizándose las variables relacionadas con los siguientes aspectos:

- Las actividades que se realizaron para el desarrollo de una cultura de la calidad.
- La implementación de una estructura administrativa para la gestión de la calidad.
- La definición de los procesos del sistema de gestión de la calidad.
- El proceso de implementación y los indicadores del sistema.
- Las actividades que se realizan para establecer la comunicación con el cliente y/o usuario.
- La formación y/o capacitación para la gestión de las relaciones con el cliente y/o usuario

Conclusiones: A partir de los resultados del análisis de la información que generó el estudio, se obtuvieron los elementos necesarios para contar con un panorama general respecto del desempeño de los sistemas de gestión de la calidad implementados en las instituciones públicas de educación superior. En este sentido se pueden plantear recomendaciones y acciones a seguir, así como también ofrecer algunas observaciones que pudieran generar oportunidades de mejora a los sistemas y así adecuar o reorientar las iniciativas dirigidas hacia el logro de la calidad en estas organizaciones.

Tema 5: MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR BASADA EN LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Autor: Auz Quelal Fernanda Paola

Año: 2014

Objetivo: Proponer un modelo para mejorar la gestión efectiva de las Instituciones de Educación Superior (IES) tendientes a los procesos de acreditación a través de las Tecnologías de Información y Comunicación.

Metodología: Se basa en una investigación exploratoria, de los modelos de aseguramiento de la calidad en la gestión orientados a la acreditación de las Instituciones de Educación Superior (IES) y de los sistemas de información utilizados como soporte para la gestión de las IES basados en modelos de acreditación

Conclusiones: Este trabajo no solo se centra en el diseño de un sistema de apoyo informático, sino en la propuesta de un modelo extendido basado en el modelo de acreditación institucional del CEAACES

Tema 6: EVALUACIÓN Y APLICACIÓN DE UN MODELO DE CALIDAD A ORGANISMOS DE ACREDITACIÓN EN CHILE

Autor: Carla Andrea Galaz Álvarez

Año: 2014

Objetivo: realizar una comparación de diversos modelos de calidad existentes para encontrar aquel que sea más idóneo para un organismo acreditador y posterior a eso, aplicarlo a un organismo perteneciente al sistema, esperando obtener resultados positivos en cuanto a conocimientos adquiridos, áreas de mejora y planes de acción que permitan visualizar potenciales beneficios que conlleven a una futura implementación progresiva en el sistema, ayudando a cambiar su imagen y credibilidad.

Metodología: Para desarrollar este proyecto de tesis la metodología de trabajo está dividida en 4 fases:

1. Investigación consta de la investigación sobre el problema identificado, lectura de reportajes, noticias, documentos asociados, entre otros, y posterior a eso la investigación de la revisión literaria que consta de la indagación sobre la

acreditación como concepto, la acreditación en la educación superior, la acreditación en el mundo (historia y estructuras de acreditación de la educación superior analizada por continente o país), acreditación en Chile, haciendo un análisis de la historia de la acreditación en el país, los organismos existentes, sus características, objetivos, sus procesos, entre otros, e investigación sobre modelos de calidad a analizar para identificar el modelo más certero según características de las instituciones de acreditación.

2. Comparación y elección consta de una comparación de los modelos de calidad investigados con el fin de encontrar, mediante sus características, enfoques, ventajas y desventajas, aquel modelo que mejor evalúe a una agencia acreditadora considerando todos los aspectos que la caracterizan.

3. Aplicación del modelo corresponde a la aplicación de este modelo de calidad; mediante reuniones con el organismo acreditador (con un equipo formado por la institución en donde participen personas de diversa índole incluyendo líderes) se comenzará a aplicar el modelo mediante la metodología que corresponda para empezar con el levantamiento de datos que permitan pasar a la siguiente fase. La aplicación se realizará a una agencia acreditadora para lograr que los cambios y beneficios sigan una función de bottom – up, es decir, que los descubrimientos y cambios asociados partan en las agencias y luego en la CNA. Detectando falencias o áreas de mejora en una agencia permite que ésta pueda comunicarla a su autoridad política, la cual puede ir observando los beneficios y finalmente tomar la decisión de aplicarse el modelo.

4. Análisis de resultados corresponde al análisis de los resultados obtenidos, identificando puntos fuertes, débiles de cada punto en evaluación como también la generación de recomendaciones para la institución.

5. Generación de planes de acciones de mejora corresponde a la creación de planes de acción para mitigar falencias descubiertas, complementar procesos internos o fortalecer aquellos aspectos donde existe debilidad y que debiesen reforzarse.

Conclusiones: se aplicará el modelo de calidad para comprobar la efectividad. Mostrando sus beneficios es posible promover un pensamiento de mejora y calidad para otros organismos de acreditación como también, para procesos relacionados a la acreditación en otro tipo de instituciones.

2.2. Bases teóricas

Para tener en claro los resultados óptimos durante el desarrollo del proyecto de investigación, se procede a revisar a continuación algunas bases teóricas del tema.

2.2.1. Calidad

La calidad en las últimas décadas se ha convertido en una tendencia que siguen las empresas, con el fin de prepararse para competir y ser eficaces en una sociedad mucho más exigente (Auz, 2014).

Calidad define la Real Academia Española, (2006) como propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor. La calidad, en este sentido, se refiere fundamentalmente a la relación que puede existir en un momento dado entre las características que definen o describen la naturaleza de algo y el valor de uso que posee para una persona o para una colectividad.

El término calidad tiene distintas acepciones según la época histórica, las personas, sus ideas e intenciones; va evolucionado continuamente según las necesidades y las características de las personas y organizaciones a lo largo de la historia; no obstante, su significado está relacionado con el grado de perfección de un producto o servicio, el control de la variabilidad en su proceso y el nivel de satisfacción del cliente respecto al mismo.

La evolución del término calidad queda expresada en la figura 1 donde se puede observar que la calidad se orientación hacia el producto y con el paso de los años se ha ido trasladando hacia la organización (Galaz, 2014).

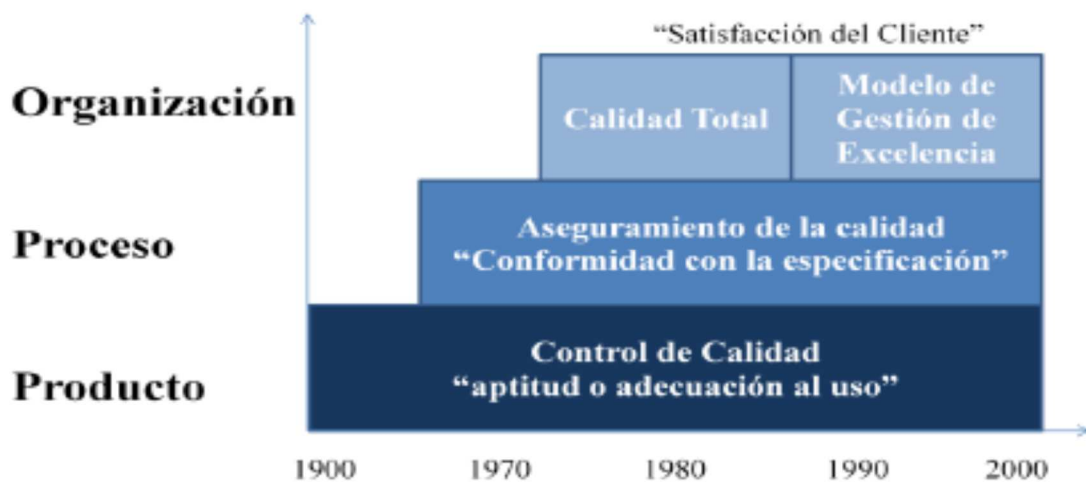


Figura 1. Evolución concepto de calidad. (Galaz, 2014)

Ninguna organización permanece estática, todo lo contrario siempre está buscando oportunidades para hacer mejor las cosas y en el ámbito de la calidad, la mejora continua, se manifiesta en el mejoramiento de la eficacia y eficiencia del sistema de gestión de la calidad basándose en la política de la calidad asumida por la organización, los objetivos de la calidad establecidos, los resultados de las auditorías internas y externas ejecutadas, los resultados de las acciones correctivas y preventivas implantadas y las revisiones del sistema realizadas por la alta dirección de la organización.

2.2.2. Gestión de la Calidad

La gestión de calidad es aquel conjunto de normas correspondientes a una organización, vinculadas entre sí y a partir de las cuales es que la empresa u organización en cuestión podrá administrar de manera organizada la calidad de la misma. La misión siempre estará enfocada hacia la mejora continua de la calidad (Yanover, 2007).

Entre las mencionadas normas se destacan las siguientes:

- Existencia de una estructura organizacional, en la cual se jerarquizan tanto los niveles directivos como los de gestión.

- Estructuración de las responsabilidades de los individuos y de los departamentos en los que se halla dividida la empresa.
- Los procedimientos que resultarán del plan de pautas destinado a controlar las acciones de la organización.
- Los procesos que persiguen el objetivo específico.
- Los recursos, técnicos, humanos, entre otros.

Un buen sistema de gestión de calidad, siempre le garantizará a la empresa la satisfacción de los requerimientos de sus clientes, tanto en lo que respecta a la prestación del servicio o a lo que ofrece el producto en sí.

En el mercado existen una gran variedad de estándares de gestión de calidad, los cuales han sido definidos por un organismo normalizador, tal es el caso de ISO, EN o DIN. Estos le permitirán a una empresa x que pueda validar su sistema de calidad a través de la ejecución de una auditoría por parte de algunos de estos estándares. Una de las normas más populares es la ISO 9000 Sistemas de Gestión de calidad (Yanover, 2007).

2.2.3. Gestión Universitaria

El trabajo investigativo del mejoramiento de la gestión de las instituciones de la educación superior basada en las tecnologías de información y comunicación (Auz, 2014) definen la gestión universitaria como conjunto de estrategias dirigidas por personas, cuerpos colegiados y de mando directivo, para garantizar el cumplimiento del proyecto educativo bajo condiciones sostenibles y viables.

Apartados de diferentes autores señalan que los procesos administrativos, denominados procesos de gestión universitaria son la sucesión de actividades racionales que se encadenan y coordinan para lograr un propósito; también se consideran elementos del proceso administrativo actividades tales como: previsión, planeación, organización, dirección, ejecución, integración, motivación, coordinación, control y evaluación. por tanto definir la gestión universitaria es la creación de un ambiente propicio para la consecución de los objetivos. (Auz, 2014)

2.2.4. La calidad en las Instituciones Educativas Superiores

El mejoramiento continuo está marcado desde siempre por la especie humana conduciéndolo al desarrollo, cada vez más complejo, de estrategias para la solución de sus necesidades tanto individuales como colectivas. Esto ha conllevado a la búsqueda de desarrollos clave de la tecnologías y saberes que respondan con eficiencia y eficacia a los problemas planteados en las sociedades de todos los tiempos (Vesga, 2013).

La educación, y por ende la universidades, se enfrentan a un reto con nuevas formas de producir y comerciar las cuales requieren nuevas calificaciones laborales en todos los niveles, pero también cambios de actitud y disposición para el aprendizaje. Es necesario formar y reformar los sectores profesionales que han de impulsar un mayor ambiente de competencia e innovación y no sólo de tipo tecnológico con efectos económicos, sino también de tipo social para avanzar en la búsqueda del conocimiento.

La UNESCO-CEEPES, (2004), define la calidad en la educación superior como: un concepto multidimensional de múltiples niveles, dinámico, que se relaciona con los elementos contextuales de un modelo educacional, con la misión y fines institucionales, y con estándares específicos dentro de un sistema, institución, programa o disciplina determinados.

El concepto de calidad en la educación superior, existe una gran complejidad y multiplicidad en su uso y en la definición, ya que en lo educativo se tienen diferentes conceptos, apreciaciones y visiones de la expresión calidad educativa (Vesga, 2013). Puede estar relacionada con las metodologías de enseñanza que permitan eficacia en los aprendizajes, con los contenidos temáticos de los programas académicos y su pertinencia en relación con las necesidades del contexto, con el desarrollo de competencias de los estudiantes y su repercusión en el medio externo, con la pertinencia de los saberes aportados en la formación de los futuros profesionales y con las condiciones de las instalaciones físicas y equipos de apoyo metodológico, entre otros; y eso por hablar tan solo de una de las funciones sustantivas como es la de docencia, ya que si se analiza la cuestión con base en

las funciones de investigación y extensión, el asunto se vuelve mucho más complejo.

La calidad de la educación superior se torna un objetivo amplio y de grandes miras, por todas las vertientes y ramificaciones que se aspira que ella alcance. Señalar la verdadera calidad de una institución universitaria radica en su capacidad para lograr el mayor desarrollo posible de sus miembros (alumnos y profesores); es decir, en conseguir el máximo valor común.

Esta concepción de la calidad es de excepcional riqueza, pues centra su atención en el ser humano, y queda claro que el sistema de calidad busca no solamente cumplir ciertos criterios y estándares, sino convertirse en un medio para contribuir a que las personas desarrollen sus potencialidades a plenitud, en una sociedad cuyas políticas públicas refuercen el compromiso social de las universidades, su calidad, pertinencia y autonomía responsable.

Esas políticas deben tener como meta el logro de una mayor cobertura social con calidad, igualdad y equidad, deben propiciar el desarrollo de alternativas e innovaciones en el currículo, en la oferta educativa, en la producción y transferencia de conocimientos y aprendizajes, en un ambiente de diversidad y creatividad, con independencia moral y científica frente a cualquier poder político y económico (Salgado, 2011)

Se puede decir, que la educación de calidad es aquella que aporta valor al estudiante y a la sociedad, a través del legado de valores y saberes, y de la óptima utilización de los recursos del proceso educativo (Auz, 2014).

El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

2.2.5. Factores que definen la Calidad Educativa

La UNESCO, en su portal dedicado al planeamiento de la educación, se cita los factores que ayudan a explicar esta tendencia de la calidad educativa:

- Debido a la rápida expansión de los sistemas de educación superior, ahora existe una gama más amplia de proveedores de educación superior, incluyendo a instituciones públicas, privadas, transfronterizas y de educación a distancia (unesco.org)
- La globalización ha comportado un creciente nivel de fraude académico, tal como se manifiesta en fábricas de diplomas, proveedores informales, instituciones fraudulentas o credenciales falsificadas. Esta situación aumenta la demanda de organizaciones fiables, que pueden instaurar la confianza utilizando métodos de aseguramiento de la calidad.
- La calidad de las instituciones públicas de educación superior ha sufrido en muchos países debido a las restricciones económicas y a un cambio en las prioridades desde los niveles avanzados hasta la educación básica. Hay grandes expectativas en que los mecanismos de aseguramiento de la calidad posibiliten el control y la mejora regular de la calidad.
- El aseguramiento de la calidad está relacionado con la movilidad profesional y un número creciente de procesos de integración regional e internacional. Esto plantea la necesidad de mecanismos más eficaces para el reconocimiento profesional de las credenciales de la educación superior (unesco.org)

Las Instituciones de Educación Superior (IES), que estén interesadas en propender a una educación de calidad, deben establecer sistemas de aseguramiento de la misma. Las IES, normalmente, adoptan sistemas ente ellos certificaciones de organismos nacionales e internacionales como el CEAACES o SACS respectivamente y tienen a otra como horizonte la obtención de las certificaciones a las Normas ISO.

- **El Aseguramiento de la Calidad** (conocido también por el anglicismo Quality Assurance) es el conjunto de actividades planificadas y sistemáticas aplicadas en un Sistema de Calidad para que los requisitos de calidad de un producto o servicio sean satisfechos. Entre estas actividades se encuentran la medición sistemática, la comparación con estándares, el seguimiento de los procesos, todas actividades asociadas
- **Los sistemas de acreditación de la educación**, son sistemas de medición o evaluación de indicadores del proceso de enseñanza-aprendizaje y de los elementos y procesos que lo soportan (Auz, 2014).

Otras definiciones apuntan a que la acreditación es uno de los procedimientos de aseguramiento de la calidad de la educación superior más extendido en el mundo.

A continuación se visualiza de forma rápida los criterios de calidad y el carácter de aplicación de los sistemas de evaluación y acreditación existente en los países de América Latina.

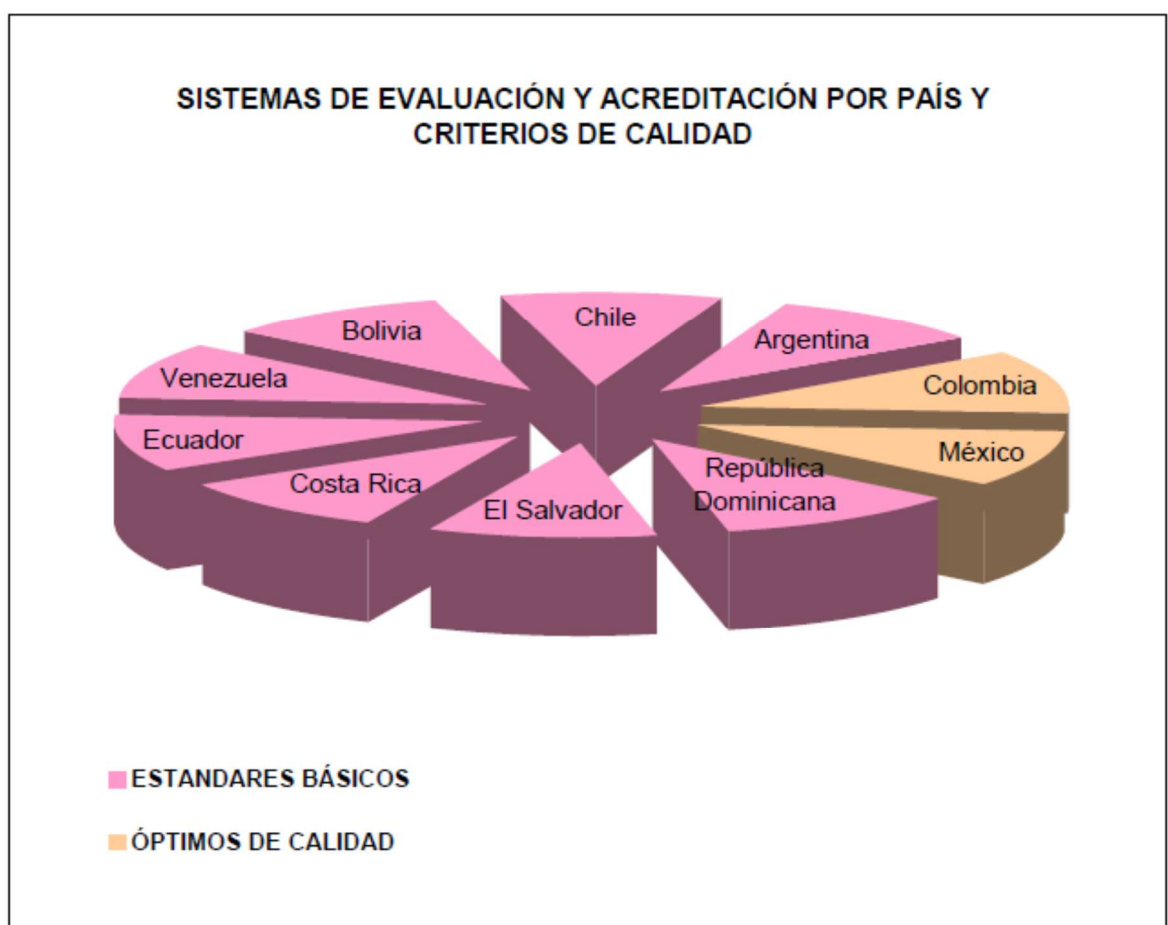


Figura 2. Criterios de calidad en la educación superior de América Latina (Galaz, 2014)

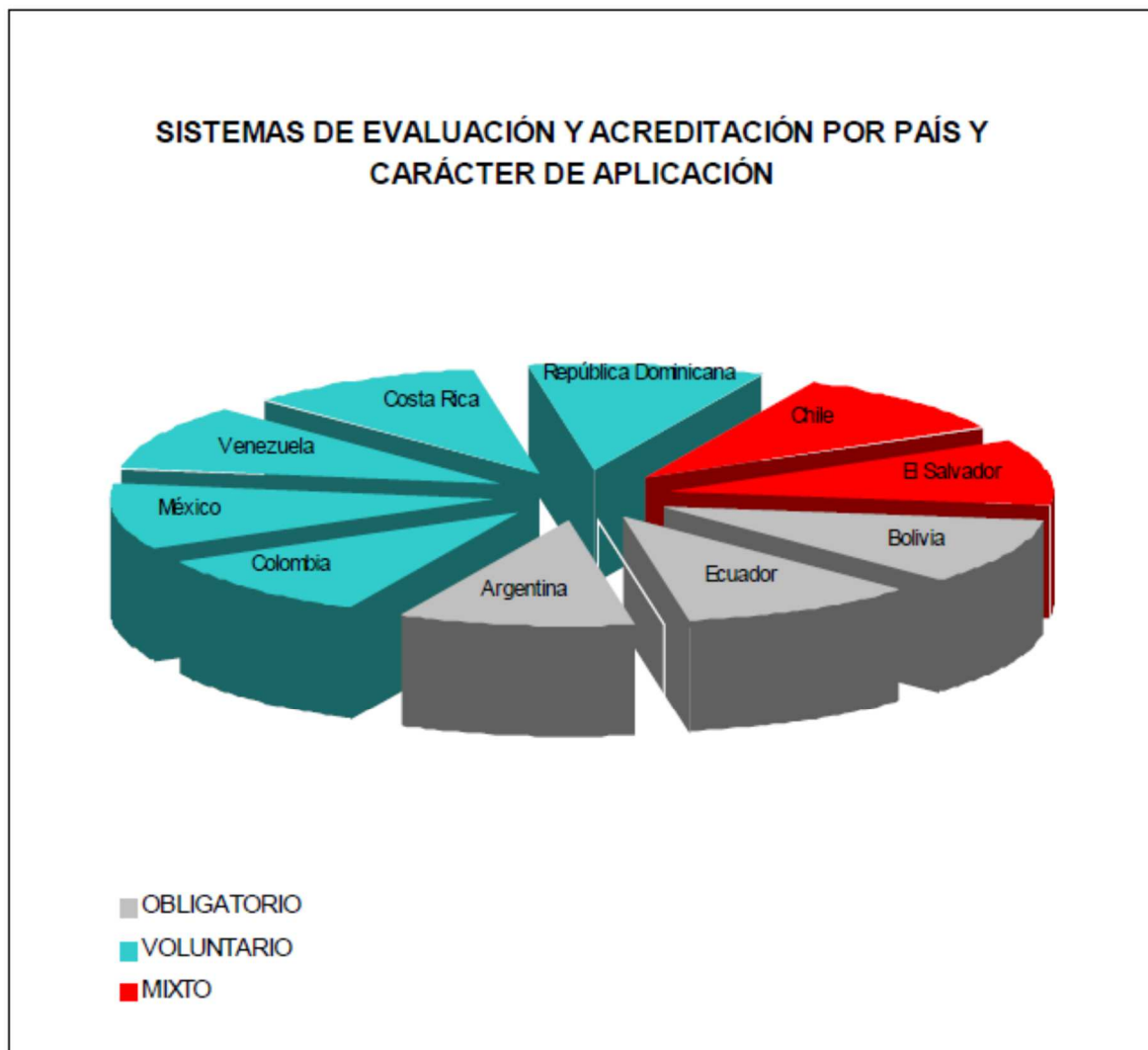


Figura 3. Criterios de calidad en las nuevas leyes de educación superior de América Latina (Galaz, 2014)

Los sistemas de acreditación obedecen a distintos regímenes, particularmente en lo que se refiere a su dependencia. En efecto, hay agencias públicas, pero autónomas respecto del gobierno, como es el caso de Colombia, Chile, Ecuador, Perú, Puerto Rico; de gobierno (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, México, República Dominicana, Uruguay); privadas (Chile, Panamá, Puerto Rico); o dependientes de instituciones de educación superior (Bolivia, Costa Rica, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay). En varios casos, como puede apreciarse, existen diversas alternativas en el mismo país (Galaz, 2014)

2.2.6. Sistema de Control para la gestión educativa

La gestión educativa, como todo proceso organizativo, se embarca dentro del proceso general de la administración, esto implica funciones básicas como: planificar, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar. La gestión de las IES, existen procesos administrativos, claramente identificados, como la planificación financiera, la gestión de los recursos humanos y tecnológicos entre otros. Estos procesos sirven de apoyo al proceso central o agregado de valor que es el proceso académico, en donde, se destaca la gestión del currículo, los sistemas de aprendizaje y evaluación. Tanto los procesos de apoyo, como el proceso central, deben ser gestionados y por tanto se aplicará a ellos las funciones básicas del proceso administrativo, nombradas anteriormente (Auz, 2014)

Autores aseguran que los controles de gestión tienen varias funciones: facilitan el aprendizaje organizacional, crean la memoria corporativa, facilitan el diagnóstico permanente, mejoran la planeación y la organización, miden el perfeccionamiento, posibilitan la descentralización, evalúan el desempeño de los funcionarios, mejoran la flexibilidad y definen niveles de exigencia. Dichos autores explican que, estas funciones hacen que la implementación de un sistema de control resulte de vital importancia para el mejoramiento de la gestión de la institución educativa y de sus factores críticos de éxito.

El control de gestión es un instrumento gerencial, integral y estratégico que, apoyado en indicadores, índices y cuadros producidos en forma sistemática, periódica y objetiva, permite que la organización sea efectiva para captar recursos, eficiente para transformarlos y eficaz para canalizarlos.

La gestión de las universidades existen varios mecanismos para evaluar y controlar estos procesos, para efecto de la investigación se concentra en los sistemas de Evaluación Institucional establecido por el CEAACES, el mismo que está formado por criterios, sub-criterios e indicadores de gestión que se utilizan para medir eficiencia, eficacia, metas y objetivos y que apuntan a mejorar la calidad de la educación superior ecuatoriana.

2.2.6.1. Agregación de criterios, Sub criterios e Indicadores.

Criterios.- puede ser definido según Auz (2017), como una herramienta que permite comparar dos objetos o situaciones de acuerdo a un eje particular de significancia o a un punto de vista.

Los criterios contienen los elementos básicos de calidad para evaluar el objeto de la evaluación, los mismos que se derivan de las funciones que desarrolla la IES en cada una de sus actividades. El análisis de la calidad depende de:

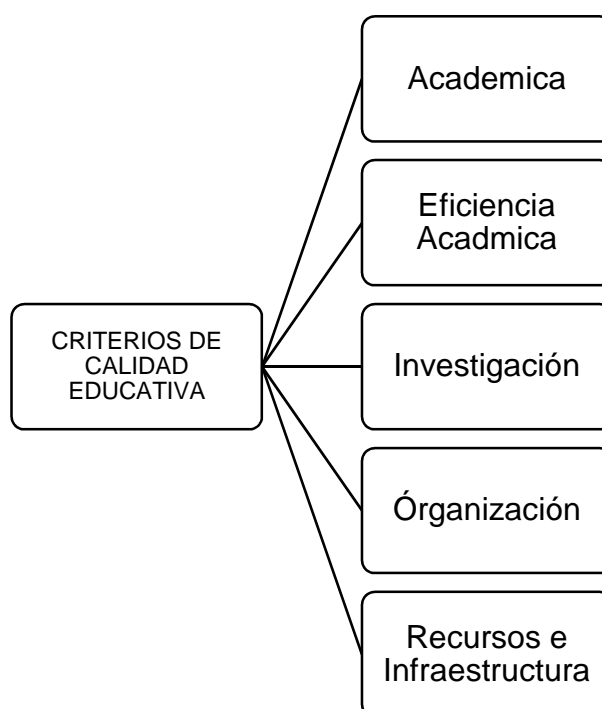


Figura 4. Criterios de evaluación. CEAACES (2016)

Subcriterios.- abordan aspectos conceptuales más específicos y atributos de los criterios, los cuales son susceptibles de ser medidos a través de indicadores de evaluación, concebidos de manera que representan los distintos aspectos a ser evaluados en términos de los estándares de evaluación y que representan las cualidades deseables en las características de los procesos, la organización, la disponibilidad de recursos, y los resultados obtenidos

Los indicadores.- se refieren a una variable; siendo una variable la representación operacional de un atributo (calidad, característica, propiedad) de un sistema.

En general, los indicadores cumplen las siguientes funciones:

- ❖ Valorar condiciones y tendencias en relación a estándares y objetivos
- ❖ Comparar según situaciones y lugares
- ❖ Proveer información de alerta temprana
- ❖ Anticipar condiciones y tendencias futuras

Los indicadores pueden adoptar diferentes valores o estados dentro del intervalo de una escala previamente establecida, son de dos tipos: indicadores cualitativos y cuantitativos.

- Los indicadores cuantitativos se miden a través de funciones matemáticas que determinan el desempeño de la institución.
- Los indicadores cualitativos definen las cualidades deseables que permitirán contrastar las características observadas en la institución de educación superior.

Pueden clasificarse de la siguiente manera:

- a. **Indicadores de resultado por área y desarrollo de información:** se basa en información sobre la gestión que se realiza y sus correspondientes resultados operativos y financieros.
- b. **Indicadores estructurales:** relacionados con la estructura orgánica y su funcionamiento para identificar niveles de dirección y mando.
- c. **Indicadores de recursos:** tienen que ver con la planificación de metas y objetivos, también con su nivel de cumplimiento.
- d. **Indicadores de proceso:** incluyen factores asociados a la función operativa de la organización.
- e. **Indicadores de personal:** se relacionan con actividades de comportamiento de la administración de recursos humanos
- f. **Indicadores de impacto causales:** están asociados con el comportamiento organizacional frente a los clientes externos. Incluye satisfacción del cliente, calidad de los servicios, quejas, entre otros.
- g. **Indicadores de aprendizaje y adaptación:** referentes a aspectos relativos a la investigación y capacitación.

Tabla 1. Criterios, sub-criterios e indicadores de gestión. CEAACES (2016)

CRITERIOS	SUB-CRITERIOS	INDICADORES
Organización	Planificación Institucional	Planificación Estratégica Planificación Operativa
	Ética Institucional	Rendición anual de cuentas Ética Políticas y procedimientos
	Gestión de la Calidad	Sistema de Información Oferta Académica Información para la evaluación
Academia	Posgrado	Formación de postgrado Doctores a Tiempo Completo Postgrado en Formación Estudiantes por docentes a Tiempo Completo
	Dedicación	Titularidad Tiempo Completo Horas clase Tiempo Completo Horas clase medio tiempo/tiempo completo
	Carrera Docente	Titularidad Evaluación Docente Dirección mujeres Docencia mujeres Remuneración Tiempo Completo Remuneración medio tiempo/tiempo completo
Investigación	Institucionalización	Planificación de la investigación Gestión de recursos para la investigación
	Resultados de la investigación	Producción científica Producción regional Libros o capítulos revisados por pares
Vinculación con la sociedad	Institucionalización	Planificación de la vinculación Gestión de recursos para la vinculación
	Resultados de la vinculación	Programas y/o proyectos de vinculación con la sociedad
Recursos e Infraestructura	Infraestructura	Calidad de aulas Espacios de bienestar Oficinas Tiempo Completo Salas Medio Tiempo/Tiempo Completo
	Tecnologías de Información y Comunicación	Conectividad Plataforma de Gestión Académica Gestión de la Biblioteca
	Biblioteca	Libros por estudiante Espacio estudiante
Estudiantes	Condiciones	Admisión a estudios de postgrado Bienestar estudiantil Acción afirmativa
	Eficiencia Académica	Tasa de retención grado Tasa de titulación grado Tasa de titulación postgrado

Elaborado por: Alcocer Francisco, autor de proyecto

Dentro de las ventajas de la incorporación de sistemas de gestión basados en el uso de los indicadores se pueden sintetizar en lo siguiente:

- ✓ Satisfacer al cliente
- ✓ Monitorear permanente del progreso o retroceso de la organización
- ✓ Comparar procesos y actividades
- ✓ Gestionar el cambio

Los criterios, sub criterios e indicadores establecidos por el CEAACES han sido el motor impulsor de cambios estructurales en las universidades ecuatorianas, a objeto de obtener y mantener las categorizaciones y recategorizaciones, y por ende, alcanzar un estándar de calidad.

Es importante destacar que en el modelo de evaluación institucional no están incluidos todos los aspectos que pudieran evaluarse de una universidad, ya que bajo la visión de estándar de calidad, se han establecido sólo aquellos criterios e indicadores que se consideran fundamentales para alanzar un nivel óptimo de calidad universitaria, por lo que dicho modelo se puede adaptar y modificar a las distintas necesidades de la sociedad y al desarrollo del sector educación superior.

2.2.7. Calidad en la Educación Superior Ecuatoriana

Para el sistema de educación superior ecuatoriano la calidad se constituye en un principio que consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente. (LOES, 2010, art. 93).

El Consejo de Educación Superior (CES) en propuesta de indicadores para la evaluación institucional del sistema de educación superior agosto 2016 establece que existe relación con algunos enfoques y visiones de la calidad, principalmente a la visión de la calidad como excelencia, es decir, que la calidad es el grado en el cual la institución, de conformidad con su misión, enmarcada en los fines y funciones del sistema de educación superior ecuatoriano, alcanzan los objetivos de

docencia, investigación y vinculación con la sociedad, a través de la ejecución de procesos que observan los principios del sistema y buscan el mejoramiento permanente.

2.2.8. Modelos de Gestión de calidad para la educación superior

Un modelo de Calidad o de Excelencia es una metodología que permite realizar, a cualquier organización, una autoevaluación o un auto-diagnóstico, por medio de sus prácticas de gestión y una revisión sistemática de sus estrategias. Está compuesto por un conjunto de preguntas y criterios ordenados, que pueden ser por áreas de gestión, diseñados de tal manera que en el ejercicio, se genera una evaluación crítica de todos los aspectos relevantes de la gestión actual de la organización, dejando visible, al mismo tiempo, cuáles son las prioridades que se necesitan mejorar y aquellas que constituyen fortalezas de la institución (Galaz, 2014).

Los modelos de calidad pueden ser aplicados en diversos procesos existentes, pueden ser empleados en los procesos de desarrollo de software, relacionados a la Salud, gestión hospitalaria, sector sanitario o enfermería, en la educación parvularia y en la universidad, sectores municipales o administración pública en general, pequeñas y medianas empresas, sector alimenticio, entre otras.

