

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Educación para el desarrollo y la integración



CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DOCUMENTO:

“PEDI 2015 – 2020”

2015

Tulcán - Ecuador

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA CARRERA

- 1.1. **DENOMINACIÓN DE LA TITULACIÓN:** Ingeniería en Administración de empresas y marketing
- 1.2. **MODALIDAD:** Presencial
- 1.3. **DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS SIN EL TRABAJO DE TITULACIÓN:** 10 niveles – 5 años –
- 1.4. **DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS CON EL TRABAJO DE TITULACIÓN:** 13 niveles – 6 años y medio –
- 1.5. **FECHA DE LA PRIMERA APROBACIÓN DE LA CARRERA:** Ley No. 2006-36, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril de 2006, de manera conjunta con la ley de creación de la Universidad.
- 1.6. **DENOMINACIÓN EL ENTE APROBADOR:** Honorable Congreso Nacional - CONESUP. Anexo 1.
- 1.7. **FECHA DE ÚLTIMA APROBACIÓN:** 17 de febrero de 2016. Anexo 2.
- 1.8. **NOMBRE EL ENTE QUE APROBÓ:** Consejo de Educación Superior – CES –
- 1.9. **DATOS DE INGRESO DE ESTUDIANTES:**
Anexo 3.
- 1.10. **NÚMERO TOTAL DE ESTUDIANTES:**
- 1.11. **NÚMERO DE ESTUDIANTES GRADUADOS:**

2. ANÁLISIS DE PERTINENCIA.

Anexo 4.- Pertinencia y prospectiva de la carrera de administración de empresas y marketing (Ingeniería).

Anexo 5.- Pertinencia de la carrera de administración de empresas (Licenciatura).

3. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN PROSPECTIVA DE LA CARRERA

- 3.1. **CAMPOS QUE DESARROLLA:** Los campos que desarrollo la carrera se relacionan con su clasificación Unesco, Cine.
Área: 3 Ciencias sociales, Educación Comercial y Derecho, con su sub-área que sería: 34 Educación comercial y administración.

3.2. CAMPOS QUE PREVÉ IMPLEMENTAR EN EL FUTURO:

La carrera de Administración de Empresas de la UPEC, prevé desarrollar su campo de acción hacia **consolidar el modelo de economía popular, social y solidaria, plasmado en el PNBV, para el fortalecimiento del emprendimiento a nivel de la**

Zona 1 del país. Desde la realidad de la zona 1, la carrera de Administración es importante, estudiosos ecuatorianos ya han destacado su relevancia, en el marco de la coyuntura actual. De Almeida citado por (Jubeto, Guridi, & Fernández, 2014, pág. 124) manifiesta “Múltiples emprendimientos solidarios, fracasan por las limitaciones gerenciales de sus miembros”, además, Jubeto et al. 2014, menciona, es importante generar nexos solidarios entre actores y sectores privados y academia comprometida con el cambio de paradigma, que han desarrollado altas habilidades gerenciales, por lo tanto, es un factor crítico de éxito, la formación, la investigación y la transferencia de conocimientos en este sentido.

Bajo este contexto, la carrera de administración de Empresas tiene una filosofía curricular basada en la economía social y solidaria y el emprendimiento como solución plausible para el cambio de esquema económico-productivo en la zona.

Desde esta visión los problemas y necesidades de los contextos que abordará la profesión son los que se encuentran establecidos en las Agendas Zonales de Planificación Territorial para la Zona 1 y que son abordados por los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir según el detalle siguiente:

1. Débil desarrollo de encadenamientos productivos articulados a la economía social y solidaria en sector agropecuario y pesquero.
2. Limitado acceso al trabajo de jóvenes.
3. Inadecuados procesos de comercialización e integración de áreas productivas y de mercados.

1. Débil desarrollo de encadenamientos productivos articulados a la economía social y solidaria en sector agropecuario y pesquero.

El problema detallado se encuentra presente en el núcleo potenciador de Economía Social bajo el eje de Soberanía Alimentaria, en el Objetivo 8: “Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013), cuya meta propuesta es:

- No superar el 25% de componente importado de la oferta agregada.

Uno de los problemas que se describen en el PNBV, en las agendas territoriales se refiere a la necesidad de encadenar los proyectos productivos de la Economía Social y Solidaria, especialmente en la Zona 1 del sector agropecuario y pesquero.

La estructura empresarial de la Zona Norte se compone por micro y pequeñas empresas, el 75% está comprendido en este sector, las empresas medianas son el 16% del total y únicamente el 9% corresponde a grandes empresas. La situación es más evidente para el Carchi, donde no existen empresas grandes y las medianas

tienen una relación sobre el total de la Zona de apenas el 1%. (Ministerio de Coordinación, Empleo y Competitividad, 2013, pág. 32).

La ausencia de empresas a nivel mediano y grande ha limitado la posibilidad de ampliar la integración de cadenas y áreas productivas que en su conjunto potencialicen las bondades territoriales y capacidades esenciales de la población. Esta integración de cadenas favorece la consecución de valor agregado en la producción, tema pertinente a la matriz productiva.

En el análisis de la Agenda Territorial del Carchi se evidencia la escasa asociatividad de los pequeños productores (as), lo cual ratifica el desafío de “promover asociatividad horizontal para lograr articulación a mercados mejor remunerados”. (Ministerio de Coordinación, Empleo y Competitividad, 2013, pág. 35).

Actualmente los pequeños productores, que son mayoría en la Zona 1, no optimizan la cadena de suministros, producción y distribución de productos; las causas se relacionan básicamente con el nivel bajo de asociatividad y la débil visión de largo plazo. Esto condiciona el aprovechamiento de las altas potencialidades territoriales, tales como: condiciones climáticas, posiciones geográficas fronterizas, gran cantidad de saberes ancestrales, alta productividad en los territorios, demanda a nivel nacional e internacional de la producción, entre otros. El propósito de largo plazo deberá ser la conformación de clústers agropecuarios y pesqueros, con un modelo de gestión propio para la Zona. Esta primera problemática será abordada mediante los siguientes objetivos:

- Aplicar de manera inter, trans y multidisciplinaria los conocimientos, para la resolución de problemas y tensiones del entorno.
- Dominar el conocimiento de las áreas de: gestión organizacional, talento humano, finanzas, producción, mercadeo y TIC.
- Valorar y rescatar los saberes ancestrales y la interculturalidad, para en conjunto con el pensamiento académico, contextualizar y solucionar los problemas territoriales.

2. Limitado acceso al trabajo de jóvenes.

El problema nace desde el núcleo potenciador de Economía Social, en dirección con el eje de trabajo, en concordancia con el objetivo 9: “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013), con las siguientes metas:

- Alcanzar el 55% de la Población Económicamente Activa (PEA) con ocupación plena.

- Reducir la informalidad laboral al 42%.
- Disminuir el subempleo de la PEA al 40%.

El Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017, incorpora el emprendimiento como catalizador de la generación de empleo y de forma subsecuente, ampliador de la oferta exportable del país y reductor de las importaciones. El PNBV en el objetivo 8, política 8.9 literal d menciona: “Establecer condiciones preferentes a los actores de la economía popular en el acceso a financiamiento y facilidad de tasas de interés, para emprendimientos y/o ampliación de su actividad productiva existente”, también en el objetivo 9, política 9,2 literal b y c respectivamente, señala: “Apoyar al desarrollo de los emprendimientos juveniles en ámbitos de financiamiento, capacitación, transferencia tecnológica y gestión empresarial” e “Implementar incubadoras de proyectos, vinculadas a las prioridades del país, que fomenten la cultura del emprendimiento”.

No se puede decir que actualmente no se desarrolle ni se fomente el emprendimiento, sino que los resultados y esfuerzos son aislados, así expresa el Ministerio de Coordinación de la Producción (2013)

“...la realidad de la economía ecuatoriana no solo se manifiesta en sus problemas productivos estructurales, sino también en la evolución y naturaleza de sus procesos de emprendimiento, enfocados más a la generación de autoempleo para cubrir necesidades de ingreso personal o familiar y que tienen un limitado alcance como propulsores de una transformación productiva”. (pág. 107).

