UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA EN CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

"TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL"

PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO EN MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA MENCIÓN EN CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

"GESTIÓN DE CALIDAD AL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"

AUTOR: NURY BETTY MOROCHO NAVARRETE

TUTOR: RAUL SANTIAGO HUREL GUZMAN

GUAYAQUIL- ECUADOR

OCTUBRE 2016

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO: "Gestión de Calidad al Proceso de Contratación de Docentes en la Universidad de Guayaquil"	
AUTORA: Nury Betty Morocho Navarrete	**REVISORES:** Ing. Teresa Meza
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	
CARRERA: POSTGRADO – MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS CON MENCION EN CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	**N^{O} DE PÁGS**: 1
ÁREA TEMÁTICA: Administración de Empresas.	
PALABRAS CLAVES: Gestión, Calidad, Proceso, Contratación, Docente.	

RESUMEN

Se planteó como objetivo general de la investigación diseñar un Sistema de Gestión de Calidad que optimice el proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil, durante el año 2016, para el efecto, se utilizó la metodología descriptiva, cuantitativa-cualitativa, deductiva, bibliográfica, de campo, con uso de encuesta y entrevista, obteniéndose como resultados que las disposiciones del organismo rector acerca del perfil docente y los procesos de selección de maestros universitarios, involucran además de la comunicación del proceso de enseñanza aprendizaje, los componentes de investigación, vinculación con sociedad, entre otros, considerándose los criterios de organización y academia; se diagnosticó fallas en la calidad del proceso de contratación docente debido a que no se cumple con los indicadores de la titularidad docente a tiempo completo, tampoco se pudo cubrir los requisitos de la cantidad de docentes por número de estudiantes, a pesar que la mayoría cumple con el requisito de la Maestría, obstaculizando la acreditación de las unidades académicas de este establecimiento universitario. Se planteó un Sistema de Gestión de Calidad para el fortalecimiento de la calidad del proceso de contratación del personal docente en la Universidad de Guayaquil, basada en los indicadores cuantitativos del criterio de evaluación de la academia establecidos por el CEAACES, para conducir a este establecimiento de educación superior, al logro de la excelencia, en conclusión la propuesta del sistema de gestión de calidad para el proceso de contratación docente, es viable, porque se fundamenta en requisitos y exigencia del CEAACES para acreditación de las Universidades.

N^{O} DE REGISTRO (en base de datos):	**N^{O} DE CLASIFICACIÓN:**8
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	
ADJUNTO PDF	SI [X] NO [ ]
CONTACTO CON LA AUTA	TELÉFONO: 0988376540 EMAIL: nurymorocho@gmail.com
CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN:	**NOMBRE: Ing. Raul Hurel** **TELÉFONO:** 042-285461

DECLARACIÓN

Yo, Nury Betty Morocho Navarrete, declaro bajo juramento que el trabajo aquí elaborado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento, por ello cualquier utilización de este documento viola los derechos de propiedad del autor.

Cualquier utilización debe ser previamente solicitada.

2016 Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Derechos Reservados del Autor

_____

Nury Betty Morocho Navarrete

RENUNCIA DE DERECHOS DE AUTOR

Medio de la presente certifico que los contenidos desarrollados en esta tesis son de absoluta propiedad y responsabilidad de:

Nury Betty Morocho Navarrete Con C.I. # 0920269164

Cuyo tema es: “Gestión de Calidad al Proceso de Contratación de Docentes en la Universidad de Guayaquil”

Derechos que renuncio a favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga el uso que a bien tenga.

_____

Nury Betty Morocho Navarrete

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Habiendo sido nombrado, al Ing. Raúl Santiago Hurel Guzmán, como tutor de tesis de grado como requisito para optar por el Magister en Administración de Empresa con mención en Calidad y Productividad, presentada por el egresado:

Nury Betty Morocho Navarrete Con C.I. #0916753650

Tema: "Gestión de Calidad al Proceso de Contratación de Docentes en la Universidad de Guayaquil".

Certifico que: He revisado y aprobado en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.

…….

ING. RAUL SANTIAGO HUREL GUZMAN

TUTOR DE TESIS

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a mi Padre Celestial Dios, mis padres, hermanos, sobrinos, amigos y amigas en especial a la Ing. Geomayra Mera, por brindarme su apoyo incondicional, también a esta prestigiosa Universidad de Guayaquil por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder obtener mi maestría, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco también a mi tutor de Tesis el Ing. Raul Hurel Guzman, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación principalmente a Dios, por iluminarme, bendecirme y a mis padres Nancy Navarrete González, Marco Morocho Vega, por la ayuda incondicional y desinteresada brindada en cada momento de mi vida, gracias a sus ejemplos, valores, he llegado a cumplir una de mis metas.

A mis hermanos, sobrinas (os) y familiares son mi motor que día a día me esfuerzo para seguir adelante, ser un ejemplo para mi familia. Y a todas las personas que de una u otra manera me han apoyado.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TESIS PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA CON MENCIÓN EN CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

TEMA: "Gestión de Calidad al Proceso de Contratación de Docentes en la Universidad de Guayaquil"

AUTOR: Nury Betty Morocho Navarrete.

RESUMEN

Se planteó como objetivo general de la investigación diseñar un Sistema de Gestión de Calidad que optimice el proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil, durante el año 2016, para el efecto, se utilizó la metodología descriptiva, cuantitativa-cualitativa, deductiva, bibliográfica, de campo, con uso de encuesta y entrevista, obteniéndose como resultados que las disposiciones del organismo rector acerca del perfil docente y los procesos de selección de maestros universitarios, involucran además de la comunicación del proceso de enseñanza aprendizaje, los componentes de investigación, vinculación con sociedad, entre otros, considerándose los criterios de organización y academia; se diagnosticó fallas en la calidad del proceso de contratación docente debido a que no se cumple con los indicadores de la titularidad docente a tiempo completo, tampoco se pudo cubrir los requisitos de la cantidad de docentes por número de estudiantes, a pesar que la mayoría cumple con el requisito de la Maestría, obstaculizando la acreditación de las unidades académicas de este establecimiento universitario. Se planteó un Sistema de Gestión de Calidad para el fortalecimiento de la calidad del proceso de contratación del personal docente en la Universidad de Guayaquil, basada en los indicadores cuantitativos del criterio de evaluación de la academia establecidos por el CEAACES, para conducir a este establecimiento de educación superior, al logro de la excelencia, en conclusión la propuesta del sistema de gestión de calidad para el proceso de contratación docente, es viable, porque se fundamenta en requisitos y exigencia del CEAACES para acreditación de las Universidades.

Palabras claves: Gestión, Calidad, Proceso, Contratación, Docente.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TESIS PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA CON MENCIÓN EN CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

THEME: "Process Quality Management Teacher Recruitment at the University of Guayaquil"

AUTORA: Nury Betty Morocho Navarrete.

ABSTRACT

He was raised as a general objective of the research design a system of quality management that optimizes the process of recruitment of teachers at the University of Guayaquil, during 2016, to the effect, descriptive, quantitative-qualitative, deductive methodology was used, literature, field, with use of survey and interview, obtaining as results that the provisions governing body about the teaching profile and selection processes of university teachers also involve communication of the teaching-learning process, research components, relationship with society, among others, considering the criteria of organization and academia; failures in process quality teacher recruitment was diagnosed because not met the indicators of teacher tenure full time, nor could meet the requirements of the number of teachers per number of students, although most comply the requirement of the Master, hindering the accreditation of academic units of the university establishment. System Quality Management to strengthen the quality of the recruitment process of teachers at the University of Guayaquil, based on quantitative indicators of the evaluation criteria of the academy established by the CEAACES was raised, to drive to this facility superior, to achieve excellence, education in conclusion the proposed quality management system for teacher hiring process is feasible because it is based on requirements and CEAACES requirement for accreditation of universities.

Keywords: Management, Quality, Process, Recruitment, Teacher.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada i
REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA ii
FICHA DE REGISTRO DE TESIS ii
DECLARACIÓN iii
RENUNCIA DE DERECHOS DE AUTOR iv
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR v
AGRADECIMIENTO vi
DEDICATORIA vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS x
ÍNDICE DE TABLAS xiii
ÍNDICE DE FIGURAS xiv
ÍNDICE DE ANEXOS xv
INTRODUCCIÓN 1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 2
FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA 2
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 2
OBJETIVO GENERAL 2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO 3
OBJETO DE ESTUDIO 4
CAMPO DE APLICACIÓN 4
NOVEDAD CIENTÍFICA 5
CAPÍTULO I 6
MARCO TEÓRICO 6
1.1. TEORÍAS GENERALES. GESTIÓN DE CALIDAD. CONCEPTO 6
1.1.1. Sistema de Gestión 7
1.1.2. Concepto de Calidad 8
1.1.3. Gestión de Calidad. Concepto 9
1.2. TEORÍAS SUSTANTIVAS. PROCESO DE CONTRATACIÓN. 10
1.2.1. Reclutamiento, Selección, Contratación 10
1.3. REFERENTES EMPÍRICOS 12
1.3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 12

1.4. MARCO LEGAL 14
CAPÍTULO II 17
MARCO METODOLÓGICO 17
2.1. METODOLOGÍA 17
2.2. MÉTODOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS 17
2.2.1. MÉTODOS TEÓRICOS 17
2.2.2. MÉTODOS EMPÍRICOS: TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN 18
2.3. PREMISAS O HIPÓTESIS Y VARIABLES 18
2.4. UNIVERSO Y MUESTRA 19
2.5. CATEGORÍAS, DIMENSIONES, INSTRUMENTOS Y UNIDADES 20
2.6. GESTIÓN DE DATOS 20
CAPÍTULO 3 21
RESULTADOS 21
3.1. ANTECEDENTES DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS O POBLACIÓN 21
3.2. DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO 21
3.2.1. RESULTADO DE ENCUESTA A DOCENTES UNIVERSIDAD GUAYAQUIL 22
3.2.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A UNA AUTORIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 27
CAPÍTULO IV 28
DISCUSIÓN 28
4.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 28
4.2. LIMITACIONES 30
4.3. LINEAS DE INVESTIGACIÓN 30
4.4. ASPECTOS RELEVANTES 30
CAPÍTULO V 32
PROPUESTA 32
5.1. PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA 32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 49
CONCLUSIONES 49
RECOMENDACIONES 50
BIBLIOGRAFÍA 51
ANEXO No. 1. INDICADORES DE GESTIÓN 56
ANEXO No. 2. ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. 60
ANEXO 3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 63

ANEXO 4. ANÁLISIS DE CATEGORIAS "D-B" DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población y muestra. 19
Tabla 2 Operacionalización de las Variables. 20
Tabla 3 *Género* 63
Tabla 4 *Edad* 63
Tabla 5 *Modalidad de trabajo* 63
Tabla 6 *Requisitos para ser contratado* 63
Tabla 7 *Experiencia* 64
Tabla 8 *Años de experiencia* 64
Tabla 9 Medio de información 64
Tabla 10 *Satisfacción de proceso de contratación* 64
Tabla 11 *Años de experiencia como investigador* 65
Tabla 12 *Conocimiento de contratación docente presupuestada en el POA* 65
Tabla 13 *Conocimiento de requisitos para contratación docente* 65
Tabla 14 *Conocimiento de metodología de CEAACES para contratación docente* 65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1Género 22
Figura 2Edad 22
Figura 3Modalidad de trabajo 23
Figura 4 *Requisitos para ser contratado* 23
Figura 5 *Experiencia* 23
Figura 6 Años de experiencia 24
Figura 7 Medios de información 24
Figura 8 Satisfacción de proceso de contratación 25
Figura 9 Años de experiencia como investigador 25
Figura 10 Conocimiento de contratación docente presupuestada en el POA 25
Figura 11 Conocimiento de requisitos para contratación docente 26
Figura 12 Conocimiento de metodología de CEAACES para contratación docente 26
Figura 13 Modelo de Gestión Institucional 33
Figura 14 Cadena de Valor de Contratación de Docentes 34
Figura 15 Proceso de Selección y Contratación Docente 35
Figura 16 Diagrama de Flujo del proceso de Contratación Docentes 48

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO No. 1. INDICADORES DE GESTIÓN 56
ANEXO No. 2. ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. 60
ANEXO 3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 63
ANEXO 4. ANÁLISIS DE CATEGORIAS "D-B" DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 66

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad de Guayaquil carece de un óptimo proceso para la contratación de docentes, seleccionándose a los aspirantes a maestros tan solo con el requisito de tener una Maestría en el área de estudio donde aplicó, aun cuando el CES planteó un perfil del profesorado universitario para satisfacer los requisitos para la obtención de la acreditación, donde se puso de manifiesto que entre las funciones docentes se encontraban la investigación, tutorías, además del proceso de enseñanza – aprendizaje.