La evolución del término calidad queda expresada en la ilustración 4 donde se puede observar que desde una orientación de la calidad hacia el producto, con el paso de los años se ha ido trasladando hacia la organización (Galaz, 2014)

Los tres grandes Modelos de Gestión de Excelencia corresponden al:

- Modelo Deming (Japón),
- Modelo Malcolm Baldrige (EE.UU.) y
- Modelo EFQM (Europa),

Existen otros modelos de excelencia que pueden ser de gran utilidad si el propósito u objetivo de la organización es alcanzar la mejora continua, como también metodologías de análisis, control y mejora de procesos, como lo es:

- La filosofía de Total Quality Management,
- El modelo CAF (common assessment framework),
- Los estándares de la Norma ISO 9001:2008,
- La metodología Six Sigma.

Se destacan, también, aquellos modelos de calidad que entregan premios encontramos a:

- Estados Unidos que posee el Premio Nacional Malcolm Baldrige (1987)
- Japón que posee el Premio Deming (1951)
- Europa que posee el Premio Europeo (1991)
- Chile que posee Premio Nacional a la Calidad (1996)

Adicionalmente existen otros países con premios internacionales como:

- Premio Iberoamericano de la Calidad, Fundibeq
- Argentina con su Premio nacional de la Calidad
- Brasil con su Premio Nacional da Qualidade
- Canadá con su Premio a la excelencia de Canadá
- Colombia con su Premio Colombiano a la calidad
- Cuba con su Premio Nacional de Calidad de la República de Cuba
- Ecuador con su Premio Nacional a la calidad Ecuador
- México con su Premio Nacional de Calidad
- Paraguay con su Premio Nacional a la Calidad y excelencia en Gestión
- Perú con su Premio Nacional a la Calidad
- Uruguay con su Premio Nacional a la Calidad
- Sudáfrica con su Premio Sudafricano a la Excelencia
- Corea con su Premio Nacional Coreano de Dirección por Calidad
- India con su Premio Nacional a la Calidad Rajiv Gandhi

Poder identificar qué modelo de calidad es más idóneo para aplicar en un organismo acreditador. Según Galarza (2014) como criterio de selección se toman en cuenta las siguientes características de la institución acreditadora:

1. Entidad con enfoque público y autónomo
2. Misión y visión orientados al ámbito público
3. Organización sin fines de lucro
4. Elevada importancia del Ciudadano/Cliente
5. Elevada importancia de su impacto en la sociedad
6. Comunicación con el nivel político
7. Actuación dentro de un marco legislativo, legal y regulatorio
8. Excelencia en la prestación del servicio

Como también ciertos aspectos básicos que debe tener el modelo de calidad:

9. Bajo costo
10. Rapidez de implementación
11. Flexible y adaptable

2.2.9. Desarrollo Organizacional

El desarrollo organizacional es una estrategia debidamente planeada y de proyección futura, sirve para entender, modificar y desarrollar el personal para alcanzar la efectividad, tiene sus orígenes en las ciencias conductuales.

Las organizaciones requieren para implementar las acciones conducentes al desarrollo organizacional de una planificación estratégica, entendida esta como la trayectoria impulsada y seleccionada por la dirección de una institución para ejecutar en un plano real la misión de la organización. Es guiar la organización por un camino para llegar al desarrollo organizacional óptimo que le permita alcanzar su misión y visión. Se comprende que para alcanzar la misión en forma eficiente se requiere acompañar la organización de una planificación estratégica; de lo contrario, el desarrollo institucional no logra desarrollarse según lo proyectado.

La planificación estratégica para impulsar el desarrollo organizacional demanda de una revisión en torno a la doctrina organizacional con la cual actúa la institución, donde la visión y misión son los parámetros a considerar en la trayectoria definida. La misión identifica, en forma clara, los valores y el compromiso organizacional en función de la calidad que se desea alcanzar, identifica el compromiso con la razón de ser.

El desarrollo organizacional considera la organización como un todo, no es posible concebir un cambio sin considerar cada una de sus partes, todas tienen una función estratégica, concebida desde la posición que ocupe: es la única forma de alcanzar con mayores posibilidades de efectividad los cambios requeridos.

Desarrollo Organizacional se lo define, entonces, como un proceso de cambio dentro de la cultura de una organización, que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado.



Figura 5. Desarrollo organizacional.

([http://desafiodelcambiorganizacional.pbworks.com/w/page/95250686/Desarrollo%20Organizacion al](http://desafiodelcambiorganizacional.pbworks.com/w/page/95250686/Desarrollo%20Organizacion%20al), 2017)

2.2.9.1. Procesos de desarrollo organizacional.

Los componentes básicos de todos los programas de Desarrollo Organizacional son tres:

1. **El componente de diagnóstico** que representa una recopilación continúa de datos acerca del sistema total o de sus sub-unidades, y acerca de los procesos y la cultura del sistema y de otros objetivos de interés.
2. **El componente de la acción** consiste en todas las actividades y las intervenciones diseñadas para mejorar el funcionamiento de la organización.
3. **El componente del programa gerencial** abarca todas las actividades diseñadas para asegurar el éxito del programa, como desarrollar la estrategia general del DO, vigilar los acontecimientos a lo largo del camino y abordar las complejidades y sorpresas inherentes en todos los programas.

2.2.10. Modelos de Desarrollo Organizacional

Los modelos de Desarrollo Organizacional ayudan a los miembros de una organización a administrar el cambio. Los cambios se originan por la interacción de fuerzas, estas se clasifican en:

- **Internas:** son aquellas que provienen de dentro de la organización, surgen del análisis del comportamiento organizacional y se presentan como alternativas de solución, representando condiciones de equilibrio, creando la necesidad de cambio de orden estructural; es ejemplo de ellas las adecuaciones tecnológicas, cambio de estrategias metodológicas, cambios de directivas, etc.
- **Externas:** son aquellas que provienen de afuera de la organización, creando la necesidad de cambios de orden interno, son muestras de esta fuerza: Los decretos gubernamentales, las normas de calidad, limitaciones en el ambiente tanto físico como económico.

Las organizaciones pueden emplear el cambio planeado por tres motivos:

- Para resolver problemas actuales
- Para aprender de la experiencia y adaptarse a los cambios
- Para impulsar futuros cambios

Los modelos de Cambio Organizacional son la herramienta que auxilia a las organizaciones que requieren de cambios para la mejora en las mismas y para lograrlo se valen de procesos ya definidos por estudiosos que en su momento experimentaron y comprobaron la eficacia.

La utilización de un modelo de cambio organizacional depende de factores tales como los beneficios que traerá consigo, las circunstancias y por supuesto los resultados ofrecidos.

Todos los modelos describen de manera clara una serie de procesos o actividades para el desarrollo de las organizaciones, ello no es garantía de que sea apropiadamente utilizado. Para tener una mejor visión de los modelos se presentan los siguientes:

- ❖ Modelo de Cambio Organizacional Tipo Gris
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de Paul R. Lawrence y Jay W. Lorsch
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional 3-D de eficacia gerencial de Reddin
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de Kurt Lewin
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de Lippitt, Watson y Westley
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de Fernando Achilles de Faria Mello
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de Paul Lawrence
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de Wendell L. French y Cecil H. Bell
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional del Lic. Luis Ferrer Pérez
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de Edgar Schein
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de Wallace John Newton Margulies
- ❖ Modelo de Cambio Organizacional de la L.A. y M.A. Sandra Luz González López

Cabe mencionar que estos modelos cuentan con variables entre sí, por lo que en una organización se tiene contemplado el más viable para su aplicación.

Tabla 2. Principales modelos de cambio organizacional (Valencia, 2006)

AUTOR	AÑO	FASES	VENTAJAS	DESVENTAJAS
KURT LEWIN	1946	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descongelamiento 2. Avance 3. Recongelación 	<p>Es fácil de aplicar por tener únicamente tres pasos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Abarca a toda la organización. -Da capacitación al nivel gerencial para que en el proceso de cambio estos sean más participativos y abiertos 	<ul style="list-style-type: none"> -Es bastante riguroso de acuerdo al tercer paso. -Se da únicamente capacitación a los niveles gerenciales no tomando en cuenta en la capacitación a los demás miembros de la organización, sabiendo de antemano que estos son los que hacen posible el cambio
LIPPITT, WATSON Y WESTLEY	1968	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de la Necesidad de un Cambio. 2. Establecimiento de una Relación de Cambio. 3. Trabajo para Lograr el Cambio. 4. Generalización y Estabilización del Cambio. 5. Logro de una Relación Terminal 	<ul style="list-style-type: none"> -Se da un Proceso de Institucionalización, ya que todos y cada uno de los miembros de la organización deben estar involucrados. -Establece mecanismos o actividades que mantengan el impulso del cambio logrado 	<p>A medida que haya mayor número de integrantes capacitados en desarrollo organizacional y que estos sean permanentes se dará la eficiencia y por ende el éxito de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Una vez concluido el proceso no se define quien seguirá con los cambios, si la organización o el agente de cambio.
LAWRENCE Y LORSCH	1973	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico. 2. El Planteamiento de la Acción. 3. La Ejecución de la Acción. 4. Evaluación. 	<p>Con la implementación de este modelo se logra la reducción de los costos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se registra un incremento en la productividad -Es un modelo sencillo y de fácil aplicación. - identifica cuales son las características organizacionales para tener un desempeño eficiente. -Ayuda a que el problema sea tratado constantemente hasta su solución, ya que consta solamente de 4 etapas. -Diagnóstica problemas ocultos de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> -El tener una mala percepción de cualquiera de los estadios llevará a aplicar nuevamente el procedimiento. - Ocasiona tensiones en la organización que provocan la resistencia al cambio. -Las modificaciones exigen constantes renovaciones de diagnóstico y readaptaciones continuas

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Tabla 3. Continuación Principales modelos de cambio organizacional (Valencia, 2006)

AUTOR	AÑO	FASES	VENTAJAS	DESVENTAJAS
LIC. LUIS FERRER	1979	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autodiagnóstico. 2. Recopilación y Diagnóstico de Datos. 3. La Planeación de la Aplicación del Cambio Organizacional en la Organización Respectiva. 4. Capacitación del Personal Indicado para que la Ejecución del Cambio Organizacional sea Efectiva. 5. Ejecución. 6. Seguimiento y reciclaje 	<ul style="list-style-type: none"> -Es un proceso muy específico y completo. -Da a conocer la importancia de la capacitación de los individuos para que el Cambio Organizacional sea efectivo 	<ul style="list-style-type: none"> -No denota la importancia de tomar medidas correctivas durante el proceso. -Únicamente se limita a verificar si se cumplieron o no los objetivos
L.A. Y M. A. SANDRA LUZ GONZÁLEZ LÓPEZ	2001	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recolección y Análisis de la Información 2. Diagnóstico y Planeación 3. Ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> Fomenta el trabajo en equipo dentro de la organización. -Se consiguen los cambios en los valores de las personas, en la moral y en la conducta interpersonal de los empleados. -Propone alternativas que ayudan a lograr los objetivos organizacionales. -Se mejora la productividad en la organización. -Se mejora la calidad de vida de las personas que trabajan en la organización. -Se logra el cambio en la estructura de la organización, en la tecnología y en las personas que laboran en la organización. -Es sencillo de aplicar debido a su claridad y precisión 	<ul style="list-style-type: none"> -Si no se logra un análisis correcto de las operaciones de la organización se dificultará la aplicación del proceso. -La cooperación de las personas es indispensable de lo contrario será difícil de aplicar el modelo. -De no contar con un implementador que tenga los conocimientos y habilidad para llevar a cabo dicho modelo este fracasará.

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

2.3. Glosario

Se plantea las definiciones por los Sistemas de gestión de la calidad y desarrollo organizacional; es decir el vocabulario y fundamentos, la cual contiene terminología que está directamente relacionado con el tema del proyecto de investigación.

Calidad: Grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos. (Vaquero, 2007)

Requisito: Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. (Vaquero, 2007)

Satisfacción del cliente: Percepción del cliente sobre el grado en que se han cumplido sus requisitos. (Gómez, 2011)

Sistema: Conjunto de elementos que relacionados entre sí ordenadamente contribuyen a determinado objetos. (Real Academia Española , 2001)

Sistema de gestión: Sistema para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos. Un sistema de gestión de una organización podría incluir diferentes sistemas de gestión, tales como un sistema de gestión de la calidad, un sistema de gestión financiera o un sistema de gestión ambiental. (ISO 9000, 2007)

Sistema de Gestión de la Calidad: Sistema de gestión para dirigir y controlar una organización con respecto a la calidad. (Monzon Quintana & Predes Gutierrez, 2004)

Objetivo de la calidad: Algo ambicionado o pretendido, relacionado con la calidad. Los objetivos de la calidad generalmente se basan en la política de la calidad de la organización y se especifican para los niveles y funciones pertinentes de la organización. (ISO 9000, 2007)

Gestión: Es la acción o efecto de hacer actividades para el logro de un negocio o un deseo cualquiera. (Real Academia Española , 2001)

Gestión de la calidad: Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización en lo relativo a la calidad. La dirección y control, en lo relativo a la calidad, generalmente incluye el establecimiento de la política de la calidad y los objetivos de la calidad, la planificación de la calidad, el control de la calidad, el aseguramiento de la calidad y la mejora de la calidad. (Monzon Quintana & Predes Gutierrez, 2004)

Planificación de la calidad: Son actividades para establecer los requisitos y los objetivos para calidad y para la aplicación a los elementos de un Sistema de Calidad. (Juran & Gosfrey, 1998)

Mejora de la calidad: Constituye al grupo de actividades que llevan a la organización hacia un cambio benéfico, es decir, lograr mayores niveles de desempeño. Mejor Calidad es una forma de cambio benéfico. (Juran & Gosfrey, 1998)

Mejora continua: Actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos. (ISO 9000, 2007)

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (Vaquero, 2007)

Producto: Resultado de un proceso. Existen cuatro categorías genéricas de productos:

- Servicios, como por ejemplo, transporte.
- Software, como por ejemplo, programas de computador, diccionario, etc.
- Hardware, como por ejemplo, parte mecánica de un motor.
- Materiales procesados, como por ejemplo, lubricante. (Vaquero, 2007)

Procedimiento: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso. (Gómez, 2011)

Desarrollo organizacional: Es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la

efectividad individual y la de la organización. Se hace foco en que la organización funcione mejor a través de un cambio total del sistema. (Torres, 2003)

Intervenciones: Medios de los que se vale el desarrollo organizacional para llevar a cabo el cambio planeado, por ejemplo, reuniones de confrontación, consultoría de procesos, administración del estrés. (Guízar Montúfar, 2013)

Consultor: Responsable, junto con la alta dirección, de llevar a cabo el programa de desarrollo organizacional. Coordina y promueve el proceso. También se le conoce como agente de cambio o facilitador. Puede ser interno o externo a la organización. (Guízar Montúfar, 2013)

Sistema: Conjunto de elementos interrelacionados y que actúan de manera ordenada. (Guízar Montúfar, 2013)

Sistema-cliente: Organización donde se lleva a cabo el proceso de desarrollo organizacional. (Guízar Montúfar, 2013)

Catarsis: Reacción que provoca el cambio que se lleva a cabo en la organización. Se puede entender como “reacción para cambiar” ante ciertas circunstancias que obligan a hacerlo; o bien, “reacción ante el cambio que se ha llevado a cabo”. (Guízar Montúfar, 2013)

Conflicto proactivo: Situación que puede ser provocada por el consultor con la finalidad de obtener resultados positivos para la organización. (Guízar Montúfar, 2013)

Cambio: Implica redefinir creencias, actitudes, valores, estrategias y prácticas con el objetivo de que la organización pueda adaptarse mejor a los cambios imperantes en el medio. (Guízar Montúfar, 2013)

Transformación organizacional: Se considera, según algunos autores, como una extensión del desarrollo organizacional. Como mencionan French, Bell y Zawacki, una vez que surgió esta disciplina a mediados de la década de los años cincuenta

y hasta el presente, ha ido evolucionando y madurando, aclarando sus valores, teorías y otras cuestiones. (Guízar Montúfar, 2013)

Administración del cambio: Se centra en el valor de los costos, la calidad y los programas. Por lo tanto, se puede deducir que lo caracteriza al desarrollo organizacional es su interés por la transferencia de conocimientos y habilidades para que al sistema le sea más fácil manejar el cambio en el futuro. La administración del cambio no requiere necesariamente la transferencia de esas habilidades. En síntesis, se considera que el desarrollo organizacional incluye la administración del cambio, más no a la inversa. (Guízar Montúfar, 2013)

Ingresos económicos: Se consideran ingresos a los incrementos de patrimonios como resultado de la venta de bienes comerciales o por una asistencia de servicios, ya sean usuales o no, además adicionando los beneficios que se producen en un año económico. (Martínez, 2009)

Devengado económico: El concepto de acumulado o devengado o causado hace referencia a cuando deben reconocerse los ingresos y los gastos en el estado de resultados. (Label, Ledesma, & Ramos, 2016)

Egresos económicos: Los valores de egresos o gastos son aquellos decrementos del patrimonio neto, como resultado de la actividad económica de ganancia de bienes y servicios, diferentes de las distribuciones de capitales de una institución u organización a los dueños. (Alcarria , 2008).

Valor actual neto: Es un procedimiento que permite calcular el valor presente de un determinado número de flujos de caja futuros, originados por una inversión. (López Dumrauf, 2006)

Relación beneficio-costo: La relación beneficio – costo es una técnica importante dentro del ámbito de la teoría de la decisión. Pretende determinar la conveniencia de un proyecto mediante la enumeración y valoración posterior en términos monetarios de todos los costos y beneficios derivados directa e indirectamente de dicho proyecto. Este método se aplica a obras sociales, proyectos colectivos o

individuales, empresas privadas, planes de negocios, etc., prestando atención a la importancia y cuantificación de sus consecuencias sociales y/o económicas. (Acosta, Gómez, & Márquez, 2011)

Tasa de descuento Riesgo País: La tasa de descuento de riesgo país es un concepto económico que ha sido abordado académica y empíricamente mediante la aplicación de metodologías de la más variada índole: desde la utilización de índices de mercado como el índice EMBI de países emergentes de Chase-JPmorgan hasta sistemas que incorpora variables económicas, políticas y financieras. (Ecuador, Contenido Banco Central del Ecuador, 2016)

Capítulo 3. Metodología

3.1. Tipo de investigación

Según Hurtado, J. (2007), la investigación comparativa por lo general se realiza con dos o más grupos, y su objetivo es comparar el comportamiento de uno o más eventos en los grupos observados. Requiere como logro anterior la descripción del fenómeno y la clasificación de los resultados (Hurtado, 2007).

Por lo tanto el caso de estudio que se está investigando, trata de realizar un estudio comparativo en base a los períodos anteriores de la gestión de la calidad durante los años 2014, 2015 y 2016 la cual reflejará resultados para determinar las diferencias del sistema anterior con el sistema actual o el que se pondrá en vigencia por el bien de la institución.

De acuerdo a Bunge, (1981), la investigación analítica es aquella que trata de entender las situaciones en términos de las relaciones de sus componentes e intenta descubrir los elementos que componen cada totalidad y las interconexiones que da cuenta de su integración. El resultado es la identificación de los aspectos ocultos a los que no puede llegarse con una mera descripción. Es importante no confundir el análisis como procesamiento de datos, propio de cualquier tipo de investigación, con la investigación analítica (Bunge, 1981)

Va ligado al tema del proyecto actual este tipo de investigación porque se analiza la gestión de la calidad desde sus principios tales como, las normas ISO, y aspectos determinantes que se consideran relevantes para esclarecer los componentes detalle por detalle de la investigación.

Según Hurtado, J. (2007), en la investigación explicativa se trata de encontrar posibles relaciones, a veces causales, respondiendo a las preguntas por qué y cómo del evento estudiado. La investigación explicativa no se conforma con descripciones detalladas. Intenta descubrir leyes y principios, y generar modelos explicativos y teorías. Esta investigación requiere como objetivos específicos la

descripción y la comparación para poder identificar los procesos que permiten explicar el evento. Es a partir de la investigación explicativa que el investigador plantea relaciones de causalidad y procesos explicativos (Hurtado, 2007).

Por lo tanto, el diseño del presente proyecto se torna también explicativo porque se intenta descifrar las relaciones teóricas que tiene la gestión de la calidad con el desarrollo organizacional de la Universidad con el fin de comparar los sistemas anteriormente ejecutados con la reforma que se está realizando por el bien de la institución, explicando en base a términos generales como se encuentra constituido con un sistema de gestión de la calidad.

De acuerdo a Weiss (1987), la investigación evaluativa se detalla la intención de este tipo de investigación es medir los efectos de un programa por comparación con las metas que se propuso lograr, a fin de tomar decisiones subsiguientes acerca de dicho programa, para mejorar la ejecución futura (Weiss, 1987)

La presente investigación se considera evaluativa debido a que llega a medir los efectos que se obtendrán como resultado, en la comparación de la gestión de calidad y por ende se cumple con el objetivo de evaluar los fallos que existían en el sistema. Consiguiendo respuestas positivas o negativas consecuentemente después de proponer el proyecto actual.

3.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis se refiere al qué o quién objeto de la investigación (SIISE, 2009). Con esta definición, la realización de este trabajo parte de la premisa de analizar cada uno de los criterios, subcriterios e indicadores de calidad que se impone por el organismo evaluador de los años 2013, 2014, 2015 y 2016.

La investigación consistió en el estudio de cada indicador para lo cual se determinó evidencias necesarias, tareas pertinentes a realizar, responsables, cálculo del indicador basado en cifras institucionales, resultado institucional y utilidad de indicador.

Es importante señalar que la obtención de cifras institucionales y datos requeridos fue factible mediante el apoyo y colaboración de toda la comunidad universitaria.

A partir de la información expuesta se analizara la incidencia de la gestión de la calidad en el desarrollo organizacional de la ULEAM. El cual se enfocó específicamente el Departamento de Evaluación Interna de la Universidad

3.3. Técnicas y tratamiento de la investigación

A fin de obtener información necesaria es importante contar con fuentes primarias como secundarias, tales como: la observación directa, Entrevistas a personas vinculadas con el tema, fuentes bibliográficas especializadas, mediante los libros, revistas y demás documentos relativos al caso de estudio, además sitios web.

El tratamiento que se da a la información parte de una recopilación de informes de la evaluación preliminar fue proporcionado por el Director del Departamento de Evaluación Interna, quien siempre manifestó gran interés por el proyecto presentado, luego se procede a una organización de los mismos para realizar el análisis y la síntesis que darán como resultado la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Se considera cuidadosamente las valoraciones y ponderaciones de la autoevaluación para construir con estos resultados un Plan de Mejoramiento que permita mantener un ritmo permanente del mejoramiento de las actividades con un alto compromiso de calidad.

3.4. Esquema del diseño de investigación

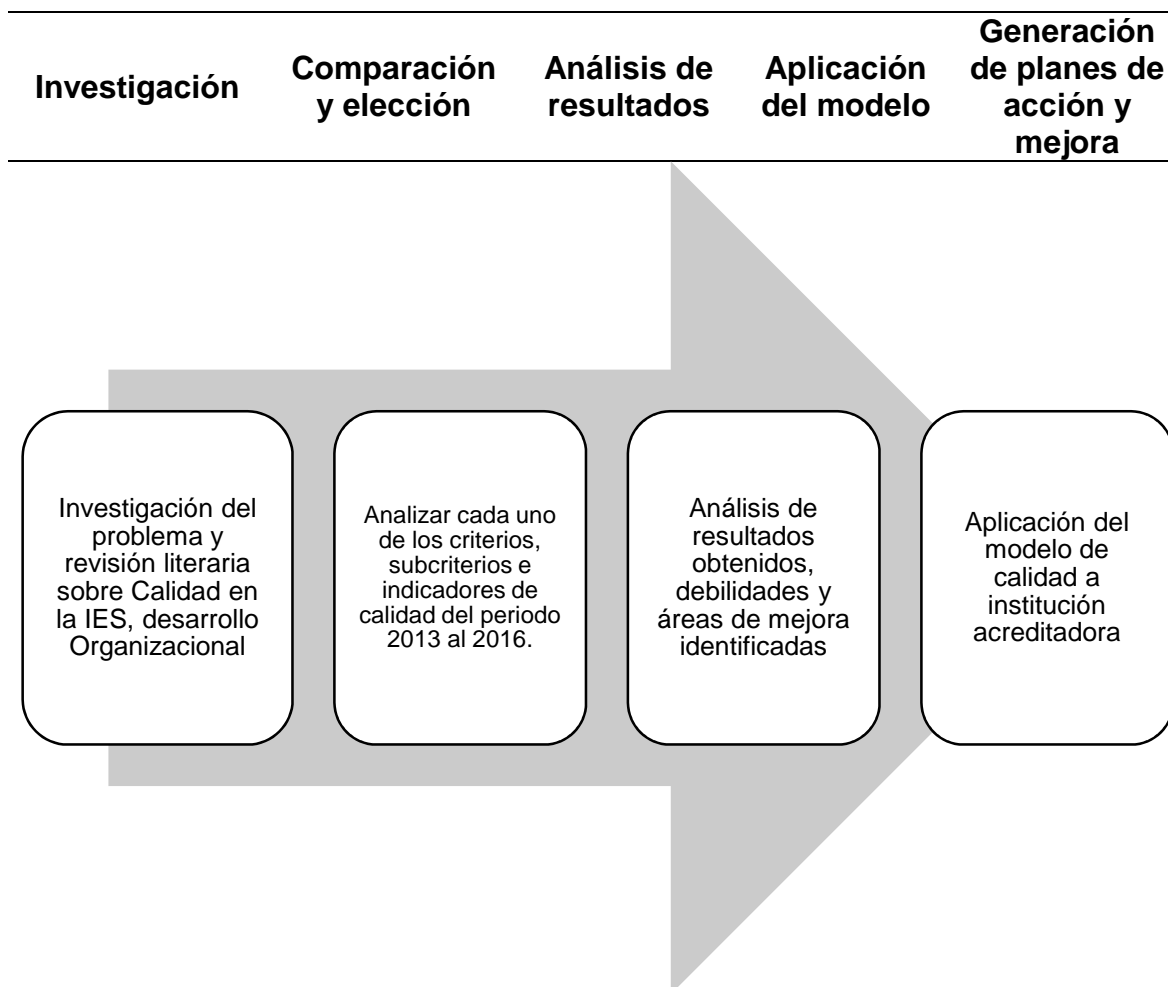


Figura 6. Esquema de investigación
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 4. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de la Calidad	Es una serie de actividades coordinadas que se llevan a cabo sobre un conjunto de elementos para lograr la calidad de los productos o servicios que se ofrecen al cliente.	Los Sistemas de Gestión de la Calidad son un conjunto de normas y estándares internacionales que se interrelacionan entre sí para hacer cumplir los requisitos de calidad que una empresa requiere para satisfacer a sus clientes a través de una mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> -Academia. -Estudiantes. -Infraestructura. -Vinculación. -Investigación. -Organización. 	Ver anexo A
Desarrollo organizacional.	Es un proceso que aplica los conocimientos y métodos de las ciencias de la conducta para ayudar a las empresas o instituciones a crear la capacidad de cambiar y mejorar su eficiencia, entre otras cosas un nivel más alto de calidad de vida laboral.	El desarrollo organizacional va asociando con variables como el cambio organizacional, trabajo en equipo, cultura organizacional y liderazgo para mejorar su eficiencia de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> -Cambio organizacional. -Trabajo en equipo. -Cultura organizacional. -Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Procesos de cambios. - Trabajo en conjunto. -Innovación y toma de riesgos. -Responsabilidad.

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

3.5. Matriz de consistencia

Tabla 5. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
Por medio del estudio para el desarrollo de un sistema de gestión de la calidad, ¿Cómo ha evolucionado el desarrollo organizacional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí con el cumplimiento de los criterios, subcriterios e indicadores de calidad impuesto por el organismo evaluador?	OBJETIVO GENERAL Analizar la incidencia de la gestión de la calidad en el desarrollo organizacional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM, con el cumplimiento de los criterios, subcriterios e indicadores de calidad impuesto por el Organismo Evaluador.		Variable independiente: Gestión de la Calidad. Indicador: Ver capítulo 2
PROBLEMAS ESPECIFICOS -¿Cómo se desarrolla el campo de investigación como marco teórico para el estudio de la gestión de la calidad y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?	OBJETIVOS ESPECIFICOS Desarrollar un marco teórico que abarque el campo de investigación para el estudio de la gestión de la calidad y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.	Cómo favorece la gestión de la calidad en el cumplimiento de los criterios, subcriterios e indicadores, para generar un buen desarrollo organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.	Variable dependiente: Desarrollo organizacional. Indicador: Trabajo en conjunto. Procesos de cambios. Innovación y toma de riesgos. Responsabilidad.
-¿Cuál es la incidencia que tienen los criterios, subcriterios e indicadores de calidad en el desarrollo organizacional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?	Determinar la incidencia que tienen los criterios, subcriterios e indicadores de calidad en el desarrollo organizacional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.		
-¿Cuál es el modelo de desarrollo organizacional que se basa en los criterios de calidad para la educación superior?	Proponer un modelo de desarrollo organizacional basado los criterios de calidad para la educación superior		

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Capítulo 4. Diagnóstico

4.1. Hipótesis y variables/prueba de hipótesis

H0:

La gestión de la calidad incide en el desarrollo organizacional

Se acepta la H0, si P valor es $< 0,5$.

H1:

La gestión de la calidad no incide en el desarrollo organizacional

Se acepta la H1, si P valor es $> 0,5$.

4.1.1. Análisis de regresión polinomial: DO vs A

La ecuación de regresión es

$$DO = 0,8897 - 8,040 A + 24,83 A^2$$

$$S = 0,0363453 \quad R\text{-cuad.} = 61,1\% \quad R\text{-cuad. (Ajustado)} = 0,0\%$$

Tabla 6 - Análisis de varianza DO vs A

Fuente	GL	SC	MC	F	P
Regresión	2	0,0020754	0,0010377	0,79	0,624
Error	1	0,0013210	0,0013210		
Total	3	0,0033964			

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Tabla 7 - Análisis de varianza secuencial DO vs A

Fuente	GL	SC	F	P
Lineal	1	0,0002814	0,18	0,712
Cuadrático	1	0,0017940	1,36	0,451

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

H0: P valor $< 0,5$

H0: 0,451 $< 0,5$

Se acepta la H0 y se rechaza la H1.

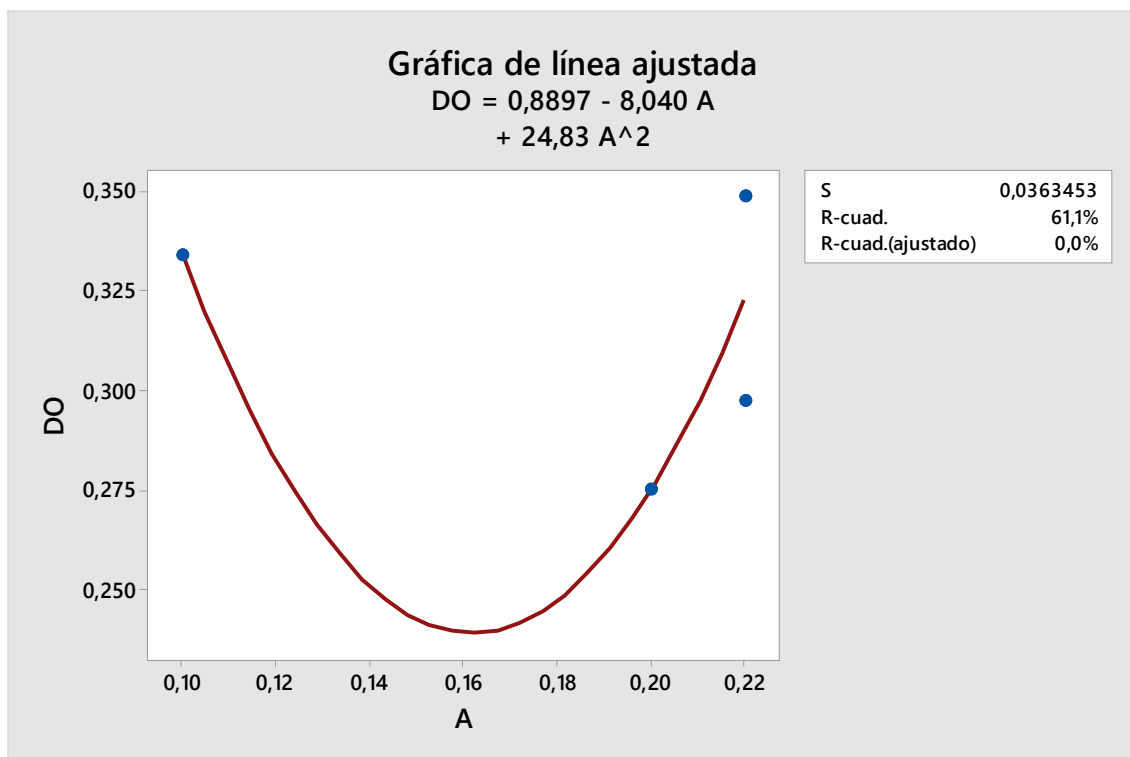


Figura 7 - Línea ajustada: DO vs. A
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

4.1.2. Análisis de regresión polinomial: DO vs E

La ecuación de regresión es
 $DO = 0,2356 + 2,551 E - 17,85 E^2$

S = 0,0547742 R-cuad. = 11,7% R-cuad. (Ajustado) = 0,0%

Tabla 8 - Análisis de varianza DO vs E

Fuente	GL	SC	MC	F	P
Regresión	2	0,0003962	0,0001981	0,07	0,940
Error	1	0,0030002	0,0030002		
Total	3	0,0033964			

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Tabla 9 - Análisis de varianza secuencial DO vs E

Fuente	GL	SC	F	P
Lineal	1	0,0000868	0,05	0,840
Cuadrático	1	0,0003094	0,10	0,802

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

H1: P valor > 0,5

H1: 0,802 > 0,5

Se acepta la H1 y se rechaza la H0.