Los objetivos que mitigan la problemática propuesta son:

- Desarrollar una actitud y aptitud emprendedora dinámica, como factor impulsor del cambio de la matriz productiva.
- Participar ambientes de aprendizaje basado en la praxis, que trabaje sobre la filosofía de conocimiento multi, inter y transdisciplinar, colectivo, creativo preparado para la incertidumbre y la complejidad.
- Emplear las condiciones del entorno de producción de bienes y servicios para orientar la intervención profesional y co-construir la sociedad del buen vivir.

3. Inadecuados procesos de comercialización e integración de áreas productivas y de mercados.

El problema se encuentra en el núcleo potenciador de Economía Social bajo el eje de matriz productiva, en el Objetivo 10: Impulsar la transformación de la matriz productiva (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013), cuyas metas propuestas son:

- Reducir las importaciones no petroleras de bienes primarios y basados en recursos naturales en un 40,5%.

- Reducir la intermediación de productos de pequeños y medianos productores en un 33%.

De acuerdo a la Agenda Zonal de Desarrollo, la Zona 1 del Ecuador, tiene amplias dificultades relacionadas con la comercialización de productos. En este documento se menciona que a nivel zonal, en conjunto, se produce el 53% de los alimentos de la canasta básica, (Secretaría Nacional para la Planificación y Desarrollo, 2010, pág. 18), lo que representa un alto potencial productivo de alimentos.

La producción bruta de la Zona, en términos del sector primario de la economía es alrededor del 51%. La distribución de alimentos originados en la Zona hacia los consumidores es importante en la organización económica y logística del país, lo reconoce el Sistema de Información Geográfica y del Agro-SIAGRO (2010) cuando dice textualmente “El abastecimiento de alimentos tiene una relación directa con la estructura, evolución y desempeño del sistema de comercialización nacional”, por lo que investigar y transferir conocimientos a este sector es importante para no generar vulnerabilidad en la composición de la soberanía alimentaria.

La comercialización de estos productos ha constituido un gran problema para el sector, tal como lo menciona SIAGRO (2010) cuando dice “Los pequeños productores <<mercantiles>> son un eslabón débil en la cadena de la producción de alimentos, y los más propensos a afectaciones por desequilibrios en los mercados” (pág. 11).

El problema en la gestión de la cadena de comercialización se presenta, debido a que el productor no está preparado para administrarla. El escaso conocimiento de las tecnologías de la información ha imposibilitado la generación de datos objetivos que permitan ubicar las mejores oportunidades de ventas. Adicionalmente, los productores no se encuentran asociados u organizados para conformar grupos amplios, que tengan mayor poder de negociación mercantil a través de una visión en conjunto. La carrera buscará soluciones a esta la problemática mediante los siguientes objetivos:

- Emplear de manera efectiva los procesos investigativos, en el análisis y solución de los problemas de la realidad contextual en su ámbito.
- Impulsar el desarrollo zonal a través del fortalecimiento de la economía social y solidaria, como área de interés.

4. ANÁLISIS OCUPACIONAL

4.1. INFORME DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS:

4.2. AJUSTES PROPUESTOS PARA MEJORAR LA OFERTA DE LA CARRERA

5. TÍTULO: “PLAN ESTRATÉGICO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS”.

5.1. RESUMEN EJECUTIVO.

El compromiso de mejoramiento continuo para el aseguramiento de la calidad de la educación superior se constituye en la clave del trabajo diario de las Instituciones de Educación Superior y sus carreras; de modo que se garantice altos estándares en los procesos de aprendizaje, trabajando en términos de pertinencia, conforme a lo que establece el Plan Nacional de Desarrollo y más importante aún la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior. En este sentido, se fundamenta el Plan estratégico de la carrera de Administración de empresas para el periodo 2015 – 2020; debidamente fundamentado en el plan estratégico institucional establecido para el mismo periodo y alineado específicamente con sus directrices. Para este sexenio se trabajarán cinco objetivos estratégicos que parten de la investigación como base del aprendizaje y el compromiso social, la vinculación con la sociedad, la docencia, los posgrados y la efectiva gestión administrativa; constituyéndose el punto de partida para la adaptabilidad de la carrera a los cambios y exigencias del entorno nacional e internacional.

5.2. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO.

El análisis situacional de la carrera de administración de empresas se realiza en base al diagnóstico estratégico del plan institucional que presenta la universidad en sus áreas relevantes, lo cual nos enfoca a una alineación desde esa perspectiva, para la identificación de los problemas y planteamiento de soluciones estratégicos, para este efecto se aplicó la herramienta de diagnóstico FODA.

5.2.1. Matriz FODA

Tabla resumida de factores claves de éxito

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Acompañamiento y apoyo para formación docente a través de eventos de complementación académica.• Procesos de seguimiento académicos que permiten el desarrollo de estrategias de mejora de enseñanza aprendizaje.• Revistas indexadas.• Carreras complementarias a las carreras técnicas para promover el desarrollo empresarial y productivo• Gran capacidad de adaptación al cambio	<ul style="list-style-type: none">• Política pública de fortalecimiento del talento humano para la formación continua del docente, en maestrías y PHD.• Intercambio y movilidad estudiantil y docente con IES nacionales e internacionales.• Necesidad de las comunidades, para la formulación e implementación de proyectos de investigación y vinculación con la sociedad.• Aprovechamiento de políticas de la transformación de la matriz

	<p>productiva para el desarrollo del emprendimiento e innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Exigencias de rediseño y actualización curricular de las carreras existentes en base a lineamientos de organismos de educación superior y del PNBV.
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> Insuficientes docentes con formación de PHD y maestría en el área del conocimiento. Limitada producción científica de impacto. Inexperiencia en la praxis profesional en el área del conocimiento Insuficientes procesos en prácticas pre profesionales, vinculación con la sociedad, giras académicas, movilidad, trabajos de titulación y seguimiento a graduados. Débil posicionamiento de las carreras de la facultad. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Inequidad del sistema de nivelación y admisión a la educación superior. Débil apoyo del estado en la línea de las ciencias administrativas. Insuficientes plazas de trabajo dependientes acordes al área del conocimiento. Las actividades de zona de frontera no promueven el desarrollo industrial. Preferencia de bachilleres a estudiar en otras ciudades.

5.2.2. Problema Estratégico:

- Débil apoyo actual y futuro por parte del Estado al campo de las ciencias administrativas. Dentro del marco de la revolución educativa, y con una visión clara de desarrollo sostenible, el Estado prioriza áreas de estudio que se encuentran alineadas al Plan Nacional del Buen Vivir, que impulsan el cambio de la matriz productiva del país, así como la atención primordial de las áreas sociales más necesitadas.
- La realidad económica de la provincia se basa en las actividades del comercio y la agricultura, no se promueve el desarrollo industrial ni empresarial. Por el entorno, las actividades propias del sector, muestran insuficientes plazas de trabajo conformes al área del conocimiento de la administración, el comercio exterior, y la economía; la dinámica de empleo se limita a los niveles operativos, dejando de lado los puestos gerenciales.
- Los proyectos de investigación no precisan criterios de pertinencia social, los esfuerzos realizados no influyen de manera efectiva en el desarrollo regional. No logran identificar las necesidades de la demanda

social, incluso muestran una débil gestión en los procesos de prácticas pre profesionales, vinculación con la sociedad, giras académicas, movilidad, trabajos de titulación y seguimiento a graduados

- El escaso conocimiento del entorno global y competitivo, así como del impacto que generará el cambio de la matriz productiva, afecta la realización del rediseño y actualización curricular de la carrera.
- Es difícil, debido a las circunstancias del entorno, la formación de docentes con título de PhD y maestría en el área del conocimiento; esto influye en la entrega de conocimientos actualizados y además, en la evaluación y acreditación de la carrera.