A pesar de estas exigencia del CES, la Universidad de Guayaquil no documentó el proceso de contratación de docentes de acuerdo a los requisitos del perfil docente; (Solórzano, 2016) refirió en una entrevista realizada al Vicerrector Académico de la Universidad de Guayaquil, Q. F. César Muñoz Iturralde, que en efecto se contrató a personal docente sin experiencia, porque era portador del título de Magíster en el área de conocimiento correspondiente, por exigencias de las entidades estatales de control de la educación superior.

La causa principal de la problemática estuvo referida a la falta de un procedimiento documentado para llevar a cabo la contratación de docentes bajo los estándares exigidos por la CES, anotándose como causas por las cuales la Universidad de Guayaquil se encuentra en categoría D, la falta de evaluación académica y de investigación, factores que constan en la matriz de evaluación institucional del CEAACES. Esto trajo como consecuencia que no se obtenga la acreditación de categoría, destacándose como una de las causas principales que los docentes contratados por la Universidad de Guayaquil, no se encontraran preparados para cumplir con las funciones de investigación, tutorías, además del proceso de enseñanza – aprendizaje, influyendo en la insatisfacción de la comunidad educativa.

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- **Área**: Administración de Empresas.
- **Campo**: Gestión de la Calidad.
- **Tema:** Gestión de Calidad al proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil.
- **Delimitación geográfica – espacial**: Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, Centro, Ciudadela Universitaria.
- **Delimitación temporal**: Año 2016.

FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cómo se debe gestionar la calidad del proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil?
- ¿Cuáles son las disposiciones del organismo rector de la Universidad de Guayaquil acerca del perfil docente y los procesos de selección de maestros universitarios?
- ¿Cómo se encuentra la situación actual de la calidad del proceso contratación docente?
- ¿Qué Sistema de Gestión permitirá el fortalecimiento de la calidad del proceso de contratación del personal docente en la Universidad de Guayaquil?
- ¿Cuán viable es la propuesta del sistema de gestión para la contratación docente?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un Sistema de Gestión de Calidad que optimice el proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil, durante el año 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las disposiciones del organismo rector de la Universidad de Guayaquil acerca del perfil docente y los procesos de selección de maestros universitarios.
- Diagnosticar la situación actual de la calidad del proceso de contratación docente en la Universidad de Guayaquil, con base en la encuesta a los maestros y el estudio comparativo entre las exigencias del organismo rector y lo realizado hasta ahora por la institución.
- Plantear un Sistema de Gestión que permita el fortalecimiento de la calidad del proceso de contratación del personal docente en la Universidad de Guayaquil.
- Determinar la viabilidad de la propuesta del sistema de gestión para el proceso de contratación docente.

JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En teoría, (Ureña, 2013) establece que la calidad no es estática, es dinámica, porque los requisitos de los clientes son cambiantes, (Nebrera, 2014) también establece que es posible gestionar la calidad, estableciendo además que todos los procesos de las entidades empresariales públicas o privadas pueden ser mejoradas y fortalecidos con base en estrategias periódicas que tengan el carácter de permanente, como debe ser la selección y contratación de los docentes en la Universidad de Guayaquil, justificándose el desarrollo del presente estudio.

La propuesta aplicará normativas inherentes a los Sistemas de Gestión de la Calidad para el fortalecimiento de la eficiencia del proceso de contratación docente, que debe llevarse a cabo a través de la revisión de las disposiciones normativas de este documento legal aceptado no solo en el país, sino a nivel mundial, que permitirá mantener evidencias del cumplimiento

del perfil del profesorado, acorde a las expectativas del CEAACES para poder obtener la acreditación por parte de este organismo gubernamental.

La investigación confluye en la propuesta de un procedimiento técnico basado en ISO que indique el proceso a seguir para mejorar la eficiencia en la contratación del personal docente, indicando los requisitos que deben reunir los aspirantes al profesorado, para ocupar el cargo de maestro e investigador en la Universidad de Guayaquil, de manera que pueda aportar al buen vivir de la comunidad educativa, mejorando continuamente la calidad de la educación superior y alcanzar la deseada excelencia académica.

OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio está enfocado al área de los Sistemas de Gestión de la Calidad, que se sustenta en una serie de requisitos técnicos y legales creados por la comunidad internacional para satisfacer las exigencias y expectativas de los clientes, ciudadanía y sociedad en general, que actualmente se determinan con el nombre de partes interesadas, el cual está dirigido a la Universidad de Guayaquil, que es la institución pública más grande que oferta el servicio de educación superior para la población que desea obtener un título profesional de tercer nivel.

CAMPO DE APLICACIÓN

En referencia al campo de estudio, este se refiere al proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil, el cual es de esencial interés para las autoridades de esta entidad pública, no solo por ser la más grande del país en su género institucional, sino porque el profesorado ocupa un rol preponderante para lograr el perfeccionamiento continuo y alcanzar la meta de la excelencia, porque tienen contacto directo con los estudiantes.

NOVEDAD CIENTÍFICA

El rol docente en la educación superior, es uno de los eventos que ha concitado el interés de las autoridades educativas de este nivel en el país, debido a ello se reformaron los procesos de selección y contratación docente para hacerlos afines a los nuevos preceptos de la universidad, buscando siempre alcanzar la excelencia académica.

Actualmente, el docente debe ser un entrenador, un investigador, que además de educar, orienta, tutoría y constituye un ejemplo para el aprendizaje, como lo señala (Solórzano, 2016) en su libro el rol docente, representando uno de los elementos esenciales que agregan valor al servicio educativo, como lo señala (Porter M. , 2012), (Heizer J. , 2011) y (Render, 2012), en sus tratados donde se refieren a la cadena de valor.

La contratación docente debe llevarse respetando el perfil elaborado y aprobado por el CES, donde se define al docente como investigador, instructor, transmisor de valores, que mantiene vínculos con la comunidad para promover su desarrollo, también debe encontrarse inmerso en un sistema de gestión que le permite el mejoramiento continuo de la calidad del sistema educativo, donde la enseñanza docente y todo lo que transmite en su trabajo, debe ser percibido de alta calidad por la comunidad educativa, para beneficio de la colectividad.

Actualmente, el perfil docente elaborado por el (CES, 2012) obliga a los maestros a ser además de instructores, tutores, investigadores y contribuir con su aporte para la sociedad, como principales requisitos para ocupar esta alta jerarquía en una institución universitaria a nivel nacional. La metodología del (CEAACES) (2015) “Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015”, concibe a la calidad como la búsqueda de la excelencia a través de la producción, transmisión y desarrollo del conocimiento crítico, bajo el mejoramiento continuo.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. TEORÍAS GENERALES. GESTIÓN DE CALIDAD. CONCEPTO

Previo a la definición de los Sistemas de Gestión de la Calidad como uno de los componentes de mayor importancia de las ciencias administrativas, que se encuentran en auge desde los albores del siglo XXI, se ha considerado conveniente concebir teóricamente el significado del término gestión, desde el punto de vista del Management. (Rosemberg J. , 2013), manifiesta que la gestión "es un término que fue extendido por Frederic W. Taylor, en la que se refiere a la mejoría a favor de la eficiencia, como a la disminución de los costos y el aprovechamiento de los recursos físicos, humanos y materiales." (p. 101), concepto que coincide con lo expresado por (Bohlander G. , 2011), para quien también "se gestiona los sistemas empresariales para mejorarlos continuamente". (p. 112).

La gestión es un elemento esencial en el área administrativa para la orientación de las actividades la cual forma parte de la planificación estratégica y del control por parte de la dirección de la entidad. Las actividades a realizarse deben ser gestionadas para su correcta realización, además del control de los recursos mediante una buena dirección. (Anton, 2012), señala que la gestión es "el cumplimiento de las actividades que permiten alcanzar los objetivos y metas, establecidos por los administradores." (Pág. 116), coincidiendo con el criterio de (Gómez L. , 2012) quien refirió que, en efecto, a través de la actividad administrativa se puede potencializar los procesos empresariales". (p. 202).

La Gestión se encuentra basada en la planificación y monitoreo o seguimiento directivo, que es el fundamento del proceso administrativo, en el que se encuentran involucrados cuatro

funciones: dirección, control, planeación y organización, que son los componentes que facilitan la consecución de objetivos y metas institucionales.

1.1.1. Sistema de Gestión

Conceptualizado el término gestión, se procedió a describir el término compuesto, donde el primero se une a la palabra sistema para conformar otra herramienta de las ciencias administrativas, denominado con el apelativo de sistema de gestión, de cuya técnica se encontró amplia información bibliográfica en la revisión realizada. La (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LA ESTANDARIZACIÓN, 2012), indica sobre los Sistemas de Gestión realizan lo siguiente: "para dirigir y operar las actividades de una organización requiere gestionarla de forma sistemática y visible". (Pág. 82). La gestión se refiere a la acción de que ejecutan los directivos de una organización, para la planificación operativa, técnica y estratégica, en la que se requiere gestionar distintas áreas entre ella la calidad.

(Beltran, 2012), consideran que el sistema de gestión, "aportan a la organización a fijar las metodologías, responsabilidades, recursos, actividades, que permiten una gestión se encuentre dirigida hacia a la obtención de los objetivos establecidos." (Pág. 10). Los sistemas de gestión aportan en la consecución de los objetivos propuestos por la organización, por medio de la ejecución de los planes o proyecto elaborados de forma sistemática, miden la eficiencia y eficacia de los procesos.

En un boletín oficial del (Ministerio de Fomento de España, La Gestión por Procesos, 2011), indica que "la implementación de los Sistemas de Gestión es considerado como un instrumento eficaz de mejora más efectivas que puede ser aplicada en todos los tipos de organizaciones." (Pág. 6). Los sistemas de gestión permiten el mejoramiento continuo de los

procesos al que es aplicado sin importar el área, debido a que vinculan de forma directa a la calidad que presentan, e intervienen en el control de la ejecución de las actividades.

1.1.2. Concepto de Calidad

La percepción de la calidad ha estado presente desde la aparición de la humanidad sobre la faz de la tierra, sobre las cosas que consumían o utilizaban, el cuan fue el antecesor de la creación de las sociedades en la antigüedad que cambiaron de alguna manera el comportamiento del ser humano en la actualidad.

Con respecto a la calidad en el ámbito institucional, (Tejedor M. , 2013) señala que "calidad es el conjunto de cualidades que presenta cierto producto en el que puede proporcionar un nivel de satisfacción, y que puede lograr el objetivo de cumplir con las expectativas del cliente consumidor del bien". (Pág. 36).

Continuando con el ámbito de la calidad institucional, (Hoyer, 2011) menciona que los autores Deming y Crosby definieron el concepto de calidad como "la característica que debe tener todo producto, el cual debe cumplir con el objetivo de calidad que se trata de proporcionar satisfacción mediante el producto o servicio que ofrece". (Pág. 84).

El cumplimiento de las especificaciones demandados por el cliente es donde puede ser percibida como calidad, los que quieres decir que el objetivo de la empresa es el de dirigirse a proporcionar satisfacción, en las que debe cumplir con basados en la planificación y administración directiva de la organización.

(Peresson L. , 2014), considera que la importancia de la calidad es "un aspecto muy importante, el cual presenta cada vez mayores exigencias, pues de ello depende la concepción de usuarios continuos que requieren de mejoras continuamente para brindar mayor satisfacción a los requerimientos de los mismos". (p. 41).