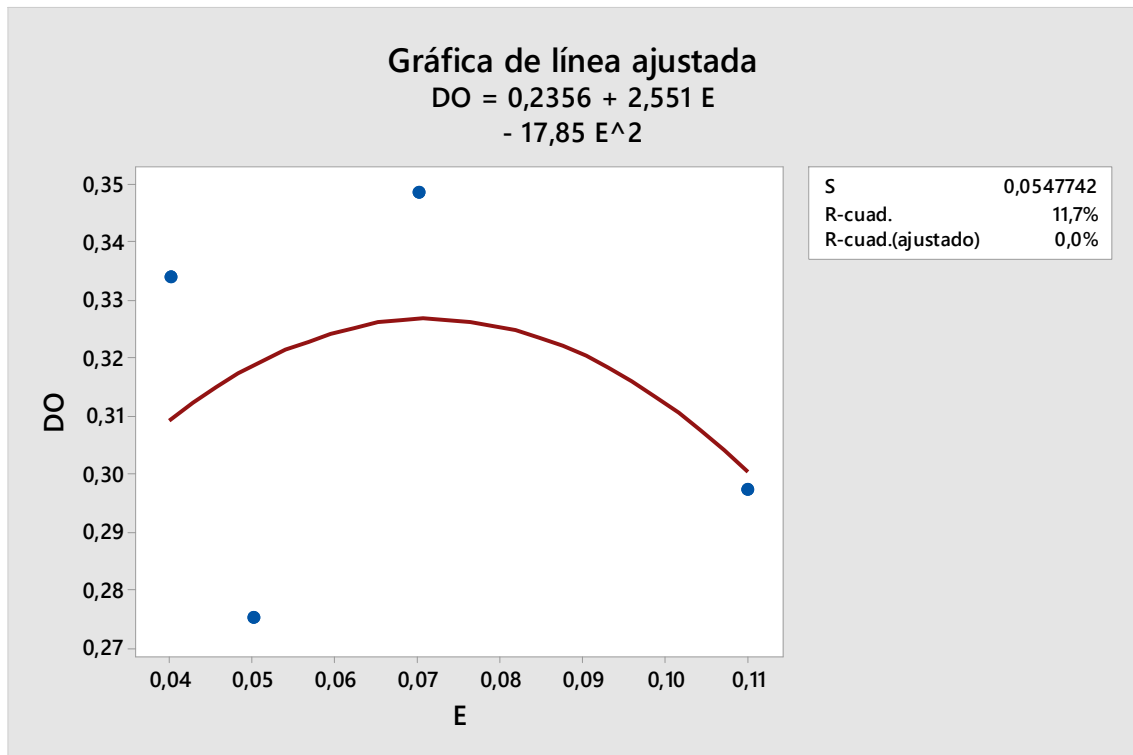


Figura 8 - Línea ajustada: DO vs E

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

4.1.3. Análisis de regresión polinomial: DO vs I

La ecuación de regresión es
 $DO = 0,3276 - 2,456 I + 34,30 I^2$

S = 0,0225113 R-cuad. = 85,1% R-cuad. (Ajustado) = 55,2%

Tabla 10 - Análisis de varianza DO vs I

Fuente	GL	SC	MC	F	P
Regresión	2	0,0028896	0,0014448	2,85	0,386
Error	1	0,0005068	0,0005068		
Total	3	0,0033964			

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Tabla 11 - Análisis de varianza secuencial DO vs I

Fuente	GL	SC	F	P
Lineal	1	0,0005230	0,36	0,608
Cuadrático	1	0,0023666	4,67	0,276

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

H0: P valor < 0,5

H0: 0,276 < 0,5

Se acepta la Ho y se rechaza la H1.

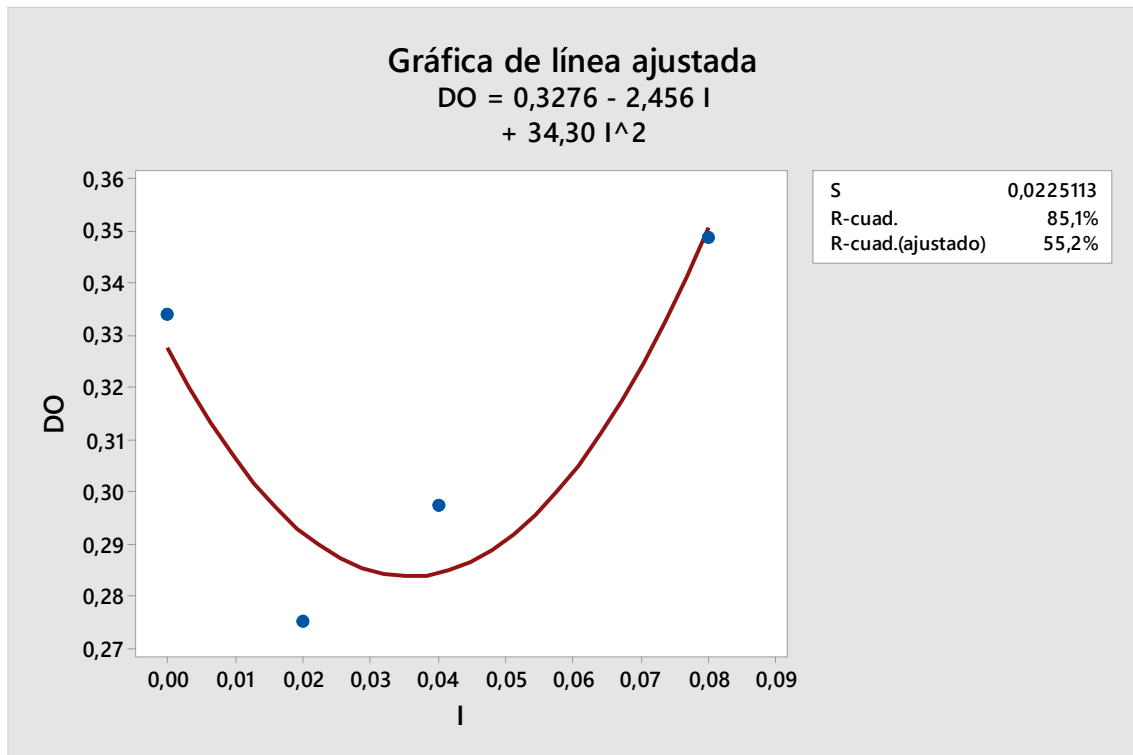


Figura 9 - Línea ajustada: DO vs I

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

4.1.4. Análisis de regresión polinomial: DO vs O

La ecuación de regresión es

$$DO = 0,09835 + 23,19 O - 552,0 O^2$$

$$S = 0,0102530 \quad R\text{-cuad.} = 96,9\% \quad R\text{-cuad. (Ajustado)} = 90,7\%$$

Tabla 12 - Análisis de varianza DO vs O

Fuente	GL	SC	MC	F	P
Regresión	2	0,0032912	0,0016456	15,65	0,176
Error	1	0,0001051	0,0001051		
Total	3	0,0033964			

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Tabla 13 - Análisis de varianza secuencial DO vs O

Fuente	GL	SC	F	P
Lineal	1	0,0002442	0,15	0,732
Cuadrático	1	0,0030470	28,98	0,117

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

H0: P valor < 0,5

H0: 0,117 < 0,5

Se acepta la H0 y se rechaza la H1.

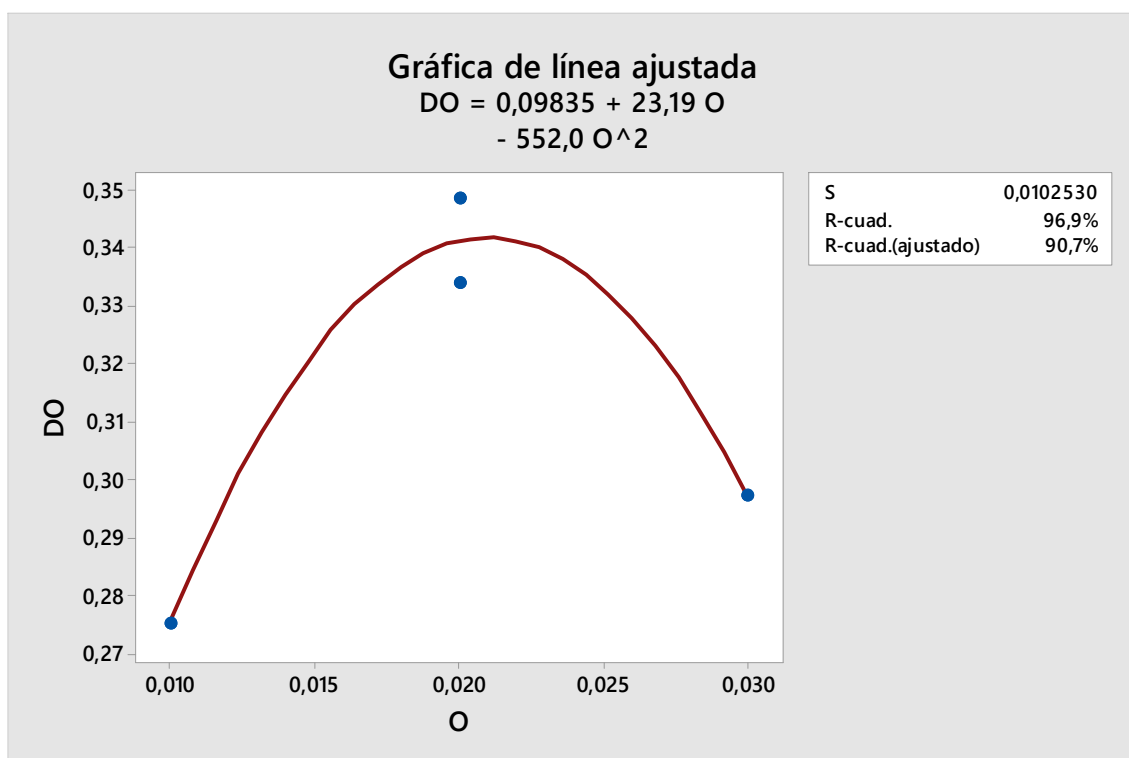


Figura 10 - Línea ajustada: DO vs O

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

4.1.5. Análisis de regresión polinomial: DO vs N

La ecuación de regresión es

$$DO = - 2,724 + 65,57 N - 351,0 N^2$$

S = 0,0363453 R-cuad. = 61,1% R-cuad. (Ajustado) = 0,0%

Tabla 14 - Análisis de varianza DO vs N

Fuente	GL	SC	MC	F	P
Regresión	2	0,0020754	0,0010377	0,79	0,624
Error	1	0,0013210	0,0013210		
Total	3	0,0033964			

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Tabla 15 - Análisis de varianza secuencial DO vs N

Fuente	GL	SC	F	P
Lineal	1	0,0011794	1,06	0,411
Cuadrático	1	0,0008960	0,68	0,561

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Ho: P valor < 0,5

Ho: 0,411 < 0,5

Se acepta la Ho y se rechaza la H1.

Estableciendo en este caso que el comportamiento de los datos se maneja linealmente.

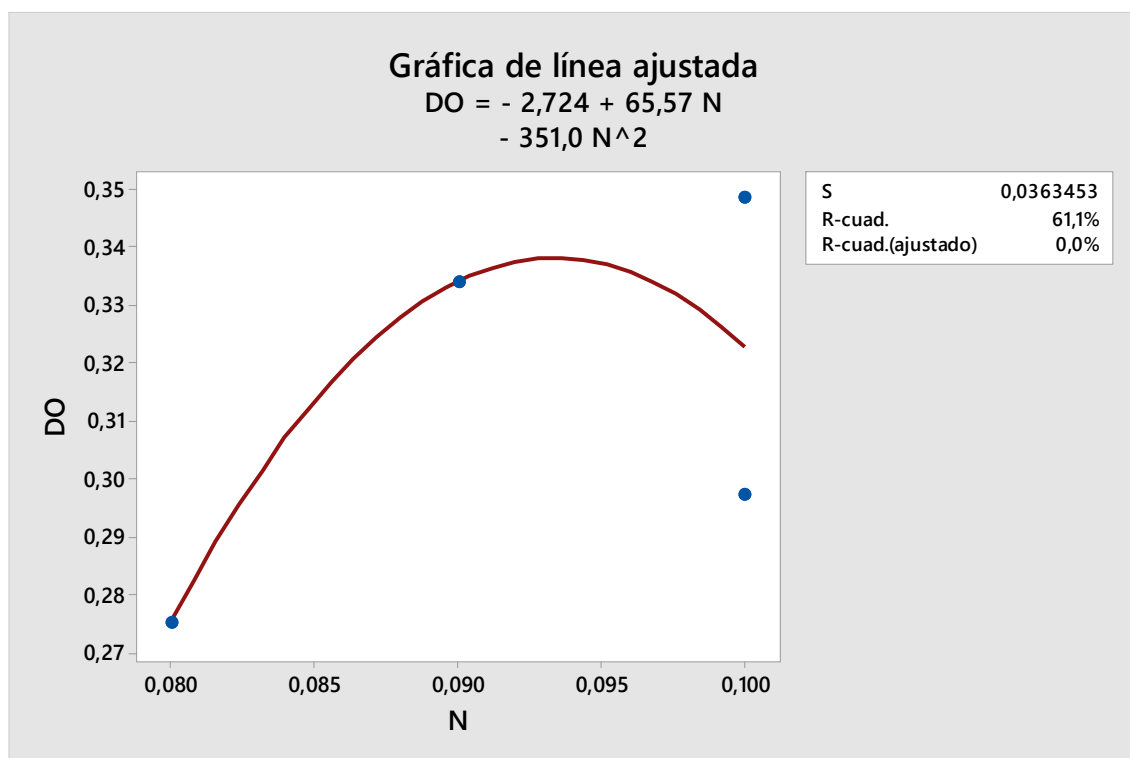


Figura 11 - Línea ajustada: DO vs N

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS EN EL PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

Bajo los resultados emitidos en la regresión polinomial de la hipótesis planteada, notamos que la gestión de la calidad si incide en el desarrollo organizacional especialmente en los criterios de Academia, Investigación, Organización e Infraestructura, éste último con un comportamiento de datos lineal; porque se puede controlar en base a un nuevo modelo de desarrollo organizacional una mejora para alcanzar una categorización elevada. El criterio Estudiantes, no incide en el desarrollo organizacional, porque el criterio depende mucho del seguimiento que se realiza a los estudiantes antes, durante y después de su período de estudio en la institución, por lo tanto al proponer un nuevo modelo de Desarrollo Organizacional no derivaría una mejora al mismo porque los estudiantes no intervienen en el personal docente y administrativo.

4.2. Resultados y Discusión

Esta fase se orienta a determinar un análisis de la situación en la que se encuentra la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en el proceso de Autoevaluación de los años 2013, 2014, 2015 y 2016 solicitado por el CEAACES.

El diagnóstico se fundamentó en el modelo de evaluación del CEAACES enmarcado en la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, así como leyes y reglamentos conexos, en los cuales determina los procesos a realizar, esto es la Autoevaluación, la Evaluación Externa y la Acreditación.

El Modelo de Evaluación Institucional del CEAACES 2013, orienta la autoevaluación con fines de acreditación institucional de las universidades y escuelas politécnicas que conforman el Sistema de Educación Superior. El modelo de evaluación responde a los planteamientos y filosofía de un modelo de excelencia o Calidad Total, cuya herramienta básica es el Ciclo Deming con cuatro acciones:

1. Planear, proyecto de autoevaluación
2. Hacer, proceso autoevaluación
3. Verificar, evaluación externa
4. Actuar, planes de mejora

La evaluación comprende todas sus funciones y actividades: enseñanzas y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario (UNESCO, 1998).

La información verificada es sometida a pruebas de consistencia y coherencia por parte del equipo del CEAACES, realizando el análisis y diagnóstico para finalmente emitir el informe de evaluación que permitirá al CEAACES tomar las decisiones para determinar la acreditación de las IES.

El CEAACES ha generado tres Modelos de Evaluación Institucional:

1. Modelo de Evaluación para IES que tengan programas de pregrado

2. Modelo de Evaluación para IES que tengan programas de posgrado
3. Modelo de Evaluación para IES que tengan programas de pregrado y posgrado

En este caso la ULEAM tiene que regirse por el Modelo de Evaluación para IES que tienen pregrado y posgrado. Las fases que se han considerado para la Evaluación Institucional son:

- ✓ Autoevaluación: Que es ejecutada por la ULEAM
- ✓ Evaluación Externa: Que la ejecuta el CEAACES por intermedio de un equipo de evaluadores externos, y,
- ✓ Acreditación: Que la realiza el CEAACES.

La autoevaluación: el riguroso proceso de análisis que una institución realiza sobre la totalidad de sus actividades institucionales o de una carrera, programa o posgrado específico, con amplia participación de sus integrantes, a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y mejorar la calidad académica.

El proceso de autoevaluación institucional, tiene como objetivos fundamentales: el mejoramiento continuo de todas sus funciones y la rendición social de cuentas. La planificación y ejecución de la autoevaluación estará a cargo de cada una de las instituciones de educación superior, en coordinación con el Consejo de evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

En la autoevaluación se considera los referentes de calidad obligatorios que establece el CEAACES para las IES que tienen pregrado y posgrado, hace la presentación en lo que se denomina el Árbol de Criterios cuyos componentes son:

- ✓ Criterios: 5
- ✓ Subcriterios N1: 10
- ✓ Subcriterios N2: 5

✓ Subcriterios N3: 2

✓ Indicadores: 46

Los criterios contienen los elementos básicos de calidad para evaluar el objeto de la evaluación, los mismos que se derivan de las funciones que desarrolla la ULEAM en cada una de sus actividades. El análisis de la calidad depende de:

1. Academia,
2. Eficiencia Académica,
3. Investigación
4. Organización, y
5. Infraestructura.

Tabla 16. Criterios básicos de calidad establecidos por el CEAACES

Código	Criterios	Indicadores
A	1 – ACADEMIA	16
A1	1.1 Posgrado	3
A2	1.2 Dedicación	4
A3	1.3 Carrera Docente	9
B	2.-EFICIENCIA ACADEMICA	5
C	3.- INVESTIGACION	4
D	4.- ORGANIZACION	10
D1	4.1 Vinculación Colectividad	3
D2	4.2 Transparencia	3
D3	4.3 Gestión Interna	2
D4	4.4 Reglamentación	2
E	5.- INFRAESTRUCTURA	11
E1	5.1 Biblioteca	4
E2	5.2 TIC	3
E3	5.3 Espacios Docentes	2
E4	5.4 Calidad de Aulas	1
E5	5.5 Espacios de Bienestar	1

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Luego del análisis de los datos y confrontados con las evidencias recopiladas se realizaron los cálculos respectivos en función de las formulas y condicionantes que corresponden a cada indicador, obteniendo los respectivos resultados en cada uno de ellos (ver Anexo A).

Los resultados de la Autoevaluación se realizan en base a la ponderación de los criterios proporcionada por el CEAACES y la distribución de los valores de los indicadores que fue analizada por la Comisión de Evaluación Interna, CEI (ver Anexo B, B-1, B2, B-3).

4.3 Análisis, interpretación y discusión de resultados

A.CRITERIO: ACADEMIA

A.1 SUBCRITERIO: Posgrado

INDICADOR A.1.1: Formación de posgrado

Definición: Es una agregación ponderada entre el porcentaje de docentes de la IES que tienen título de PhD o su equivalente, y el porcentaje de docentes de la IES que tienen título de maestría.

Tabla 17. Formación de postgrado

	Períodos	Puntaje obtenido
Formación de postgrado	2013	4,80%
	2014	1,77%
	2015	3,86%
	2016	4,29%
	2018	0,0384
Pronóstico	2020	0,039

La calificación ideal es el valor mínimo del 8,00%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

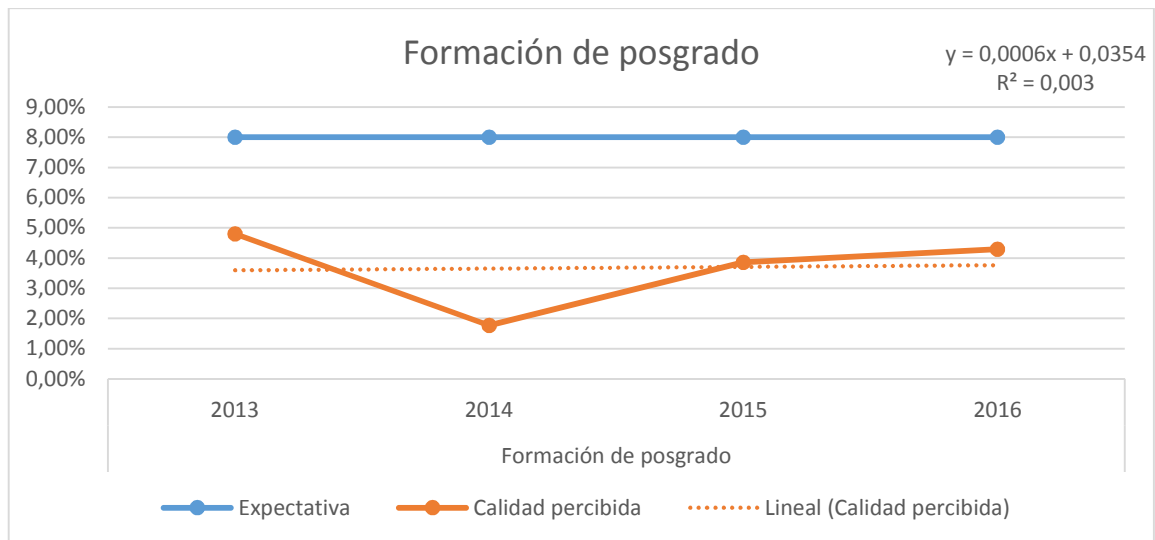


Figura 12. Formación de postgrado
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Formación de posgrado** durante las evaluaciones y autoevaluaciones posee niveles medios ya que la brecha con respecto a la expectativa es poca para satisfacer la calidad debido que el estándar mínimo de calidad para cumplir con este requisito es del 40% de doctores, es decir el estándar toma el valor de 64% pero en el presente estudio comparativo, el indicador será calificado sobre el 8%, de acuerdo a la evaluación emitida por el CEAACES.

Como se puede observar en la tabla 17 de dicha investigación teniendo valores de: 4,80% en el período 2013, mejorando el porcentaje porque es de vital interés de las autoridades; 1,77% en el período 2014, no alcanzando el valor ideal; 3,86% en el período 2015 porque tiene un escaso número de docentes con formación PhD; y 4,29% en el período 2016, porque no se cuenta con una estrategia de formación o captación doctoral.

Se realizó además, un pronóstico para enfocarlos a los años de 2018 y 2020, en lo que se evidencia según la figura 12, que la tendencia decaerá levemente, según la proyección, debido que en el período 2014, por la evaluación del CEAACES, no se alcanzó el valor ideal, por lo tanto por aquel resultado obtenido su tendencia será de decrecimiento para los años posteriores.

SUBCRITERIO: Posgrado

INDICADOR A.1.2: Posgrado en formación

Definición: Es el porcentaje de la agregación ponderada del número de docentes que se encuentran realizando un curso de PhD, y el número de docentes que están realizando un curso de maestría; con respecto al total de docentes que aún no tienen título de PhD o maestría.

Tabla 18. Posgrado en formación

	Períodos	Puntaje obtenido
Posgrado en formación	2013	0,44%
	2014	0,00%
	2015	0,30%
	2016	0,40%
Pronóstico	2018	0,0034
	2020	0,0036

La calificación mínima ideal es del 1,60%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

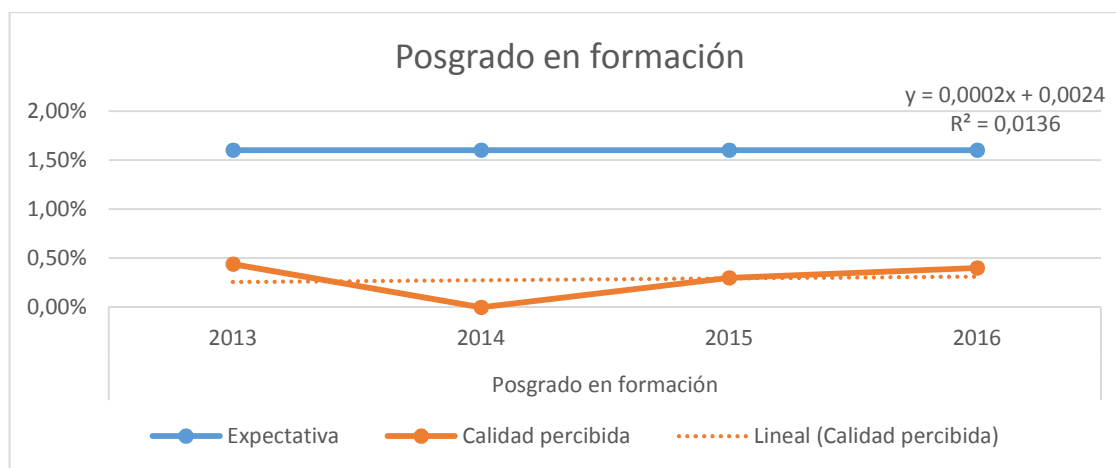


Figura 13. Posgrado en formación

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Posgrado en formación**, ha dado resultados relativamente bajos con respecto a la expectativa de calidad porque se debe reflejar mediante acciones concretas la estrategia de formación de maestros y doctores. Es evaluado mediante

el presente estudio comparativo con un porcentaje mínimo del 1,60%. Además evidenciados según la tabla 18, los siguientes valores: 0,44%, en el período 2013, debido a que se inicia con un crecimiento por el interés de la Institución y de los docentes en postgrados; en el período 2014, su valoración es nula, es decir fuera del valor ideal emitida por la evaluación del CEACCES, 0,30% en el período 2015, la Institución no cuenta con una planificación que permita asignar becas en forma equitativa y acorde a las necesidades académicas de las carreras; y 0,40% en el período 2016, debido a que existen docentes con título de tercer nivel que no están en formación de postgrado.

El pronóstico se proyecta a los años 2018 y 2020 la cual señala según la figura 13, una tendencia constante para este indicador porque se tiene a corto plazo, acciones implementadas para fortalecer la formación de posgrado.

SUBCRITERIO: Posgrado

INDICADOR A.1.3: Doctores TC

Definición: Es el porcentaje de profesores a tiempo completo que poseen título de PhD (o su equivalente) registrado en la SENESCYT, con respecto al total de docentes a tiempo completo.

Tabla 19 - Doctores TC

	Períodos	Puntaje obtenido
Doctores TC	2013	1,77%
	2014	0,00%
	2015	0,69%
	2016	0,92%
	2018	0,0036
Pronóstico	2020	0,0017

La calificación mínima ideal es del 6,40%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

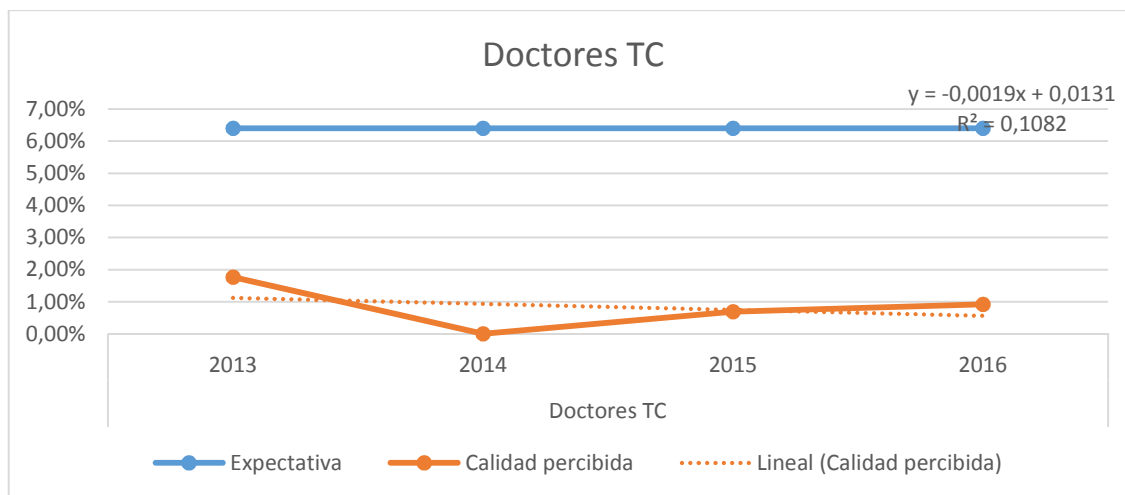


Figura 14. Doctores TC
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Doctores a TC**, durante las autoevaluaciones y la evaluación, según la tabla 19, consigue ponderaciones bajas comparadas con la expectativa, es decir la brecha de calidad es significativa, porque el porcentaje mínimo esperado es de 55% de doctores en el universo de profesores a tiempo completo. Es calificado según el presente estudio comparativo con un porcentaje mínimo del 6,40%.

A continuación se señalan los siguientes resultados: 1,77% en el período 2013, porque inicia aunque con un porcentaje bajo de acuerdo al mínimo, con un crecimiento de docentes preparados a este nivel y que están a tiempo completo; en el período 2014, su valoración se encuentra fuera del valor ideal; 0,69% en el período 2015 tiene implementada una estrategia de captación de PhD y 0,92% en el período 2016, la Institución tiene porcentaje de docentes con PhD Y existe una mejora con la anterior autoevaluación. Además se realizó un pronóstico para los años 2018 y 2020 en este indicador mostrando según la figura 14, una tendencia relativamente decreciente debido a que en el período 2014 de la evaluación emitida por el CEAACES, el valor se consideró fuera del ideal, de acuerdo a esto su tendencia bajará pero no significa que el indicador a futuro pueda cumplir con su requisito.

A.2 SUBCRITERIO N1: Dedicación

SUBCRITERIO N2: Tiempo Completo

INDICADOR A.2.1.1: Estudiantes por docente TC

Definición: Es el promedio de estudiantes por cada docente a tiempo completo.

Tabla 20. Estudiantes por docentes a TC

	Periodos	Puntaje obtenido
Estudiantes por docentes a TC	2013	2,34%
	2014	2,17%
	2015	2,70%
	2016	2,70%
Pronóstico	2018	0,0288
	2020	0,0304

La calificación mínima ideal es del 2,70%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

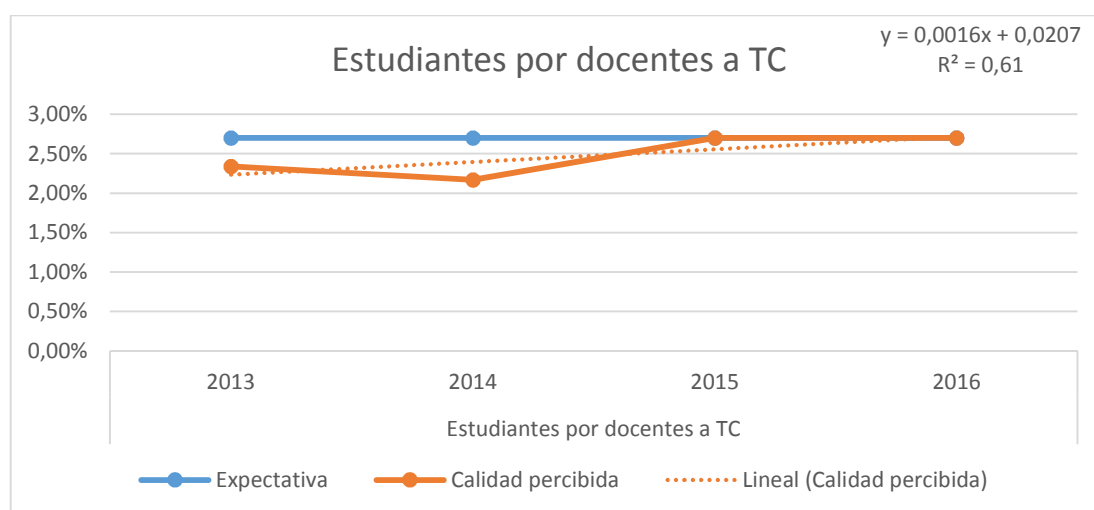


Figura 15. Estudiantes por docentes a TC

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Estudiantes por docentes a TC**, durante las evaluaciones y autoevaluaciones en los últimos períodos cumple con los niveles de calidad, ya que la diferencia con la brecha es mínima en los primeros períodos, debido a que existe una relación máxima de 30 estudiantes por un docente a Tiempo Completo. La calificación se torna en base a la evaluación emitida por el CEAACES que fue la mínima de 2,70%. Se puede observar en la tabla 20 que los resultados son los siguientes: 2,34% en el período 2013, porque el indicador demuestra acercamiento al nivel aceptable de crecimiento por la incorporación de docentes a tiempo completo; 2,17% en el período de diciembre 2014, según la evaluación del

CEAACES no se alcanza el valor ideal; en los períodos 2015 y 2016, el porcentaje obtenido se encuentra dentro del estándar establecido.

Además se realizó un pronóstico para enfocarlos a los años 2018 y 2020 como aparece en la figura 15, en lo que se evidencia que se debe llevar una serie de monitoreos continuos para mantener constante la tendencia del comportamiento del indicador porque es positiva al cumplir con los requisitos otorgados por el CEAACES.

SUBCRITERIO N1: Dedicación

SUBCRITERIO N2: Tiempo Completo

INDICADOR A.2.1.2: Horas – clases docentes TC

Definición: Es el número promedio de horas-clase por semana, que dictan los profesores a tiempo completo

Tabla 21. Hora clase TC

	Períodos	Puntaje obtenido
Hora clase TC	2013	1,40%
	2014	1,40%
	2015	1,40%
	2016	1,40%
Pronóstico	2018	0,014
	2020	0,014

La calificación mínima ideal es del 1,40%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

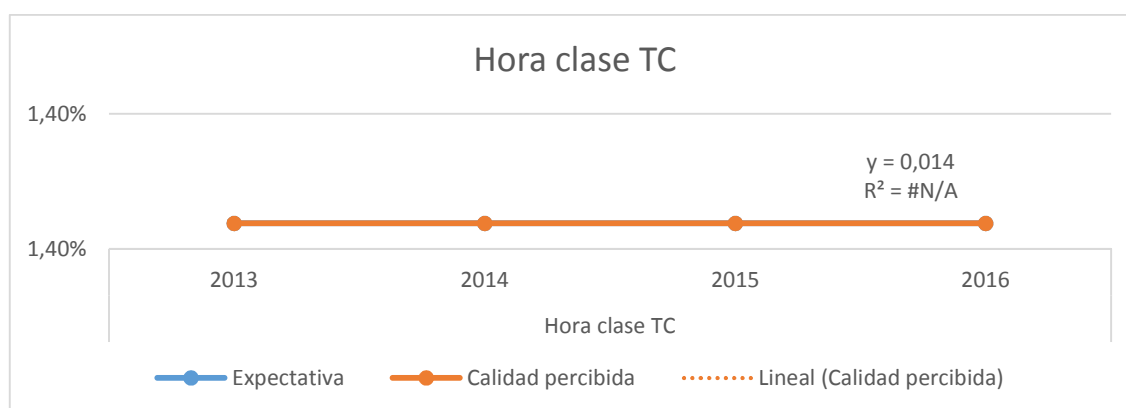


Figura 16. Hora clase TC

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Mientras que el indicador **Hora clase docentes TC**, según la tabla 21, cumple con los valores de expectativa para satisfacer la calidad ya que los profesores a TC necesitan dedicar tiempo a todas las actividades relacionadas con los procesos sustantivos, y para lograrlo se les asignan un valor de horas promedio que van de 3 a 16 horas por todos los períodos que ha sido evaluado y autoevaluado la institución, este indicador se mantiene con un 1,40% de calificación y sin inconvenientes.