5.2.3. Soluciones Estratégicas

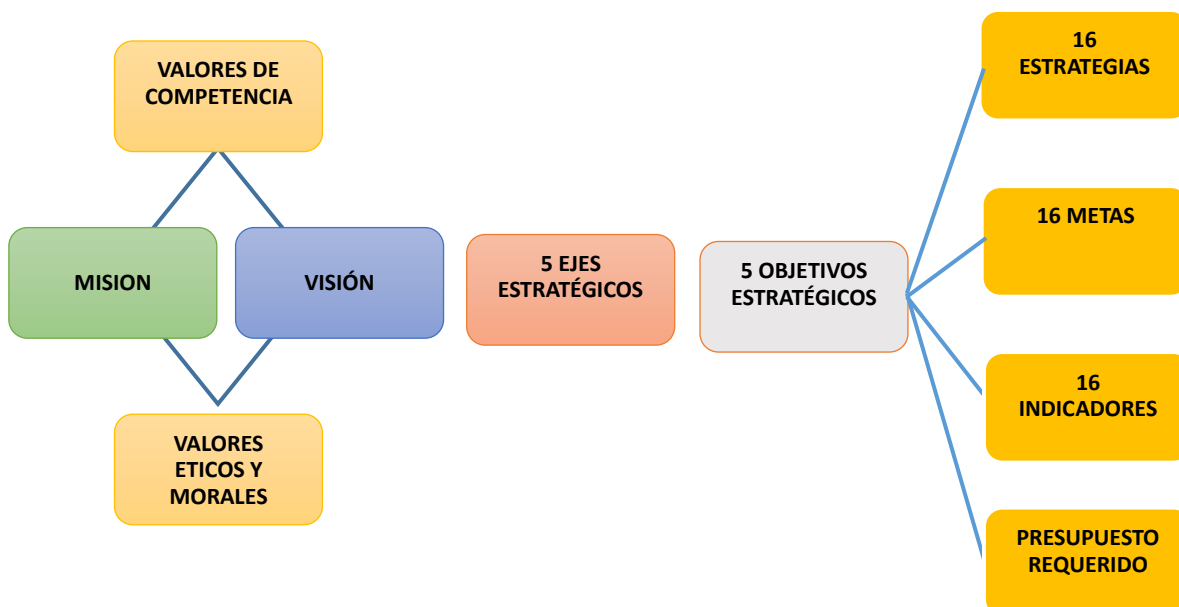
- Rediseñar el currículo de la carrera de Administración de empresas, sobre la base de los lineamientos legales emitidos por los organismos de educación superior, el Plan Nacional de Desarrollo y la demanda social, para lograr que la carrera se involucre efectivamente y contribuya en el desarrollo social, económico y productivo del país y particularmente de la zona de planificación 1.
- Formular, ejecutar y evaluar proyectos de investigación y vinculación con criterios de pertinencia, que surjan del análisis y consideración de la demanda social para que generen impacto en el desarrollo regional.
- Presentar propuestas y proyectos de inversión, ajustados al cambio de la matriz productiva, canalizados a organismos de gobierno o de cooperación internacional, que permitan el ingreso de recursos para fomentar la innovación, el desarrollo industrial y productivo de la región.
- Establecer como eje transversal y motor en la formación integral de los estudiantes, al emprendimiento, para insertar en la sociedad profesionales que generen empresa, empleo y aporten al desarrollo socioeconómico en la región.

- Buscar y establecer convenios con universidades de prestigio nacionales e internacionales que permitan la movilidad, intercambio y formación a nivel de Maestría y PhD, en condiciones favorables para los docentes de la carrera.

5.3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

La carrera de administración de empresas, requiere alinear la sostenibilidad de sus acciones a través de la propuesta de mejoras importantes en el desempeño de cada una de sus áreas de gestión, para ello se ha planteado un conjunto de acciones y estrategias sistemáticas que de manera coordinada, permiten lograr los objetivos propuestos. Estas áreas han sido priorizadas en función del diagnóstico estratégico y de las prioridades de la carrera.

Los propósitos se definen a través de la misión institucional, de la que se deriva la misión de la carrera, así como la visión y los valores; elementos que tienen un gran impacto en la cultura y garantizan el logro de los resultados planteados. Al final, como resultado del análisis interno y externo, se han establecido los ejes y objetivos estratégicos, estrategias, metas, indicadores y el presupuesto requerido. Estos elementos de esencial importancia, se presentan en el siguiente esquema:



Elaborado por: Comisión Central PEDI-FCIAEE 2015-2020

5.3.1. EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos sobre los cuales se basa el Plan Estratégico de la carrera de administración de empresas 2015-2020, se los caracteriza así:

- **Investigación**

Se orienta al fomento de la investigación, innovación y desarrollo tecnológico, a través de la actualización y perfeccionamiento del talento humano, la movilidad nacional e internacional permanente de docentes investigadores de diversos ámbitos y saberes y la sistematización de los procesos investigativos que permitirán articular las investigaciones de impacto y la generación de nuevo conocimiento.

- **Vinculación con la Sociedad**

Incluye acciones que favorecen la cooperación interinstitucional entre la Universidad, el estado y la sociedad, en coherencia con la estructura productiva actual y potencial de la provincia, la Zona 1 y las políticas nacionales de ciencia y tecnología, que potencialicen las capacidades de la colectividad y promuevan la solución de problemas locales, regionales y fronterizos.

- **Docencia**

Enfocado en acciones que garanticen el aseguramiento de la calidad de la educación, a través de la creación, desarrollo, transmisión y difusión de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura, con académicos, científicos y profesionales éticos, sensibles a la necesidad de solucionar la problemática del entorno.

- **Posgrado**

Contempla la gestión de programas de posgrado orientados a ofrecer las herramientas teóricas e instrumentales para la investigación en distintos campos del saber, articulados con las necesidades de desarrollo de la sociedad.

- **Gestión**

La gestión integra acciones propias de un modelo moderno, dinámico y efectivo, orientado a resultados, que permitan la interacción de la facultad, estado y sociedad, con niveles óptimos de servicio en la formación e investigación, acordes con las exigencias del entorno.

5.3.2. MISIÓN DE LA CARRERA.

MISIÓN INSTITUCIONAL	MISIÓN DE LA CARRERA
La Universidad Politécnica Estatal del Carchi es una institución de educación superior pública y acreditada, que satisface las demandas sociales a través de la formación de grado y posgrado, la investigación, la vinculación con la colectividad y la gestión, generando conocimientos que contribuyen al desarrollo económico, social, científico-tecnológico, cultural y ambiental de la región	La carrera de administración de empresas de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi satisface las demandas sociales a través de la formación de grado y posgrado, la investigación, la vinculación con la sociedad y la gestión, generando conocimientos que contribuyen al desarrollo económico, social, científico – tecnológico, cultural y ambiental de la región.

5.3.3. VISIÓN DE LA CARRERA

VISIÓN INSTITUCIONAL	VISIÓN DE LA CARRERA
Ser una universidad sin fronteras geográficas, acreditada, líder en la formación integral y reconocida por su excelencia, calidad, transparencia y compromiso con el desarrollo de la región y del país	Ser una carrera sin fronteras geográficas, acreditada, líder en la formación integral y reconocida por su excelencia, calidad, transparencia y compromiso con el desarrollo de la región y del país.