(Villafaña R. , 2012), considera que “la calidad es considerada como una meta a alcanzar en los programas estratégico planteada en la organización, con el objetivo de llegar de forma eficaz al usuario por medio del cumplimiento de los requerimientos de los usuarios de donde procede la importancia de la misma” (p. 67).

1.1.3. Gestión de Calidad. Concepto

Según (Cantú, 2011), la gestión de la calidad “es determinada por orden de los altos directivos quien están encargados de establecer las políticas conforme a los estándares para cada área, además establecen la propia misión y visión, para agregarle valor a la institución”. (p. 102). Dentro de la Gestión de la Calidad se encuentran relacionadas todas las áreas organizacionales, en el que cada colaborador ocupa un lugar importante, donde el trabajo en equipo del talento humano conforma el prestigio y la confiabilidad del servicio que ofrece la entidad, el cual requiere de documentación conforme a lo establecido por la Organización Internacional para la Estandarización, por sus siglas en inglés (ISO).

(Wheelen, 2011), manifiestan que el sistema de gestión de la calidad es “una estructura organizativa que se basa en la documentación de los procedimientos administrativos, operativos y técnicos, mediante los cuales se mantiene una guía para conducir las actividades empresariales hacia la conformidad y el aseguramiento de la satisfacción de los clientes”. (Pág. 52). En efecto, toda institución que quiera demostrar la conformidad de sus procesos organizacionales, debe mantener un sistema bien documentado, donde se evidencie el cumplimiento de los objetivos que fueron planificados a través de indicadores de gestión, con los resultados obtenidos que también deben estar registrados para establecer la comparación y el seguimiento permanente.

Según el criterio de (Fernández A. , 2011), “los sistemas de gestión de calidad constan de cuatro componentes para asegurar la conformidad del producto o servicio con los requisitos

de los clientes, los cuales enfatizan en la planeación, control, aseguramiento y mejoramiento continuo" (p. 57).

1.2. TEORÍAS SUSTANTIVAS. PROCESO DE CONTRATACIÓN.

Para (Jaramillo O. , 2014), el proceso se refiere "al cambio de los estado inicial y final, en donde permite conocer las interacciones que han requerido de cambio para obtener el objetivo deseado". (p. 59). Todas las actividades que realizan las organizaciones empresariales, se gestionan con base en procesos, es decir, que el accionar de las corporaciones e instituciones requiere de un muy bien coordinado conjunto de pasos que a su vez deben guardar correspondencia entre sí y procurar alcanzar los objetivos y fines de la entidad. Según (Papper, 2012), los procesos "es una manera de visualizar la realidad de una forma más objetiva en la que se detallan las actividades a realizarse de la manera más exacta posible con el fin que se realice siempre de la misma forma y lograr el mismo resultado".

1.2.1. Reclutamiento, Selección, Contratación

Según (Rodriguez, 2014), se refiere a la fase de selección que "inicia al momento de conocer las necesidades del personal presentes y futuras, es el proceso de información entre los aspirantes y la organización. Es una etapa compleja que requiere de tiempo por sus diferentes pasos de selección". (p. 54)

Los procesos de selección del personal inician cuando la institución reconoce que necesita mayor cantidad de talento humano en su organización, en este preciso instante, la alta dirección y la dirección de Talento Humano deben verificar los requisitos del puesto de trabajo y el perfil que deben reunir los aspirantes.

Con respecto al proceso de selección (Rodríguez, 2014), expresa que “es un proceso esencial para la gestión del talento humano de la organización como la planeación de recursos, análisis de los puestos, para la selección del personal, ya que el caso de una selección no adecuada truca el alcance de los objetivos”. (Pág. 65).

La selección del personal docente es un proceso que debe ser conforme a la planificación estratégica de la institución universitaria, porque el talento humano que aspire a ocupar un puesto de trabajo en la organización académica, en el caso de los docentes, tiene que cumplir con las disposiciones legales vigentes y con la aspiración de satisfacer las necesidades de la comunidad de estudiantes.

(Chivenato, 2013), se refiere a la fase del reclutamiento indicando que “es el proceso en el que la institución atrae postulantes para los puestos determinados, es decir, donde divulga y ofrece oportunidades de trabajo, además de abastecer a la siguiente fase selectiva”. (p. 45).

Si bien es cierto, la selección del personal debe obedecer a diversos aspectos de gran relevancia que deben reunir los docentes aspirantes, es también un hecho actual, que el reclutamiento de los maestros universitarios no pudo cumplir totalmente los requisitos legales, debido a que la experiencia investigativa necesitaba de mayor cantidad de tiempo que el plazo otorgado por el SENESCYT los establecimientos de educación superior.

(Lloyd, 2012), indica acerca del reclutamiento que “es la búsqueda y persuasión de un grupo de personas de donde saldrán los candidatos más calificados para el puesto ofertado, la cual requiere de una importante gestión del Talento Humano de la Organización”. (p. 78). Lo ideal para la optimización del proceso de contratación docente, sería el reclutamiento de maestros con experiencia, además de la acreditación de la investigación, que es otro de los requisitos que deben reunir los docentes incorporados en el sistema de educación superior.

Para (Wayne, 2012), la fase de contratación es “el momento de la formalización de la relación del trabajador con la organización el cual debe cumplir con los requerimientos

establecidos en la ley y garantiza los derechos y deberes tanto de la institución como del trabajador". (p. 43). Los contratos públicos obedecen a un entramado conjunto de documentos, que deben llevarse a cabo con sujeción a la ley, en este caso al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Para (Werthers, 2012), la contratación es "el proceso de formalizar la relación de la institución y el trabajador, donde se incluirá el tiempo de contrato ya sea determinado o indeterminado y será firmado por el director de la organización, el encargado de la contratación y el trabajador". (p. 43). La contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil se cumple bajo dos modalidades actualmente, la primera se refiere a la incorporación de maestros por contrato de tiempo definido y limitado, que por lo general es de un año calendario, mientras que la segunda alternativa es el contrato de profesorado con nombramiento, que tienen estabilidad laboral.

1.3. REFERENTES EMPÍRICOS

1.3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A raíz del año 2013 en que la Universidad de Guayaquil fue calificada con la categoría D, el organismo rector de la educación superior planteó la necesidad de que este establecimiento universitario pase a ser administrado temporalmente por la Comisión de Intervención que aún permanece en este centro de educación superior, quien tiene la responsabilidad de fortalecer la calidad de la instrucción en este nivel académico y alcanzar la excelencia con base en el perfeccionamiento permanente.

Para el efecto, se planteó un sistema de Gestión por Procesos con indicadores que permitan evaluar el desempeño de las actividades que lleva a cabo la Universidad de Guayaquil en todos sus niveles, donde se pone énfasis en la función docente, que no solo

debe contar con la Maestría que acredite el cuarto nivel educativo, sino el PHD en el área donde imparta el conocimiento el profesorado en referencia, impulsándose la función de la investigación. Cabe destacar que el plan estratégico de la Universidad de Guayaquil define cinco subsistemas que son: la formación de pregrado y postgrado, la vinculación con la comunidad, la investigación y la gestión administrativa, orientando cada área hacia la satisfacción de la comunidad educativa, con la meta del logro de la excelencia académica.

En referencia al análisis directo de la Universidad de Guayaquil realizado por el CEAACES, mediante el cual se obtuvo la categoría D, se revela que dicha categoría tiene su fundamentación en las puntuaciones obtenidas en los criterios de academia, eficiencia, investigación, organización, e infraestructura y cuya evolución se presenta de manera positiva mejorando en cada uno de los escenarios, lo cual contribuyo a que la Universidad de Guayaquil pase de categoría D a B, que a su vez constan de los siguientes criterios en los anexos.

De estos criterios de evaluación correspondientes al informe del CEAACES, se realiza la comparación del criterio academia, el mismo que se aproxima al resultado obtenido en la encuesta de datos.

Respecto de los modelos y sistemas de Gestión de Calidad, a continuación se presenta la investigación de dos casos:

El objetivo de la investigación planteada por (Torres, 2012), estuvo relacionada con proponer un modelo de Gestión de Calidad para empresas consultoras que direccione a PROJECCO como empresa consultora a la definición de sus líneas de negocio y estrategia de gestión, basándose en la legislación ecuatoriana aplicable tomando como referencia la norma ISO 9001: 2008; mediante la aplicación de la metodología Cuanti-cualitativas se desarrolla inicialmente un proceso de investigación orientado a establecer una línea de base para identificar el estado actual en donde se pudo observar que la empresa posee elementos

suficientes y necesarios para optar por un cambio radical, tiene un alto nivel de confiabilidad lo que evidencia su aceptación para con los usuarios y colaboradores.

El objetivo de la investigación planteada por (Andrade, 2012), el cual se encuentra dirigido a diseñar un sistema de gestión de calidad para la empresa carrocera Mayorga en base a normas ISO 9001: 2008. Mediante utilización de la metodología descriptiva cuantitativa en la que se identificó las oportunidades de mejora en sus proceso por medio de la gestión de calidad, se pudo establecer parámetros de capacitación como lo establece las normas ISO9001, se procedió a la elaboración de procedimientos de contingencia para evitar acontecimientos contrarios que puedan afectar a las actividades de la empresa, la facilitación de los elementos y conocimientos apropiados que cumplen con la documentación preestablecida permitirán llevar de manera efectiva y ordenada el control de los requerimientos de los directivos de la institución, determine las actividades de calidad.

1.4. MARCO LEGAL

Constitución de la República. La Carta Magna promulgada por la (Asamblea Constituyente, 2008), establece en los Art. 26 y 27 que la educación es un derecho ciudadano, que todos los ecuatorianos/as deben recibirla y el Estado es responsable por el cumplimiento de esta garantía, el cual debe asegurar el buen vivir de la sociedad porque constituye el eje estratégico para conducir al país al desarrollo.

Ley Orgánica de la Educación Superior. En el año 2010, la (Asamblea Nacional, 2010), promulgó la LOES, estipulando en el Art. 6 el acceso a participar en los concursos de mérito e iniciar la carrera de maestro, bajo los preceptos de la estabilidad y la actualización académica, como uno de los derechos que tiene el docente desde el mismo instante de su contrato. El Art. 149 de la LOES hace referencia a los tipos de docentes que puede contratar

una institución universitaria, los cuales son señalados también en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (RCEPISES). El (Consejo de Educación Superior (CES), 2012), expidió en el año 2012, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, bajo el código de identificación RPC-SO-037-NO.265-2012, donde establece el perfil docente a través de las actividades señaladas en el Art. 7, donde se enfatiza en la investigación, tutoría, instrucción y enseñanza en valores. En el Título II, Capítulo I, establece las normativas inherentes al proceso de selección del personal docente, estableciendo que el personal que sea contratado con nombramiento, debe pasar el concurso de méritos, acreditando la experiencia, formación e investigación suficiente, con libros y publicaciones científicas, como lo exige la LOES y este reglamento, no obstante los maestros por contrato solo deben acreditar el título de maestría en la especialidad.

Plan Nacional del Buen Vivir. El cuarto objetivo de la (Secretaría Nacional para la Planificación del Desarrollo, 2013) establece que el Estado debe garantizar el desarrollo de las capacidades de los individuos que habitan en el territorio nacional, a través de la oferta de educación de calidad, en este caso particular, en la instrucción universitaria o superior, que es la antesala de la incorporación de los futuros profesionales al aparato productivo. Los procesos de selección y contratación docente tienen gran impacto en la enseñanza – aprendizaje de nivel superior, porque los maestros son quienes imparten los conocimientos a los estudiantes, por lo tanto, la educación será de calidad si los profesores acreditan la experiencia y conocimiento suficiente necesario, cumpliendo con los requisitos exigidos por la legislación vigente, para beneficio del buen vivir de la comunidad educativa.