El pronóstico respectivo para los años 2018 y 2020 para aquel indicador, según la figura 16, no demostrará efectos crecientes ni decrecientes en la tendencia debido a su cumplimiento de nivel requerido.

SUBCRITERIO N1: Dedicación

SUBCRITERIO N2: Tiempo parciales y Medio Tiempo.

INDICADOR A.2.2.1: Horas – clase MT/TP

Definición: Es el número promedio de horas-clase por semana, que dictan los profesores a medio tiempo o tiempo parcial.

Tabla 22 - Hora clase MT/TP

	Períodos	Puntaje obtenido
Hora clase MT/TP	2013	1,20%
	2014	0,00%
	2015	1,03%
	2016	1,01%
Pronóstico	2018	0,0095
	2020	0,01

La calificación mínima ideal es del 1,20%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

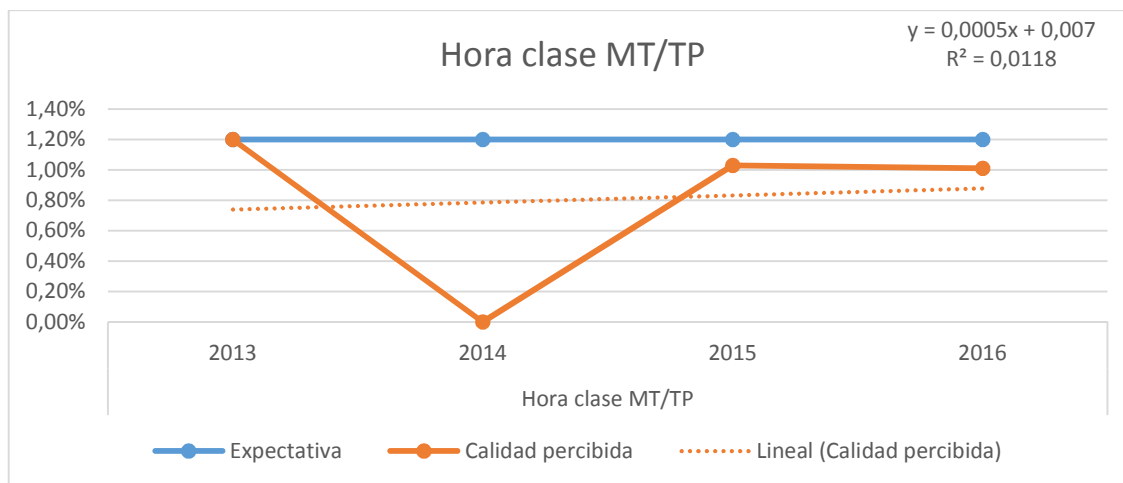


Figura 17. Hora clase MT/TP
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Según los resultados adjuntos del Subcriterio Dedicación, se refleja que la calidad percibida en el indicador: **Hora clase TP/MT**, no cumple totalmente con los valores de expectativa para satisfacer la calidad según la tabla 22 de la presente investigación. Esto se debe a que los profesores a TP, señalando que el estándar del rango definido es de 2 a 9 horas de clase como promedio, mientras que para los profesores a MT el estándar es de 10 horas clase como promedio. La calificación del indicador prevalece según la evaluación emitida por el CEAACES que es sobre el 1,20% como mínimo.

En el período 2013, se obtiene un porcentaje ideal, porque cumple con el nivel requerido y se recomienda monitorear el comportamiento del mismo. Mientras que el segundo período 2014, el cual la evaluación fue realizada por el organismo externo, la brecha de calidad decae en un 0% porque sobrepasa los horarios estimados exigidos por el indicador. Y en el período 2015 se cuenta con valores del 1,03% y 1,01% respectivamente al periodo 2016 porque en la impartición de clases tiene una ligera sobrecarga horaria en relación al estándar precisado por el indicador.

Por lo tanto el pronóstico respectivo, según la figura 17, para aquel indicador demostrará un porcentaje con tendencia levemente creciente para los años 2018 y 2020, reflejando así que las horas cargadas para el indicador se mostrarán elevadas y cumplirán con lo que se exige.

A.3 SUBCRITERIO N1: Carrera Docente

SUBCRITERIO N2: Estabilidad.

INDICADOR A.3.1.1: Titularidad

Definición: Es el porcentaje de docentes titulares con respecto a la planta docente en el período 2012. Se pondera el tiempo del docente como titular durante el período 2012.

Tabla 23.- Titularidad

	Períodos	Puntaje obtenido
Titularidad	2013	1,30%
	2014	0,89%
	2015	1,30%
	2016	1,30%
Pronóstico	2018	0,013
	2020	0,0134

La calificación ideal mínima es del 1,30%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

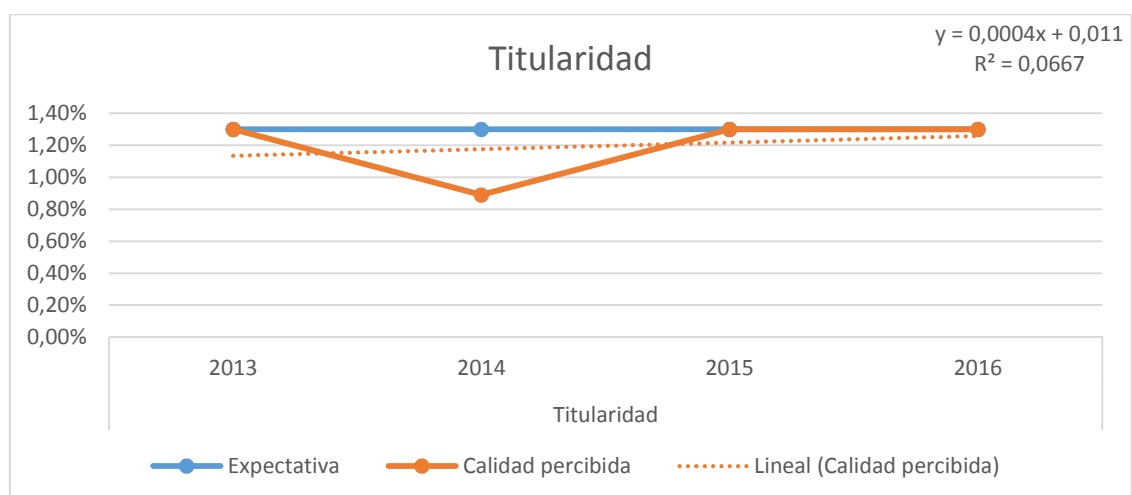


Figura 18. Titularidad

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Por lo tanto en el indicador **Titularidad**, las exigencias se cumplen teniendo una brecha de calidad muy cercana a la expectativa y se debe al desempeño del indicador teniendo como justificación que el 60% de los docentes sean titulares lo cual se cumple con satisfacción como se muestra en la tabla 23. Cabe recalcar que se trabaja sobre un porcentaje mínimo del 1,30% de acuerdo a la evaluación ejecutada por el CEAACES. En el período 2013, obtiene un valor de 0,89%, debido a que no se alcanzó el valor ideal calificada por el organismo evaluador por diferentes aspectos, al no obtener el porcentaje mínimo de profesores titulares en

la Institución. Mientras tanto en los períodos 2013 y 2016, la obtención del porcentaje fue de 1,30%, el cual satisface el indicador cumpliendo con los estándares de calidad, sin embargo se continua un con un monitoreo continuamente al comportamiento del indicador.

Por lo tanto el pronóstico respectivo para el indicador, señalará un porcentaje en forma creciente para los años 2018 y 2020, reflejando así que la mayoría de los docentes para esos períodos evaluados formen parte de ser titulares en la Institución.

SUBCRITERIO N1: Carrera Docente

SUBCRITERIO N2: Estabilidad.

INDICADOR A.3.1.2: Titularidad TC

Definición: Es el porcentaje de profesores a tiempo completo que son titulares.

Tabla 24. Titularidad TC

	Períodos	Puntaje obtenido
Titularidad TC	2013	1,90%
	2014	0,27%
	2015	1,77%
	2016	1,90%
Pronóstico	2018	0,0184
	2020	0,0199

La calificación ideal mínima es del 1,90%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

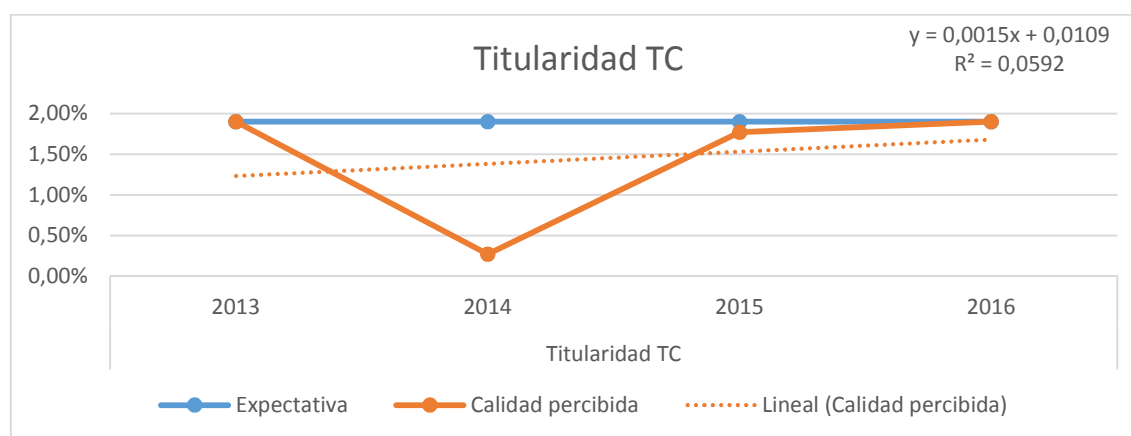


Figura 19. Titularidad TC

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Titularidad TC**, establece que los profesores deben dedicar su tiempo completo a las actividades de la Institución, por lo tanto se espera un mínimo de 75% que los docentes a TC sean titulares. Ante esta situación se evalúa el indicador por medio de comparaciones en los períodos y se califica sobre un porcentaje mínimo de 1,90%. Por consiguiente, según los datos de la tabla 24, en el período 2013, la Institución obtuvo el porcentaje ideal, satisfaciendo las expectativas de calidad, debido a que cumplió el nivel requerido y se recomendó realizar monitoreo al comportamiento del mismo.

En el período 2014, obtiene un valor de 0,27%, decayendo el porcentaje evaluado debido al análisis del CEAACES se tomó con respecto al indicador, concluyendo que no se alcanzó el valor ideal. El tercer período evaluado data del 2015, obtiene un porcentaje del 1,77%, debido al mejoramiento con respecto a la última evaluación, priorizando e implementando procesos de titulación a los docentes respectivos. Y por último en el período 2016, se califica con un 1,90%, debido a que se encuentra dentro del estándar establecido, considerando además acciones para incrementar el número de docentes titulares a tiempo completo. Por lo tanto, el pronóstico respectivo según la figura 19, señala que en los años 2018 y 2020, se refleja una tendencia de crecimiento del indicador, mientras tanto la Universidad continuaría con el monitoreo del comportamiento del mismo.

SUBCRITERIO N1: Carrera Docente

SUBCRITERIO N2: Institucionalización

SUBCRITERIO N3: Escalafón

INDICADOR A.3.2.1.3: Evaluación Docente

Definición: Evalúa si la IES posee criterios y mecanismos para la evaluación de las actividades asignadas a los docentes, con la participación de autoridades, pares académicos y de sus estudiantes.

Tabla 25. Evaluación Docente

Períodos	Puntaje obtenido
-----------------	-------------------------

Evaluación docente	2013	0,70%
	2014	0,35%
	2015	0,00%
	2016	0,35%
Pronóstico	2018	0
	2020	-0,0014

La calificación ideal mínima es del 0,70%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

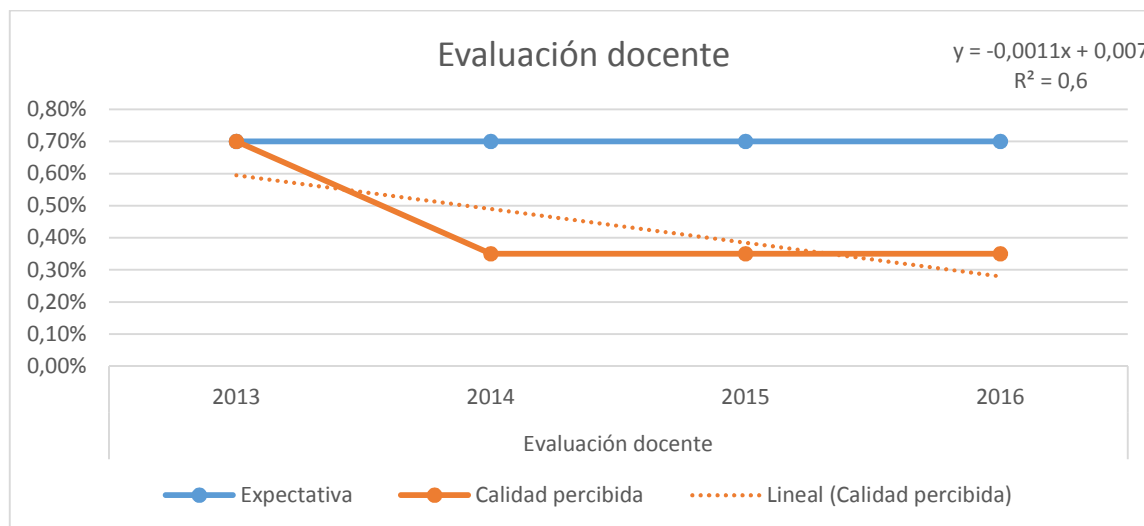


Figura 20. Evaluación docente

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Según los resultados adjuntos en la figura 20 del Subcriterio Carrera docente - Institucionalización, refleja que la calidad percibida en el indicador: **Evaluación docente**, estableciendo un sistema de evaluación docente integral por cada período académico, además enmarcado por una normativa interna que guía la toma de decisiones y vinculándose con la planificación institucional de capacitación docente.

Se evalúa en el presente estudio comparativo, alcanzando un valor mínimo de 0,70% según la calificación realizada por el CEAACES. Por lo tanto según la tabla 25 se muestran los siguientes resultados: en el primer período 2013 con un valor de 0,70%, se cumple con los valores de expectativa para satisfacer la calidad, porque se han aplicado los procesos de evaluación correspondientes. Luego en el período 2014 se reduce a un 0,35% la cual se evidencia porque no se regula el

seguimiento de las evaluaciones para los docentes de forma continua, además este resultado es originario del organismo externo.

En el período 2015, la brecha de calidad decae a 0%, aunque se encuentre reglamentado e instrumentado el sistema de evaluación, sin embargo no se evidencian aquellos resultados en la planificación institucional. Sin embargo en el siguiente período evaluativo 2016, se eleva el porcentaje a un 0,35%, debido a que se regula el sistema de evaluación, pero no se evidencia un proceso de seguimiento que guíe la toma de decisiones, ni medidas correctivas para mejorar el proceso de docente.

De acuerdo al cálculo al pronóstico, este indicador reflejará una proyección con tendencia decreciente en los períodos de 2018 y 2020, por consecuencia del período de abril 2016, al no acceder a medidas correctivas que permitan retroalimentar y mejorar el proceso docente, por lo tanto afectan en las próximas evaluaciones.

SUBCRITERIO: Carrera Docente

SUBCRITERIO N2: Institucionalización

SUBCRITERIO N3: Remuneraciones

INDICADOR A.3.2.2.1: Remuneración TC

Definición: Es la remuneración mensual promedio de los docentes a tiempo completo, durante el año 2012.

Tabla 26. Remuneración TC

	Períodos	Puntaje obtenido
Remuneración TC	2013	3,20%
	2014	2,65%
	2015	3,97%
	2016	4,29%
Pronóstico	2018	0,0468
	2020	0,0514

La calificación mínima ideal es del 7,20%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

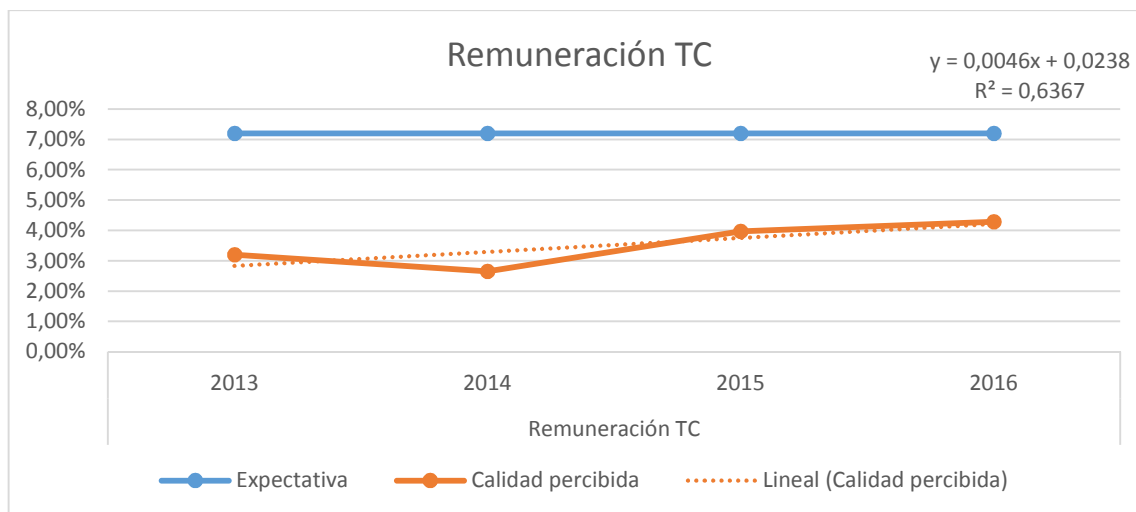


Figura 21. Remuneración TC
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Remuneración TC**, cumple con los valores de expectativa para satisfacer la calidad a medida que avanzaban las evaluaciones, debido a que las remuneraciones se acercaban a la estimación esperada llegando al último período con la cifra que rodeaba los \$4.000,00 que lo establece el indicador como tal para cumplir el parámetro de calidad, considerando una brecha muy estrecha, como se muestra en la figura 21, que se encuentra en la presente investigación. Se evalúa de acuerdo al porcentaje de calificación que indica el CEAACES, que es sobre un mínimo del 7,20%.

A continuación se detallan los siguientes resultados: En el período 2013, el porcentaje obtenido fue de 3,20%, debido a que no alcanza el valor ideal para cumplir con las regulaciones a tiempo completo. En el período de diciembre de 2014 obtuvo una calificación de 2.65%, emitida por el organismo evaluador indicando que no alcanza el valor ideal, porque se calculó en aquel período existía una remuneración promedio de \$1.476,40. En el período 2015 tiene 3,97% de calificación, porque el monto es de \$2.040,01 y el valor se encuentra por debajo del estándar precisado por el indicador. Y por último se evaluó con un 4,29%, en el período 2016, siendo un porcentaje elevado con respecto al anterior, indicando que el monto se establece en \$2.205,12 debido a que el valor no llega al mínimo indicado en el estándar, aunque se evidencia que las remuneraciones están de acuerdo con la normativa legal, en función del nivel de formación.

Pero de acuerdo al pronóstico se llegó a tener aproximadamente una creciente del indicador en los próximos períodos de los años 2018 y 2020, según la misma figura, para lo cual se estableció que la remuneración se cumpla a lo largo de esa tendencia llegando a los valores estimados de \$4.000,00.

SUBCRITERIO: Carrera Docente

SUBCRITERIO N2: Institucionalización

SUBCRITERIO N3: Remuneraciones

INDICADOR A.3.2.2.2: Remuneración MT/TP

Definición: Es el promedio de las remuneraciones por hora de los docentes a tiempo parcial y a medio tiempo, en el año 2012.

Tabla 27. Remuneración MT/TP

	Períodos	Puntaje obtenido
Remuneración MT/TP	2013	1,68%
	2014	1,75%
	2015	1,13%
	2016	1,73%
Pronóstico	2018	0,0144
	2020	0,0139

La calificación ideal mínima es del 1,80%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

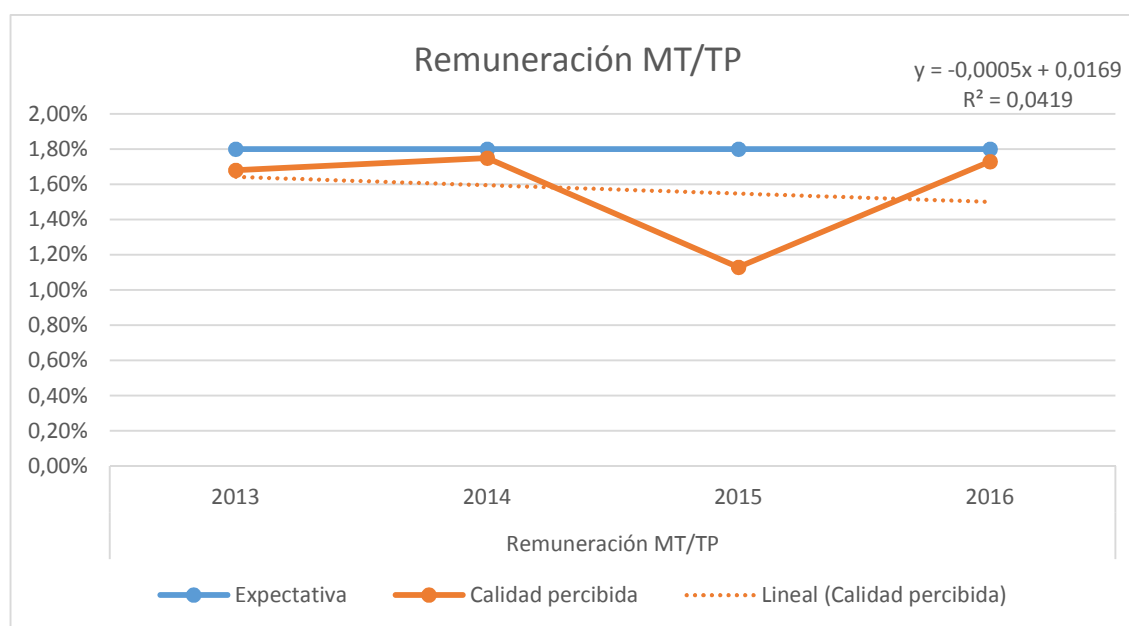


Figura 22. Remuneración MT/TP

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Por lo tanto en el indicador **Remuneración MT/TP**, demuestra que la remuneración promedio mínimo que deben recibir los profesores a MT/TP es de \$40,00. La calificación por la que será evaluado el indicador en el siguiente estudio comparativo, es de 1,80%, porcentaje señalado por parte del CEAACES. La brecha de calidad es estrecha, porque no existe cuantiosa diferencia con los valores estipulados según la figura adjunta. De acuerdo a lo anterior, en el período 2013, se obtuvo un porcentaje de 1,68% porque el promedio de la remuneración MT/TP fue de \$14,02, el cual se encuentra por debajo del estándar mínimo.

En el período diciembre 2014 se tiene un porcentaje de 1,75% debido a que su valor monetario alcanza los \$38,97, acercándose al monto mínimo de remuneración promedio. En el periodo 2015, se calculó un porcentaje de 1,13%, decayendo levemente el valor económico de remuneración en \$38,54, el cual se encuentra por debajo del estándar precisado por el indicador, adquiriendo un valor de \$25,18 y ese debe a las anomalías que se constataron en aquella evaluación de parte del indicador porque no se alcanzó el valor ideal, estando por debajo del mismo. Pero en el tercer período 2016 con un porcentaje de 1,73% como se evidencia en la figura 22, cumpliendo con las regulaciones salariales dispuestas por el organismo para obtener el valor económico estándar.

Por lo tanto se proyectó el pronóstico, el cual demuestra que su tendencia en los próximos períodos de 2018 y 2020 será constante, debido a que en los años anteriores, la remuneración MT/TP no afectó la brecha de calidad al no evidenciar que la misma sea amplia.

SUBCRITERIO: Carrera Docente

SUBCRITERIO N2: Derecho mujeres

INDICADOR A.3.3.1: Dirección mujeres

Definición: Es el porcentaje de docentes mujeres en cargos académicos directivos, con respecto al número total de cargos académicos directivos.

Tabla 28 - Dirección mujeres

Períodos	Puntaje obtenido
----------	------------------

Dirección mujeres	2013	0,80%
	2014	0,37%
	2015	0,80%
	2016	0,80%
Pronóstico	2018	0,0079
	2020	0,0083

La calificación ideal mínima es del 0,80%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

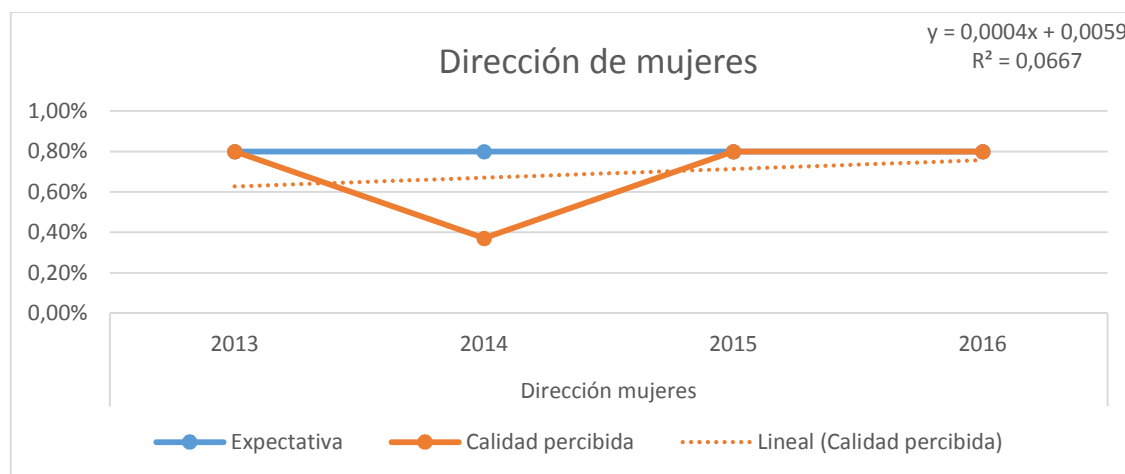


Figura 23. Dirección mujeres

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Dirección mujeres**, establece la participación femenina en número estadísticamente equilibrada con la participación masculina. De acuerdo, a la evaluación proporcionada por el CEAACES, se califica con un valor mínimo de 0,80%. Por lo tanto, según la tabla 28, en los períodos de 2013, y 2016 obtiene el porcentaje ideal de 0,80%, cumpliendo con la expectativa para satisfacer la calidad, porque alcanza el nivel requerido de participación femenina en comparación con la masculina, además como recomendación se puede monitorear continuamente el comportamiento del indicador. Pero en el período de 2014, el valor decayó a un porcentaje del 0,37%, debido según la evaluación del CEAACES, que en aquel período no se alcanzó el valor ideal de calificación, porque no se concretó con la participación femenina que estipula el indicador.

Pero de acuerdo a un pronóstico que se efectuó en los períodos de 2018 y 2020 como se muestra en la figura 23, se llegó a tener una tendencia de crecimiento para aquel indicador en los respectivos períodos mencionados, de acuerdo a las

autoevaluaciones ya que se encuentran en el estándar ideal, su tendencia será mayor y por lo tanto el indicador tendrá resultados positivos.

SUBCRITERIO: Carrera Docente

SUBCRITERIO N2: Derechos mujeres

INDICADOR A.3.3.2: Docencia mujeres

Definición: Es el porcentaje de docentes titulares mujeres, con respecto al número total de cargos académicos directivos

Tabla 29. Docencia mujeres

	Períodos	Puntaje obtenido
Docencia mujeres	2013	0,80%
	2014	0,64%
	2015	0,80%
	2016	0,78%
Pronóstico	2018	0,0078
	2020	0,0079

La calificación ideal mínima es del 0,80%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

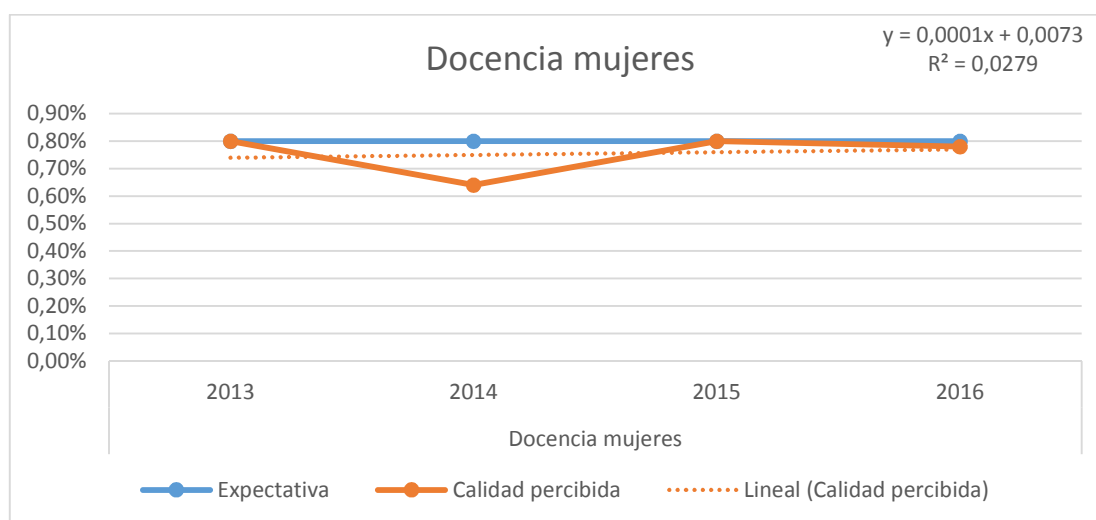


Figura 24. Docencia mujeres

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Mientras que el indicador **Docencia mujeres**, refiere a que en las actividades académicas en general, deben contar con participación equitativa de hombres y

mujeres. Será evaluada, con la valoración mínima que propone el organismo evaluador externo, que trata de 0,80%. Los resultados obtenidos según la tabla 18, alcanzan la expectativa señalada que se encuentran en los períodos del 2013 y 2015 teniendo el valor ideal de 0,80% como se muestra en la tabla 29, considerando que se cumple el nivel requerido del indicador, pero como recomendación se puede monitorear continuamente el mismo.

En el período de 2014 y 2016 se decayó el porcentaje en 0,64% y 0,78%, respectivamente, indicando que el valor mínimo no alcanzó el estándar, además no se observa acciones institucionales que fortalezcan la equidad en docencia. Por lo tanto se realizó un pronóstico, como se muestra en la figura 24, y refleja que se mantendrá con una tendencia de crecimiento, de manera progresiva, indicando que el requisito establecido en períodos futuros será cumplido con la expectativa de calidad.

B. CRITERIO: EFICIENCIA ACADÉMICA

INDICADOR B.1: Eficiencia terminal de pregrado

Definición: Es la tasa de graduación o titulación de los estudiantes de una cohorte en el nivel de posgrado. Se calculará el promedio de las tasas de graduación de al menos dos cohortes sucesivas que deberían graduarse en 2012. No se considerarán estudiantes que hayan convalidado créditos.

Tabla 30. Eficiencia terminal de pregrado

	Períodos	Puntaje obtenido
Tasa de titulación de posgrado	2013	2,00%
	2014	0,00%
	2015	0,80%
	2016	1,45%
Pronóstico	2018	0,0083
	2020	0,0074

La calificación ideal mínima es del 2,00%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

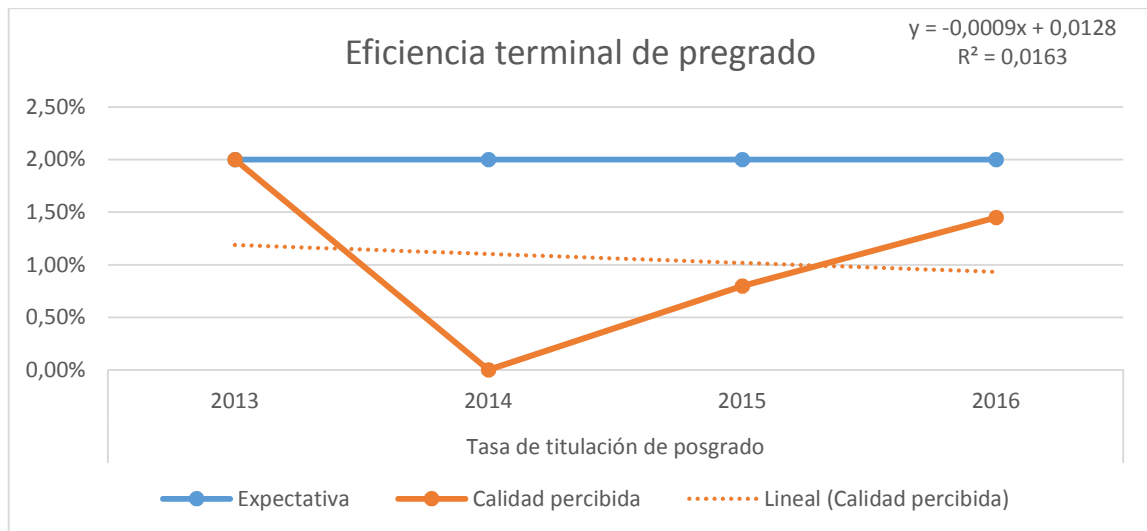


Figura 25. Eficiencia terminal de grado
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, la **Eficiencia terminal de pregrado**, establece que en los procesos eficientes de docencia, investigación y vinculación permiten lograr eficiencia en la tasa de titulación. El porcentaje sobre la cual será evaluado es de 2,00%. De acuerdo a la tabla 30, en el período 2013 tiene un porcentaje del 2,00% debido a los procesos eficientes de docencia, investigación y vinculación que logran una eficiente tasa de titulación de los estudiantes, el cual se cumple con las expectativas para satisfacer la calidad en dichos parámetros. El siguiente período evaluado 2014, nos envía un resultado de 0%, porque en esa evaluación no se tomó en cuenta dicho indicador y esto afecta a la tendencia de las demás calificaciones. En el 2016, el valor es del 0,80%, siendo sustentado que de 610 estudiantes que fueron admitidos en la cohorte considerada para el período de evaluación, se titularon 67. En el período 2016, se obtuvo un porcentaje de 1,45%; por ende este porcentaje se eleva, ya que de 48 estudiantes que fueron admitidos en la cohorte considerada para el período de evaluación, se titularon 28. El cual significa una mejora en el requisito del indicador.