5.3.4. VALORES

VALORES DE LA CARRERA	MODOS DE ACTUACIÓN
Responsabilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aceptar nuestras obligaciones y comprometidos las cumplimos de manera eficaz y eficiente. 2. Planificar adecuadamente el tiempo, las actividades y los recursos asignados. 3. Asumir las consecuencias de los actos y buscar la manera más efectiva de remediarlos. 4. Desarrollar el espíritu crítico y autocrítico constructivo en el cumplimiento de las obligaciones y deberes institucionales 5. Cuidado y protección del ambiente. 6. Cumplir y comunicar de manera oportuna la normativa, decisiones institucionales y delegar con responsabilidad. 7. Fomentar el respeto a la libertad de

Humanismo	<p>pensamiento y expresión.</p> <p>8. Mantener en buen estado las instalaciones.</p> <p>9. Disciplinar nuestras obligaciones a fin de fortalecer una personalidad con carácter, orden y eficacia.</p> <p>1. Propiciar un trato cordial, amable en un ambiente de confianza entre toda la comunidad universitaria.</p> <p>2. Aplicar buenas prácticas de convivencia social y apoyar efectivamente a los miembros de la comunidad universitaria.</p> <p>3. Conocer y difundir nuestras culturas y tradiciones.</p> <p>4. Rescatar la importancia del ser humano como promotor de su propio desarrollo y de la sociedad.</p> <p>5. Impulsar la cooperación y cohesión para el logro las metas de la institución.</p> <p>6. Distribuir los recursos y responsabilidades con sentido de igualdad.</p> <p>7. Practicar la sinceridad, integridad, en la comunicación.</p> <p>8. Propiciar el consenso, respetando las opiniones de los demás.</p> <p>9. Desarrollar un ambiente de cooperación mutua y comunicación efectiva.</p> <p>10. Respetar los derechos humanos.</p> <p>11. Fomentar la sensibilidad desde la academia con las necesidades sociales.</p>
Trabajo en equipo	<p>1. Respetar las opiniones de los participantes del equipo de trabajo.</p> <p>2. Lograr consensos en las decisiones que se generan dentro del equipo de trabajo interdisciplinario.</p> <p>3. Asumir con responsabilidad los roles asignados para el trabajo en equipo.</p> <p>4. Buscar los mecanismos más adecuados para que la comunicación sea efectiva.</p> <p>5. Desarrollar un ambiente de cooperación mutua.</p> <p>6. Desarrollar acciones que garanticen permanentemente la profesionalidad en nuestro desempeño.</p> <p>7. Generar la participación proactiva entre los miembros del equipo.</p>

<p>Calidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la cultura de la evaluación. 2. Definir objetivos de desempeño que sean progresivos para medir la calidad. 3. Evaluar el desempeño universitario con suficiente objetividad y responsabilidad, tomando como base los resultados. 4. Asumir retos de excelencia en la educación superior de acuerdo a estándares de calidad nacionales e internacionales. 5. Cumplir con estándares nacionales e internacionales que establezcan escenarios retadores de calidad. 6. Medir la satisfacción de los beneficiarios de la gestión universitaria y retroalimentar mediante planes de mejora. 7. Desarrollo permanente del talento humano a través de la capacitación.
<p>Integración y desarrollo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar y evaluar los impactos de los proyectos de cooperación académica e investigativa en el desarrollo económico y social. 2. Alinear las estrategias de la universidad a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, al cambio de la matriz productiva, y a los de la Agenda de Desarrollo Nacional. 3. Fortalecer las redes de investigaciones nacionales e internacionales. 4. Vincular las funciones universitarias hacia el cumplimiento de los objetivos de integración y desarrollo. 5. Fortalecer el área cultural y deportiva como ejes fundamentales para el desarrollo integral del ser humano.
<p>Pertenencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar activamente en los procesos y actividades que realice la institución. 2. Asumir las obligaciones con responsabilidad. 3. Comprometerse con el direccionamiento estratégico de la universidad y garantizar que la planificación tenga la principal prioridad y se alcance una cultura que la fortalezca como herramienta básica en la dirección. 4. Valorar y reconocer el trabajo eficaz y eficiente de la institución. 5. No afectar negativamente a la institución.

<p>Justicia</p>	<p>6. Asumir con responsabilidad los valores y políticas institucionales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir y hacer cumplir la constitución, los convenios internacionales, las leyes los reglamentos y la normativa institucional. 2. Luchar contra todo tipo de discriminación en el ámbito universitario y en la sociedad. 3. Promover en la esfera política, económica, social y cultural el ejercicio pleno de la igualdad. 4. Valorar con objetividad los resultados de cualquier actividad laboral y social
<p>Respeto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer la capacidad que tiene el ser humano para su autodeterminación. 2. Valorar los intereses y necesidades del otro. 3. Relaciones interpersonales en el reconocimiento de sí mismo y del otro. 4. Praxis de amabilidad y cordialidad entre los integrantes de la comunidad universitaria.

5.3.5. POLÍTICAS

POLÍTICAS INSTITUCIONALES	POLÍTICAS DE LA CARRERA
<p>Políticas de investigación y vinculación con la sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La UPEC prioriza la investigación y la vinculación con la sociedad con impacto social, en relación con la política pública de desarrollo nacional, regional y de frontera. <input type="checkbox"/> La UPEC forma parte de redes de investigación y/o vinculación con la sociedad; nacionales e internacionales, que ejecutan proyectos de impacto. <input type="checkbox"/> La UPEC conforma equipos multi, inter e intra disciplinarios que ejecutan proyectos de investigación y vinculación en redes nacionales e internacionales. <input type="checkbox"/> La UPEC procura la generación de conocimiento que se transfiere a la sociedad y favorece la capacitación continua para mejorar las condiciones sociales y su desarrollo. 	<p>Políticas de investigación y vinculación con la sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La carrera de administración de empresas prioriza la investigación y la vinculación con la sociedad con impacto social, en relación con la política pública de desarrollo nacional, regional y de frontera. <input type="checkbox"/> La carrera de administración de empresas forma parte de redes de investigación y/o vinculación con la sociedad; nacionales e internacionales, que ejecutan proyectos de impacto. <input type="checkbox"/> La carrera de administración de empresas conforma equipos multi, inter e intra disciplinarios que ejecutan proyectos de investigación y vinculación en redes nacionales e internacionales. <input type="checkbox"/> La carrera de administración de empresas procura la generación de conocimiento que se transfiere a la sociedad y favorece la capacitación

Políticas de docencia

- La UPEC garantiza la excelencia de los procesos académicos sobre la base de estándares de calidad, nacionales e internacionales que permiten la formación integral de sus estudiantes.
- El modelo educativo de la UPEC permite el aseguramiento de la calidad en el aprendizaje, así como la inclusión y la equidad.
- El mejoramiento continuo de los procesos académicos se basa en la formación del cuerpo académico a nivel posgrado.
- La realidad local, regional, nacional e internacional y sus exigencias son la base sobre la cual se mejoran los diseños curriculares de las carreras que oferta la UPEC.
- El seguimiento y evaluación de los procesos de aprendizaje son parte de la cultura de calidad y mejora continua de la UPEC.
- La oferta académica de la UPEC responde a las exigencias del Plan Nacional de Desarrollo y las necesidades de desarrollo regionales.
- La UPEC promueve el dominio de un idioma extranjero y facilita la práctica de lenguas ancestrales como parte de la inclusión de sus estudiantes en el mundo y sus culturas.
- La UPEC garantiza la permanencia y graduación de sus estudiantes conforme a estándares de calidad nacionales, con perspectiva a cumplir exigencias internacionales por medio del acompañamiento académico y la mejora continua del proceso de aprendizaje.
- La UPEC motiva la lectura, la ampliación de conocimientos, la investigación documental y el autoaprendizaje permanente de sus estudiantes, dotando a la comunidad universitaria de recursos bibliográficos físicos y digitales pertinentes.
- La UPEC implementa tecnologías de la información y comunicación para

continua para mejorar las condiciones sociales y su desarrollo.