Reglamento de Régimen Académico. El Consejo de Educación Superior (CES) (2013) elaboró el Reglamento de Régimen Académico, constando a partir del Art. 3 hasta el 19, la

organización del proceso de aprendizaje donde interviene el docente, destacando en el Art. 71 hasta el 76 todo lo inherente a la investigación, en el Art. 77 hasta el 80 la pertinencia, y, desde el Art. 81 hasta el 87 la vinculación con la comunidad y la formación de los docentes, cuyo objetivo estipulado en el Art. 2 numeral 1, es asegurar la excelencia y pertinencia en la formación docente y del estudiantado universitario para insertar profesionales de alta calidad al aparato productivo, que guíen sus acciones conduciéndolas hacia el buen vivir.

Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización 2015. La metodología del CEAACES establece diversos indicadores para cada uno de los seis criterios de evaluación que son: academia, organización, investigación, vinculación con la comunidad, estudiantes, recursos e infraestructura, con los cuales se pretende medir la calidad de la educación superior en cada nivel para que los establecimientos universitarios puedan acreditar y conducirse al logro de la excelencia.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. METODOLOGÍA

El estudio se considera de tipo no experimental, aplicando la investigación **cuantitativa** porque para la comprobación de la hipótesis descrita se obtendrá resultados numéricos y porcentuales que permitirá conocer la situación actual de la calidad del proceso de contratación docente en la Universidad de Guayaquil, para posteriormente indicar una propuesta para diseñar un sistema de gestión de calidad que permita su optimización.

2.2. MÉTODOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS

2.2.1. MÉTODOS TEÓRICOS

Se aplicó la investigación bibliográfica para la recabación de información consultando textos, enciclopedias, informes, normativas legales, revistas, entre otros documentos que se relacionan con las variables del tema: Sistema de gestión de la calidad y proceso de contratación de docentes.

A través de la investigación de campo es posible aplicar las encuestas a los principales involucrados del estudio que son los docentes de la Universidad de Guayaquil, para conocer el proceso de contratación que aplicaron para su ingreso a la institución y la capacitación que reciben sobre temas de importancia para llevar a cabo su función docente.

Mediante el método deductivo fue posible la recopilación de información para abordar la problemática de forma general del proceso de contratación del personal docente, que no se

está rigiendo al perfil del profesorado diseñado por la CEAACES y que no contribuye al mejoramiento continuo del sistema de la calidad, para posteriormente particularizarla mediante la inducción.

La investigación es descriptiva permitiendo la descripción de la problemática referente a la inaplicación de un óptimo proceso para la contratación de docentes, seleccionándose y reclutándose a los aspirantes a maestros tan solo con el requisito de tener una Maestría en el área de estudio, por lo que la falta de un proceso documentado debe ser corregido para asegurar la calidad de la educación superior. Es necesario que la Universidad de Guayaquil cumpla con los requisitos establecidos en la metodología del (CEAACES) (2015) que consta en el documento de "Adaptación del Modelo de Evaluación de Universidades al Proceso de Acreditación", del cual se tomaron dos criterios de evaluación para alcanzar la excelencia, que a su vez constan de los siguientes indicadores que constan en los anexos.

2.2.2. MÉTODOS EMPÍRICOS: TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recopilación eficiente de información se aplicó la técnica de la encuesta a los docentes de la Universidad de Guayaquil, mediante la aplicación de un cuestionario de preguntas cerradas para determinar cómo se llevan a cabo los procesos de contratación docente y determinar mediante la erradicación de las causas que generaron la problemática, la solución para alcanzar el mejoramiento continuo de calidad de la educación superior.

2.3. PREMISAS O HIPÓTESIS Y VARIABLES

- **Hipótesis**: El diseño de un Sistema de Gestión de Calidad optimizará el proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil, durante el año 2016.

- **Variable Independiente:** Diseño de Sistema de Gestión de la Calidad.
- **Variable Dependiente:** Optimizar el Proceso de contratación de docentes.

2.4. UNIVERSO Y MUESTRA

La población de la investigación fueron los docentes de la Universidad de Guayaquil, que según el registro de esta institución de educación superior ascienden a las siguientes cifras:

Tabla 1 Población y muestra.

Detalle	**Población**	**Muestra**	**Técnica**
Docentes	2.050	92	Encuesta

Fuente: Vicerrectorado de la Universidad de Guayaquil.

La muestra se obtuvo al aplicar la siguiente ecuación de muestreo probabilístico:

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

Dónde:

- n = Tamaño de muestra; p = Probabilidad éxito = 0,5; q = Probabilidad fracaso = 0,5
- N = Tamaño de población = 2.050 docentes
- e^2 = Error de la medición (10%); Z^2 = Constante de distribución normal (1,96)

$$n = \frac{2.050 \times 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}{(0,10)^2 \times (2.050 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

n = 91,78 = 92

La muestra del estudio es igual a 92 docentes universitarios correspondientes de algunas unidades académicas como Filosofía y Jurisprudencia entre otros, quienes fueron encuestados bajo el procedimiento del método científico.

2.5. CATEGORÍAS, DIMENSIONES, INSTRUMENTOS Y UNIDADES

Tabla 2 Operacionalización de las Variables.

Variables	**Conceptos**	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Instrumento**
Independiente: Diseño de Sistema de Gestión de Calidad	Políticas conforme a estándares para cada área, que cumplen la misión y visión, para agregarle valor a los bienes y servicios"	Organización	Planificación estratégica y operativa	Entrevista
			Políticas y procedimientos	Entrevista
			Sistemas de información	Entrevista
		Academia	Formación de postgrado	Encuesta
			Dirección de mujeres (equidad de género)	Encuesta
Dependiente: Optimizar el Proceso de contratación docente	Formalización de la relación del trabajador con la organización conforme a la ley	Selección	Estudiantes por docentes	Encuesta
		Reclutamiento	Horas clases TC	Encuesta
		Contratación	Titularidad	Encuesta
		Inducción	Inducción de docentes	Encuesta
			Periodo de evaluación	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

2.6. GESTIÓN DE DATOS

La etapa de la gestión de datos se realizó posterior a la aplicación del instrumento de recolección de información, indicando los siguientes pasos:

- Solicitud de autorización a los directivos de la Universidad de Guayaquil.
- Socialización de la investigación de campo con el personal docente.
- Recabación de la información a través de la aplicación del instrumento.
- Procesamiento de la información obtenida.
- Interpretación de los resultados con base en el análisis de la información obtenida.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

3.1. ANTECEDENTES DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS O POBLACIÓN

El Vicerrectorado Académico de la Universidad de Guayaquil emitió en su último reporte del año 2015, que la población de docentes incorporados en este establecimiento de educación superior ascendió a 2.050 profesores de los cuales alrededor del 85% al 90% acreditaban el título de Magíster en diversas áreas educativas.

La muestra poblacional de docentes fue igual a 92 colaboradores pertenecientes a la Universidad de Guayaquil, de los cuales hasta fines del 2015 más del 50% todavía se mantenían como maestros por contrato, mientras que menos del 50% ya habían adquirido el nombramiento a través de la participación en el concurso de méritos, tomándose como parte de la muestra poblacional a ambas partes.

3.2. DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

El diagnóstico de la situación actual de la docencia en la Universidad de Guayaquil, se realizó con base en la aplicación de la investigación de campo, con encuestas hacia el profesorado del establecimiento de la educación superior, previo autorización de las autoridades universitarias.

3.2.1. RESULTADO DE ENCUESTA A DOCENTES UNIVERSIDAD GUAYAQUIL

En las siguientes páginas se presenta el detalle de la encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Género

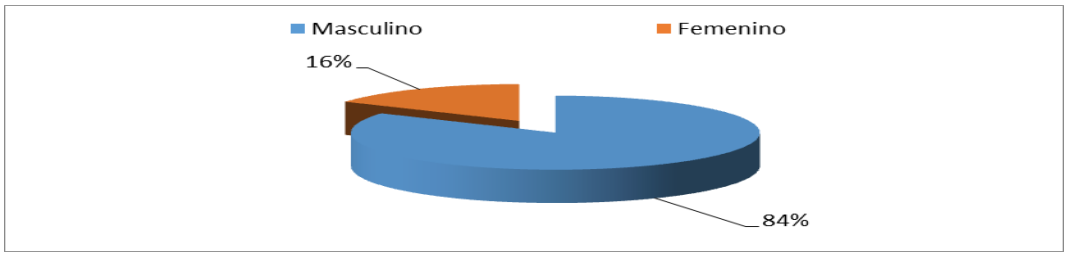


Figura 1Género
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Con relación al género de los docentes de la institución se obtiene que el 84% representan al género masculino, mientras que el 16% pertenecen al género femenino.

Edad

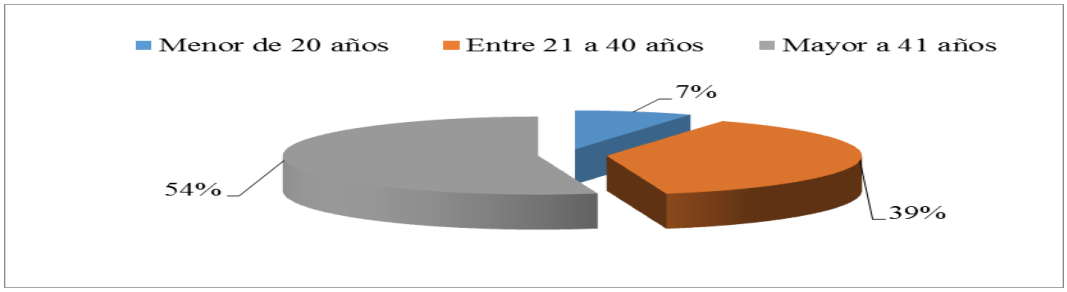


Figura 2Edad
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

El 54% de los docentes encuestados indicaron ser mayores de 41 años, el 39% se encuentra entre el rango de 21 a 40 años de edad y el 7% son menores de 20 años.

1) **¿Usted tiene nombramiento como docente de la Universidad de Guayaquil o trabaja por contrato?**

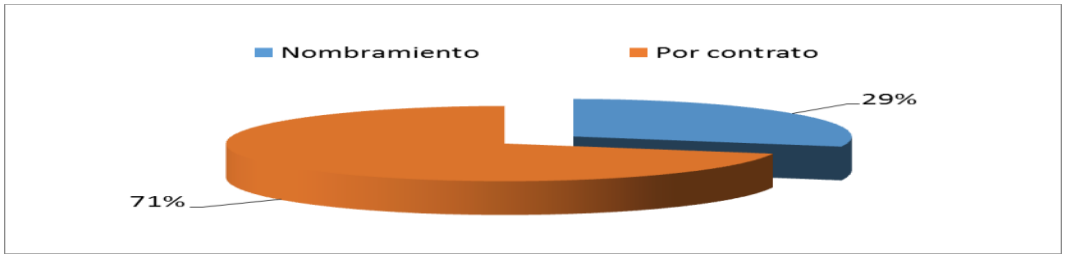


Figura 3Modalidad de trabajo
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Respecto a la modalidad de trabajo, se obtiene que el 71% de los docentes universitarios actualmente trabajan por contrato de un año, mientras que el 29% tienen nombramiento.

2) Si fue contratado temporalmente ¿Qué requisitos presentó para ser contratado temporalmente como docente de la Universidad de Guayaquil?

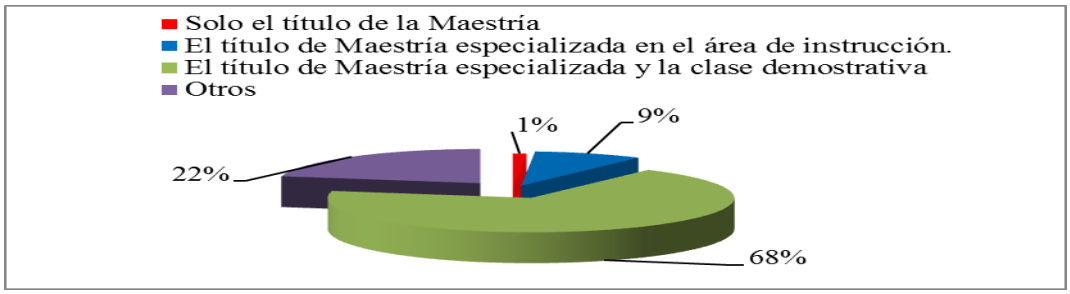


Figura 4 *Requisitos para ser contratado*
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Se consultó a los docentes si tienen conocimiento de los requisitos que deben cumplir para ser contratados de forma temporal, obteniendo que el 68% señalan que deben tener título de Maestría especializada y la clase demostrativa, el 22% indico otros requisitos.