En la figura 25, el pronóstico detallado tiene una tendencia negativa para los períodos de 20128 y 2020, la cual se debe al porcentaje de 0% que se obtuvo en el segundo período realizado por el organismo externo pero al realizar variaciones en las metodologías de los indicadores, se evidenciará una mejora en el indicador.

INDICADOR B.2: Eficiencia terminal posgrado.

Definición: Es la tasa de graduación o titulación de los estudiantes de una cohorte en el nivel de pregrado. Se calculará el promedio ponderado de las tasas de graduación en el caso de que hubiera varios períodos de matriculación en un año. Las cohortes deberían graduarse teóricamente en el 2012. No se considerarán estudiantes que hayan convalidado créditos.

Tabla 31. Eficiencia terminal posgrado

	Períodos	Puntaje obtenido
Tasa de titulación de grado	2013	2,50%
	2014	1,32%
	2015	0,71%
	2016	0,88%
Pronóstico	2018	-0,0003
	2020	-0,0058

La calificación ideal mínima es de 2,50%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

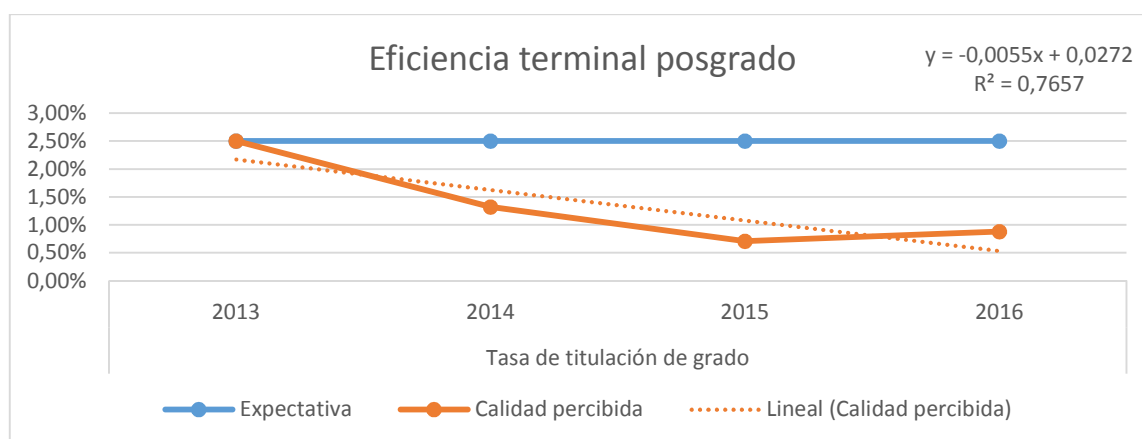


Figura 26. Eficiencia terminal posgrado

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Eficiencia terminal posgrado**, indica que los procesos| eficientes de docencia, investigación y vinculación permiten lograr la eficiencia en la tasa de titulación de sus estudiantes. La brecha de calidad en los últimos períodos es amplia debido a las inconsistencias de información estadística. De acuerdo a la tabla 31, y mediante la calificación mínima de 2,50% según los resultados emitidos por el organismo externo, se detallan a continuación los siguientes valores: en el período 2013, con un 2,50%, se cumple con el nivel requerido y se puede mejorar continuamente el comportamiento del indicador. En el período 2014 se calificó a la

institución con un 1,32%, el cual el CEAACES califica con aquel resultado porque se encuentra fuera del valor ideal por ende no alcanza el estándar permitido.

En el período de abril 2014, el porcentaje obtenido es del 0,71%, al ser autoevaluado que de 6364 estudiantes que ingresaron a la cohorte considerada para el período de evaluación, se titularon 1445, añadiendo la inexistencia de un seguimiento a los estudiantes durante el proceso de titulación. Y por último en el período 2016, se obtuvo 0,88%, debido a la existencia de 1891 estudiantes titulados de un valor total de 6751 que ingresaron en la cohorte para el período de evaluación. Mientras tanto los siguientes períodos evaluados tienen una tendencia decreciente, como se refleja en la figura 26, por lo que afecta aquella tasa nombrada a un pronóstico para los períodos de 2018 y 2020, debido a que en estos procesos se notaron inconsistencias de información estadística entre la Secretaría General y las carreras.

INDICADOR B.3: Tasa de retención inicial pregrado

Definición: Es la tasa de estudiantes que fueron admitidos hace dos años y que se encuentran matriculados al momento de la evaluación. Si existieran varios períodos académicos al año, se calculará el promedio ponderado anual. No se considerarán estudiantes que hayan convalidado créditos.

Tabla 32. Tasa de retención inicial pregrado

	Períodos	Puntaje obtenido
Tasa de retención de grado	2013	2,50%
	2014	0,00%
	2015	1,79%
	2016	1,97%
Pronóstico	2018	0,0162
	2020	0,0164

La calificación ideal mínima es de 2,50%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

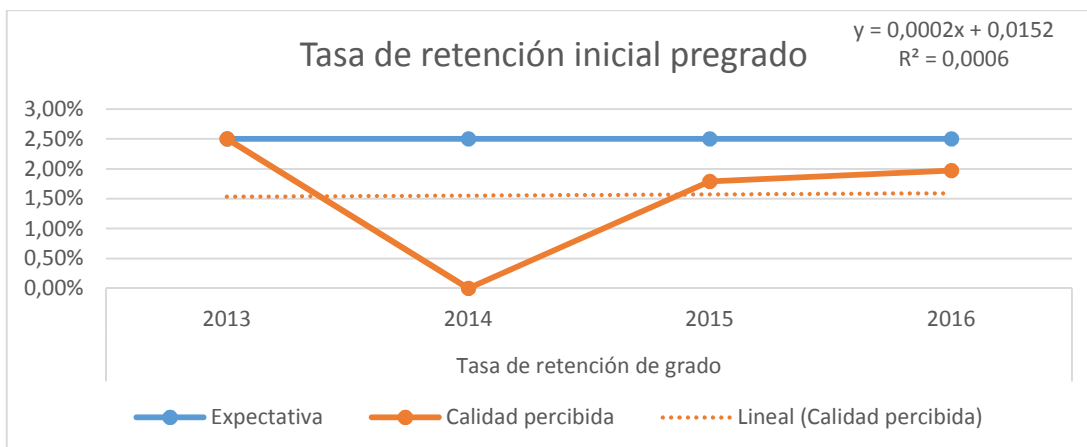


Figura 27. Tasa de retención inicial pregrado
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Tasa de Retención inicial de pregrado**, implementa procesos académicos que garanticen la permanencia de los estudiantes en sus estudios. Como se muestran los valores en la tabla 32, sobre una calificación de 2,50% según la evaluación del CEAACES. Los resultados son: 2,50% en el período 2013, alcanza el valor ideal, cumpliendo el nivel requerido y se puede monitorear continuamente el comportamiento del indicador. En el período 2014, obtiene un 0%, debido a la evaluación emitida por el CEAACES, no se alcanzó el valor ideal para cumplir con los requisitos estipulados del indicador. En el período de abril 2015, obtiene un porcentaje de 1,79% sobre la calificación mínima, porque de 3298 estudiantes inscritos en aquel tiempo, se mantuvieron 1893 estudiantes. Y por último en el período de noviembre del 2016, con un porcentaje del 1,97% en la cual se indica dicho valor debido que de 6751 estudiantes que ingresaron en la cohorte considerada para el período de evaluación se titularon 1891.

Lo cual indica el requisito, que se debe implementar procesos académicos que garanticen la permanencia de los estudiantes en sus estudios y en el primer período detallado se cumple con aquella expectativa mientras que sucede en el segundo período todo lo contrario, debido a que el valor obtenido se encuentra fuera del valor señalado para cumplir el indicador. Sin embargo, en los siguientes períodos se regula el requisito planteado pero la brecha de calidad no llega a ser satisfecha para cumplir con la misma. De acuerdo a estos resultados arrojados, se pronostica de acuerdo a lo mostrado en la figura 27, la tendencia para el indicador será

decreciente debido a que el porcentaje obtenido en el segundo período decayó a 0% por lo tanto se ve afectado el indicador en los períodos de 2018 y 2020.

INDICADOR B.4: Admisión a estudiantes de posgrado

Definición: Evalúa si la IES cuenta con un procedimiento de admisión a estudios de posgrado que permite identificar el nivel de aptitud, competencias y destrezas que poseen los estudiantes para iniciar los estudios. Se debe mostrar evidencia de al menos dos períodos anuales consecutivos. No se considerará la convalidación de créditos.

Tabla 33. Admisión a estudios de posgrado

	Períodos	Puntaje obtenido
Admisión a estudio de posgrado	2013	1,50%
	2014	1,50%
	2015	1,50%
	2016	1,50%
Pronóstico	2018	0,015
	2020	0,015

La calificación ideal mínima es del 1,50%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto



Figura 28. Admisión a estudio de posgrado

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Admisión a Estudios de Posgrado**, cumple con los valores de expectativa para satisfacer la calidad percibida en el indicador ya que en los todos los períodos tienen el porcentaje esperado que es de 1,50% como se muestra en la tabla 33; y esto se debe a que la institución lleva en orden las políticas, procedimientos y estándares para los programas de posgrado, a todos los postulantes de su oferta académica. De igual manera se realiza un pronóstico, el cual refleja en la figura 28, que la tendencia se mantendría constante en los próximos períodos de los años 2018 y 2020.

C. CRITERIO: INVESTIGACIÓN

INDICADOR C.1: Planificación de la investigación.

Definición: Evalúa la existencia de líneas y políticas institucionales de investigación de la IES. La IES debe presentar al CEAACES un plan de investigación que se encuentre enmarcado en el plan estratégico, que a su vez debe estar vinculado con el Plan Nacional de Desarrollo, de acuerdo a la Disposición General Quinta de la LOES.

Tabla 34. Planificación de la investigación

	Períodos	Puntaje obtenido
Planificación de la investigación	2013	3,00%
	2014	0,00%
	2015	0,00%
	2016	3,00%
Pronóstico	2018	0,015
	2020	0,015

La calificación ideal mínima es del 3,00%

Elaborado por: Alcóser Francisco, autor de proyecto



Figura 29. Planificación de la investigación
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Planificación de la Investigación**, establece que la institución de educación superior cuenta con un plan de investigación articulado a la planificación estratégica institucional. Se califica de acuerdo a la valoración emitida por la evaluación del CEAACES con un mínimo de 3,00%. En el período 2013 y en el período 2016 con resultados de 3,00% cada uno como se muestra en la tabla 34. Su cumplimiento es total aunque, en dichos periodos, no se evidencian la referencia al documento de formalización de los grupos de investigación. Pero en los períodos de diciembre 2014 y abril 2015, el indicador muestra una calificación de 0% ya que en su evaluación, derivaron calificaciones deficientes porque estos resultados deben acercarlos más a la práctica investigativa e involucrar a un número mayor de docentes y estudiantes.

Por lo tanto, según la figura 29, se mantendría los porcentajes en la mitad para los períodos de 2018 y 2020, porque al no cumplirse con los requisitos en los períodos mencionados, no se lleva a cabo una tendencia creciente para las posteriores calificaciones, afectando de esta manera al requisito del indicador para satisfacer la calidad de la Institución.

INDICADOR C.2: Investigación regional

Definición: Evalúa el número de artículos con estructura y carácter científico presentados en eventos académicos o publicados en revistas técnico científicas, que no sean de tipo informativo. Este indicador toma en cuenta los artículos que no se encuentran publicados en revistas de la base de datos ISI Web of Knowledge o SCIMAGO (Scopus). Pueden ser artículos publicados en las revistas del catálogo de LATINDEX. También se consideran los artículos científicos que sin haber sido publicados en ninguna de las revistas de las tres bases de datos anteriormente mencionadas, han sido presentados en seminarios y/o congresos nacionales e internacionales.

Tabla 35. Investigación regional

	Períodos	Puntaje obtenido
Producción regional	2013	0,01%
	2014	0,00%
	2015	0,04%
	2016	1,02%
Pronóstico	2018	0,0105
	2020	0,0136

La calificación ideal mínima es del 2,00%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

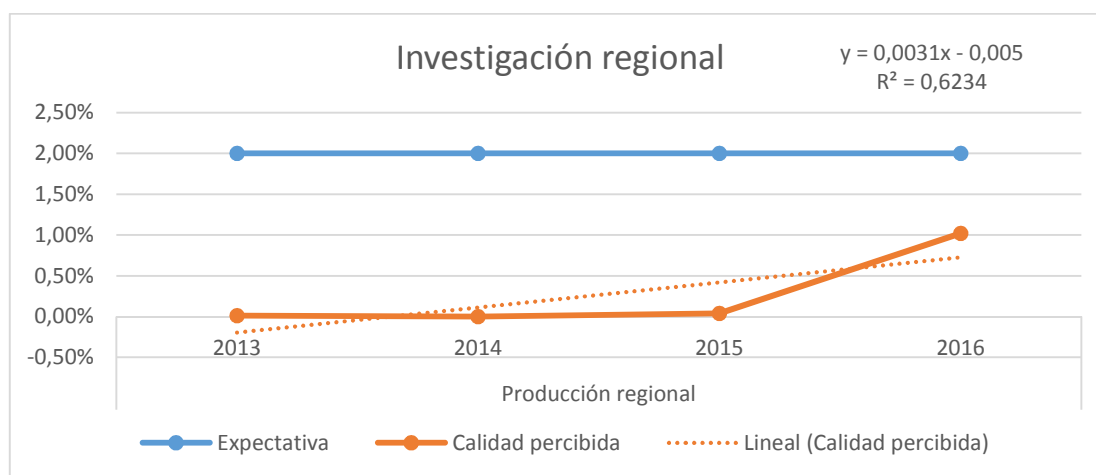


Figura 30- Investigación regional

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Producción Regional**, establece la inclusión de mecanismos intermedios de participación de publicaciones científicas, las revistas que tienen impacto regional son una herramienta adecuada para hacerlo. El estándar sugiere de cinco artículos por docentes a tiempo completo durante los últimos tres años. Con una calificación sobre el porcentaje mínimo del 2,00%, según la evaluación realizada por el CEAACES; se evidencia, según la tabla 35 los siguientes resultados: en los períodos 2013 al 2015 se obtiene los siguientes resultados respectivos: 0,01%, 0% y 0,04%. Respectivamente. Porque su producción regional es muy limitada, y es necesario promover e incentivar la publicación en revistas indexadas de alcance regional en todas las áreas de la Universidad, e involucrar a profesores y estudiantes. La meta del período 2015 fue publicar 1184 artículos, existiendo solo 167 artículos. Sin embargo en el último período evaluado que data de noviembre 2016, se eleva el porcentaje de expectativa pero la brecha de calidad aún se mantiene lejos para cumplirla totalmente, se debe porque la institución cuenta 307 artículos en revistas incluidas en bases regionales y 38 ponencias a eventos científicos provenientes de investigaciones realizadas.

Por lo tanto la producción regional, no logra alcanzar el valor que plantea el estándar. En consecuencia, se realiza un pronóstico proyectado para los períodos de 2018 y 2020, el cual según la figura 30 del estudio, tiene un crecimiento considerable para aquellos años, y se debe porque el último período evaluado se en gran proporción la satisfacción de la calidad del indicador.

INDICADOR C.3: Producción científica

Definición: El indicador de producción científica es un índice que mide la producción per cápita de la IES, reconociendo el prestigio de las revistas donde han sido publicados los artículos producidos por sus docentes en el período de análisis. Se considerarán los artículos o trabajos científicos publicados en revistas que figuran en las bases de datos SCIMAGO, o en las bases del ISI Web of Knowledge.

Tabla 36. Producción científica

Períodos	Puntaje obtenido
-----------------	-------------------------

Producción científica	2013	0,00%
	2014	0,00%
	2015	2,07%
	2016	3,95%
Pronóstico	2018	0,0497
	2020	0,0636

La calificación ideal mínima es del 9,00%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

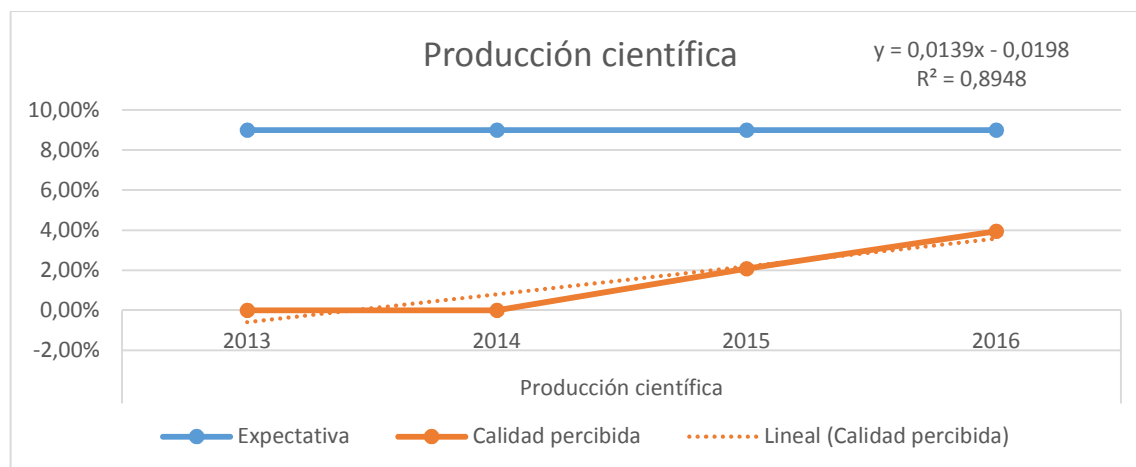


Figura 31 Producción científica

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Producción Científica**, muestra según la tabla 36 en los períodos de evaluación del 2013 y 2014 la calificación obtenida es 0% porque se espera que los proyectos de investigación desemboquen en artículos científicos a través de revistas indexadas, es decir que exista un promedio de un artículo científico por cada docente a tiempo completo, por lo tanto este indicador no cumple con los requisitos propuestos por la autoevaluación. Mientras en los siguientes períodos, de abril 2015 se eleva el porcentaje debido a que se llegan a publicar 40 artículos de 167 alcanzando un 2,07% sobre la expectativa de 9,00% que requiere la calidad percibida. Así mismo, en 2016 se eleva el porcentaje del indicador pero no alcanza a cumplir el estándar porque se publican 62 artículos pero 2 de ellos serán aceptados para hacerlos por lo que obtiene un porcentaje de 3,95%. Lo que significa que al realizar un pronóstico como lo demuestra la figura 31, se tiene resultados fructíferos a un futuro cercano porque se realizarán más publicaciones

para revistas indexadas y eso elevará el porcentaje para satisfacer la expectativa del indicador.

INDICADOR C4: Libros o capítulos de libros revisados por pares

Definición: Es la tasa de publicación de libros revisados por pares, por parte de los docentes de la IES en los años 2010, 2011, 2012.

La revisión por pares se denomina también arbitraje. Es un método utilizado para validar trabajos escritos y solicitudes de financiación con el fin de evaluar su calidad, originalidad, factibilidad, rigor científico, etc., antes de su publicación o aceptación. Este proceso permite el análisis de la investigación, y frecuentemente se sugieren modificaciones por parte de especialistas de rango semejante o superior al del autor, a quienes se denomina pares, los cuales deben poseer al menos título de cuarto nivel. Normalmente se considera válida una publicación científica sólo cuando ha pasado por un proceso de revisión por pares.

Tabla 37. Libros o capítulos de libros revisados por pares

	Períodos	Puntaje obtenido
Libros o capítulo de libros revisados por pares	2013	1,01%
	2014	0,00%
	2015	0,36%
	2016	0,48%
Pronóstico	2018	0,0017
	2020	0,0005

La calificación ideal mínima es del 6,00%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

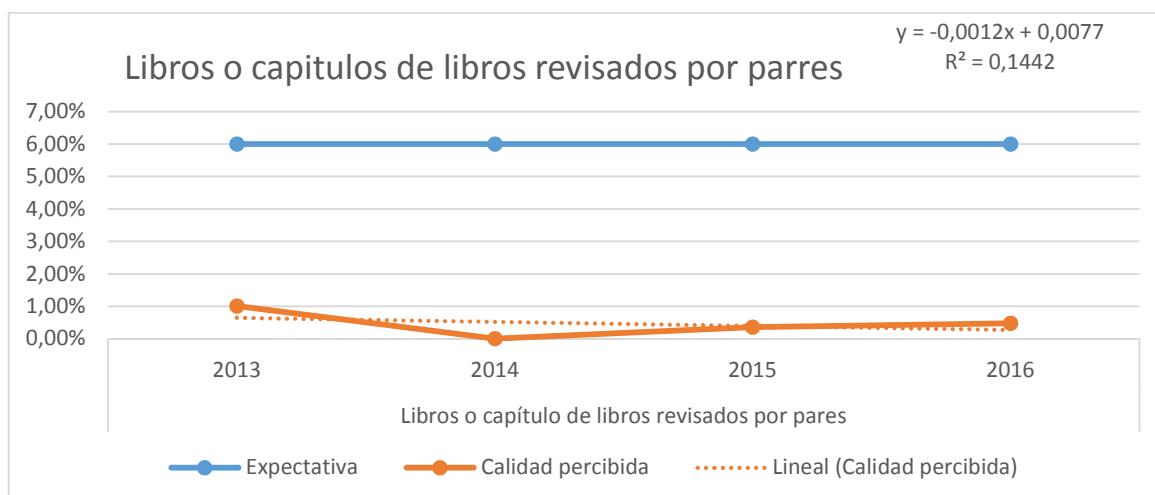


Figura 32. Libros o capítulos de libros revisados por pares
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Libros o Capítulos de Libros Revisados por Pares**, establece que la producción de material bibliográfico es esencial dentro de la academia. El mínimo esperado es de un promedio de 1 libro por profesor a TC, durante 6 años, es decir, estadísticamente será 0,5 libros durante los últimos 3 años. Se calificará con un mínimo del 6,00% del total, aquel porcentaje es valorado por la evaluación que realizó el CEAACES. Como indica la tabla 37, se presentan los siguientes resultados: en el período de junio 2013, la calificación obtenida es de 1,01%, indicando que los libros publicados por varios docentes están siendo revisados por pares. En el período 2014, obtiene una calificación de 0%, ya que la calificación la realizó el organismo externo evaluador evidenciando las anomalías del indicador para cumplir con el requisito.

En el periodo 2015, obtiene una calificación del 0,36% debido a la existencia de una fragmentación de responsabilidades en la gestión de publicación de libros, afectando al indicador. Se han publicado 49 libros, sin evidencias necesarias del proceso de arbitraje, alcanzado una meta de publicación de 118 libros arbitrados, existiendo 9 libros y/o capítulos. Y por último en noviembre 2016, alcanzó un porcentaje de 0,48%, el cual significa que la universidad cuenta con 24 libros y 8 capítulos de libros. Por lo tanto la producción de libros es baja, existiendo un amplio margen de cumplimiento con el estándar. Cabe recalcar que la institución tiene un amplio potencial que se debe aprovechar.

Se realizó adjunto a esto, un pronóstico que reflejan resultados según la figura 32, que tiene un leve decrecimiento en la tendencia para los años de 2018 y 2020, el cual refiera que la misma no cumplirá con los requisitos a corto plazo debido a la cantidad de publicación de libros para cumplir con el indicador detallado.

D. CRITERIO: ORGANIZACIÓN/GESTIÓN

D.1 SUBCRITERIO N1: Vinculación con la colectividad

INDICADOR D.1.1: Uso del Seguimiento a Graduados

Definición: Evalúa la existencia de procesos para el seguimiento a graduados y el uso de la información del sistema informático de seguimiento, para la retroalimentación de aspectos académicos de la IES.

Tabla 38. Uso del seguimiento a graduados

	Períodos	Puntaje obtenido
Uso de seguimiento a graduados	2013	0,80%
	2014	0,40%
	2015	0,40%
	2016	0,80%
Pronóstico	2018	0,006
	2020	0,006

La calificación ideal mínima es del 0,80%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

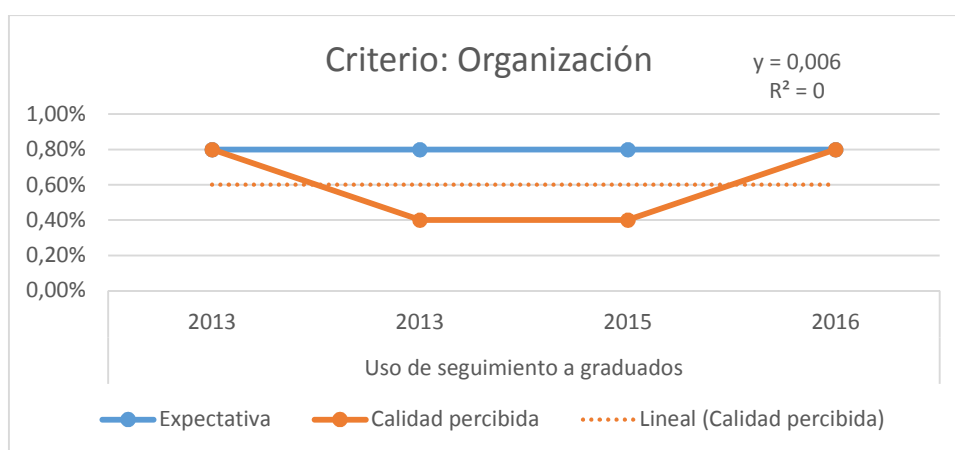


Figura 33. Uso del seguimiento a graduados

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Uso del seguimiento a graduados**, cumple con los valores de expectativa, en el primer período de junio 2013 y en el cuarto período de noviembre 2016 con resultados de 0,80% cada uno como se muestra en la tabla 29. Se debe estos resultados a que la institución cuenta con una planificación de la vinculación con la sociedad, la cual es gestionada y se encuentra articulada en base a programas y/o proyectos de acorde a su oferta académica y responde a las necesidades identificadas en el análisis de la situación o contexto local, regional o nacional.

Pero en los períodos 2014 y 2015, el indicador muestra una calificación de 0,40% ya que se las evaluó y emplearon calificaciones medianamente satisfactorias porque estos proyectos de vinculación no presentan operatividad en todas sus fases, como la planificación, la ejecución y el monitoreo, y es por esto no llegan a ser articulados en su totalidad a la planificación estratégica institucional como requiere el indicador.

En consecuencia, según la figura 33, se mantendría los porcentajes en la mitad para los períodos de 2018 y 2020 porque al no cumplirse con los requisitos totales en los períodos antes mencionados no se lleva a cabo una tendencia creciente para las posteriores calificaciones, la cual se debe mejorar en todos los ámbitos el indicador para elevar el porcentaje de la planificación de la vinculación con la colectividad.

SUBCRITERIO N1: Vinculación con la colectividad

INDICADOR D.1.2: Programas/Proyectos de vinculación

Definición: Evalúa los programas y proyectos de vinculación ejecutados por la IES en los últimos dos años. El CEAACES proporcionará una plantilla para que la IES elabore un informe de cada programa de vinculación ejecutado, indicando sus objetivos, alcance, resultados esperados, y los resultados obtenidos en términos de los objetivos de vinculación planteados.

Tabla 39. Programas/Proyectos de vinculación

	Períodos	Puntaje obtenido
Programas/Proyectos de vinculación	2013	0,50%
	2014	0,00%
	2015	0,00%
	2016	0,80%
Pronóstico	2018	0,0055
	2020	0,0064

La calificación ideal mínima es del 0,80%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

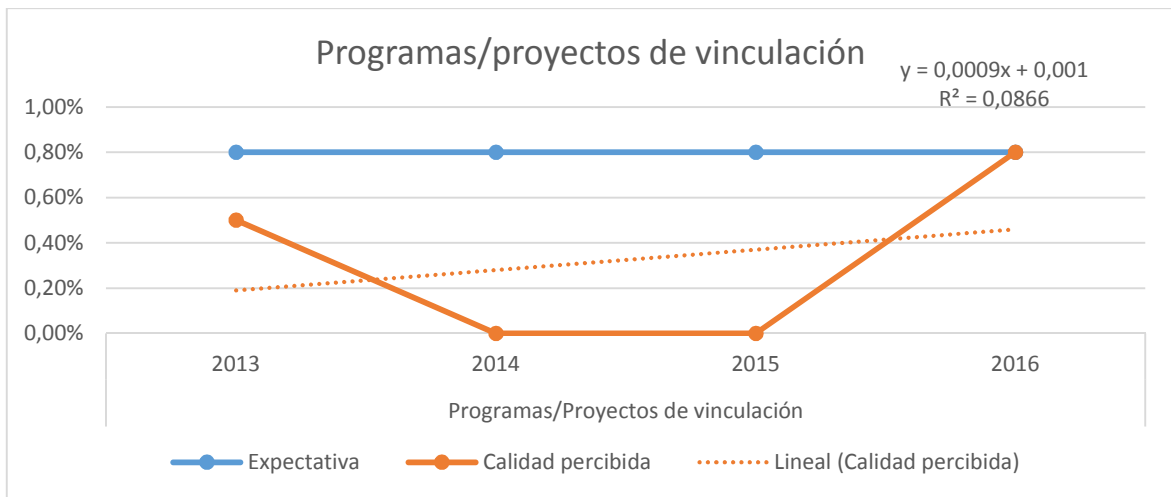


Figura 34. Programas/Proyectos de vinculación
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Programas/Proyectos de Vinculación**, según muestra la tabla 39, siendo calificado el indicador con un porcentaje mínimo del 0,80% señalado por el organismo externo evaluador, contiene los siguientes resultados siendo.

Para cumplir con las expectativas del indicador, éste debe ser formulado, ejecutado y evaluado, de acuerdo a la planificación institucional, con la asesoría y el seguimiento de la misma. Es decir, que en el período 2016 evaluado, se obtiene el máximo puntaje en dicho requisito, sin embargo, en el primer período se califica a la mitad (0.50%) de valor porque existen proyectos que ya cuentan con impactos positivos en el contexto social. Pero en los período 2014 y 2015, no se dispone de la información presupuestaria para ejecutar los programas y proyectos; sin embargo, existe una evidencia de recursos por parte del departamento financiero.

Según se muestra en la figura 34, el pronóstico para los años 2018 y 2020, será elevado en un porcentaje designado debido a que en los informes se cumple totalmente en dos de las cuatro evaluaciones con el porcentaje de cumplimiento por lo que se tendrá aquella tendencia.

SUBCRITERIO N1: Vinculación con la colectividad

INDICADOR D.1.3: Presupuesto de Programas de vinculación

Definición: Es el porcentaje del presupuesto de la institución ejecutado en programas de vinculación con la colectividad durante el período 2011 - 2012.

Tabla 40. Presupuesto de Programas de Vinculación

	Períodos	Puntaje obtenido
Presupuesto de Programas de Vinculación	2013	0,40%
	2014	0,40%
	2015	0,00%
	2016	0,20%
Pronóstico	2018	0
	2020	-0,001

La calificación ideal mínimo es del 0,40%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

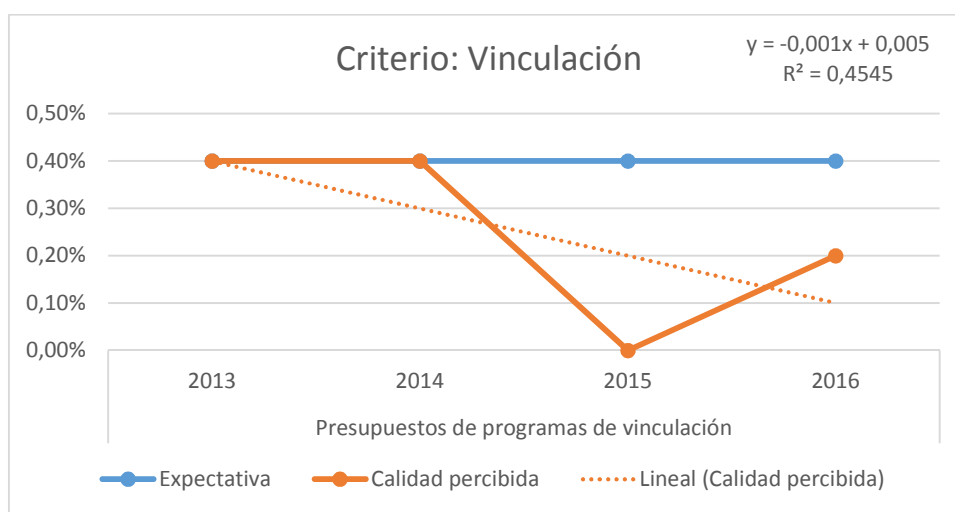


Figura 35. Presupuesto de programas de vinculación

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Presupuestos de programas de vinculación**, menciona que la instancia institucional de vinculación con la sociedad debe gestionar el financiamiento de los programas y/o proyectos con base a la planificación de la vinculación, garantizando la asignación, concesión y transferencia de los recursos disponibles. La calificación se impartirá sobre un porcentaje mínimo de 0,40%, según la evaluación emitida por el CEAACES. En los dos primeros períodos, según lo que indica la tabla 40, en el año 2013 y 2014, se obtiene un valor de 0,40%, lo cual significa que se cumple satisfactoriamente con las expectativas del indicador

en la autoevaluación y en la evaluación. Mientras, tanto en el período de abril 2015, los porcentajes descienden a 0% porque no se dispone de la normativa institucional para gestionar, asignar y distribuir el presupuesto de acuerdo a las necesidades de los programas y proyectos de vinculación.

Sin embargo, a finalizar la evaluación de la institución aumenta el porcentaje hasta el 0,20% indicando la existencia de una normativa del Departamento de Vinculación con la sociedad que considera la gestión de recursos, programas y/o proyectos articulados con la planificación estratégica y operativa, sin embargo se evidencia una débil ejecución del presupuesto destinado para la vinculación.