Políticas de docencia

- La carrera de administración de empresas garantiza la excelencia de los procesos académicos sobre la base de estándares de calidad, nacionales e internacionales que permiten la formación integral de sus estudiantes.
- El modelo educativo de la carrera de administración de empresas permite el aseguramiento de la calidad en el aprendizaje, así como la inclusión y la equidad.
- El mejoramiento continuo de los procesos académicos se basa en la formación del cuerpo académico a nivel posgrado.
- La realidad local, regional, nacional e internacional y sus exigencias son la base sobre la cual se mejoran los diseños curriculares de la carrera de administración de empresas.
- El seguimiento y evaluación de los procesos de aprendizaje son parte de la cultura de calidad y mejora continua de la carrera de administración de empresas.
- La carrera de administración de empresas responde a las exigencias del Plan Nacional de Desarrollo y las necesidades de desarrollo regionales.
- La carrera de administración de empresas promueve el dominio de un idioma extranjero y facilita la práctica de lenguas ancestrales como parte de la inclusión de sus estudiantes en el mundo y sus culturas.
- La carrera de administración de empresas garantiza la permanencia y graduación de sus estudiantes conforme a estándares de calidad nacionales, con perspectiva a cumplir exigencias internacionales por medio del acompañamiento académico y la mejora continua del proceso de aprendizaje.
- La carrera de administración de empresas motiva la lectura, la ampliación de conocimientos, la investigación documental y el autoaprendizaje permanente de sus estudiantes, dotando a la comunidad universitaria de recursos

asegurar la calidad en los procesos de aprendizaje.

Políticas de posgrado

□ La oferta académica de posgrado de la UPEC favorece el desarrollo local, regional, nacional y fronterizo sobre la base de un modelo de investigación científica pertinente.

□ La UPEC garantiza la calidad en la ejecución de los programas de posgrado y favorece su ejecución en convenio con universidades de prestigio nacional e internacional.

Políticas de gestión institucional

□ La Universidad Politécnica Estatal del Carchi desarrolla un modelo de gestión institucional por resultados, basado en la planificación y ejecución de procesos de calidad y el mejoramiento continuo de los mismos.

□ La UPEC garantiza el uso eficiente, eficaz y transparente de sus recursos, en procura de la dotación e implementación de infraestructura y espacios idóneos para el desarrollo de los procesos académicos institucionales, así como el desarrollo de sus actividades operativas.

□ La UPEC se compromete con la práctica de valores institucionales para el desarrollo de una cultura organizacional basada en el respeto, la ética, la responsabilidad y el trabajo en equipo.

□ La UPEC prioriza el talento humano en los procesos académicos y administrativos; de modo que apoya su capacitación continua, su formación y la generación de un ambiente de trabajo favorable.

□ La comunicación interna y externa de la UPEC es importante para la ejecución y consecución de metas por lo que se desarrollan mecanismos para su mejoramiento permanente.

□ La UPEC mantiene relaciones de trabajo permanentes con el Estado y la sociedad dinamizando el accionar institucional en favor del desarrollo regional, nacional e internacional.

bibliográficos físicos y digitales pertinentes.

Políticas de posgrado

□ La oferta académica de posgrado de la carrera de administración de empresas favorece el desarrollo local, regional, nacional y fronterizo sobre la base de un modelo de investigación científica pertinente.

□ La carrera de administración de empresas garantiza la calidad en la ejecución de los programas de posgrado y favorece su ejecución en convenio con universidades de prestigio nacional e internacional.

Políticas de gestión

□ La carrera de administración de empresas aplica un modelo de gestión institucional por resultados, basado en la planificación y ejecución de procesos de calidad y el mejoramiento continuo de los mismos.

□ La carrera de administración de empresas garantiza el uso eficiente, eficaz y transparente de sus recursos, en procura de la dotación e implementación de infraestructura y espacios idóneos para el desarrollo de los procesos académicos institucionales, así como el desarrollo de sus actividades operativas.

□ La carrera de administración de empresas se compromete con la práctica de valores institucionales para el desarrollo de una cultura organizacional basada en el respeto, la ética, la responsabilidad y el trabajo en equipo.

□ La carrera de administración de empresas prioriza el talento humano en los procesos académicos y administrativos; de modo que apoya su capacitación continua, su formación y la generación de un ambiente de trabajo favorable.

□ La comunicación interna y externa de la carrera de administración de empresas es importante para la ejecución y consecución de metas por lo que se desarrollan mecanismos para su mejoramiento permanente.

□ La carrera de administración de empresas mantiene relaciones de trabajo

<ul style="list-style-type: none"> □ La UPEC se compromete con la cultura, la práctica deportiva y la difusión de los saberes ancestrales como parte de su responsabilidad para con la sociedad y el rescate de la identidad cultural Pasto. □ La UPEC garantiza la equidad, la inclusión y la aplicación de políticas de acción afirmativas para los grupos en condición de vulnerabilidad, para lo cual fortalece el accionar de bienestar universitario y los procesos de vinculación con la sociedad. □ La UPEC, por su geolocalización estratégica, procura la internacionalización de su gestión, a través de redes académicas, de modo que se favorezcan los vínculos con las repúblicas hermanas de Latinoamérica y se contribuya con el desarrollo fronterizo. □ La UPEC garantiza la ejecución de su plan de desarrollo, de acuerdo con estándares de calidad establecidos, por medio del seguimiento y la evaluación permanente del mismo. 	<p>permanentes con el Estado y la sociedad dinamizando el accionar institucional en favor del desarrollo regional, nacional e internacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> □ La carrera de administración de empresas se compromete con la cultura, la práctica deportiva y la difusión de los saberes ancestrales como parte de su responsabilidad para con la sociedad y el rescate de la identidad cultural Pasto. □ La carrera de administración de empresas garantiza la equidad, la inclusión y la aplicación de políticas de acción afirmativas para los grupos en condición de vulnerabilidad, para lo cual fortalece el accionar de bienestar universitario y los procesos de vinculación con la sociedad. □ La carrera de administración de empresas, por su geolocalización estratégica, procura la internacionalización de su gestión, a través de redes académicas, de modo que se favorezcan los vínculos con las repúblicas hermanas de Latinoamérica y se contribuya con el desarrollo fronterizo. □ La carrera de administración de empresas garantiza la ejecución de su plan de desarrollo, de acuerdo con estándares de calidad establecidos, por medio del seguimiento y la evaluación permanente del mismo.
---	--

5.3.6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos de la carrera están alineados a los establecidos en el PEDI 2015 - 2020, relacionándolos a las carreras y al logro de su crecimiento y desarrollo, no solo cuantitativo, sino también cualitativo; que garantiza el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad en términos de calidad, excelencia y pertinencia, articulados a la misión y visión de la facultad.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS DE LA CARRERA
O.E.I.1: Incrementar el apoyo de la investigación científica, formativa y social, al desarrollo tecnológico y a la generación de conocimientos.	O.E.1: Incrementar el apoyo de la investigación científica, formativa y social, al desarrollo tecnológico y a la generación de conocimientos.

<p>O.E.I.2: Incrementar la participación de la comunidad universitaria en la sociedad, mediante la transferencia de conocimientos que permita el fortalecimiento de las capacidades ciudadanas, y la solución de problemas que promuevan su desarrollo.</p>	<p>O.E.2: Incrementar la participación de la carrera en la sociedad, mediante la transferencia de conocimientos que permita el fortalecimiento de las capacidades ciudadanas, y la solución de problemas que promuevan su desarrollo.</p>
<p>O.E.I.3: Incrementar la calidad académica institucional a través de un modelo educativo, pedagógico y curricular que permita el desarrollo docente y la formación de ciudadanos capaces de interactuar con el mundo real, complejo y cambiante.</p>	<p>O.E.3: Incrementar la calidad académica de la carrera a través de un modelo educativo, pedagógico y curricular que permita el desarrollo docente y la formación de ciudadanos capaces de interactuar con el mundo real, complejo y cambiante.</p>
<p>O.E.I.4: Incrementar la oferta académica institucional por medio de programas de posgrado pertinentes, que favorezcan el desarrollo científico, tecnológico y la innovación.</p>	<p>O.E.4: Incrementar la oferta académica de la carrera por medio de programas de posgrado pertinentes, que favorezcan el desarrollo científico, tecnológico y la innovación.</p>
<p>O.E.I.5: Incrementar la efectividad en los procesos institucionales sobre la base de un modelo de gestión por resultados, que responda a las exigencias de la Educación Superior.</p>	<p>O.E.5: Incrementar la efectividad en los procesos de la carrera sobre la base de un modelo de gestión por resultados, que responda a las exigencias de la Educación Superior.</p>