3) Cuando fue contratado temporalmente ¿Tenía usted experiencia como docente anteriormente?

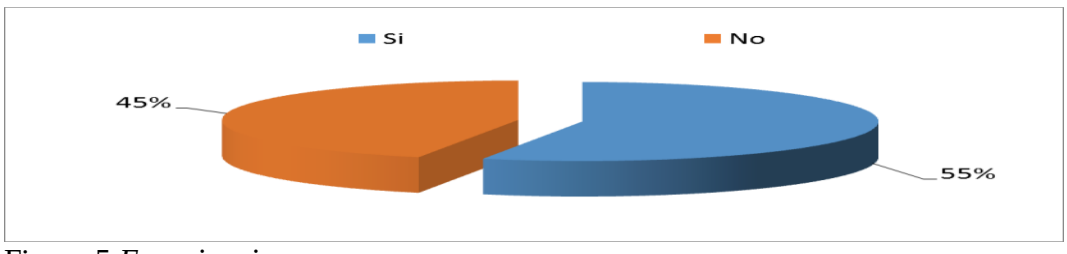


Figura 5 *Experiencia*

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

El 45% de los encuestados mencionan que cuando fue contratado tenía experiencia como docente y el 55% menciona lo contrario, corroborando lo indicado anteriormente referente a las falencias del proceso actual para la contratación del personal docente.

4) ¿Cuántos años de experiencia como docente tenía antes de ser contratado temporalmente en la Universidad de Guayaquil?

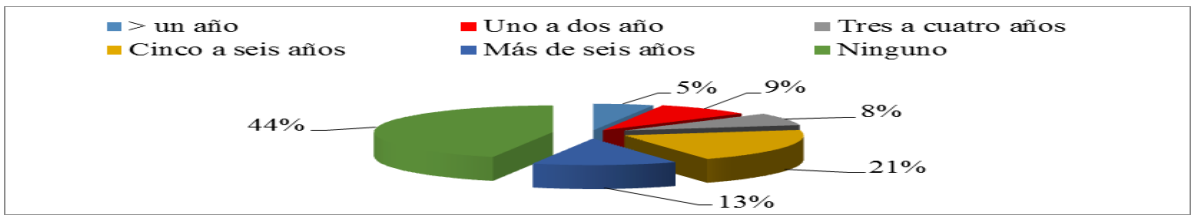


Figura 6 Años de experiencia
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Respecto a los años de experiencia como docente, el 44% señala que no tiene experiencia, el 21% tiene de cinco a seis años de experiencia, el 13% tiene más de seis años, el 9% tiene de uno a dos años, el 8% entre tres a cuatro años y el 5% menos de un año.

5) ¿Cómo se enteró que la Universidad de Guayaquil estaba requiriendo docentes en el área donde fue contratado?

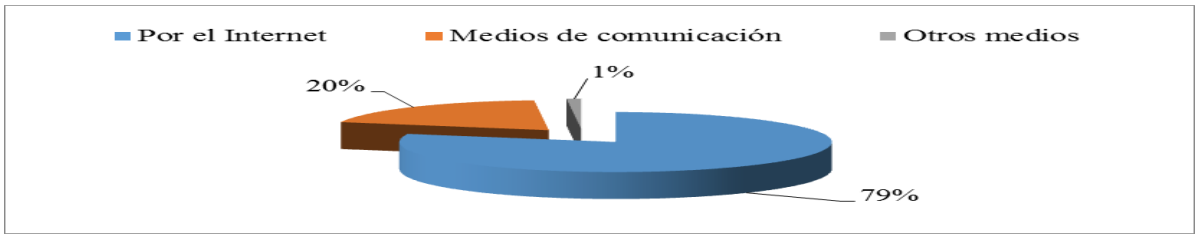


Figura 7 Medios de información
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

El 79% menciona que se enteró del requerimiento de la institución de educación superior por el internet, el 20% se enteró por los medios de comunicación y el 1% por otros medios.

6) Si fue contratado con nombramiento ¿Le satisfizo el proceso de contratación docente en la Universidad de Guayaquil?

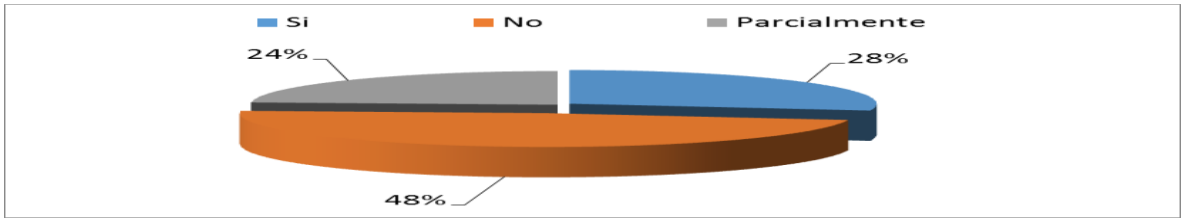


Figura 8 Satisfacción de proceso de contratación
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Respecto a la satisfacción del proceso de contratación de docentes, el 48% indicó que no sintió satisfacción, el 28% se sintió satisfecho y el 24% sintió algo de satisfacción.

7) ¿Cuántos años de experiencia tiene como investigador?

Figura 9 Años de experiencia como investigador
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Con relación a los años de experiencia como investigador, el 68% no tiene experiencia, el 24% tiene menos de un año de experiencia, el 4% tiene entre uno a dos años de experiencia, el 3% entre tres a cuatro años y el 1% entre cinco a seis años de experiencia.

8) ¿Conocía si su contratación como docente estaba presupuestada en el POA?

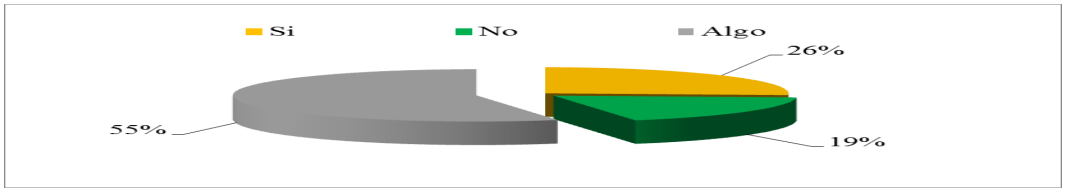


Figura 10 Conocimiento de contratación docente presupuestada en el POA
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Respecto al conocimiento de la contratación docente presupuestada en el POA, el 55% tienen algo de conocimiento, el 26% tiene conocimiento y el 19% no tiene conocimiento.

9) ¿Conocía cuáles son los requisitos para la contratación de docentes?

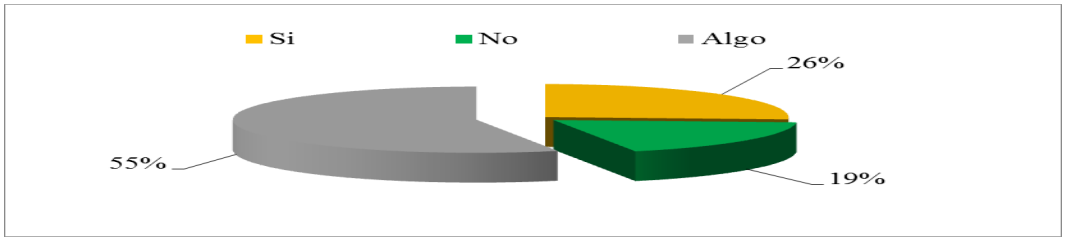


Figura 11 Conocimiento de requisitos para contratación docente
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Respecto al conocimiento de los requisitos para la contratación docente, el 55% tienen algo de conocimiento, el 26% tiene conocimiento y el 19% señala que no tiene conocimiento.

10) ¿Conocía usted cómo se debe manejar la metodología del CEAACES para la contratación docente?

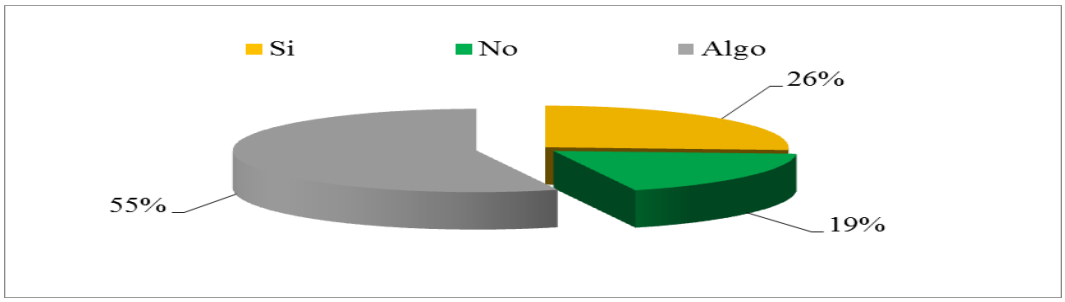


Figura 12 Conocimiento de metodología de CEAACES para contratación docente
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Respecto al conocimiento de la metodología del CEAACES, el 55% tienen algo de conocimiento, el 26% tiene conocimiento y el 19% señala que no tiene conocimiento. Los resultados obtenidos evidencian que el docente tiene algo de conocimiento sobre la metodología del CEAACES cuando ingresó a la docencia universitaria, demostrando la falta de capacitación e información sobre este tópico que no está acorde al sistema de calidad para optimizar el proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil.

3.2.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A UNA AUTORIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

En la sección de anexos se presentan los resultados de la entrevista a una autoridad de la Universidad de Guayaquil.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Varios de los hallazgos significativos evidenciados en la investigación de campo, fueron de gran relevancia para la comprobación de la hipótesis, porque en efecto, se pudo conocer que el 71% de los docentes universitarios fueron incorporados en este establecimiento de educación superior, por contrato temporal.

De acuerdo a las expresiones vertidas por el 68% de los propios docentes universitarios incorporados en la Universidad de Guayaquil, los requisitos que primaron para que ellos fueran contratados en este establecimiento de educación superior, fueron el título de Maestría en el área de especialización respectiva, donde aspiraba a la docencia, más la clase demostrativa.

Otro de los hallazgos significativos fue reconocer que el 45% de los docentes no habían tenido experiencia como maestros antes de suscribir el contrato temporal con la Universidad de Guayaquil, donde recién iniciaron su carrera como profesores universitarios, es decir, que la experticia no fue un requisito indispensable en el proceso de contratación de profesores.

También se conoció que al 48% del personal docente con nombramiento no le satisfizo el proceso de contratación de maestros en la Universidad de Guayaquil, debido a que lo consideraron inequitativo, además que el 68 de los profesores manifestó que nunca participó de los procesos investigativos, inclusive aquellos que fueron docentes recientemente se han incorporado en la investigación científica en base a la elaboración de artículos científicos en la mayoría de los casos.

Comparando estos resultados, con los obtenidos en el análisis realizado por el CEAACES, mediante el cual obtuvo la categoría D, fundamentada en las puntuaciones obtenidas en los criterios de academia, eficiencia académica, investigación, organización, e infraestructura; se identifica que el criterio común es el de academia, el mismo que se aproxima al resultado obtenido en la encuesta de datos de este trabajo.

Sin embargo de lo anterior, el trabajo realizado por el CEAACES mediante la aplicación de su metodología Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015, está dando buenos resultados lo que permitirá mejor la categoría a la Universidad de Guayaquil.

La entrevista aplicada a la autoridad universitaria identificó que algunas de las políticas que estableció la Universidad de Guayaquil en el proceso de contratación de docentes, fueron causadas precisamente porque ni siquiera los maestros con experiencia acreditaban ser investigadores, como lo exige actualmente el perfil docente elaborado por el CES que guarda concordancia con las normativas de la LOES y de su Reglamento de aplicación.