Se pronostica en los próximos períodos del año 2018 y 2020, una proyección según la figura 35, señala una tendencia decreciente en el indicador, debido al período donde se obtuvo una calificación de 0% por los motivos señalados, pero ante este problema la institución lograría mejorar si se dispone de la gestión de los recursos necesarios para mejorar las necesidades de estos programas y proyectos de la vinculación.

D.2 SUBCRITERIO N1: Transparencia

INDICADOR D.2.1: Rendición anual de cuentas

Definición: Evalúa si el Rector, en su rendición anual de cuentas sobre el período 2011, informa a la comunidad universitaria el grado de cumplimiento de cada una de las actividades del PEDI y POA. En caso de que éstos hayan tenido variaciones, los motivos por los que se procedió a reformularlos.

Tabla 41. Rendición anual de cuentas

	Períodos	Puntaje obtenido
Rendición anual de cuentas	2013	0,70%
	2014	0,70%

	2015	0,35%
	2016	0,00%
Pronóstico	2018	-0,002
	2020	-0,0045

La calificación ideal mínima es del 0,70%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

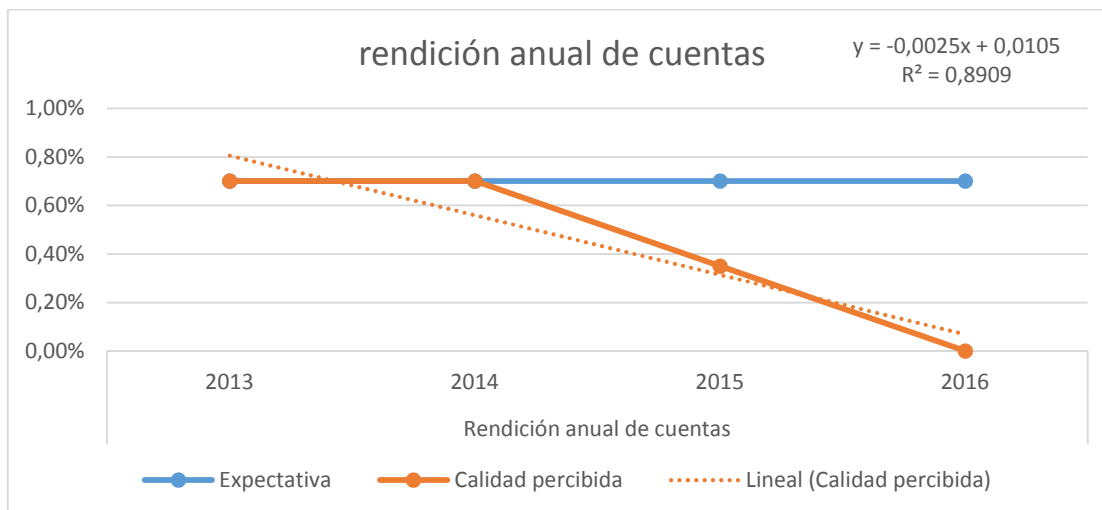


Figura 36. Rendición anual de cuentas

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El primer indicador, **Rendición Anual de Cuentas**, establece según el requisito que anualmente se informa a la comunidad universitaria: estudiantes, profesores, personal administrativos, trabajadores, sobre el cumplimiento del Plan Operativo Anual y el avance del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional. Será calificado el indicador, con un porcentaje mínimo de 0,70%, la cual es expuesta mediante la evaluación realizada por el CEAACES.

De acuerdo a las calificaciones, en el período de 2013 y 2014 alcanza un porcentaje del 0,70%, según lo indica la tabla 32, cumpliendo con las expectativas que exige el indicador. Sin embargo en el período 2015, se expone que el indicador cumple con un 0,35% sobre el 0,70% exigido debido a que se realiza el informe de rendición de cuentas anual pero no se encuentra publicado en la página de la IES los documentos de respaldo, por aquello alcanza el porcentaje sustentado. Y en el período 2016, tiene una calificación de 0% el cual se da porque no se evidencia en el indicador, una asistencia masiva de la comunidad universitaria y representantes

de la sociedad civil ya que está en correspondencia al POA 2015, y se relaciona, únicamente, con el Plan de Fortalecimiento Institucional y no al PEDI 2013-2015.

Según la figura 35, el pronóstico para el indicador en los años de 2018 y 2020, tiende a ser negativo debido a las bajas calificaciones que la institución obtuvo en los periodos nombrados, además la rendición anual de cuentas debería ser informada y publicada a los estudiantes, profesores, personal administrativo y trabajadores de manera normal y sin atenuaciones.

D.3 SUBCRITERIO N1: Transparencia

INDICADOR D.2.3 Ética y responsabilidad

Definición: Evalúa la existencia de una instancia encargada de establecer las políticas y la normativa que regule el comportamiento de cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, trabajadores), en un marco de ética y responsabilidad. Esta unidad puede ser un Comité de Ética, Tribunal de Disciplina, etc. Además, se evalúa la administración y aplicación de la normativa creada para el efecto.

Tabla 42. Ética y responsabilidad

	Períodos	Puntaje obtenido
Ética	2013	0,70%
	2014	0,35%
	2015	0,00%
	2016	0,00%
Pronóstico	2018	-0,0037
	2020	-0,0062

La calificación ideal mínima es del 0,70%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

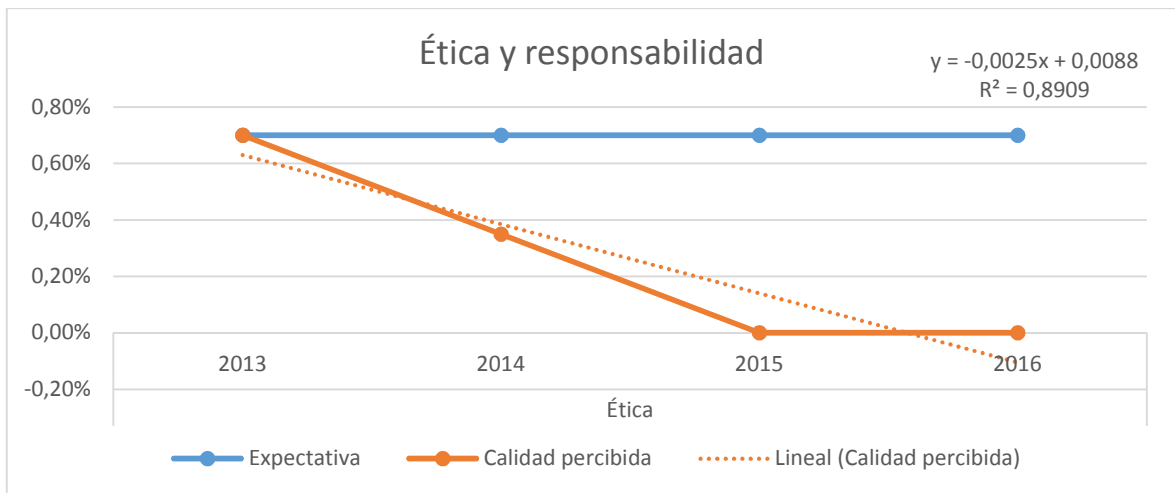


Figura 37. Ética y responsabilidad
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

En el indicador, **Ética y responsabilidad**, se señala que la Institución cuenta con una instancia legalmente constituida y activa que promueve el comportamiento responsable y ético, previene y sanciona el comportamiento antiético de los miembros de la comunidad universitaria. Se evalúa el porcentaje sobre un 0,70%, aquel porcentaje se realiza por la evaluación emitida por el CEAACES. A continuación se menciona los siguientes resultados según la tabla33: para el período 2013 se obtienen el 0,70% de lo exigido, y se debe al cumplimiento total del indicador para el período evaluado.

Mientras tanto en los períodos 2015 y 2016 se obtiene un 0% según los resultados antes mencionados y se relaciona porque con el Código de Ética que se encuentra vigente desde el año 2012, existe sin embargo una desactualización y un desconocimiento de una instancia legalmente constituida y activa que garantice la aplicación de las normativas disciplinarias y de ética; además los estudiantes no perciben las garantías necesarias para solicitar la aplicación de las mismas. Es por esto que tiene una calificación de deficiente el indicador por lo que perjudica a la institución en aquel rubro.

Por lo tanto al pronosticar los datos en los períodos de 2018 y 2020, su tendencia decaerá notablemente como se observa en la figura 37, ya que los últimos períodos

evaluados tiene un bajo porcentaje, el cual va de la mano con la proyección que el indicador propone para la institución.

D.4 SUBCRITERIO N1: REGLAMENTACIÓN

INDICADOR D.4.2: Acción afirmativa

Definición: Evalúa si la IES practica políticas de acción afirmativa para el acceso de estudiantes y la nominación de autoridades, docentes, empleados y trabajadores. Las políticas de acción afirmativa son aquellas normas y prácticas orientadas a eliminar toda forma de discriminación de género, etnia, condición social, orientación sexual; y a garantizar la igualdad de oportunidades de los grupos humanos tradicionalmente discriminados.

Tabla 43. Acción afirmativa

	Períodos	Puntaje obtenido
Acción afirmativa	2013	1,00%
	2014	0,50%
	2015	0,00%
	2016	0,50%
Pronóstico	2018	0,01
	2020	-0,002

La calificación ideal mínima es del 1.00%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

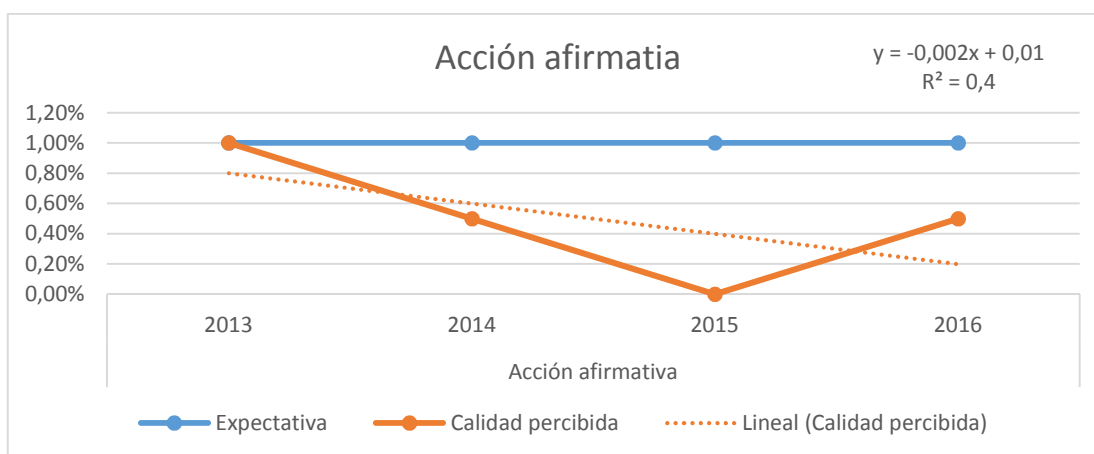


Figura 38. Acción afirmativa

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Acción Afirmativa** en el período 2013 se cumple con las políticas y normativas que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso,

permanencia, movilidad y egreso del sistema sin discriminación que ofrece el indicador. Sin embargo, como indica la tabla 43, en los períodos del 2014 como en el 2016 decae hasta la mitad de la valoración debido a que no se cumplen estas normativas que propone el indicador y en el tercer período la autoevaluación no toma en cuenta al indicador y por ende tiene una valoración de 0% como se deriva en la tabla 21. Esto lleva a la consecuencia que en el pronóstico no exista un crecimiento del indicador como se muestra en la figura 38, ya que el valor de 0% hace que no exista un crecimiento correspondiente para dicho literal

E. CRITERIO: INFRAESTRUCTURA

E.1 SUBCRITERIO N1: Biblioteca

INDICADOR E.1.1: Espacios por estudiantes

Definición: Evalúa el espacio en bibliotecas para los estudiantes de la IES. Es el número de estudiantes de la IES del año 2012, por cada sitio de trabajo para estudiantes en las bibliotecas.

Tabla 44. Espacios por estudiantes

	Períodos	Puntaje obtenido
Espacios por estudiantes	2013	1,10%
	2014	0,00%
	2015	0,60%
	2016	1,65%
	2018	0,0143
Pronóstico	2020	0,0166

La calificación ideal mínima es de 1,80%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

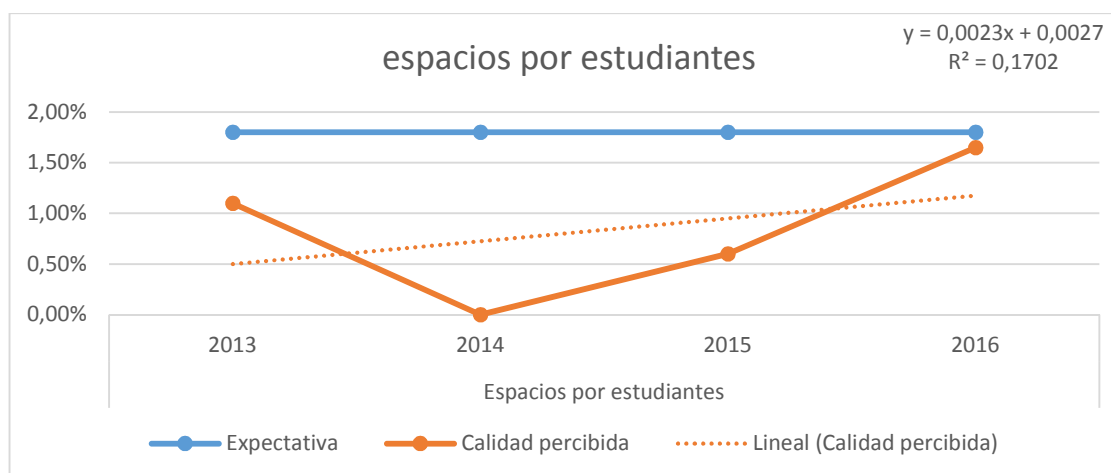


Figura 39 .Espacios por estudiantes
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador de este subcriterio evaluado es, **Espacios por estudiantes**, muestra según la tabla 44, el período 2013 tiene un porcentaje de 1,10% sobre el 1,80% exigido, y se debe a que se ha mejorado el número de sitios de trabajo, estableciendo el mínimo de calidad esperado que es de 20 estudiantes por puesto de biblioteca. Para el período de diciembre de 2014, la valoración no llega a ser el ideal por lo que el informe de evaluación califica con un 0% a la institución para este indicador.

En el periodo 2015, la Universidad emite una calificación de 0,60% porque no cumple la cantidad de espacios por estudiantes los requerimientos mínimos establecidos por el estándar; además se evidenció según la información proporcionada por el Director de Biblioteca tiene sobre 19.737 estudiantes un total de 575 puestos de acuerdo a la fecha detallada. Mientras tanto para el periodo 2016, tiene una calificación de 1,65% sobre el valor de 1,80% porque se cuenta con espacios suficientes para estudiantes y lo que lleva a generar una alta calificación.

Por lo tanto se proyecta un pronóstico para los años de 2018 y 2020, el cual muestra la figura 39, y marca una tendencia muy positiva debido a las regulaciones que realizó la institución en el último ensayo de informe de evaluación para mejorar las expectativas de calidad del indicador, espacios para estudiantes.

SUBCRITERIO N1: Biblioteca

INDICADOR E.1.2: Títulos de libros/Libros por estudiantes

Definición: Mide el número de libros originales en la biblioteca a disposición de los estudiantes, en relación con el número total de estudiantes del año 201... Se contabilizarán solamente los libros; no la tesis, tesinas, trabajos de titulación, guías, folletos, cuadernos de docencia, o similares.

Tabla 45. Títulos de libros/Libros por estudiantes

	Períodos	Puntaje obtenido
Libros por estudiantes	2013	0,00%
	2014	0,00%
	2015	1,23%
	2016	0,91%
Pronóstico	2018	0,0154
	2020	0,0194

La calificación ideal mínima es de 2,10%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

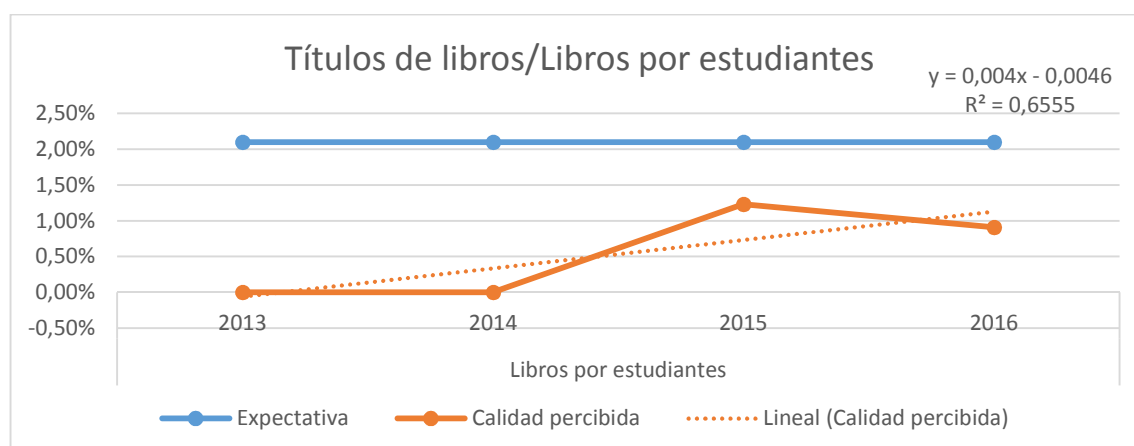


Figura 40. Títulos de libros/Libros por estudiantes

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Libros por estudiantes**, según la tabla 45, en los períodos 2013 y 2014 contienen un porcentaje del 0% se debe a que no se alcanza el valor ideal porque se requiere un estándar de un mínimo de 5 libros por estudiantes para atender las demandas académicas. Mientras que en el período 2015, el porcentaje de resultado de 1,23% sobre el 2,10% que exige el informe de evaluación, no se evidencia la existencia de documentos que demuestren la adquisición de libros para cubrir la demanda académica del indicador; además no se cumple la cantidad de libros por estudiantes. El mismo caso sucede en el período 2016, obteniendo un

resultado de 0,91% como lo muestra la tabla adjunta anteriormente, no cumple con la demanda estudiantil necesaria por lo tanto no llega a establecer el estándar especificado.

Por lo tanto, se pronostica para los años 2018 y 2020, según la figura 40, una tendencia positiva debido a las obtenciones en las calificaciones del indicador en los últimos períodos evaluados para cumplir con las expectativas de calidad que exige el ente regulador.

SUBCRITERIO N1: Biblioteca

INDICADOR E.1.3: Gestión de la biblioteca

Definición: Evalúa si la IES cuenta con una aplicación informática que ayude a la gestión sistemática y ordenada del registro y movimiento bibliotecario.

Tabla 46. Gestión de la biblioteca

	Períodos	Puntaje obtenido
Gestión de la biblioteca	2013	0,60%
	2014	0,00%
	2015	0,60%
	2016	0,60%
Pronóstico	2018	0,006
	2020	0,0066

La calificación ideal mínima es de 1,20%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

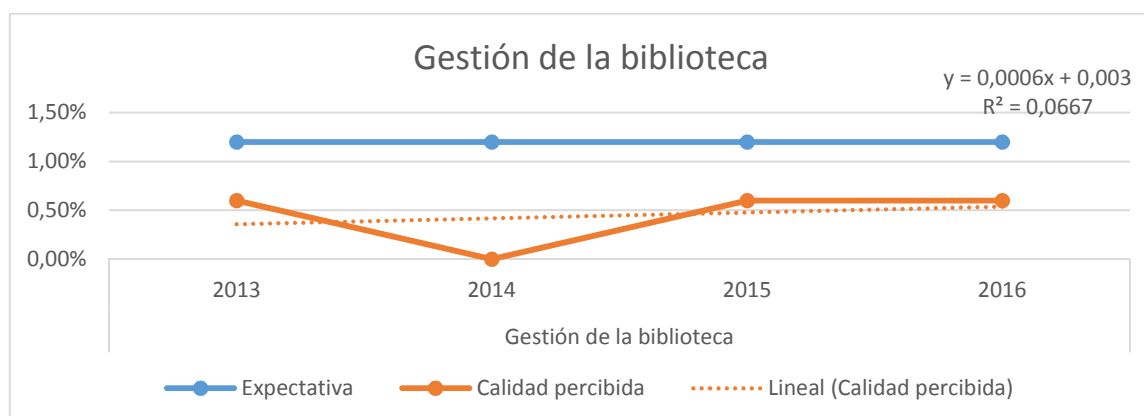


Figura 41. Gestión de la biblioteca

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador, **Gestión de la Biblioteca**, como muestran los valores la tabla 46, en el período 2013, tiene un resultado de 0,60% ya que el indicador requiere que la institución cuente con un sistema de gestión de bibliotecas que garanticen el acceso efectivo y de calidad a los servicios bibliotecarios para todos los profesores, investigadores, estudiantes y trabajadores; sin embargo para aquella evaluación se encuentra en plena implementación del software que facilita el acceso a libros y publicaciones en general por parte de los usuarios de la biblioteca. En el período que corresponde 2014, el resultado es de 0% y se debe a la deficiencia que contiene el indicador para cumplir con las expectativas de la misma. Para los períodos siguientes 2015 y 2016, la institución se adjudicó un porcentaje del 0,60%, y se debe a que en el acceso a los recursos bibliográficos, la base de datos esté incompleta; además no se dispone de manuales de procedimientos internos de gestión, manuales de usuarios ni acceso a bibliotecas virtuales. En el período 2016, el sistema de gestión se encuentra en proceso de consolidación.

Por lo tanto, se pronostica una proyección según la figura 41 para los años 2018 y 2020, que la tendencia se mantendría constante debido a los últimos valores que obtuvo la institución para satisfacer las expectativas que requiere el indicador, pero el objetivo de la misma es realizar tareas de mejora para el indicador y en los próximos períodos cumplir con las normas indicadas.

E.2 SUBCRITERIO N1: TIC

INDICADOR E.2.1: Conectividad

Definición: Evalúa la capacidad máxima de usuarios concurrentes que pueden acceder al servicio de Internet brindado por la IES, en términos de un estándar adecuado. Esta valoración se la realizará en base al total de ancho de banda contratado por la IES, medido en kilo bits por segundo (kbps), dividido para los totales ponderados de estudiantes, docentes y personal administrativo, como potenciales usuarios de este servicio. El ancho de banda de la IES estará dado por la acumulación de todos los anchos de banda contratados para las diferentes instalaciones durante el año 2012, con al menos una año de validez, que se encuentren ofreciendo el servicio de conectividad al momento de la visita.

Tabla 47. Conectividad

	Períodos	Puntaje obtenido
Conectividad	2013	1,31%
	2014	0,93%
	2015	1,60%
	2016	1,60%
Pronóstico	2018	0,0173
	2020	0,0188

La calificación ideal mínima es de 1,60%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

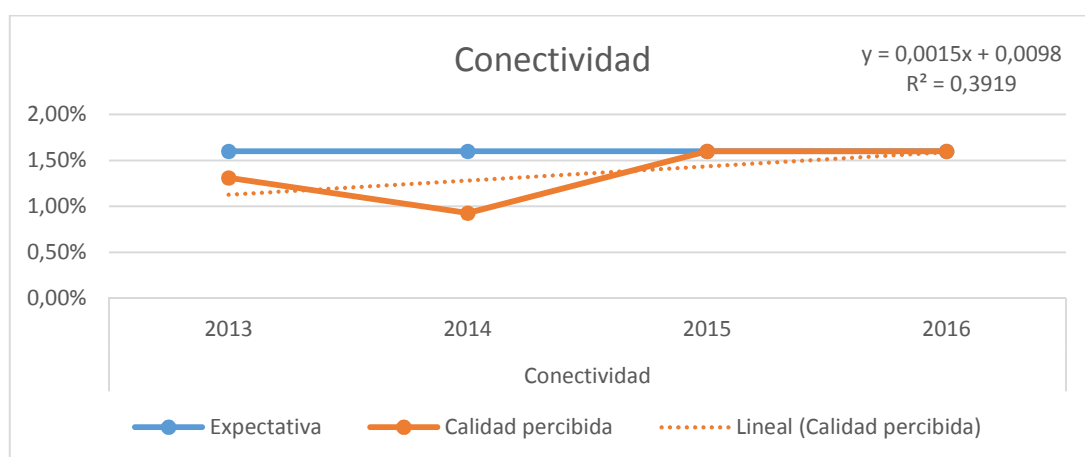


Figura 42. Conectividad

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Según los resultados adjuntos en el criterio **Infraestructura** del subcriterio **TIC**, se refleja que la calidad percibida en el indicador, **Conectividad**, es el siguiente según la tabla 47: en el primer período de junio 2013, tiene un valor de 1,31% sobre el 1,60% de lo exigido debido la institución debe contar con conexión a internet adecuada, de lo cual este indicador exige como mínimo un valor de 60 kbps/ # personas pero este requisito no se completa porque la cobertura no se completa totalmente.

En el segundo período, es decir de diciembre 2013, tiene un valor de 0,93% como se muestra en la tabla mencionada, debido a que no se alcanza el valor ideal para cumplir con las expectativas de calidad. En los períodos de abril de 2016 y de noviembre de 2016, el indicador muestra que la institución cuenta con los contratos actualizados del servicio de internet y por lo tanto se cumple con el estándar en

ambas evaluaciones, que los equipos inalámbricos brinden el servicio normalmente en la Universidad.

Con estos datos, se proyecta un pronóstico en los años de 2018 y 2020 con una tendencia positiva como lo muestra la figura 42, debido a que se invirtió notablemente como lo evidencian los resultados para contar con el servicio de internet a mayor eficacia y velocidad.

E.3 SUBCRITERIO N1: ESPACIOS DOCENTES

INDICADOR E.3.1: Oficinas TC/Espacios para docentes

Definición: Evalúa las facilidades que presta el espacio destinado a los docentes a tiempo completos, para que desarrollen sus actividades de trabajo como: preparación de clases, consultas a los estudiantes, elaboración de textos o guías didácticas, investigación, y otros elementos que contribuyen al aseguramiento de la calidad de la enseñanza. Un puesto de trabajo debe ser utilizado por un solo docente a tiempo completo. El puesto se considera equipado si cuenta al menos con un escritorio, una silla y una computadora de uso exclusivo; además, debe tener acceso a internet, a una impresora y a una línea telefónica. Por otro lado, debe contar con al menos una silla para atención a estudiantes.

Tabla 48. Oficinas TC

	Períodos	Puntaje obtenido
Oficinas TC	2013	1,13%
	2014	2,13%
	2015	1,74%
	2016	1,50%
Pronóstico	2018	0,0309
	2020	0,0355

La calificación ideal mínima es de 2,80%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

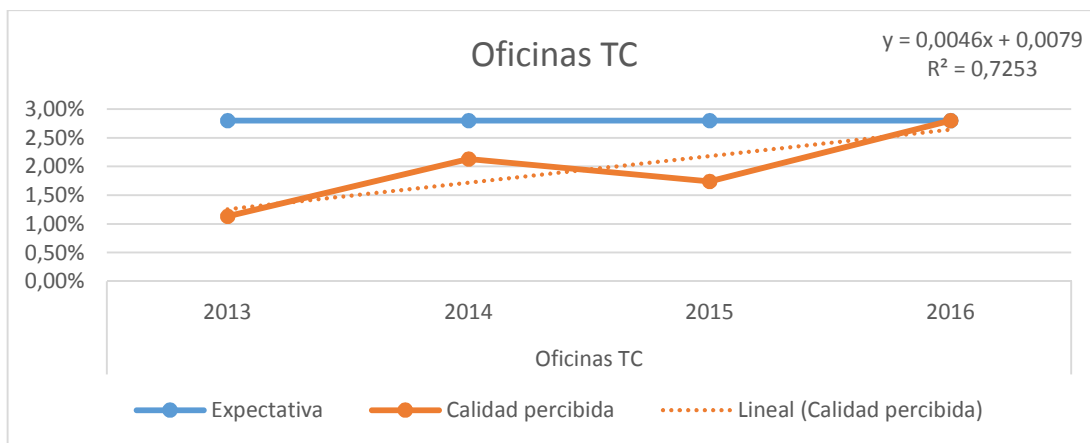


Figura 43. Oficinas TC
Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

El indicador **Oficinas TC/Espacios para docentes**, según la tabla 48, muestra que en el período de junio 2013, tiene una calificación de 1,13% sobre el 2,80% exigido por el indicador ya que se señala de un compromiso institucional para ampliar el número de oficinas para el docente TC. En el período de diciembre 2014, obtuvo una calificación de 2,13% porque el estándar establece como rango adecuado entre 0,5 y 1, es decir que a lo más puede haber el doble de puestos que profesores, y como mínimo para cada profesor un puesto de trabajo, pero para aquel período no se alcanzó el valor ideal. Para el siguiente período de abril 2015, tiene una calificación según los resultados de 1,74% porque se pudo constatar de acuerdo al informe, que la cantidad de oficinas para profesores TC es insuficiente, considerando el número total de docentes con aquella dedicación. La institución dispone para esa fecha un total de 643 profesores TC y 370 oficinas.

En 2016, tiene una calificación de 1,50%, debido a que no todos los profesores tienen oficinas de TC. Según la documentación de sustento con fecha del informe, existen 453 oficinas de TC para un total de 892 docentes TC. Por lo tanto para realizar un pronóstico para los años 2018 y 2020, se refleja que la tendencia será positiva de acuerdo a la figura 43, y se debe a los altos porcentajes que la institución obtuvo en el segundo período de evaluación, sin embargo para cumplir con las expectativas se debe realizar las adecuaciones importantes para satisfacer la calidad del indicador.

SUBCRITERIO N1: Espacios docentes

INDICADOR E.3.2: Oficinas/Salas MT/TP

Definición: Evalúa la existencia de espacios donde los docentes a medio tiempo o tiempo parcial puedan desarrollar actividades de docencia. Estos espacios deben garantizar el acceso a facilidades tecnológicas, así como prestar condiciones de comodidad para el trabajo.

Tabla 49. Salas MT/TP

	Períodos	Puntaje obtenido
Salas MT y TP	2013	0,26%
	2014	0,00%
	2015	0,12%
	2016	0,19%
Pronóstico	2018	0,00125
	2020	0,00116

La calificación ideal mínima es de 1,20%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

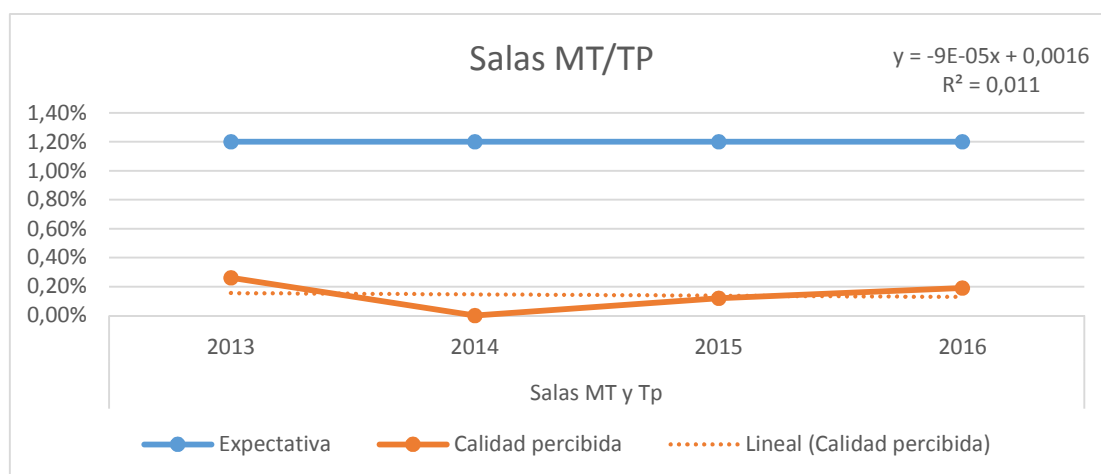


Figura 44. Salas MT/TP

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Para el indicador, **Salas MT/TP**, los resultados reflejados según la tabla 49 tendrán los siguientes valores: para el primer período de junio de 2013 obtiene un valor de crecimiento de 0,26% sobre el 1,20% de lo exigido, el indicador establece que el

estándar mínimo de calidad en relación con los puestos de trabajo para los docentes a tiempo parcial, debe tener como máximo 4 profesores a MT/TP por puesto de trabajo, por lo que no se llega al valor ideal que representa el modelo de calidad.

En el período 2014, se obtuvo la valoración de 0% porque se pudo constatar que no se alcanzó el valor ideal para ellos debido a su bajo porcentaje en el mismo porque no se detalla un valor aproximado de salas de MT/TP para los docentes con esta dedicación.

Para el período de abril de 2015, con valoración de 0,12% sobre el 1,20% de lo exigido se expone que de acuerdo a las visitas se constató que la cantidad de oficinas para profesores MT/TP es insuficiente, considerando que la institución dispone de 33 salas para 337 profesores con esta dedicación. Mientras para el período 2016, el valor obtenido según la tabla es del 0,19% porque existen 44 puestos de trabajo para 227 docentes MT/TP el cual refleja que existe una leve mejoría en el indicador detallado.

Por lo tanto de acuerdo a estas valoraciones estimadas, se pronostica para los períodos de 2018 y 2020 que existirá una tendencia con leve decrecimiento porque no se ha cumplido con el indicador en los períodos antes mencionados.