5.3.7. ESTRATEGIAS

O.E.1	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA DE LA CARRERA
Incrementar el apoyo de la investigación científica, formativa y social, al desarrollo tecnológico y a la generación de conocimientos.	<p>E3. Generación de investigaciones científicas de impacto conforme a las exigencias del entorno regional y nacional.</p> <p>E4. Generación, adhesión y alianzas estratégicas en redes nacionales e internacionales de investigación.</p> <p>E9. Desarrollo e implementación del modelo de investigación formativa por facultades y escuelas</p> <p>E10. Desarrollo e implementación del sistema de movilidad nacional e internacional, permanente, de docentes investigadores de diversos ámbitos y saberes que permita articular la generación de nuevo conocimiento.</p>	<p>E1. Generación de investigaciones de impacto conforme a las necesidades del entorno regional y nacional.</p> <p>E2. Participar en redes nacionales e internacionales de investigación con el aval del CITT.</p> <p>E3. Aplicación del modelo de investigación formativa de la carrera.</p> <p>E4. Implementación del Plan de Movilidad de docentes investigadores de la carrera.</p>

O.E.2	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA DE LA CARRERA
Incrementar la participación de la carrera en la sociedad, mediante la transferencia de conocimientos que permita el fortalecimiento de las capacidades ciudadanas, y la solución de problemas que promuevan su desarrollo.	<p>E13. Generación de programas y proyectos de vinculación en investigación y desarrollo, y educación continua, que se orienten a la solución de problemas locales y regionales.</p> <p>E14. Desarrollo e implementación del sistema de transferencia de conocimientos y tecnología a la sociedad.</p> <p>E17. Desarrollo e implementación del sistema de seguimiento y evaluación de la ejecución de convenios de cooperación.</p>	<p>E5. Generación de programas y proyectos de vinculación en investigación, desarrollo y emprendimiento que se orienten a la solución de problemas locales y regionales.</p> <p>E6. Aplicación de procesos para alinearse al sistema de transferencia de conocimientos y tecnología a la sociedad, respecto a la carrera.</p> <p>E7. Adaptabilidad al sistema de seguimiento y evaluación, en la ejecución de convenios de cooperación inherentes a la carrera.</p>

O.E.3	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA DE LA CARRERA
Incrementar la calidad académica de la carrera a través de un modelo educativo, pedagógico y curricular que permita el desarrollo docente y la formación de ciudadanos capaces de interactuar con el mundo real, complejo y cambiante.	<p>E20. Formulación e implementación del plan de desarrollo del cuerpo académico.</p> <p>E23. Rediseño curricular de las carreras conforme a las exigencias nacionales e internacionales.</p> <p>E27. Desarrollo e implementación del programa de acompañamiento académica y sicosocial que permita mejorar los niveles de retención, eficiencia terminal y calidad en los procesos de aprendizaje.</p> <p>E28. Desarrollo e implementación de un modelo de innovación y emprendimiento.</p> <p>E29. Aprovechamiento del potencial de las TIC's en los procesos de aprendizaje.</p>	<p>E8. Formulación e implementación del plan de capacitación docente para la carrera.</p> <p>E9. Desarrollo e implementación del rediseño meso y micro curricular de la carrera</p> <p>E10. Ejecución del plan de acompañamiento académico y sicosocial, que mejore los niveles de retención, eficiencia terminal y calidad en los procesos de aprendizaje.</p> <p>E11. Implementación de la unidad de innovación y emprendimiento.</p> <p>E12. Implementación del plan de adquisición de software de simulación, en áreas del conocimiento y de profesionalización.</p>

O. E.4	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA DE LA CARRERA
Incrementar la oferta académica de la carrera por medio de programas de posgrado pertinentes, que	<p>E34. Estudio de las necesidades de formación para la oferta de posgrados a nivel regional y nacional con pertinencia social y académica.</p> <p>E36. Formulación e</p>	<p>E13. Implementación de la oferta de posgrados a nivel regional y nacional con pertinencia a la carrera.</p> <p>E14. Participación de docentes</p>

favorezcan el desarrollo científico, tecnológico y la innovación.	implementación del plan de inserción y desarrollo de la planta docente de posgrados.	de la carrera en el plan de inserción y desarrollo de la planta docente de posgrados
---	--	--

O. E.5	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA DE LA CARRERA
Incrementar la efectividad en los procesos de la carrera sobre la base de un modelo de gestión por resultados, que responda a las exigencias de la Educación Superior.	<p>E48. Diseño e implementación de un sistema de comunicación interno que permita la coordinación e interacción de actividades orientadas al logro de resultados.</p> <p>E55. Evaluación y control de los modelos, sistemas y planes de gestión interna implementados en la Institución.</p>	<p>E15. Aplicar el sistema de comunicación interno que permita la coordinación e interacción de actividades orientadas al logro de resultados.</p> <p>E16. Desarrollo e implementación del sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas propuestas en el Plan estratégico de la carrera 2015 – 2020.</p>

5.3.8. MATRIZ DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	INDICADOR	GRADOS DE CONSECUCCIÓN						ESTRATEGIA DE LA CARRERA
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	
OE 1: Incrementar el apoyo de la investigación científica, formativa y social, al desarrollo tecnológico y a la generación de conocimientos.	M1. 50% de los proyectos de investigación de impacto, desarrollados por la Carrera.	Porcentaje de investigaciones de impacto desarrolladas por la Carrera	20%	40%	50%	60%	70%	100%	E1. Generación de investigaciones de impacto conforme a las necesidades del entorno regional y nacional
	M2. Participar en al menos 3 redes de investigación.	Número de redes de investigación de las que forma parte la Carrera	0	1	1	2	2	3	E2. Participación en redes nacionales e internacionales de investigación con el aval del CITTE.
	M3. 100% de implementación del modelo de investigación formativa de la Carrera	Nivel de aplicación del modelo	50%	75%	100%	100%	100%	100%	E3. Aplicación del modelo de investigación formativa de la Carrera
	M4. 100% de implementación del plan de movilidad.	Nivel de implementación del plan de movilidad.	25%	50%	75%	100%	100%	100%	E4. Implementación del Plan de Movilidad de docentes investigadores de la Carrera
OE 2: Incrementar la participación de la carrera en la sociedad, mediante la transferencia de conocimientos que permita el fortalecimiento de las capacidades	M5. 100% de ejecución de programas y proyectos de vinculación.	I5: Nivel de ejecución de programas y proyectos de vinculación.	20%	40%	50%	60%	70%	100%	E5. Generación de programas y proyectos de vinculación en investigación, desarrollo y emprendimiento que se orienten a la solución de problemas locales y regionales.
	M6. 100% de procesos aplicados al sistema de transferencia de	I6: Nivel de aplicación de procesos del sistema	25%	25%	40%	60%	80%	100%	E6. Aplicación de procesos para alinearse al sistema de transferencia de

ciudadanas, y la solución de problemas que promuevan su desarrollo.	conocimientos y tecnología a la sociedad.	de transferencia de conocimientos y tecnología a la sociedad.							conocimientos y tecnología a la sociedad, respecto a la Carrera
	M7. 100% de implementación del sistema de seguimiento y ejecución de convenios de cooperación interinstitucionales.	I7: Número de convenios ejecutados en la Carrera a nivel interinstitucional.	0	1	1	2	3	4	E7. Adaptabilidad al sistema de seguimiento y evaluación, en la ejecución de convenios de cooperación inherentes a la carrera.
OE 3: Incrementar la calidad académica de la carrera a través de un modelo educativo, pedagógico y curricular que permita el desarrollo docente y la formación de ciudadanos capaces de interactuar con el mundo real,	M8. 70% de docentes con título doctoral (PhD) y 100% con título de maestría (MSc)	I8: % de docente con título de pos grado.	50%	50%	60%	70%	70%	100%	E8. Formulación e implementación del plan de capacitación docente de la Carrera.
	M9. 100% de implementación del rediseño meso y micro curricular de la carrera.	I9: Nivel de implementación del rediseño meso y micro curricular de la carrera.	50%	75%	100%	100%	100%	100%	E9. Desarrollo e implementación del rediseño meso y micro currículo de la carrera.