A pesar de ello, la autoridad universitaria estimó que es necesario potencializar el proceso de selección y contratación de personal docente, porque si bien es cierto, muchos maestros fueron incorporados en la Universidad de Guayaquil, acreditando solamente el título de Maestría en la especialización afín al área de la docencia, no obstante, actualmente se exige la reunión de algunos requisitos de méritos para optar por este cargo, por lo que esta actividad puede mejorar si se considera la experiencia y la práctica investigativa como dos requisitos esenciales para la potenciación de la docencia en el sistema de educación superior.

La autoridad universitaria y el personal docente están de acuerdo en que el diseño de un Sistema de Gestión de Calidad puede optimizar el proceso de contratación de docentes en la Universidad de Guayaquil, por lo que se aprueba la hipótesis de la investigación.

La Universidad de Guayaquil ofrece un servicio de gran interés para la ciudadanía, que concita la importancia de toda la sociedad ecuatoriana en todos sus niveles, por lo tanto, el proceso de selección y contratación docente tiene un impacto en toda la cadena de subprocesos y actividades que se ejecutan en el interior de la institución, cuyo impacto puede ser significativo para el logro de la excelencia académica y el desarrollo de la sociedad.

4.2. LIMITACIONES

El desarrollo de la investigación presentó dificultades en dos ámbitos, el primero que fue en la consecución de la información que, a pesar de haberse conseguido, sin embargo, fue algo demorada, mientras que el segundo hizo referencia al ámbito económico, debido a que, para llevar a cabo el estudio, se debió invertir tiempo y recursos para formular el instrumento al personal docente y entrevistar a la autoridad educativa.

4.3. LINEAS DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a las líneas de investigación definida en los dominios de la Universidad, este trabajo corresponde a la Sub-línea "Emprendimiento e innovación, producción, competitividad y desarrollo empresarial" de la Línea "Desarrollo Local y Emprendimiento Socio Económico Sostenible".

4.4. ASPECTOS RELEVANTES

Los aspectos de mayor relevancia que resultaron producto del análisis empírico de los instrumentos investigativos aplicado al personal docente, fueron: en primer lugar que la

mayoría de los maestros universitarios fueron contratados bajo el sistema de contrato temporal, contrariando la disposición del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (RCEPISES) de mantener un mayor porcentaje de titularidad en las universidades y escuelas politécnicas del país; en segundo lugar, en la mayoría de los casos, no se contrató personal con experiencia en la docencia ni en la investigación científica, razón por la cual la propia autoridad universitaria estimó conveniente potencializar el proceso de selección y contratación docente a través de la incorporación de un Sistema de Gestión de Calidad que permita optimizar esta actividad en la Universidad de Guayaquil, para alcanzar la excelencia académica.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA

La metodología para la evaluación de las universidades y escuelas politécnicas en el Ecuador, establece varios criterios de evaluación, entre los cuales se citan la organización y la academia. El criterio de evaluación correspondiente a la academia, establece algunos indicadores importantes para la medición de la calidad de los procesos en las Universidades, especialmente en lo relacionado a la contratación docente, para realizar un proceso óptimo que garantice el perfeccionamiento permanente de la calidad de la educación superior para la consecución de la acreditación.

Objetivo. Guiar los procesos de selección y contratación docente en la Universidad de Guayaquil, para la incorporación de maestros especialistas en el área donde ejercerán la docencia, acorde a la metodología del CEAACES establecida en el criterio de la academia, cuyos resultados se asocian al fortalecimiento de la calidad de la educación superior.

Alcance. Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.

Responsable. Director de Gestión de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.

Marco Legal: Constitución de la República: Art. 26, 27, 349, 350, Reglamento de Régimen Académico del Consejo Educación Superior (CES), Ley Orgánica de Educación Superior: Art. 149, Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior: Art. 7, Plan Nacional del Buen Vivir: Objetivo No. 4.

Política: La contratación de docentes se llevará a cabo por medio del concurso público, cuya selección respetará los principios de igualdad, mérito y capacidad del Art. 7 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación

Superior. El docente contratado temporalmente no podrá superar 15% de la plantilla y la titularidad superior al 85%, según lo dispuesto por el POA de la Universidad de Guayaquil.

Universidad de Guayaquil	**Sistema de Gestión de Calidad**	
	Proceso de Contratación docente	
Código: SGP.CD	**Fecha: 30-08-2016**	**Página: 1 de 15**

MAPA DE PROCESOS

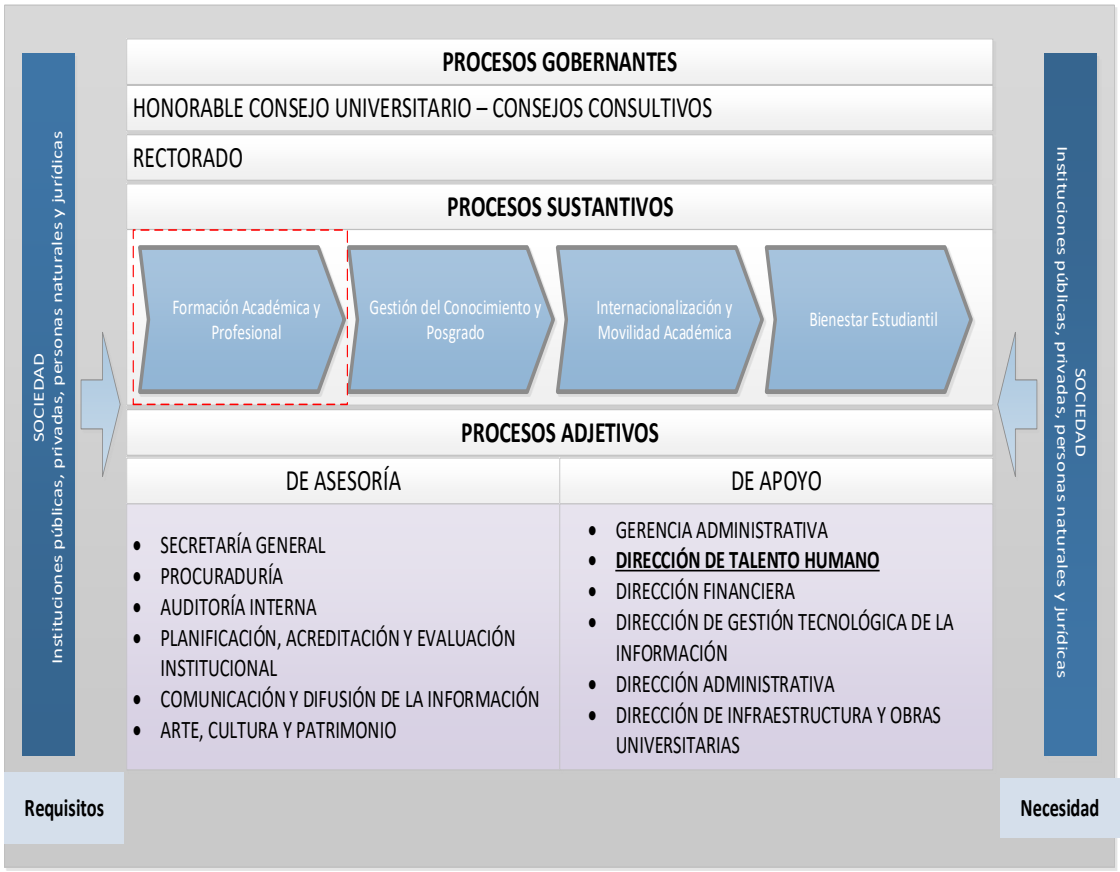


Figura 13 Modelo de Gestión Institucional
Fuente: Plan Estratégico de Desarrollo Institucional Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

CADENA DE VALOR DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE

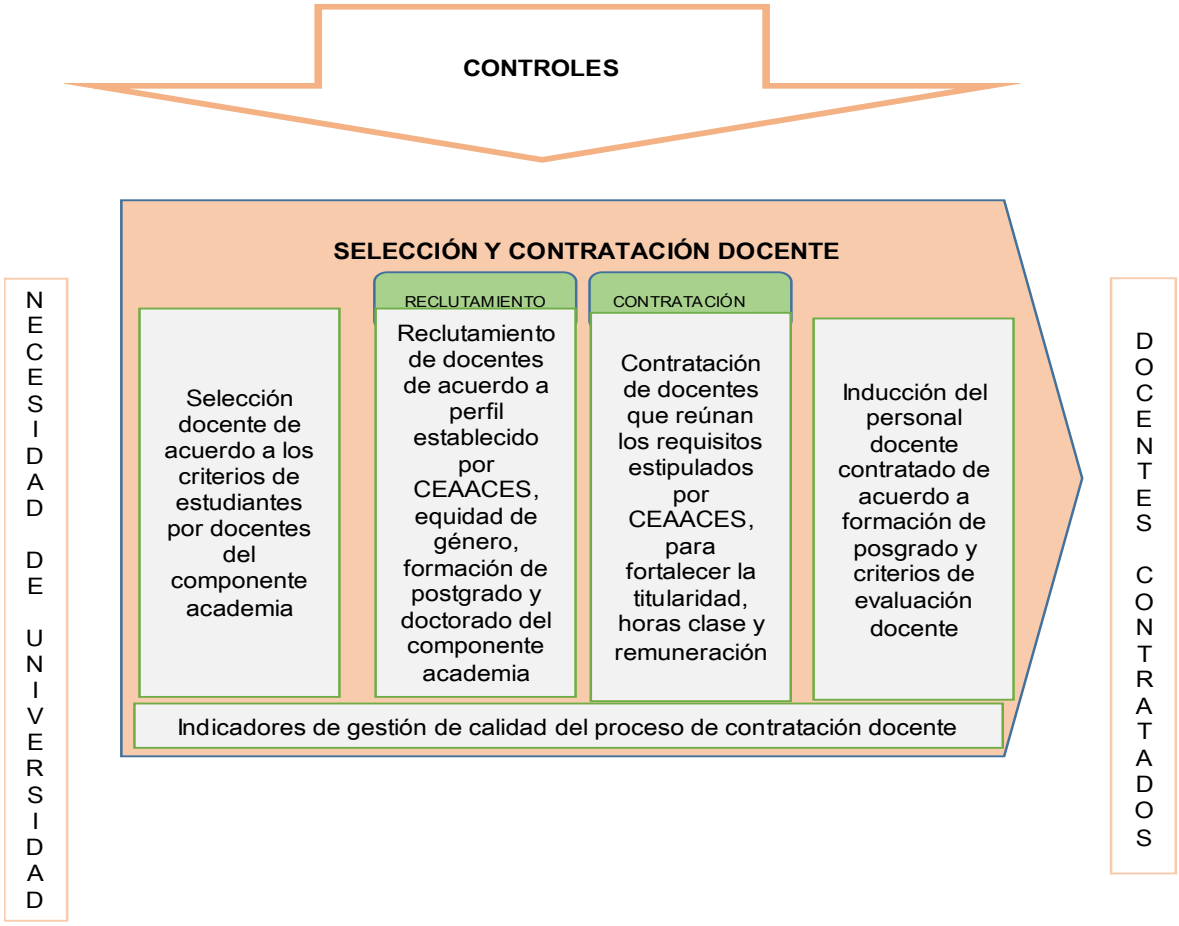


Figura 14 Cadena de Valor de Contratación de Docentes
Elaboración: El Autor

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Contratación docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 2 de 15

MAPA DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE

Figura 15 Proceso de Selección y Contratación Docente
Elaboración: El Autor

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Contratación docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 3 de 15

PROCESO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DOCENTE

Objetivo:

Cumplir con la metodología del CEAACES para la selección y reclutamiento del personal docente que debe cubrir requisitos de maestros a TC por número de estudiantes, cumpliendo requisitos legales e indicadores de gestión planificados en POA de Universidad de Guayaquil.

Alcance:

Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.

Entrada:

Cargos vacantes de docentes en alguna(s) unidad(es) académica(s) de la Universidad de Guayaquil.