E.4 INDICADOR N1: CALIDAD DE AULAS

Definición: Es el porcentaje de aulas que ofrecen facilidades adecuadas para las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 50. Calidad de aulas

	Períodos	Puntaje obtenido
Calidad de aulas	2013	2,47%
	2014	2,31%
	2015	0,30%
	2016	1,72%
Pronóstico	2018	0,0062
	2020	0,0019

La calificación ideal mínima es del 3,00%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

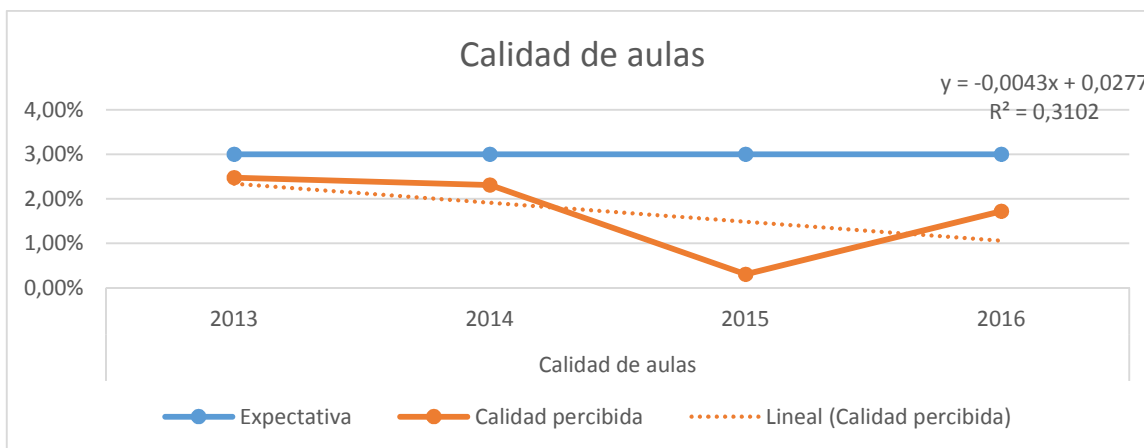


Figura 45. Calidad de aulas

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Según los resultados adjuntos en el criterio **Infraestructura** se refleja que la calidad percibida en el indicador, **Calidad de aulas**. Según la tabla 50 en el período 2013, tiene un valor de 2,47% sobre el 3,00% de lo exigido debido a que un alto porcentaje de aulas y laboratorios de computación están equipados. En el período 2014, tiene un valor de 2,31% como se muestra en la tabla mencionada, debido a que no se alcanza en aquel período el valor ideal.

En el período 2015, baja notablemente el porcentaje porque se realiza una visita aleatoriamente el cual toma una calificación de 0,30% porque del total de aulas existentes se visitaron 40, de las cuales 4 aulas cumplen con el estándar, particularmente en la extensión de Chone. Mientras que en el período 2016, tiene un porcentaje de 1,72% porque para esa fecha, de las 262 aulas en total que cuenta la institución apenas 81 de ellas cumplen con el modelo de calidad, pero se proyecta que el número de aulas suban a 150.

Pero estos valores causan que en los períodos de 2018 y 2020, el pronóstico tenga una tendencia negativa debido a que la calidad de aulas en los últimos períodos tuvo un decreciente el cual afectó particularmente al indicador establecido.

E.5 INDICADOR N1: Espacios de bienestar

Definición: Evalúa las instalaciones de la IES, el espacio físico para el desarrollo de actividades académicas y los lugares de encuentro y socialización de la

comunidad universitaria (actividades culturales, sociales, deportivas, de alimentación y recreativas), con base en estándares de calidad previamente definidos.

Tabla 51. Espacios de bienestar

	Períodos	Puntaje obtenido
Espacios de bienestar	2013	3,00%
	2014	3,00%
	2015	1,50%
	2016	1,50%
Pronóstico	2018	0,0075
	2020	0,0015

La calificación ideal mínima es del 3,00%

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

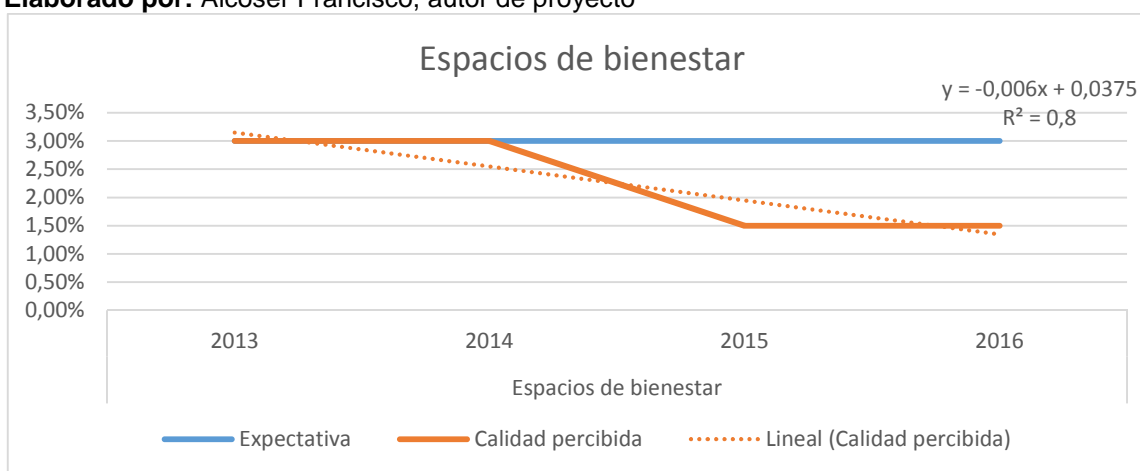


Figura 46. Espacios de bienestar

Elaborado por: Alcoser Francisco, autor de proyecto

Análisis e interpretación:

Según los resultados adjuntos en el criterio **Infraestructura** se refleja que la calidad percibida en el indicador, **Espacios de bienestar**, es el siguiente según la tabla 51 en el período 2013 y 2014, tiene un valor de 3,00% sobre el 3,00% de lo exigido, es decir que se cumple con las expectativas, la cual indica que la institución cuenta con espacios físicos adecuados, destinados exclusivamente para el desarrollo de actividades culturales, sociales, deportivas y recreativas, así como de servicios de alimentación. Mientras en los períodos 2015 y 2016, el porcentaje del resultado obtenido es de 1,50% porque en uno de aquellos períodos se evidenció falencias como la inexistencia de contratos de arrendamientos de bares, una planificación adecuada para el aprovechamiento de los mismos y falta de mantenimiento de las adecuaciones.

Por lo tanto para los períodos de 2018 y 2020 según se muestra en la figura 36, el pronóstico llega a tener una leve tendencia negativa debido a que los espacios de bienestar en los últimos períodos tuvo una calificación a la mitad de lo exigido debido a los problemas mencionados anteriormente el cual afectó particularmente al indicador establecido.

4.4 Presentación de resultados

Tabla 52. Calificación total de la Universidad en los períodos 2013 al 2016

	Períodos	Calidad percibida
Calificación total de la Universidad	2013	29,71%
	2014	33,40%
	2015	27,50%
	2016	34,85%
Pronóstico	2018	0,3374
	2020	0,3469

La calificación ideal mínima es de 35,00%

Elaborado por: Alcoser Briones Francisco

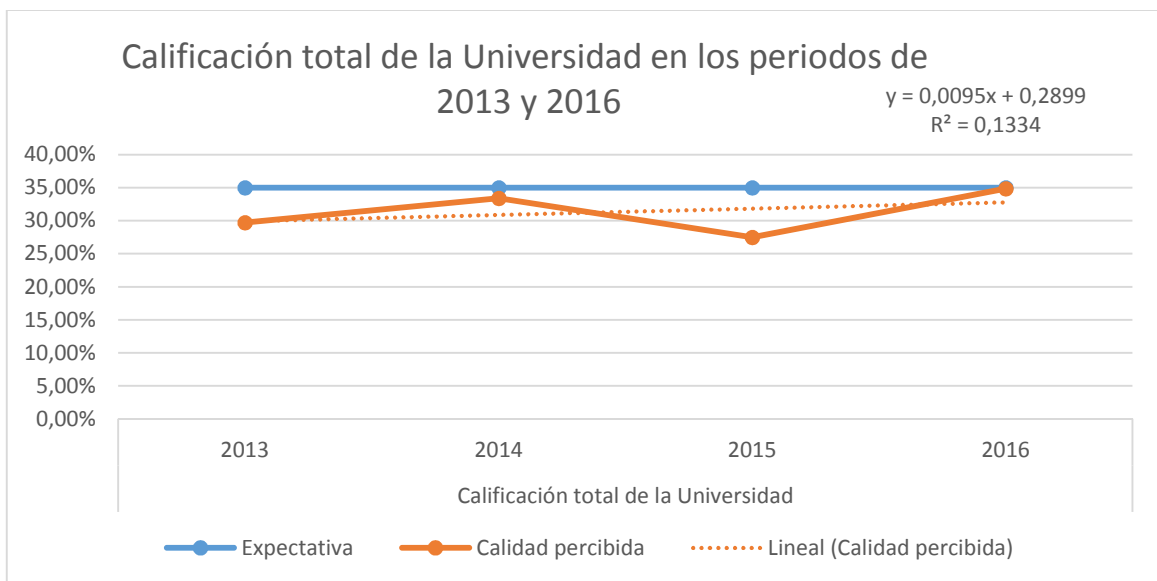


Figura 47. Calificación total de la Universidad en los períodos de 2013 y 2016

Elaborado por: Alcoser Briones Francisco

Tabla 53. Resumen de los Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios

Código	Criterios, Subcriterios e Indicadores	Subcriterio N3	Subcriterio N2	Subcriterio N1	Criterio	Acciones
A	1.- ACADEMIA				0,8136	Docentes titulares que no poseen maestría o doctorado Phd. El ingreso de los nuevos docentes deberán tener al menos una maestría en el área del conocimiento donde se desempeñaran.
A1	1.1 Posgrado			0,0454		
	1.2 - Dedicación			0,0523		Establecer cupos para el ingreso de estudiantes de acuerdo al número de aulas y docentes TC. Reajustar los distributivos docentes. considerando a 16 horas máximo las horas – clases que imparten los docentes TC
A2	1.2.1 Tiempo completo		0,0428			Reajustar los distributivos docentes considerando a 10 horas máximo las horas – clases que imparten los docentes TM/TP
	1.2.2. Tiempos parciales y medio tiempo		0,0095			
	1.3 - Carrera Docente			0,1083		Reajustar los distributivos docentes, invirtiendo docentes los docentes contratados a titulares de acuerdo a la LOES. Todos los cargos de docentes titulares serán a TC
	1.3.1 Estabilidad		0,0314			
	1.3.2 Institucionalización		0,0612			Adecuar la normativa de la U al nuevo Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y cumplirla. Profundizar en el proceso de evaluación del desempeño docente con la participación de pares académicos
A3	1.3.2.1 Escalafón	0				Equiparar las remuneraciones de acuerdo al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior
	1.3.2.2 Remuneraciones	0,0612				Incremento la participación de mujeres como docentes de la U
	1.3.3 Derechos mujeres		0,0157			

Elaborado por: Alcoser Briones Francisco

Tabla 54. Continuación Resumen de los Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios

Código	Criterios, Subcriterios e Indicadores	Subcriterio N3	Subcriterio N2	Subcriterio N1	Criterio	Acciones
B	2.- EFICIENCIA ACADEMICA				0,0392	Mejorar la tasa de graduación, implementando eventos de graduación mediante seminarios o cursos intensivos.
C	3.- INVESTIGACION				0,0874	Incentivar la participación docente en actividades de investigación, mediante el auspicio de la publicación de sus artículos en revistas con reconocimiento regional
D	4.- ORGANIZACION				0,005	Utilizar permanentemente los resultados del seguimiento a graduados en la retroalimentación de aspectos académicos de las carreras
D1	4.1 Vinculación Colectividad			0,0115		Informar anualmente por parte del Sr. Rector de la U. a la comunidad universitaria sobre el grado de cumplimiento de las actividades del PEDI y del POA
D2	4.2 Transparencia			-0,0065		Incluir en las normativas de la U., acciones afirmativas
D3	4.4 Reglamentación			0		Incrementar el número de bibliotecas virtuales y su uso por parte docentes, investigadores y estudiantes. Incrementar el número de sitios de trabajo para los estudiantes en bibliotecas. Capacitar al personal de bibliotecas en el uso del sistema de gestión de biblioteca y sus aplicaciones en las bibliotecas
E	5.- INFRAESTRUCTURA				0,09885	
E1	5.1 Biblioteca			0,0357		Mejorar la plataforma informática de los servicios académicos Mejorar la conectividad, ampliando la cobertura del servicio de internet a todos los espacios del campus universitario.
E2	5.2 TIC			0,0173		Acondicionar oficinas para docentes a TC, MT/TP
E3	5.3 Espacios Docentes			0,03215		Mejorar la calidad de las aulas
E4	5.4 Calidad de Aulas			0,0062		Acondicionar los espacios de bienestar y exigir los permisos sanitarios, de bomberos y patentes municipales a cada local de expendio de alimentos que se encuentren en los predios universitarios
E5	5.5 Espacios de Bienestar			0,0075		

Elaborado por: Alcoser Briones Francisco

4.5 Impacto de los costos de implementación en el proceso de acreditación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Se realizará en el presente capítulo, la relación beneficio-costos para verificar el alcance del proceso de acreditación, comprobando por medio de variables económicas de ingresos y egresos, si aquel proceso es viable o no para la acreditación y en consecuencia para analizar la gestión de la calidad en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Del mismo modo, se adquieren estos datos, por parte de los entes encargados en la institución que manejan valores financieros y contables.

Por lo tanto, se detalla a continuación las siguientes variables para calcular la relación beneficio-costos.

Valores de los ingresos y egresos económicos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Ingresos económicos

Se obtienen la información de los ingresos económicos que tiene la Universidad mediante datos históricos en los años 2013, 2014, 2015 y 2016; los cuales son coleccionados mediante la información oportuna que nos brinda el Departamento de Contabilidad y Presupuesto para luego proyectar dichos valores en períodos futuros. Se adjunta aquella información en el anexo IV del proyecto. Estos valores se obtienen del presupuesto de los ingresos que obtiene la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí año tras años, los mismos que son impartidos por el Ministerio de Economía y Finanzas del Ecuador.

Los ingresos de los años 2013, 2014, 2015 y 2016 son los siguientes:

Tabla 55. Valores de los ingresos de la Universidad

2013	2014	2015	2016
\$ 47.677.179,08	\$ 50.774.492,36	\$ 60.296.946,70	\$ 61.361.432,26

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto. ULEAM

Se reflejan los ingresos económicos adjuntos, cedidos por parte del Ministerio de Economía y Finanzas a la Universidad. Se centra que los valores asignados para el proyecto, es el devengado económico según el informe de la ejecución del presupuesto de ingresos. El devengado se utiliza porque se registra como un ingreso en los períodos anuales de la institución, contando con el presupuesto asignado y sus respectivas modificaciones en sus períodos.

Una vez recolectada esta información, se procede a realizar la variación del porcentaje de incremento desde el año 2013 hasta el año 2016, con la siguiente fórmula:

Ecuación 1 – Fórmula de incrementos

$$\Delta = \frac{(\text{Valor nuevo} - \text{Valor anterior})}{\text{Valor anterior}} \times 100\%$$

Fuente: (matemáticas, 2011)

El fin de emplear aquella fórmula se fundamenta, en obtener un porcentaje de incremento entre dos años anteriores respectivamente, para luego ser proyectados mediante estos resultados a valores futuros.

Año 2014 y 2013

$$\Delta_1 = \frac{50.774.492,36 - 47.677.179,08}{47.677.179,08} \times 100\% = 6,50\%$$

Año 2015 y 2014

$$\Delta_2 = \frac{60.296.946,70 - 50.774.492,36}{50.774.492,36} \times 100\% = 18,75\%$$

Año 2016 y 2015

$$\Delta_3 = \frac{61.361.432,26 - 60.296.946,70}{60.296.946,70} \times 100\% = 1,77\%$$

Una vez que se ha obtenido estos resultados, se procede a conseguir un promedio de entre los porcentajes de incrementos, mediante la siguiente fórmula de promedio:

Ecuación 2 – Promedios

$$\text{Promedio del incremento} = \frac{A1 + A2 + A3}{3}$$

$$\text{Promedio del incremento} = \frac{6,50\% + 18,75\% + 1,77\%}{3} = 9,0038\%$$

La finalidad de deducir el porcentaje promedio de los incrementos en los años anteriores, interesará realizando una proyección con aquel valor para los años de 2017, 2018, 2019 y 2020.

Año 2016 = \$ 61.361.432,26

Año 2017 = \$ 61.361.432,26 * (1 + 9,0038%) = \$ 66.886.292,90

Año 2018 = \$ 66.886.292,90 * (1 + 9,0038%) = \$ 72.908.600,94

Año 2019 = \$ 72.908.600,94 * (1 + 9,0038%) = \$ 79.473.145,55

Año 2020 = \$ 79.473.145,55 * (1 + 9,0038%) = \$ 86.628.748,63

Tabla 56. Valores de los ingresos de la Universidad

2017	2018	2019	2020
\$ 66.886.292,90	\$ 72.908.600,94	\$ 79.473.145,55	\$ 86.628.748,63

Elaborado por: Alcoser Briones Francisco

Una vez que se ha conseguido la proyección de los ingresos para los años descritos, se procede a realizar el mismo procedimiento con los valores de egresos, emitidos por otro Organismo de la Universidad.

Egresos

El Plan Estratégico de Desarrollo Integral 2016-2020, derivan los valores de los egresos; mediante el cual este proyecto es un procedimiento metodológico que

consiste en un análisis de la situación de la ULEAM, por ende corresponde según el Modelo de Gestión para las Universidades de Excelencia (CES), a las funciones sustantivas como la formación, investigación, vinculación con la sociedad, los subsistemas de gestión administrativas, financieras, de cultura y el buen vivir, para formar una nueva concepción de la calidad, enmarcada en la eficacia de una educación superior que responda a las matrices de transformación de la sociedad del buen vivir. (Pérez, 2016)

De acuerdo al apéndice A del Plan Estratégico de Desarrollo Integral, los valores de los egresos son obtenidos mediante este plan, el cual se encuentra a continuación:

Tabla 57. Proyección de recursos del PEDI 2017 - 2020

Criterios	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Subsistema de formación	\$ 43.855.259,09	\$ 50.380.544,92	\$ 55.302.029,12	\$ 57.288.824,32
Subsistema de investigación	\$ 3.420.000,00	\$ 4.020.000,00	\$ 4.120.000,00	\$ 4.220.000,00
Subsistema de Vinculación con la Sociedad	\$ 313.216,77	\$ 376.181,80	\$ 481.986,34	\$ 549.567,75
Subsistema administrativo y financiero	\$ 13.844.189,87	\$ 14.057.832,24	\$ 14.024.498,16	\$ 14.352.752,49
Subsistema de estudiantes	\$ 148.262,78	\$ 163.089,05	\$ 171.243,51	\$ 179.805,68
TOTAL	\$ 61.580.928,51	\$ 68.997.648,01	\$ 74.099.757,13	\$ 76.590.950,24

Elaborado por: Alcoser Briones Francisco

Tasa de descuento

La tasa de descuento a utilizar es del 8,00%; la cual contribuirá en el proceso de cálculo del valor actual neto y por ende para hallar la relación beneficio-costos.

Dicho porcentaje se obtiene entre valores del 7% al 10% como lo indica el siguiente boletín: según la Superintendencia de Compañías afirma que “el mercado ecuatoriano de valores es de alta calidad y sus características pueden asociarse a las de un mercado amplio, por lo tanto es razonable estimar la tasa de descuento en los parámetros de los valores negociados en las bolsas de valores del Ecuador, 7-10%, y no al 4% de los bonos corporativos de EEUU” (El Comercio, 2017)

Mediante este informativo se dio a conocer el uso de la tasa de descuento concerniente entre los rangos emitidos anteriormente para la Institución de educación superior en el proceso de cálculo de la relación beneficio-costos

Dicha tasa se la aplicará para calcular el valor actual neto, se aplica a continuación:

Cálculo del Valor Actual Neto (VAN)

Se han obtenido los valores de los ingresos y egresos desde año 2017 al año 2020, para lo cual se procede a calcular el valor actual, es decir llevar a valor presente las proyecciones estimadas, para obtener la relación beneficio-costos del proceso de acreditación y objetar si es viable o no el mismo.

La fórmula que nos permite calcular el Valor Actual Neto es:

Ecuación 3 – Fórmula de Valor Actual Neto

$$VAN = -P + \frac{FNE}{(1+i)} + \frac{FNE}{(1+i)^2} + \frac{FNE}{(1+i)^3} + \frac{FNE}{(1+i)^4}$$

Fuente: (Muñoz, 2004)

FNE Son los Flujos Netos de Efectivo en cada periodo t, es decir las proyecciones de los ingresos y egresos que obtendría la Universidad.

P Es la inversión realizada en el momento inicial (t = 0), la cual está dada como valor 0 porque no existe una inversión al principio por ser una proyección de valores.

N Es el número de periodos de tiempo, en este caso son 4 años, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Es el tipo de descuento o tipo de interés exigido a la inversión, comprendida al 8% la tasa de descuento actual.

Cálculo para los ingresos proyectados:

2017	2018	2019	2020
\$ 66.886.292,90	\$ 72.908.600,94	\$ 79.473.145,55	\$ 86.628.748,63

Elaborado por: Alcoser Briones Francisco

$$\text{VAN} = -P + \frac{FNE}{(1+i)} + \frac{FNE}{(1+i)^2} + \frac{FNE}{(1+i)^3} + \frac{FNE}{(1+i)^4}$$
$$\text{VAN} = -0 + \frac{\$ 66.886.292,90}{(1+0,08)} + \frac{\$ 72.908.600,94}{(1+0,08)^2} + \frac{\$ 79.473.145,55}{(1+0,08)^3} + \frac{\$ 86.628.748,63}{(1+0,08)^4}$$
$$\text{VAN} = \$ 251.202.188,19$$

Cálculo para los egresos proyectados:

2017	2018	2019	2020
\$ 61.580.928,51	\$ 68.997.648,01	\$ 74.099.757,13	\$ 76.590.950,24

$$\text{VAN} = -P + \frac{FNE}{(1+i)} + \frac{FNE}{(1+i)^2} + \frac{FNE}{(1+i)^3} + \frac{FNE}{(1+i)^4}$$
$$\text{VAN} = -0 + \frac{\$ 61.580.928,51}{(1+0,08)} + \frac{\$ 68.997.648,01}{(1+0,08)^2} + \frac{\$ 74.099.757,13}{(1+0,08)^3} + \frac{\$ 76.590.950,24}{(1+0,08)^4}$$
$$\text{VAN} = \$ 231.293.151,54$$

Teniendo el VAN (valor actual neto), de los ingresos y egresos se procede a realizar la relación beneficio-costo con la siguiente fórmula:

Ecuación 4 – Fórmula de relación beneficio – costo

$$\text{Relación } \frac{B}{C}$$

Fuente: (Ucañán , 2015)

Cálculo de la relación Beneficio-Costo (B/C)

Un proyecto de estudio en una organización se considera viable si los costos son menores a los beneficios, es decir si la relación beneficio-costo es mayor a 1; mientras que cuando es igual o menor a dicha cantidad se consideraría no viable para la implementación o aprobación del mismo.

Por tal motivo en nuestro proyecto, los beneficios serán los ingresos económicos, y los costos serán los egresos, los cuales fueron calculados anteriormente; demostrando de la siguiente manera la relación beneficio-costo del proceso de acreditación:

$$\frac{B}{C} = \frac{\text{Ingresos}}{\text{Egresos}} = \frac{\$ 251.202.188,19}{\$ 231.293.151,54} = 1,0860$$

Interpretación: Esta relación beneficio-costo dará como resultado lo siguiente: por cada dólar invertido por parte de la Institución pública se obtiene \$1,086. Es decir que el proceso de acreditación es viable porque tiene un beneficio mayor de lo que se invirtió. Aquel beneficio obtenido será un retorno social, debido a que la Institución por ser pública no tendrá ganancias económicas como empresa u organización privada. Por lo tanto los beneficios sociales son: tener una educación de mejor calidad, una educación gratuita, un aumento en la categorización de las Universidades, un mejor presupuesto, mejor sueldos a los docentes, entre otros; por medio del proceso de acreditación, que favorecerá en el servicio a los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Capítulo 5. Propuesta

PROPONER UN MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL BASADO EN LOS CAMBIOS PLANTEADOS POR FARIA MELLO PARA MEJORA DE CALIDAD EN LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí representa una de las instituciones de mayor relevancia en la provincia de Manabí. Se imparte educación desde hace 30 años a estudiantes de diferentes partes del país, es decir tiene un fin social, con un sinnúmero carreras de estudio y de manera gratuita.

Debido a esto, se ve la importancia que se dé un cambio organizacional clave para el éxito empresarial y organizacional en general. Lo que va a modificarse puede ser por ejemplo el equipo o los métodos de trabajo, las reglas, la estructura organizacional, las prácticas de control, los patrones de la comunicación interpersonal, el diseño del trabajo, las técnicas de planeación y muchos otros aspectos de la empresa que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios de su eclosión

5.1. Aspectos generales de la propuesta

Debido a esto, y mediante la investigación y el conocimiento de los diferentes modelos de desarrollo organizacional, se determinó utilizar el más conveniente para el desarrollo del proyecto el modelo de desarrollo organizacional que se centra en el cambio planificado de Faria Mello, procurando que la organización sea más analítica y participativa en la resolución de problemas.

Este enfoque de cambio planeado se basa también en aspectos tales como: La participación de todo el personal de la organización, donde los objetivos y el proceso de alcanzarlos sean claros y concretos de tal forma que los integrantes comprendan el porqué de sus funciones y contribuyan en forma positiva.

5.2. Características del modelo de Desarrollo Organizacional por Faria Mello

El modelo de desarrollo organizacional de Faria Mello están orientado a ser considerado como una herramienta de uso, para organizaciones de igual características a las del Departamento de Evaluación Interna, el esquema teórico está dado por:

Mejora Continua		
Capacidad de autoevaluación		
Funcionalidad Capacidad de adaptarse a los procesos involucrados		Fiabilidad Basado en datos reales
Eficiencia Capacidad de alcanzar los objetivos organizacionales	Adaptabilidad Capacidad de ajustarse al cambio del entorno	Aplicación Capacidad de ser implementados en organizaciones de similares características

Figura 48. Características del modelo de Desarrollo Organizacional por Faria Mello
Elaborado por: Alcocer Briones Francisco

5.3. Modelo de Desarrollo Organizacional por Faria Mello

El modelo de cambio planificado se emplea por medio de la participación del consultor y el cliente a través de fases, las cuales al culminar estas se obtienen los resultados organizacionales esperados. Cabe destacar, que el autor define el modelo como un proceso cíclico por lo que en varias fases del mismo se puede retomar su inicio o continuar hasta el final de dicho modelo.

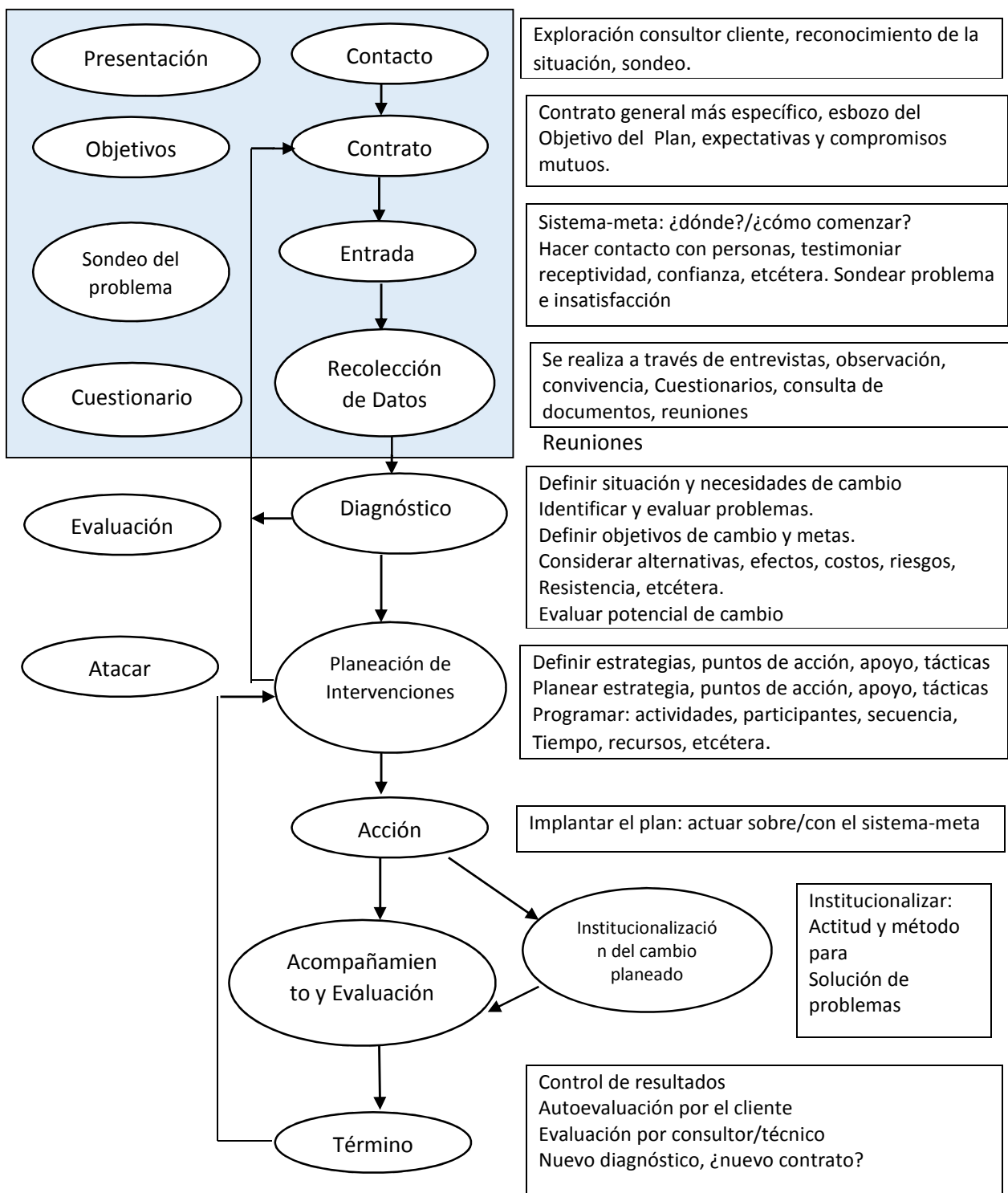


Figura 49. Modelo Planeado de Faria Mello

Se examina cada una de las fases, valiéndonos del caso real, para ilustrar las características particulares de la consultoría en DO.

❖ **Contacto:** Se realiza la fase inicial del contacto:

- Identificación del cliente
- Explorar su disposición para el cambio
- Definir el supuesto
- Historia del supuesto
- Detención de actitudes

Realizada esta parte, se procede a establecer con el cliente un convenio, integrando necesidades de la organización, por lo que se direcciona insatisfacciones y se requieren soluciones ante ello

❖ **Contrato:** Después de realizar la fase inicial del contacto, se procede a establecer con el cliente un convenio, integrando necesidades de la organización, por lo que se direcciona insatisfacciones y se requieren soluciones ante ello.

Un contrato tipo puede constar de las siguientes partes:

1. Objetivo.
2. Esbozo del plan de trabajo, que incluya un cronograma del mismo.
3. Actividades a desarrollar por el consultor, horario de asesoría y honorarios, en caso de consultor externo.
4. Expectativas y compromisos entre consultor y cliente.

Es importante que periódicamente se someta a revisión el control inicial dado que sobre la marcha puede necesitar modificaciones

❖ **Entrada:** Se acepta por parte de la Universidad la cooperación del especialista, con el objetivo de iniciar el proceso en la organización para

encontrar soluciones, es decir que el consultor investiga la información para obtener referencias específicas sobre los datos que se requiere en la elaboración del estudio.

- ❖ **Recolección de datos:** Se procede a utilizar cuestionarios, revisión documental, observación directa y entrevistas a los estudiantes, docente y personal administrativo. Se recolecta la información para efectuar un diagnóstico y estudio de las falencias que existen en la organización. Por lo tanto, al considerar en las distintas variables la utilización de las técnicas, se procede a dar inicio a una cuarta fase.

- ❖ **Diagnóstico:** Se evidencian una serie de errores que ocurren en la organización, las cuales pueden estar deduciendo en los procesos académicos y administrativos de la institución. Los errores o fallas se consideran por medio de los indicadores como: la falta de una adecuada infraestructura, deficiencias de equipos tecnológicos, por lo que la falta de estos equipos infieren en la elaboración de los procesos antes descritos. La estrategia, es la siguiente etapa del modelo, con el fin de erradicar las fallas en la presente etapa, mejorando los procedimientos que se llevan a cabo en la Institución.

- ❖ **Plan de intervenciones:** Se realiza la ejecución de las acciones del desarrollo organizacional en base al cambio planificado, considerando el planteamiento de soluciones, mejorando las debilidades y fortaleciendo las actividades que se realizan en la Universidad.

5.4. Beneficios que ofrece poner en marcha el cambio organizacional

Al poner en marcha el cambio organizacional ofrece una serie de beneficios entre los cuales están:

- Mejoran las relaciones interpersonales y de grupos.

- Satisfacción por el personal que laboran en la universidad, ya que los considera y valora. Al saber que sus ideas o propuestas son tomadas en cuenta, la actitud de los trabajadores se ve fortalecida, logrando con ello alcanzar las metas establecidas.
- Se adoptó una nueva cultura organizacional que se enfoca a la excelencia de las actividades y de los servicios que proporcionan las áreas.
- La universidad se hace más fuerte para enfrentar los cambios constantes.
- Se obtiene un mayor control administrativo y operativo de las actividades realizadas, de funciones y programas que se llevan a cabo en las distintas áreas.
- Existe una mayor responsabilidad y compromiso por las funciones asignadas a cada uno de los miembros de la organización.
- Se eliminan las barreras que limitan y evitan la comunicación entre los miembros de la organización.
- La calidad del servicio proporcionado en las áreas es óptima.
- Se realiza una mejor supervisión, coordinación y control de las actividades realizadas en las áreas.
- Se aprovecha al máximo cada uno de los recursos con los que cuentan las áreas logrando con esto minimizar los costos de las operaciones llevadas a cabo.
- por último se logran tres aspectos fundamentales en cada uno de los integrantes de la organización:
 - a) Actitud positiva
 - b) Disposición
 - c) Compromiso

5.5. Ejemplo práctico del Modelo de Desarrollo Organizacional

En el siguiente diagrama se muestra un ejemplo, por lo tanto se propone como una propuesta adicional. Se puede modificar de acuerdo a las necesidades de la empresa.