complejo cambiante.	y	M10. 100% de ejecución plan de acompañamiento académico y sicosocial.	I10: Nivel de ejecución del plan de acompañamiento académico y sicosocial.	50%	75%	100%	100%	100%	100%	E10. Ejecución del plan de acompañamiento académico y sicosocial, que mejore los niveles de retención, eficiencia terminal y calidad en los procesos de aprendizaje.
		M11. 100% de implementación de la unidad de innovación y emprendimiento	I11: Nivel de implementación de la unidad de innovación y emprendimiento	50%	75%	100%	100%	100%	100%	E11. Implementación de la unidad de innovación y emprendimiento.
		M12. 100% adquisición de software de simulación, en áreas del conocimiento y de profesionalización.	I12: Adquisición de software.	20%	40%	60%	80%	100%	100%	E12. Implementación del plan de adquisición de software de simulación, en áreas del conocimiento y de profesionalización.
OE 4: Incrementar la oferta académica de la carrera por medio de programas de posgrado pertinentes, que favorezcan el desarrollo científico, tecnológico y la innovación.		M13. Contar con al menos un proyecto viable de oferta de posgrados ligados a la Carrera.	I3: Número de proyectos presentados y aprobados.				1			E13. Implementación de la oferta de posgrados a nivel regional y nacional con pertinencia a la Carrera.
		M14. Al menos un 25% de participación de docentes de la Carrera en el plan de inserción de la planta docente de posgrados.	I14: Nivel de participación docente en el plan.	50%	75%	100%	100%	100%	100%	E14. Participación de docentes de la Carrera en el plan de inserción y desarrollo de la planta docente de posgrados.

OE 5: Incrementar la efectividad en los procesos de la carrera sobre la base de un modelo de gestión por resultados, que responda a las exigencias de la Educación Superior.	M15. 100% de aplicación de un sistema de gestión académico automatizado	I15: Nivel de aplicación del sistema de comunicación interna.	10%	20%	40%	60%	80%	100%	E15: Aplicación de un sistema de gestión académico automatizado interno que permita la coordinación e interacción de actividades orientadas al logro de resultados
	M16. 100% Implementación del sistema de seguimiento y evaluación de metas del Plan Estratégico.	I16: Nivel de implementación del sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas del Plan Estratégico de la Carrera 2015– 2020.	10%	20%	40%	60%	80%	100%	E16. Desarrollo e implementación del sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Estratégico de la Carrera 2015 – 2020.

5.4. SISTEMAS DE APOYO.

Los sistemas de apoyo de la carrera corresponden a la alineación con los sistemas de apoyo institucionales que se ejecutan desde la Dirección de planificación Institucional, como lo define el PEDI 2015 - 2020:

En términos generales determinamos que un sistema se constituye por elementos interrelacionados e interdependientes que al accionarse en conjunto permiten el logro de objetivos, esto determina la innegable realidad que el todo no puede existir sin las partes y que las partes son necesariamente fundamentales para el todo; como lo propone la teoría del pensamiento complejo en una simple aproximación a la necesidad de justificar la aplicación del enfoque sistémico para garantizar la ejecución de planes, programas y proyectos, su medición y retroalimentación.

5.1.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEDI 2015 – 2020.

El sistema de seguimiento y evaluación del PEDI 2015- 2020 constituye un conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que favorecen el monitoreo de los avances del plan estratégico en función del logro de las metas establecidas y la determinación de los impactos.

En este contexto la rendición de cuentas y el efecto de transparentar la ejecución de planes y proyectos implica el diseño e implementación de sistemas para medir resultados.

5.1.1.1. Justificación.

Se constituye en una herramienta de gestión que por un lado permite la recolección de datos con respecto a los indicadores definidos en el plan y el avance en el cumplimiento de metas – resultados – para que los seguidores y también los líderes de la ejecución puedan tener información de los avances, y por otro lado, la evaluación integral y objetiva del plan, determinándose la eficacia, eficiencia, y efectividad en el cumplimiento de las acciones y la consecución de metas; esto favorece la toma de decisiones a tiempo y el ajuste de procesos.

El sistema diseñado contendrá: La misión, el alcance y los límites del proceso, los insumos o entradas, los subprocesos, las salidas o productos, la normativa del proceso, los puestos involucrados, los indicadores de insumos o entradas, los indicadores del proceso, los indicadores de los productos o salidas, los documentos y formatos.

5.1.2. SISTEMA DE COMUNICACIÓN.

El sistema de comunicación es el proceso que permite intercambiar información sobre el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015-2020, sus etapas de

implementación y la evaluación o seguimiento; información que se origina en un grupo transmisor y se dirige a un grupo receptor, por medio de estrategias comunicacionales adecuadas que permitan entender claramente los mensajes transmitidos.

5.1.2.1. Justificación.

El sistema de Comunicación constituye una herramienta fundamental en la implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015 – 2020, un documento que es el resultado de un conjunto de talleres de trabajo realizados con los representantes de los diferentes estamentos universitarios.

La información contenida en el PEDI es de vital importancia para las acciones que la institución debe emprender durante el período 2015 – 2020, las cuales deben estar articuladas por las dependencias universitarias en coherencia con las estrategias planteadas para el cumplimiento del mismo. El sistema de comunicación constituye un eje articulador de estas acciones a través de la transferencia oportuna de la información a la comunidad universitaria y los actores sociales, pues permitirá difundir las acciones a desarrollar, los resultados del trabajo y la interacción necesaria en cada etapa de la implementación del plan; éstas estrategias informativas permitirán a la comunidad universitaria entender adecuadamente el mensaje y la correcta aplicación del PEDI, para lo cual se plantean los siguientes objetivos:

- Transferir la información del PEDI 2015 – 2020 de la UPEC a la comunidad universitaria y actores sociales.
- Monitorear las estrategias de comunicación para que sean la garantía de una eficiente comunicación para armonizar los esfuerzos de la gestión.

5.1.3. SISTEMA DE CAPACITACIÓN

El sistema considera a la capacitación como el instrumento adecuado para orientar a los actores involucrados en la implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y la gestión institucional, acción que tiene la finalidad de contribuir con el logro de la estrategia y constituye el insumo primordial para mejorar los niveles de innovación y creatividad que demanda la UPEC para el próximo sexenio.

5.1.3.1. Justificación

La nueva estrategia institucional requiere del fortalecimiento de las competencias actuales y el desarrollo de nuevas competencias profesionales, técnicas y conductuales, que permitan al talento humano integrarse de manera óptima en cada una de las áreas de la gestión; de este modo, la capacitación permanente permitirá guiar la implementación de cada estrategia establecida en la planificación, con la finalidad de obtener calidad en los resultados, optimizar los recursos y fortalecer la cultura de la planificación.

Los objetivos que se plantean para el sistema de capacitación son los siguientes:

- Guiar la implementación de las estrategias institucionales establecidas en la planificación.
- Desarrollar las habilidades profesionales, técnicas y conductuales del talento humano de la UPEC, para contribuir decisivamente al cumplimiento del PEDI.
- Fortalecer el sentido de la innovación, la mejora continua y la adaptabilidad a los cambios que demanda la función universitaria.
- Identificar y monitorear el desarrollo de la curva de aprendizaje.

5.1.4. SISTEMA DE RECONOCIMIENTO

El Sistema de Reconocimiento a la excelencia en la gestión, tiene la finalidad de valorar la contribución del talento humano de la universidad en la implementación del Plan Estratégico Institucional basado en una cultura de la mejora continua y del logro de resultados. Este sistema constituirá un incentivo para potencializar la cultura de la calidad en la gestión a través del cumplimiento de la planificación institucional, a la vez que promoverá la generación de ideas que innoven los procesos institucionales y el clima laboral.