Producto o Salida:

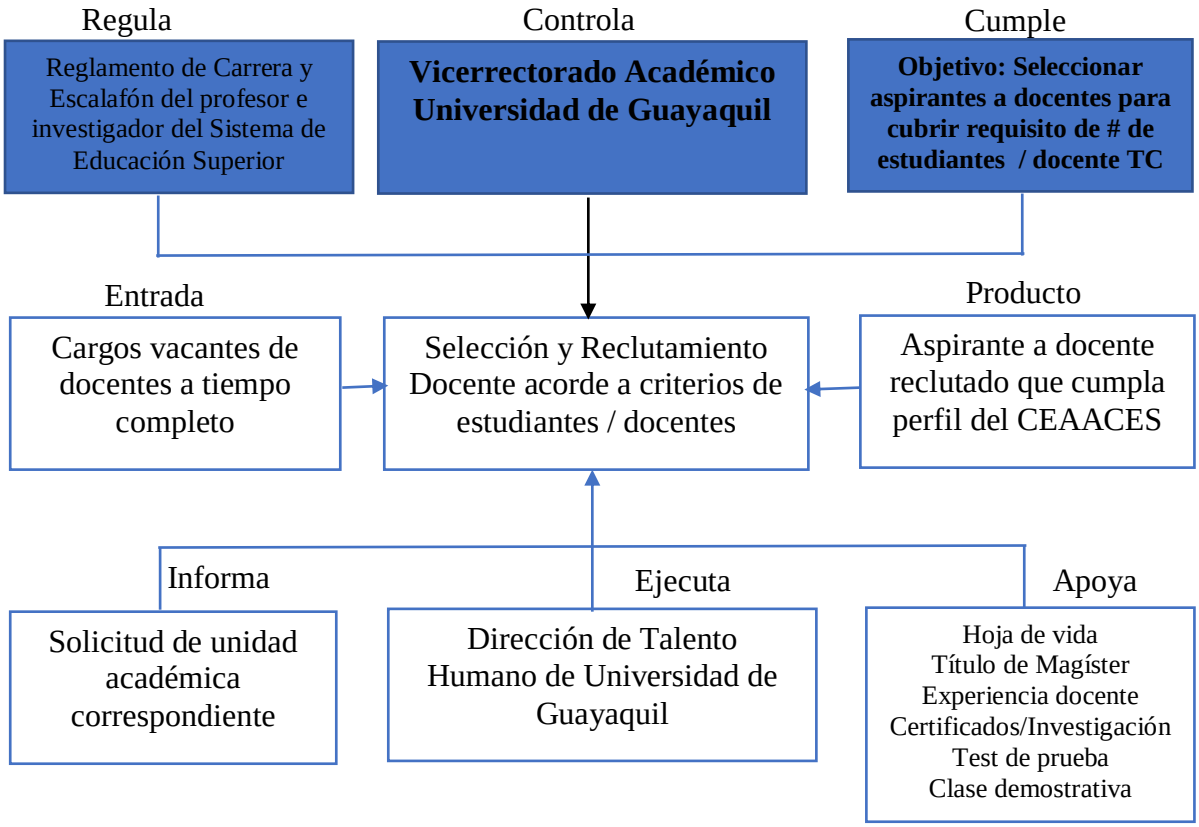
Aspirantes a docentes seleccionados y reclutados para el concurso de mérito.

Controles (Registros):

- Hoja de vida de aspirantes a docentes.
- Título de Maestría especializada en su área profesional.
- Certificado de haber ejercido la docencia mínimo de tres años (experiencia docente).

- Obras de investigación de su autoría (libros o artículos científicos).
- Evaluaciones docentes de las instituciones universitarias donde ejerció la docencia.
- Certificados de vinculación con la comunidad y de tutorías a estudiantes.
- Certificados de tutorías de graduación, si el caso amerita.
- Certificados de capacitación a la comunidad.
- Otros que señale el Reglamento.
- Test de prueba de conocimientos.
- Reporte de calificación de clase demostrativa.

PROCESO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE ASPIRANTE A DOCENTE



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Selección y Reclutamiento de Aspirante a Docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 5 de 15

Descripción de Actividades

- La necesidad de contratación de personal docente es comunicada por los directivos de la unidad académica respectiva a la Dirección de Talento Humano.
- La Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil envía un comunicado por su página de Internet y por el Diario El Universo, informando acerca de la apertura de la selección de aspirantes a docentes en este establecimiento de educación superior.
- Los aspirantes a docentes deben reunir los requisitos que constan en el comunicado para participar en el concurso de méritos y oposición.
- La Dirección de Talento Humano ingresa datos al sistema informático y con base en el cumplimiento de los requisitos legales, procede a realizar la selección del personal.
- La Dirección de Talento Humano informa vía e-mail o whats app, a aspirantes a docentes que fueron seleccionados para la participación en el concurso de méritos.
- Notificación a los aspirantes a docentes, acerca de la fecha para la ejecución de las pruebas de conocimientos y ejecución de clase demostrativa.
- Ejecución de las pruebas de conocimiento a los docentes aspirantes.
- Suscripción del contrato con el personal docente.
- Registro en IESS del personal docente contratado.
- Entregarle el cronograma de clases a los docentes.
- Ingreso a la base de datos para incorporarlo en la nómina.

Tiempo: 11 días.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Selección y Reclutamiento de Aspirante a Docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 6 de 15

Indicador: Estudiantes por Docente a Tiempo Completo (TC)

$$ETC = \frac{NPE1}{NPTC} \tag{1.5}$$

$$NPE1 = NEP + 0{,}5 \cdot (NESP + NED) \tag{1.6}$$

$$NPTC = \sum_{i=1}^{NTC} \frac{DTC_i}{365} \tag{1.7}$$

Donde:

ETC: Estudiantes por docente TC.
NPE1: Número ponderado de estudiantes 1.
NTC: Número de profesores que estuvieron a tiempo completo durante el período de evaluación.
NPTC: Número total ponderado de profesores a tiempo completo.
NEP: Número de estudiantes presenciales.
NESP: Número de estudiantes semipresenciales.
NED: Número de estudiantes a distancia.
DTC_i: Número de días como profesor a tiempo completo del profesor i-ésimo durante el período de evaluación.

- **Formación de postgrado**.

$$FP = 100 \cdot \frac{NPHD + 0{,}4 \cdot NMSc}{NTD} \tag{1.2}$$

Donde:

FP: Formación de posgrado
NPHD: Número total de profesores con formación de Ph.D. o su equivalente.
NMSc: Número total de profesores con formación de maestría o especialización médica u odontológica.
NTD: Número total de profesores e investigadores de la institución.

- **Doctores a TC**.

$$DTC = 100 \cdot \frac{PHDTC}{0{,}6 \cdot NTD} \tag{1.3}$$

Donde:

DTC: Profesores a tiempo completo con título de Ph.D. o su equivalente.
PHDTC: Número de profesores a tiempo completo con título de Ph.D o su equivalente.
NTD: Total de profesores e investigadores de la institución.

Recursos:

- Humanos: Personal de la Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.
- Materiales: Suministros de oficina y de computación.
- Técnicos: Sistema informático, hardware, mobiliario de oficina.
- Económicos: Presupuesto de la Dirección de Talento Humano.
- Físicos: Infraestructura de la Dirección de Talento Humano.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Selección y Reclutamiento de Aspirante a Docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 7 de 15

PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DOCENTE

Objetivo:

Cumplir con la metodología de CEAACES para el reclutamiento del personal docente que acredite formación en maestrías y PHD, cumpliendo los requisitos legales y los indicadores de gestión planificados en el POA de la Universidad de Guayaquil.

Alcance:

Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.

Controles (Registros):

- Documentación para participar en concurso de mérito.
- Test de prueba de conocimientos.
- Reporte de calificación de clase demostrativa.

Entrada:

Aspirantes a docentes seleccionados para el concurso de mérito.

Producto o Salida:

Aspirantes a docentes reclutados para entrevista, previo a su contratación.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Reclutamiento de Personal Docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 8 de 15

PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE

Objetivo:

Cumplir con la metodología del CEAACES para la contratación del personal docente titular a tiempo completo, que ha cumplido requisitos legales y los indicadores de gestión planificados en el POA de la Universidad de Guayaquil, para el logro de la excelencia.

Alcance:

Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.

Controles (Registros):

- Reporte de entrevista con personal reclutado.
- Contrato de trabajo suscrito.
- Registro de afiliación al IESS del docente contratado.

Entrada:

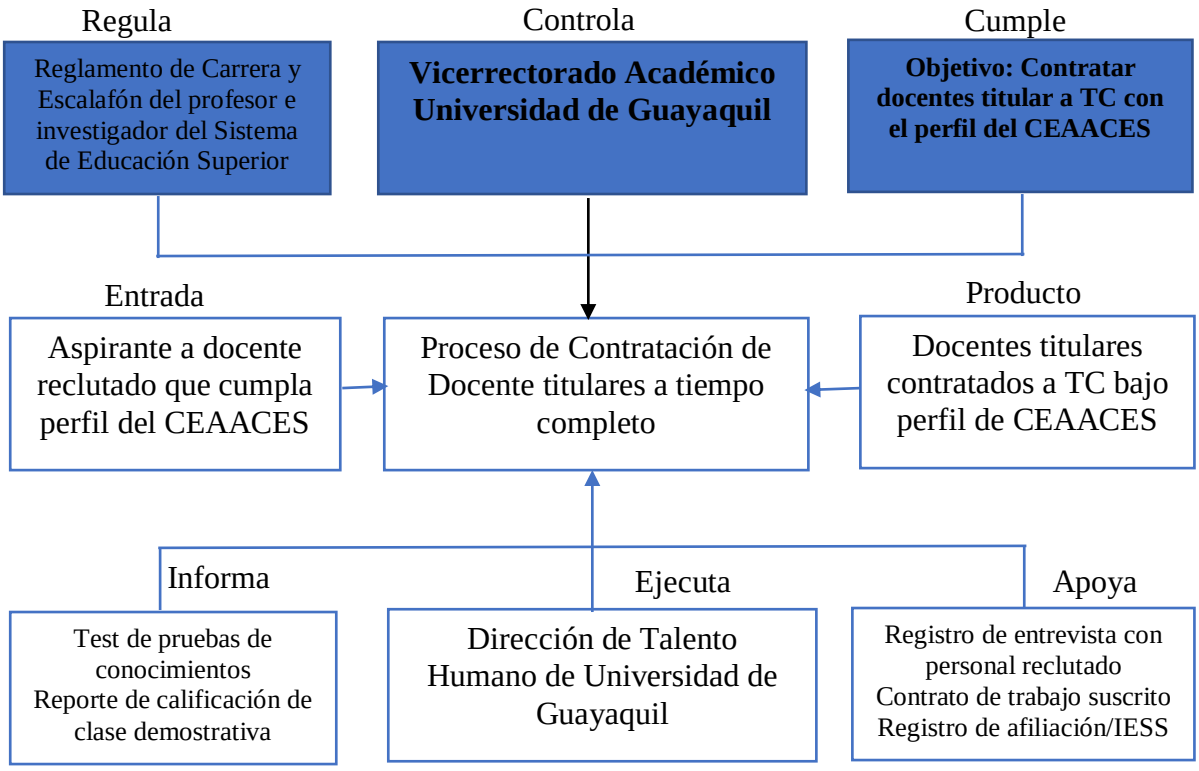
Aspirantes a docentes reclutados para entrevista, previo a su contratación.

Producto o Salida:

Docentes contratados que se incorporan a la Universidad de Guayaquil.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Contratación docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 9 de 15

PROCESO DE CONTRATACIÓN DE DOCENTE



Descripción de Actividades

- Entrevista con personal que pasó el proceso de selección y reclutamiento de aspirantes a docentes.
- Informarle acerca de los reglamentos, procedimientos y políticas de la Universidad de Guayaquil, para el caso de docentes contratados
- Dar a conocer las funciones y responsabilidades a los docentes contratados.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Contratación docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 10 de 15

- Suscripción del contrato con el personal docente.
- Registro en IESS del personal docente contratado.
- Entregarle el cronograma de clases a los docentes.
- Ingreso a la base de datos para incorporarlo en la nómina.