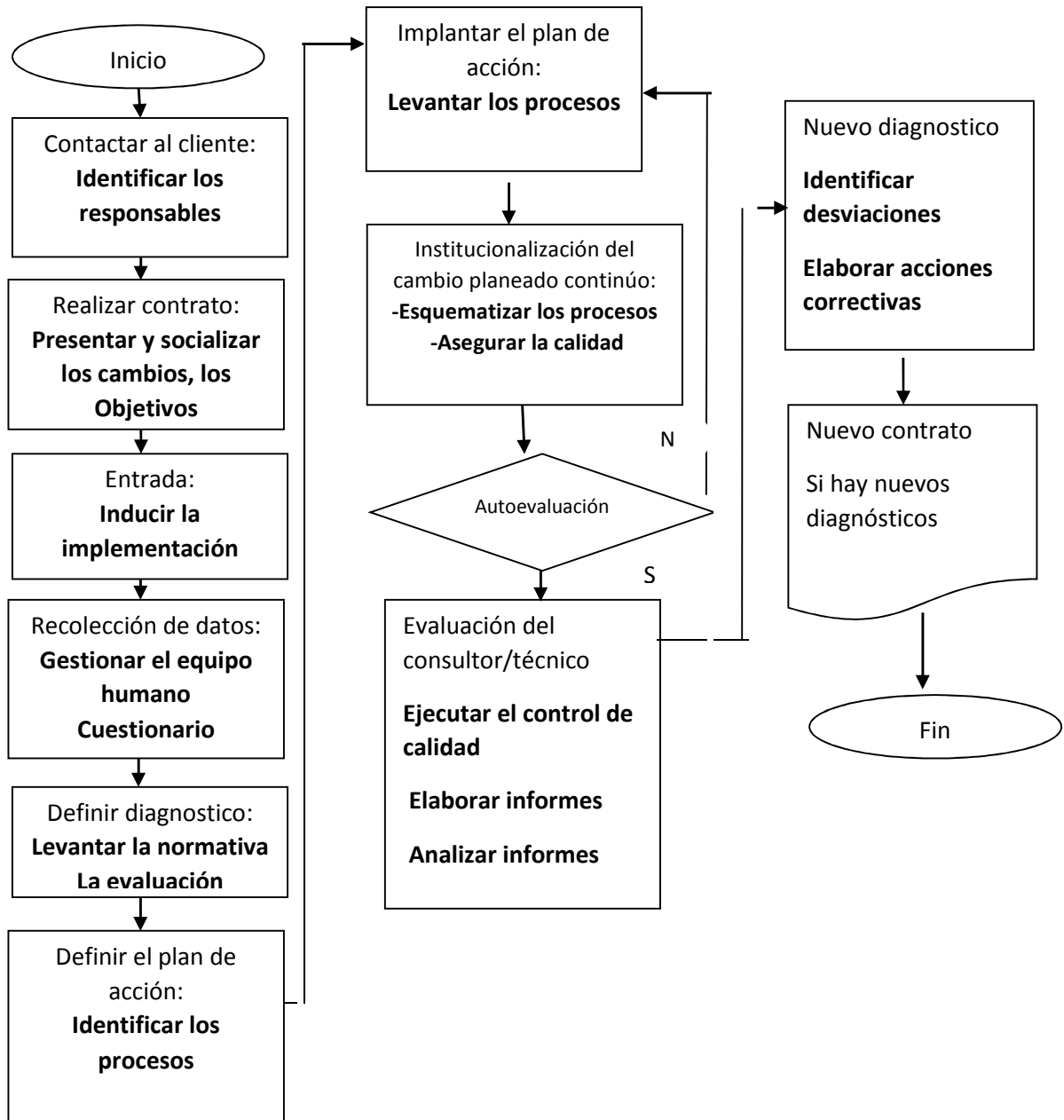


Figura 50. Ejemplo práctico del Modelo de Desarrollo Organizacional

- ✓ **Contactar cliente.**- Se refiere a la exploración entre consultor y cliente.
 - ✚ Identificar a los responsables
- ✓ **Realizar contrato.**- En esta parte se realiza un contrato general específico con su objetivo, plan es decir un esbozo, con sus expectativas y compromisos mutuos.
 - ✚ Presentar y socializar los componentes al cambio
- ✓ **Entrada.**- Significa un sistema-meta realizando preguntas ¿Dónde?, y ¿Cómo comenzar?, además se realiza el contacto con las personas y testimoniar receptividad, confianza etc. Y además sondear problemas, insatisfechas.
 - ✚ Inducir la implementación
- ✓ **Recolección de datos.**- Se refiere en seleccionar una técnica de recolección de datos ya sea (entrevistas, observación, convivencia, cuestionarios, consulta de documentos o reuniones.
 - ✚ Gestionar el equipo humano
- ✓ **Definir Diagnostico.**- Se refiere en definir la situación y necesidades de cambio, identificar y evaluar problemas. Definir objetivos de cambio, metas, considerar alternativas, efectos, costos, riesgos, resistencia, etc. Y evaluar el potencial de cambio.
 - ✚ Levantar la normativa
- ✓ **Definir el plan de acción.**- Es definir una estrategia, puntos de acción, apoyo y tácticas y programar actividades, participantes, secuencia, tiempo, recursos, etc.
 - ✚ Identificar los procesos
- ✓ **Implantar el plan de acción.**- Es llevar a cabo la acción sobre/ con el sistema-meta.
 - ✚ Levantar los procesos
- ✓ **Institucionalización del cambio planeado continuo.**- Se refiere a Institucionalizar es decir manejar una actitud positiva e implementar un método para solución de problemas.
 - ✚ Esquematizar los procesos
 - ✚ Asegurar la calidad
- ✓ **Autoevaluación por el cliente.**- En esta parte es que el mismo cliente se evalué para observar su resistencia al cambio.

- ✚ Verificar el alcance
- ✚ Controlar el cronograma
- ✓ **Evaluación del Consultor/técnico.**- Se refiere a que el consultor realizara una evaluación a la organización para determinar si funciona o no sus estrategias de cambio.
 - ✚ Ejecutar el control de calidad
 - ✚ Elaborar informes
 - ✚ Analizar informes
- ✓ **Nuevo Diagnostico.**- Aquí depende si funciona las estrategias propuestas o se tiene que realizar otro diagnóstico.
 - ✚ Identificar desviaciones
 - ✚ Elaborar acciones correctivas
 - ✚ Implementar medidas correctivas
- ✓ **Nuevo Contrato.** Si hay nuevos diagnósticos

CONCLUSIONES

- En base a los estudios comparativos realizados según el informe de evaluación emitida por el CEACCES en el periodo 2014, y de las autoevaluaciones ejecutadas en los periodos del 2013, 2015 y 2016; se reflejan mediante la presente investigación, en donde la gestión de la calidad incide en el desarrollo organizacional en los criterios de Academia, Investigación, Organización e Infraestructura mediante la prueba de hipótesis, debido a la falta de cumplimiento y compromiso en los requisitos de cada uno de ellos para satisfacer la calidad y además afecta al mejoramiento del desarrollo organizacional.
- Debido a la incidencia que tiene la gestión de la calidad con respecto al desarrollo organizacional realizada por una prueba de hipótesis en el presente proyecto de investigación, se implementa un modelo de Desarrollo Organizacional por Faria Mello en donde se propone mejorar los procesos académicos, en especial el proceso evaluativo con fines de acreditación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
- Es viable ejecutar el modelo de Desarrollo Organizacional por Faria Mello porque en la actualidad existen muchas organizaciones las cuales no están considerando ni están adquiriendo una mentalidad abierta dispuesta al cambio, por lo que es necesario que empiecen por cambiar o modificar sus paradigmas.

RECOMENDACIONES

- Con respecto al estudio comparativo de los informes de evaluación y autoevaluación, se establece, que al plasmar un modelo de desarrollo organizacional se efectúa un cambio en su estructura para tomar medidas correctas al momento de cumplir con los requisitos que señala el organismo evaluador por cada uno de indicadores.
- La propuesta del modelo de desarrollo organizacional por Faria Mello traerá consigo beneficios a la institución académica, con el fin de realizar cambios en los criterios, subcriterios e indicadores de calidad; basándose en la colaboración equilibrada de los miembros de la organización y por ende determinar un desarrollo exhaustivo de las acciones desde la recopilación de datos hasta la evaluación de la misma.
- El proceso de acreditación que lleva a cabo la Universidad tiene un alcance, que es mejorar la calidad en la institución superior ya sea para los estudiantes, docentes y personal administrativo. Una manera de llevar a cabo dicho proceso, es realizando una mejora en el desarrollo organizacional como se está proponiendo en este proyecto de investigación. Empleando de manera correcta estas estimaciones se promueve mejores cambios para cumplir con los criterios, subcriterios e indicadores.

Referencias bibliográficas

- Acosta, P., Gómez, N., & Márquez, G. (03 de 2011). *Monografías*. Obtenido de Monografías: <http://www.monografias.com/trabajos99/evaluacion-proyectos-medio-del-analisis-costo-beneficio/evaluacion-proyectos-medio-del-analisis-costo-beneficio.shtml>
- Alarcón , N., & Méndez, R. (Febrero de 2013). *Monografías*. Obtenido de Monografías: <http://www.monografias.com/trabajos10/ponenc/ponenc.shtml>
- Alcarria , J. J. (2008). *Contabilidad Financiera I*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.
- Almuina, S. (Mayo de 2008). *Administración y desarrollo organizacional*. Obtenido de Administración y desarrollo organizacional: <http://admonorganizacional.blogspot.com/2008/09/el-modelo-de-investigacin-accin.html>
- Álvarez, D. A. (2008). *Sistema de gestión de la calidad para el instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache*. Tesis. U. Veracruzana.
- Álvarez, G. (2011). *Cambio organizacional y disciplinario*. México, México.: Plaza y Valdés S.A.
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca de del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú: USAT, Escuela de Economía.
- Amoroso, G. H. (2010). *diseño un sistema de gestión de la calidad para consultora ambiental amoroso&ordoñez basado en la Norma ISO 9001:2008* . Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4340/3/Tesis_Hernan_Amoroso.pdf
- Auz, Q. F. (2014). *Mejoramiento de la gestión de las Instituciones de la educación superior basadas en las tecnologías de información y comunicación*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2942/1/T-UCE-0011-99.pdf>
- Bunge. (3 de Mayo de 1981). *Aprenderlyx*. Obtenido de Aprenderlyx: <http://aprenderlyx.com/tipos-de-metodologia-de-investigacion/>
- Burke, W. W. (1988). *El Desarrollo Organizacional como proceso de cambio. Punto de Vista*. Obtenido de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CP0001_File_DO%200Como%20proceso%20de%20cambio.pdf
- Bustamante, W. Z. (Septiembre de 2011). *Ecuador Universitario*. Obtenido de Ecuador Universitario: <http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/legislacion/ley-organica-de-la-educacion-superior/calidad-de-la-educacion-superior/>

- Calidad, R. (2009). Instituto Ecuatoriano de Normalización. *Revista Calidad*, 25.
- CARPIO, S. (2008). Seminario de Atención y Servicio al Cliente. En S. CARPIO, *Seminario de Atención y Servicio al Cliente* (pág. 6). Cuenca, Ecuador.
- CEAACES, S. G. (2013). *Informe final sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización de las Universidades y Escuelas Politécnicas*. Quito.
- Choto, C. L., & Peña, C. L. (2013). *diseño de un sistema de gestión de calidad en base a la norma ISO 9001:2008*. Obtenido de <http://dspace.epoch.edu.ec/bitstream/123456789/2628/1/65T00082.pdf>
- Cuatrecasas, L. (2001). *Gestión Integral de Calidad*. Barcelona: Gestión 2000.
- Ecuador, B. C. (Noviembre de 2016). *Contenido Banco Central del Ecuador*. Obtenido de Contenido Banco Central del Ecuador: https://contenido.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=riesgo_pais
- Ecuador, B. C. (s.f.). *Banco Central del Ecuador*. Obtenido de Banco Central del Ecuador: https://contenido.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=riesgo_pais
- Galaz, A. C. (2014). *Evaluación y aplicación de un modelo de calidad a organismos de acreditación en Chile*. Tesis. Universidad de Chile.
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Educación*, Vol. 40, num. 1, enero-junio, 2016, pp 67-87.
- Gómez, A. (6 de Octubre de 2011). *Slideshare*. Obtenido de Slideshare: <http://es.slideshare.net/alfonsogomez/vocabulario-iso-9000>
- Gualpa, G. E. (2015). *implementación de un Sistema de Gestión de Calidad, para el proyecto Crecer del Gobierno Provincial del Azuay, según normativa ISO 9001:2008*. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7881/1/UPS-CT004726.pdf>
- Guízar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Herrera, M. M. (2008). *Diseño de un sistema de gestión de la calidad para una microempresa*. Obtenido de <https://www.uv.mx/gestion/files/2013/01/MIRIAM-HERRERA-MENDOZA.pdf>
- Hurtado. (23 de Agosto de 2007). *Aprenderlyx*. Obtenido de <http://aprenderlyx.com/tipos-de-metodologia-de-investigacion/>
- ISO 9000, N. (Noviembre de 2007). *Normas ISO 9000 Blogspot*. Obtenido de Normas ISO 9000 Blogspot: <http://normas-iso-9000.blogspot.com/2007/11/terminos-relativos-la-gestion.html>
- Juran, J., & Gosfrey, B. (1998). *Manual de Calidad*. Madrid: McGraw-Hill.

- Label, W., Ledesma, J., & Ramos, R. (2016). *Contabilidad para no contadores*. Bogotá: 2da Edición, Ecoe Ediciones.
- López Dumrauf. (2006). *Cálculo Financiero Aplicado, un enfoque profesional*. Buenos Aires: 2da Edición, Editorial La Ley.
- Marshak, R. (2010). *Cambio Organizacional, Trabas, Contratiempos y Dificultades más Habituales*. San Francisco, Estados Unidos: Duesto.
- Martínez, R. (2009). *Manual d contabilidad para Pymes*. San Vicente (Alicante): Club Universitario.
- matemáticas, D. I. (22 de Abril de 2011). *Disfruta las matemáticas*. Obtenido de Disfruta las matemáticas: <http://www.disfrutalasmatemáticas.com/numeros/porcentaje-diferencia.html>
- Mateo, R. (Agosto de 2010). *Gestión de Calidad*. Obtenido de Gestión de Calidad: <http://www.qualitytrends.squalitas.com/index.php/item/108-sistemas-de-gestion-de-la-calidad-un-camino-hacia-la-satisfaccion-del-cliente-parte-i>
- Monzon Quintana, I., & Predes Gutierrez, R. (Julio de 2004). *Monografías*. Obtenido de Monografías: <http://www.monografias.com/trabajos27/implantacion-sistemas/implantacion-sistemas.shtml>
- Muñoz, H. S. (27 de 11 de 2004). *Actualicese*. Obtenido de Actualicese: <http://actualicese.com/actualidad/2014/11/27/el-valor-presente-neto-como-herramienta-basica-para-evaluacion-de-proyectos/>
- Pérez, R. P. (Enero de 2016). *Plan Estratégico de Desarrollo Integral 2016-2020*. Obtenido de Plan Estratégico de Desarrollo Integral 2016-2020: http://www.ulead.edu.ec/wp-content/uploads/2017/01/PLANIFICACION-ESTRATEGICA-PEDI-2016-2020.-ACTUALIZADO_opt.pdf
- Ramirez, M. C., & Sanchez, H. M. (2006). *Implementación del sistema de gestión de calidad, en base a la Norma ISO 9001:2000*. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/docencia/Tesis/icbi/licenciatura/documentos/Implementacion%20del%20sistema.pdf>
- Real Academia Española* . (2001). Madrid: 22.
- Rojas, T. L. (2008). *Implementación del Sistema de Gestión de Calidad segun Norma ISO 9001:2000 en la industria Plástica*. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/10358/1/D-42270.pdf>
- Salgado, f. (2011). *La nueva institucionalidad de la educación superior en el ecuador y los requerimientos para los programas de posgrados*. Obtenido de Simposio Internacional Acreditación de programas de posgrado Quito, 19 y 20 de mayo de 2011: <http://www.repositorio.uasb.edu.ec/UserFiles/372/File/pdfs/SIMPOSIO%20>

ACREDITACION%20DEL%20POSGRADO/Ponencia%20%20Francisco%20Salgado.pdf

Sanchez, C. J. (2008). *La importancia del desarrollo organizacional en una institución pública de educación superior*.

SIISE, S. I. (4 de Junio de 2009). *SIISE*. Obtenido de SIISE: http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/glosario/figlo_uniana.htm

Torres, S. (29 de Noviembre de 2003). *Gestiopolis*. Obtenido de Teoría y práctica del desarrollo organizacional: <http://www.gestiopolis.com/teoria-y-practica-deldesarrollo-organizacional/>

Ucañán , L. R. (18 de Febrero de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/calculo-de-la-relacion-beneficio-coste/>

unesco.org. (s.f.). Obtenido de <http://www.iiep.unesco.org/es/focus-on-higher-education/quality-assurance-in-higher-education.html>

UNESR. (Junio de 2008). *Blogger*. Obtenido de Blogger: <https://www.blogger.com/profile/11820426521349233764>

utmachala.edu.ec/evaluacióninstitucional. (2013). *Informe de Autoevaluación con fines de acreditación. Machala-Ecuador*. Obtenido de <https://www.utmachala.edu.ec/archivos/siutmach/documentos/evaluacionInstitucional/INFORME%20DE%20AUTOEVALUACION%20INSTITUCIONAL%202013.pdf>

Valencia, G. J. (2006). *Modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados en una empresa del sector público*. Obtenido de <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/25.pdf>

Vaquero, M. Á. (2007). *Fundamentos para la gestión de la calidad*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.

Vesga, R. J. (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Dialnet*, 89-100.

Warner, B. W. (s.f.). *El desarrollo Organizacional como proceso de cambio*.

Weiss. (4 de Noviembre de 1987). *Aprenderlyx*. Obtenido de Aprenderlyx: <http://aprenderlyx.com/tipos-de-metodologia-de-investigacion/>

Yanover, D. (Mayo de 2007). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <http://www.definicionabc.com/economia/gestion-de-calidad.php>

ANEXOS

Anexo A Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios

CRITERIOS, SUBCRITERIOS E INDICADORES	Código del indicador	Porcentaje Base	Valor del Indicador obtenido	Subcriterio N3	Subcriterio N2	Subcriterio N1	Criterio
I. CRITERIO: ACADEMIA	A						0,206
SUBCRITERIO : POSGRADO	A.1					0,0454	
INDICADOR 1.- Formación posgrado	A.1.1	8.00	0,0384				
INDICADOR 2.- Posgrado en formación	A.1.2	1.60	0,0034				
INDICADOR 3.- Doctores TC	A.1.3	6.40	0,0036				
SUBCRITERIO N1: DEDICACION	A.2					0,0523	
SUBCRITERIO N2: Tiempo completo	A.2.1				0,0428		
INDICADOR 4.- Estudiantes por docentes	A.2.1.1	2.70	0,0288				
INDICADOR 5.- Horas - clase docentes TC	A.2.1.2	1.40	0,014				
SUBCRITERIO N2: Tiempos parciales y medio tiempo	A.2.2				0,0095		
INDICADOR 6.- Horas – clases docentes MT/TP	A.2.2.1	1,20	0,0095				
SUBCRITERIO N1: CARRERA DOCENTE	A.3					0,1083	
SUBCRITERIO N2: Estabilidad	A.3.1				0,0314		
INDICADOR 7.- Titularidad	A.3.1.1	1.30	0,013				
INDICADOR 8.- Titularidad TC	A.3.1.2	1.90	0,0184				
SUBCRITERIO N2: Institucionalización	A.3.2				0,0612		
SUBCRITERIO N3: Escalafón	A.3.2.1			0			
INDICADOR 9.- Evaluación	A.3.2.1.3	0.70	0				

Anexo A-1 Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios

CRITERIOS, SUBCRITERIOS E INDICADORES	Código del indicador	Porcentaje	Valor del Indicador obtenido	Subcriterio N3	Subcriterio N2	Subcriterio N1	Criterio
SUBCRITERIO N3: Remuneraciones	A.3.2.2			0,0612			
INDICADOR 10.- Remuneración TC	A.3.2.2.1	7.20	0,0468				
INDICADOR 11.- Remuneración MT/TP	A.3.2.2.2	1.80	0,0144				
SUBCRITERIO N2: Derechos mujeres	A.3.3				0,0157		
INDICADOR 12.- Dirección mujeres	A.3.3.1	0,80	0,0079				
INDICADOR 13.- Docencia mujeres	A.3.3.2	0,80	0,0078				
II. CRITERIO: EFICIENCIA ACADÉMICA	B						0,0392
INDICADOR 14.- Eficiencia terminal pregrado	B.1.	2,00	0,0083				
INDICADOR 15.- Eficiencia terminal posgrado	B.2.	2,50	-0,0003				
INDICADOR 16.- Tasa de retención inicial pregrado	B.3.	2,50	0,0162				
INDICADOR 17.- Admisión a estudios de posgrado	B.5	1,50	0,015				
III. CRITERIO: INVESTIGACIÓN	C						0,0874
INDICADOR 18.- Planificación de la investigación	C.1	3,00	0,015				
INDICADOR 19.- Investigación regional	C.2	2,00	0,0105				
INDICADOR 20.- Producción científica	C.3	9,00	0,0497				
INDICADOR 21.- Libros revisados por pares	C.4	6,00	0,0017				
IV. CRITERIO: ORGANIZACIÓN	D						0,005
SUBCRITERIO N1: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	D.1					0,0115	
INDICADOR 22.- Uso del seguimiento a graduados	D.1.1	0,80	0,006				
INDICADOR 23.- Programas de vinculación	D1.2	0,80	0,0055				
INDICADOR 24.- Presupuesto de programas de vinculación	D.1.3	0,40	0				

Anexo A-2 Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios

CRITERIOS, SUBCRITERIOS E INDICADORES	Código del indicador	Porcentaje	Valor del Indicador obtenido	Subcriterio N3	Subcriterio N2	Subcriterio N1	Criterio
SUBCRITERIO N1: TRANSPARENCIA	D.2					-0,0065	
INDICADOR 25.- Rendición anual de cuentas	D.2.1	0,70	-0,002				
INDICADOR 26.- Ética y responsabilidad	D.2.3	0,70	-0,0045				
SUBCRITERIO N1: REGLAMENTACIÓN	D.3					0	
INDICADOR 27.- Acción afirmativa	D.3.1	1,00	0				
V. CRITERIO: INFRAESTRUCTURA	E						0,09885
SUBCRITERIO N1: BIBLIOTECA	E.1					0,0357	
INDICADOR 28.- Espacio para estudiantes	E.1.1	1,80	0,0143				
INDICADOR 29.- Títulos de libros	E.1.2	2,10	0,0154				
INDICADOR 30.- Gestión de biblioteca	E.1.3	1,20	0,006				
SUBCRITERIO N1: TIC	E.2					0,0173	
INDICADOR 32.- Conectividad	E.2.1	1,60	0,0173				
SUBCRITERIO N1: ESPACIOS DOCENTES	E.3					0,03215	

Anexo A-3 Resultados del puntaje obtenido en los periodos 2013 al 2016 y la faltante de los criterios

CRITERIOS, SUBCRITERIOS E INDICADORES	Código del indicador	Porcentaje	Valor del Indicador obtenido	Subcriterio N3	Subcriterio N2	Subcriterio N1	Criterio
INDICADOR 33.- Oficinas TC	E.3.1	2,80	0,0309				
INDICADOR 34.- Oficinas MT/TP	E.3.2	1,20	0,00125				
INDICADOR 35.- Calidad de aulas	E.4	3,00	0,0062			0,0062	
INDICADOR 36.- Espacios de bienestar	E.5	3,00	0,0075			0,00750	

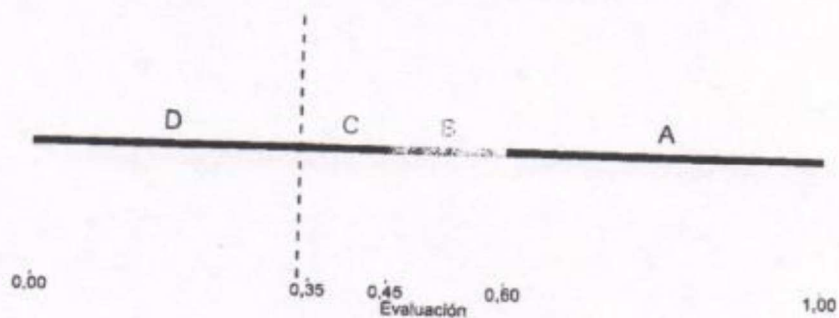
Anexo B Resultado de la categorización

Acreditación y Categorización

Análisis estadístico directo

De acuerdo al análisis directo la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí se ubica en la categoría: D. (Ver figura 32), la cual se obtuvo utilizando un análisis estadístico directo que reveló las agrupaciones de las diferentes instituciones de educación superior del país; dicha categoría tiene su fundamentación en las puntuaciones obtenidas en los criterios explicados en el capítulo Modelo; las puntuaciones de los criterios se pueden visualizar en la tabla 5.

Figura 32: Resultado método de análisis directo.



Criterio	Puntuación
Academia	0,27
Eficiencia Académica	0,43
Investigación	0,00
Organización	0,46
Infraestructura	0,51

Tabla 5: Criterios IES.

Handwritten calculations:

$$32,67/100$$
$$0,3267 \times 100 =$$
$$32,67/100$$

Anexo C Oficio N° CEAACES-USG-2013-0135-O – Portada del Informe Institucional del CEAACES. Diciembre 2013



Oficio Nro. CEAACES-USG-2013-0135-O

Quito, D.M., 02 de diciembre de 2013

Asunto: Notificación informe final.

Señor Doctor
Medardo Alfonso Mera Solórzano
Rector
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
En su Despacho

Por medio del presente notifico a usted, el contenido de la resolución de aprobación del informe final sobre la evaluación, acreditación y categorización de la institución a la que Usted representa, con sus respectivos anexos.

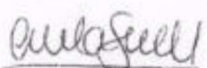
Además, sírvase encontrar una copia certificada de la Resolución Nro. 001-073-CEAACES-2013, aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno del Consejo el 26 de noviembre de 2013, por la que se aprueba el informe general del proceso de evaluación, acreditación, y categorización de las universidades y escuelas politécnicas.

Me permito recordarle que, el Reglamento para la determinación de resultados del proceso de evaluación, acreditación y categorización de las universidades y escuelas politécnicas y de su situación académica e institucional (Codificado), se encuentra publicado en la página web del CEAACES, en la pestaña Gaceta Oficial.

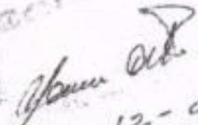
Además le indico que los términos para presentar los planes de mejora o de fortalecimiento institucional, según corresponda, se contarán en días hábiles, desde la fecha de recepción de esta notificación.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,


Srta. Abg. Carla María Sosa Montecinos
SECRETARIA GENERAL




2013-12-05
18:45

continuarán en sus procesos de institucionalización ya iniciados, hasta su conclusión, sin perjuicio de lo previsto en la Transitoria Vigésima de la Constitución de la República del Ecuador.”;

- Que** los artículos 171 y 173 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), indican que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa, que normará la autoevaluación institucional y ejecutará los procesos de evaluación externa, acreditación, clasificación académica y el aseguramiento de la calidad de las instituciones de educación superior;
- Que** el artículo 174 de la Ley Orgánica de Educación Superior establece las atribuciones normativas, ejecutivas, técnicas y administrativas del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en el proceso de evaluación, acreditación, clasificación académica y aseguramiento de la calidad de la educación superior;
- Que** el artículo 95 de la Ley Orgánica de Educación Superior indica que la acreditación “(...) es una validación académica 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 (...)”;
- Que** el artículo 97 de la LOES establece que: “La clasificación académica o categorización de las instituciones, carreras y programas será el resultado de la evaluación. Hará referencia a un ordenamiento de las instituciones, carreras y programas de acuerdo a una metodología que incluya criterios y objetivos medibles y reproducibles de carácter internacional.”;
- Que** el Reglamento para la evaluación externa de las instituciones de educación superior, aprobado por el Pleno del CEAACES, norma el procedimiento al que debe sujetarse la evaluación de las universidades y escuelas politécnicas, en las distintas fases que contempla el proceso de evaluación;
- Que** el CEAACES ha cumplido con todas las fases del proceso de evaluación, otorgando la posibilidad a cada universidad y escuela politécnica de conocer los diferentes informes generados durante su evaluación e impugnarlos en caso de considerarlo necesario, garantizando con ello un proceso de evaluación transparente y apegado al debido proceso;
- Que** mediante Resolución No. 001-071-CEAACES-2013 de 20 de noviembre de 2013, el Pleno del Consejo aprobó el Reglamento para la determinación de resultados del proceso de evaluación, acreditación y categorización de las universidades y escuelas politécnicas y de su situación académica e institucional, en cuyo artículo 7 establece: “Para determinar la situación académica e institucional de las universidades y escuelas politécnicas, se analizarán los resultados obtenidos en el proceso de evaluación aplicando los métodos de

análisis estadístico directo y/o análisis de conglomerados, según corresponda(...);

Que el artículo 9 del Reglamento en referencia, contempla las categorías en que se ubicarán las universidades y escuelas politécnicas, que ofertan carreras de grado y programas de posgrado, señalando que:

“Se entiende que una universidad o escuela politécnica es categoría “D”, siempre que cumpla una de las siguientes condiciones:

1. De acuerdo al análisis de conglomerados, pertenezca al tercer grupo de desempeño. Este análisis se realizará con los valores de desempeño de todas las universidades y escuelas politécnicas, excluidas a aquellas que se encuentren en la categoría A; o,
2. De acuerdo al análisis estadístico directo obtenga un resultado inferior al 35%.”;

Que el “Reglamento para la determinación de resultados del proceso de evaluación, acreditación y categorización de las universidades y escuelas politécnicas y de su situación académica e institucional” expedido por el CEAACBS, determina la oferta académica que puede realizar las universidades y escuelas politécnicas, según la categoría en la que se ubiquen;

Que de conformidad con los artículos 16 y 17 de la norma ibidem, el CEAACBS, considerando los resultados del proceso de evaluación de las universidades y escuelas politécnicas y la categoría en la que estas se ubiquen en razón de dicho proceso, determinará como acreditadas a las universidades y escuelas politécnicas que superen el proceso de evaluación y se ubiquen en las categorías “A”, “B” o “C”.

Las universidades y escuelas politécnicas ubicadas en categoría “D” según lo determine el CEAACBS, deberán cumplir un plan de fortalecimiento institucional que les permita ubicarse al menos en categoría “C”.

El CEAACBS iniciará un nuevo proceso de evaluación a las universidades y escuelas politécnicas ubicadas en categoría “D”, después de transcurrido al menos un año de la resolución en la que establezca la categoría de la institución de educación superior;

Que el artículo 18 de la norma ibidem, establece que las universidades o escuelas politécnicas ubicadas en categoría “D” deberán presentar al CEAACBS, en el término máximo de 30 días, un plan de fortalecimiento institucional que les permita ubicarse al menos en categoría “C”;

Que mediante Resolución No. 002-071-CEAACBS-2013 de 20 de noviembre de 2013, el Pleno del CEAACBS aprobó las funciones de utilidad, los árboles con sus ponderaciones y el factor de compensación por número de estudiantes, de los modelos de evaluación de las universidades y escuelas politécnicas;

- Que** mediante Memorando Nro. CEAACES-CEACUEP-2013-0019-M de fecha 25 de noviembre de 2013, el Dr. Holger Capa, en su calidad de Presidente de la Comisión de evaluación, acreditación y categorización de universidades y escuelas politécnicas, solicitó al Presidente del CEAACES que ponga en conocimiento del Pleno, para su aprobación, el informe general sobre la evaluación, acreditación y categorización de las universidades y escuelas politécnicas;
- Que** mediante Resolución No. 001-073-CEAACES-2013 de 26 de noviembre de 2013, el Pleno del CEAACES aprobó el informe general sobre la evaluación, acreditación y categorización de las universidades y escuelas politécnicas;
- Que** conforme consta en el informe final del proceso de evaluación externa de las universidades y escuelas politécnicas aprobado por el CEAACES, considerando los resultados del proceso de evaluación, la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí pertenece al tercer grupo de desempeño después de excluir a las universidades y escuelas politécnicas que se encuentran en la categoría "A" y, de acuerdo al análisis estadístico directo, obtuvo un resultado inferior al 35%;
- Que** el artículo 11 del Reglamento para la determinación de resultados del proceso de evaluación, acreditación y categorización de las universidades y escuelas politécnicas y de su situación académica e institucional señala que: "Las resoluciones que establezcan la categorización y acreditación o no acreditación de las universidades y escuelas politécnicas serán aprobadas por el Pleno (...)";
- Que** el Pleno del Consejo ha analizado el informe final de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, presentado por la Comisión de evaluación, acreditación y categorización de universidades y escuelas politécnicas, considerando los informes previos realizados durante el proceso de evaluación; y,

En virtud de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General;

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar el informe final del proceso de evaluación externa realizado por el CEAACES a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, conforme consta en el Anexo 1 de la presente Resolución.

Art. 2.- Ubicar a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en la categoría "D", considerando los resultados obtenidos en la evaluación realizada por el CEAACES.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí deberá acogerse a las condiciones establecidas para las universidades y escuelas politécnicas ubicadas en categoría "D", conforme lo norma el Reglamento para la determinación de resultados del proceso de evaluación, acreditación y categorización de las universidades y escuelas politécnicas y de su situación académica e institucional, expedido por el CEAACES.

Art. 3.- Disponer a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí que realice un plan de fortalecimiento institucional, con la finalidad de que cumpla los estándares de calidad que le permitan ubicarse al menos en categoría "C", previo a que el CEAACES resuelva sobre su acreditación.

Disposiciones Generales

Primera.- Notificar el contenido de la presente Resolución al o la Rector/a de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Segunda.- Notificar el contenido de la presente Resolución al Consejo de Educación Superior.

Tercera.- Notificar el contenido de la presente Resolución a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, D.M., en la septuagésima tercera sesión del Pleno del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, desarrollada a los veinte y seis (26) días del mes de noviembre de 2013.

Francisco Cadena

Francisco Cadena
Presidente del CEAACES



En mi calidad de Secretaria General del CEAACES, CERTIFICO: que la presente Resolución fue discutida y aprobada por el Pleno del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, en la sesión septuagésima tercera, realizada el día martes 26 de noviembre de 2013.

Lo certifico.

Carla Sosa M.

Ab. Carla Sosa M.
Secretaria General del CEAACES



Anexo D Portada del Informe de Autoevaluación con fines de acreditación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Junio 2013

**UNIVERSIDAD LAICA
"ELOY ALFARO"
DE MANABI**



**INFORME DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE
ACREDITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD LAICA "ELOY
ALFARO DE MANABÍ"**

Junio de 2013



Universidad Laica
"Eloy Alfaro"
de Manabí



Departamento
de Evaluación
Interna

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Abril 15 de 2016



Manabí-Manabí-Ecuador

Anexo F Portada del Informe de Autoevaluación Institucional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Abril 2015