El alcance de este sistema se extiende a la totalidad de las áreas académicas y administrativas de la institución, vinculadas con la implementación de la estrategia institucional y los incentivos que contempla son tanto por los logros personales en algunos casos, así como por los resultados alcanzados a nivel de cada una de las dependencias de la universidad.

5.1.4.1. Justificación.

Las motivaciones humanas son indispensables para lograr el uso efectivo de las habilidades, también generan un ambiente laboral que es propicio para la productividad, en función a que las motivaciones responden a la cobertura de las necesidades humanas relacionadas con los aspectos materiales así como espirituales. El reconocimiento no constituye la entrega única de especies monetarias, sino también la posibilidad de que la organización brinde las condiciones necesarias, para la satisfacción plena de los seres humanos a través de su gestión laboral. El sistema diseñado contendrá:

- El sistema de reconocimiento considera alcanzar los siguientes objetivos:
- Generar un ambiente de desarrollo personal orientado a la productividad institucional que sinergice el cumplimiento de la estrategia de la UPEC.
- Fomentar el trabajo en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos.
- Incentivar el sentido de pertenencia a la UPEC.

5.1.5. INTEGRADO DE INFORMACIÓN.

La información pertinente y oportuna es clave para potencializar el cumplimiento de la estrategia institucional y la toma de decisiones acertadas en la gestión, por lo que este sistema de información reúne datos de la gestión de toda la institución, procesa la información, elabora reportes de las metas e indicadores del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y los presenta de una manera creativa, innovadora, transparente y amigable para el usuario. Su finalidad provisión permanente de información para la evaluación de la estrategia y la toma de decisiones. El sistema integrado de información utiliza las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para integrar la información y administrarla de manera automática.

5.1.5.1. Justificación:

El Sistema Integrado Universitario de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi UPEC permite un notable ahorro de recursos y de esfuerzos dado que este sistema integra módulos con aspectos comunes y una sola base de datos que contribuye en el desarrollo de gestión de los procesos académicos y administrativos dentro de la universidad procesando la información de manera sencilla, rápida, eficaz y transparente en tiempo real cuando el usuario la necesite, disminuyendo procesos en el trabajo. Al concebir los procesos institucionales en un sistema, es fundamental considerar que la integración de los diversos módulos que la constituyen facilite que todos los miembros de la organización sean activos participantes de los logros de la misma.

Entre los beneficios que proporcionará el sistema integrado de información tenemos que contribuirá con el manejo oportuno de datos de la gestión institucional a través del soporte tecnológico, eliminando información redundante, errores asociados con el proceso de control manual y en sistemas separados optimizando procesos institucionales, minimizando costos y tiempo al tener esta información en un solo sistema, brindándonos acceso a información integrada, confiable, precisa y oportuna.

Otro de los beneficios es la mejora las rutinas y procesos técnicos de la institución, que redundan en el entorno laboral y los usuarios.

Finalmente, se fomentará la participación del personal, lo que implica un nivel más alto de satisfacción de los trabajadores, sintiéndose más implicados en el proyecto institucional.

Los objetivos que se pretende alcanzar con este sistema de apoyo son:

- Brindar el apoyo permanente en la administración de la información relacionada con la implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015-2020.
- Contribuir con información depurada de errores en el proceso, datos erróneos y perdidos.

- Presentar reportes con información exacta y precisa en cualquier momento, a través de consultas inteligentes en tiempo real sobre la implementación de la estrategia.

5.2. CONCLUSIONES.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015-2020 (PEDI) que se ha construido colectivamente, constituye una herramienta para el desarrollo y fortalecimiento institucional que permitirá considerar la elección de ciertos caminos, así como la posibilidad de descartar otros, con la finalidad de que los riesgos asumidos sean menores y se fortalezcan cuidadosamente las capacidades organizacionales.

El primer paso en este proceso fue el análisis, organización y aplicación de una metodología que guarda coherencia con las herramientas proporcionadas por el CEAACES y la Red de Dirección Estratégica de Educación Superior integrada por universidades de América Latina y el Caribe¹. La metodología aplicada en este proceso, permitió la participación de toda la comunidad universitaria y actores sociales considerados claves en la construcción del escenario futuro de la universidad. Los espacios de participación de los actores universitarios fueron los talleres de consenso, asambleas y foros, en tanto que para los actores sociales se generó un espacio de análisis que facilitó el diálogo entre la ciudadanía y la institución universitaria, metodología que a través de mesas temáticas de diálogo se constituyó en un espacio plural, amplio, no excluyente, integrador, respetuoso de la diversidad, con la finalidad de promover el diálogo fructífero y propositivo entre los actores sociales y la universidad.

Se identificaron claramente doce etapas dentro del proceso, cada una de ellas permitió la construcción colectiva de los elementos del plan, lo cual ha podido asegurar un elevado nivel de análisis, discusión y consenso.

Este plan contempla las políticas institucionales que garantizarán la armonía en todas las acciones y decisiones que la institución requiera para la consecución de las metas establecidas y el logro de objetivos.

El despliegue estratégico se orientó a fortalecer las funciones universitarias de gestión, docencia, vinculación con la sociedad, investigación y posgrado, a través de cinco objetivos estratégicos institucionales, áreas en las que el Plan de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional 2011-2014 ha dejado las bases para continuar trabajando en búsqueda de la calidad y la excelencia.

El presupuesto requerido para la implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional está determinado en función de los cinco objetivos estratégicos para el

¹ Se contó con la asesoría del Doctor José Luis Almuiñas Coordinador General de la Red – DEES y de la Doctora Judith Galarza, Directora Secretaria Académica de la Red - DEES.

período 2015 – 2020 y proyectado para cada uno de los años de gestión, el cual asciende a aproximadamente 61 millones, 724 mil, 883 dólares con 20 centavos (\$ 61.724.883,20), que constituyen un importante reto para las autoridades universitarias en los próximos seis años.

En la parte final se establecen los sistemas de apoyo necesarios para la implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015 – 2020, que permitirán la ejecución de la estrategia en términos de eficiencia y eficacia, orientada esencialmente al logro de resultados.

La implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015 – 2020, constituye una excelente oportunidad para reorganizar las instancias e instrumentos de gestión institucional con miras a garantizar la atención de las prioridades y la agenda conjunta de trabajo para los próximos seis años.

5.3. RECOMENDACIONES.

Alinear el Plan con el Modelo de Gestión Institucional², lo cual permitirá mejorar el desempeño y la competitividad, a través de una gestión integrada, coherente y efectiva en el contexto del Sistema de Educación Superior.

Cambiar el modelo de gestión de una administración basada en actividades y tareas, hacia una administración por procesos, orientada a los resultados, que aseguren el cumplimiento de estándares de calidad.

Difundir el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, su filosofía, sus grandes líneas de acción entre la comunidad universitaria y los actores sociales, pues estas acciones orientarán la gestión universitaria de manera coherente.

Potenciar el equipo de trabajo en una serie de competencias que le permitan mejorar su desempeño, con miras a lograr una adecuada gestión de la universidad en la compleja era del conocimiento.

Diseñar los sistemas de apoyo con la debida anterioridad a la vigencia del plan y su efectiva implementación, lo que permitirá a la institución la conexión y alineación de la planeación estratégica con las acciones operativas, constituyéndose en una importante fuente de ventaja competitiva.

Actualizar el estatuto de la universidad, conforme a las exigencias del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y modelo de gestión, que permita la consolidación y la proyección futura de la universidad.

Reestructurar el Organigrama Estructural Universitario, de tal manera que facilite la interacción y cooperación entre dependencias que apoyan los distintos procesos del

² Acción recomendada por el CEAACES en el Seminario de Acompañamiento a las IES en la elaboración de Planes de Mejora y Planes Institucionales, realizado en la Universidad FLACSO, el 30 de enero de 2014.

quehacer universitario, que permitirá una gestión ágil y eficiente en cada una de sus operaciones.

Evaluar la necesidad de ajustes del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y formular los cambios, los cuales entrarán en vigencia después del conocimiento y aprobación por parte del Consejo Superior Universitario Politécnico.

5.4. ANEXOS.