Indicadores:

- **Titularidad TC.**

$$PTTC = \frac{100 \cdot NTTC}{0{,}6 \cdot NTD} \tag{1.8}$$

Donde:

PTTC: Porcentaje de profesores e investigadores titulares a tiempo completo.
NTTC: Número de profesores e investigadores titulares a cuya última dedicación durante el período de evaluación fue TC.
NTD: Número total de profesores e investigadores de la institución.

- **Horas clase TC.**

$$HTC = \frac{1}{NTc} \cdot \sum_i HPTC_i \tag{1.9}$$

Donde:

HTC: Horas clase TC.
$HPTC_i$: Promedio de horas clase por semana del profesor TC i-ésimo.
NTc: Número de profesores cuya última dedicación durante el período de evaluación fue TC.

- **Horas clase MT/TP.**

$$HMTTP = \frac{1}{NMTTP} \cdot \sum_i HMTTP_i \tag{1.10}$$

Donde:

HMTTP: Horas clase MT/TP.
$HPMTTP_i$: Promedio de horas clase por semana del profesor MT/TP i-ésimo.
NMTTP: Número de profesores cuya última dedicación durante el período de evaluación fue MT o TP.

- **Titularidad.**

$$PPT = 100 \cdot \frac{NTDT}{NTD} \tag{1.11}$$

Donde:

PPT: Porcentaje de profesores titulares.
NTDT: Número de profesores e investigadores titulares de la institución.
NTD: Número total de profesores e investigadores de la institución.

- **Dirección de mujeres.**

(1.12) $$DM = 100 \cdot \frac{NMCA}{NCD}$$

Donde:

DM: Porcentaje de mujeres en cargos de dirección académica considerados en el análisis.
NMCA: Número de mujeres en cargos de dirección académica considerados en el análisis.
NCD: Número de cargos de dirección académica considerados en el análisis.

Tiempo:

4 días.

Recursos:

- Humanos: Personal de la Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.
- Materiales: Suministros de oficina y de computación.
- Técnicos: Sistema informático, hardware, mobiliario de oficina.
- Económicos: Presupuesto de la Dirección de Talento Humano.
- Físicos: Infraestructura de la Dirección de Talento Humano.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Contratación docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 11 de 15

PROCESO DE INDUCCIÓN DE PERSONAL DOCENTE CONTRATADO

Objetivo:

Orientar al personal administrativo acerca de la metodología que debe ejecutar para la inducción del personal docente contratado que ha cumplido los requisitos legales y los indicadores de gestión planificados por los directivos de la Universidad de Guayaquil.

Alcance:

Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.

Controles (Registros):

- Registro de asistencia a la inducción
- Test de evaluación.

Entrada:

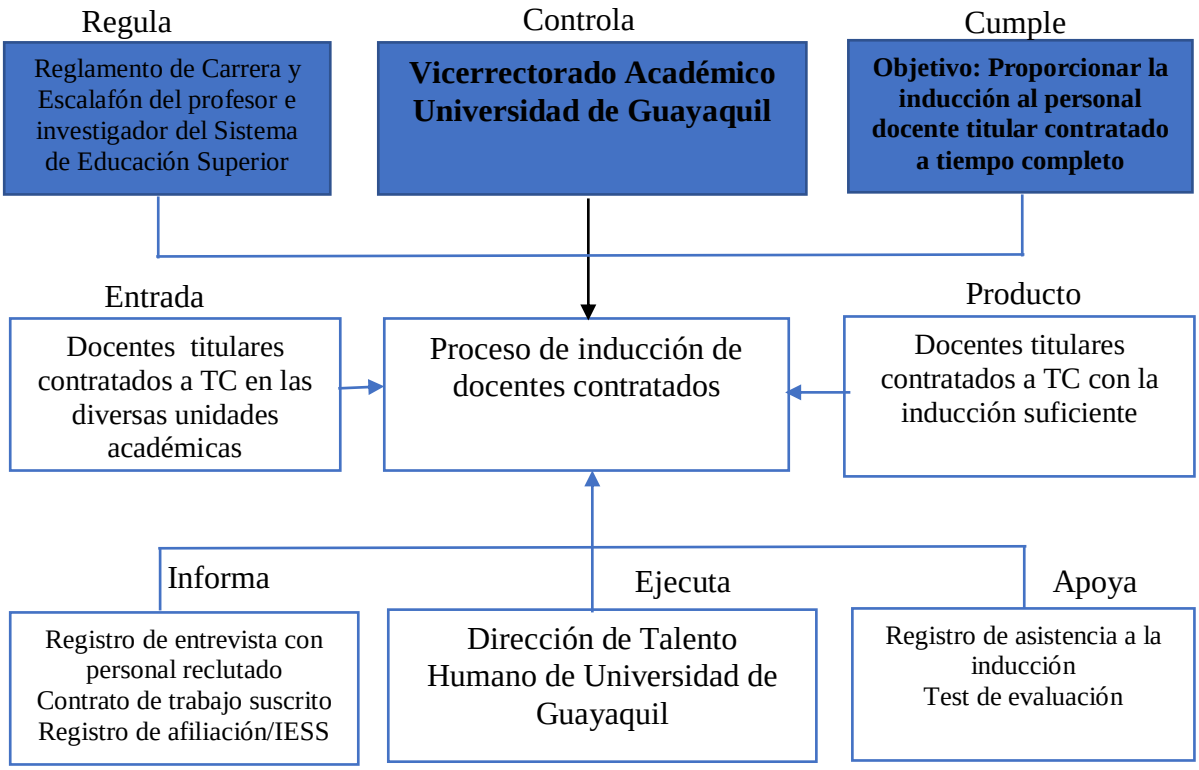
Docentes contratados en las diferentes unidades académicas.

Producto o Salida:

Personal contratado que ha pasado por la inducción de orientación previo a su incorporación en el puesto de trabajo docente.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Inducción de Personal Docente Contratado	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 12 de 15

PROCESO DE CONTRATACIÓN DE DOCENTE



Descripción de Actividades

- Se les comunica a los docentes contratados que deben asistir a la inducción previa a su incorporación como maestros universitarios.
- Se ejecuta la inducción de los docentes con los que se suscribió el contrato respectivo.
- El personal contratado es evaluado con relación a la inducción recibida.
- Se informa a los docentes contratados que deben pasar por el periodo de prueba.
- Los docentes contratados se incorporan al puesto de trabajo.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Contratación docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 13 de 15

Indicador: Postgrado en formación.

$$PEF = \frac{PHDF}{NMSc} + 0{,}4 \cdot \frac{MSCF}{DSMSC} \tag{1.4}$$

Donde:

PEF: Posgrado en formación.
PHDF: Número total de profesores e investigadores que se encuentran cursando un Ph.D. o su equivalente y no lo poseían durante el período de evaluación.
MSCF: Número total de profesores e investigadores que se encuentran cursando un MSc., Especialización médica u odontológica en formación o su equivalente y no lo poseían durante el período de evaluación.
DSMSC: Número total de profesores e investigadores de la IES que no tienen formación de Ph.D., ni de MSc., ni de Especialización médica u odontológica durante el período de evaluación.
NMSc: Número total de profesores con formación de maestría o especialización médica u odontológica.

Tiempo:

5 días.

Recursos:

- Humanos: Personal de la Dirección de Talento Humano de la Universidad de Guayaquil.
- Materiales: Suministros de oficina y de computación.
- Técnicos: Sistema informático, hardware, mobiliario de oficina.
- Económicos: Presupuesto de la Dirección de Talento Humano.
- Físicos: Infraestructura de la Dirección de Talento Humano.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Universidad de Guayaquil	Sistema de Gestión de Calidad	
	Proceso de Contratación docente	
Código: SGP.CD	Fecha: 30-08-2016	Página: 14 de 15

Diagrama de flujo del proceso de contratación de docentes

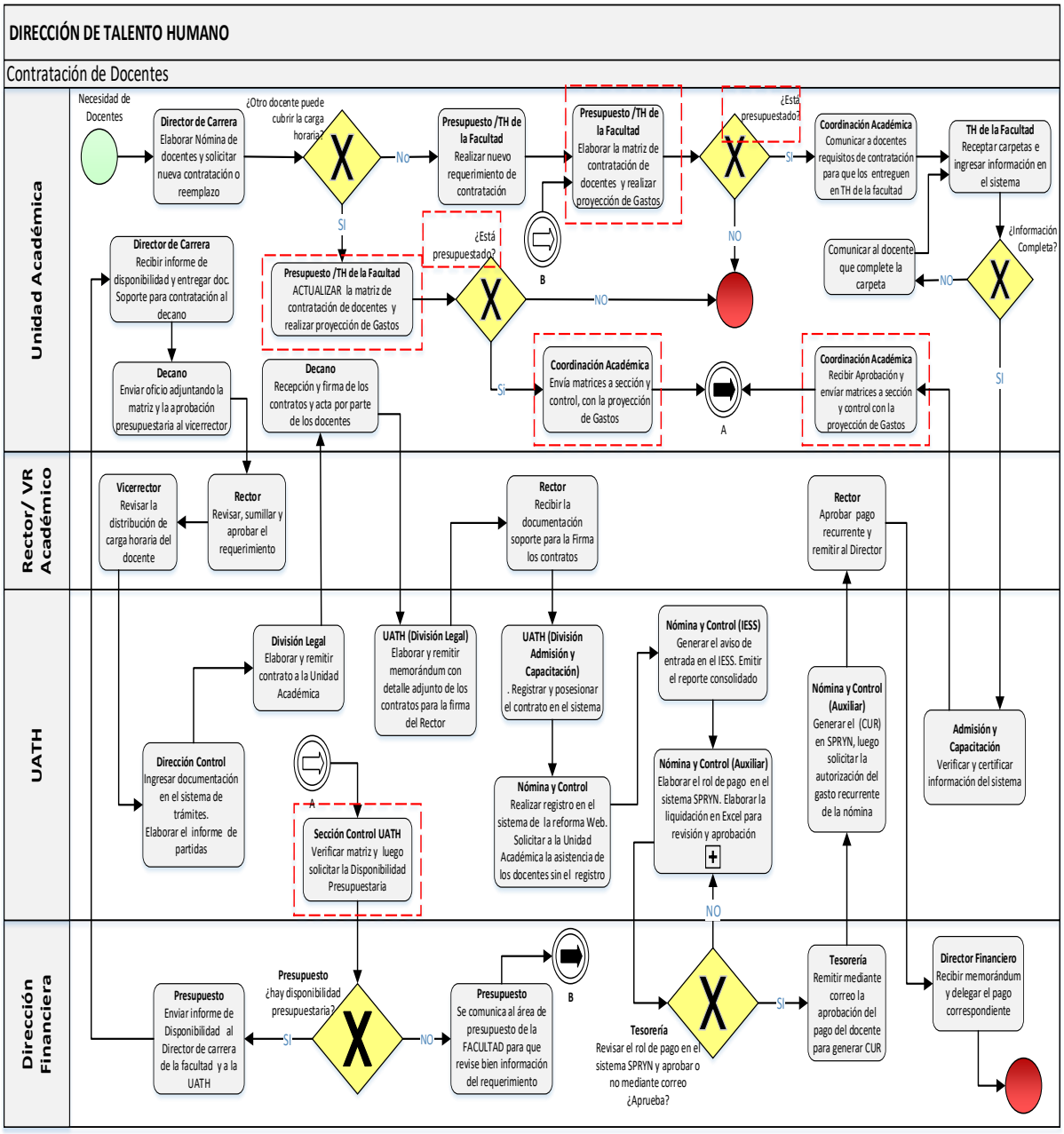


Figura 16 Diagrama de Flujo del proceso de Contratación Docentes
Elaboración: El Autor

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Las disposiciones del organismo rector de la Universidad de Guayaquil acerca del perfil docente y los procesos de selección de maestros universitarios, involucran además de la comunicación del proceso de enseñanza aprendizaje, los componentes de investigación, vinculación con la sociedad, entre otros, considerándose en el estudio los criterios de organización y academia.

Se diagnosticó fallas en la calidad del proceso de contratación docente en la Universidad de Guayaquil, debido a que no se cumple con los indicadores de la titularidad docente a tiempo completo, tampoco se pudo cubrir los requisitos de la cantidad de docentes por número de estudiantes, a pesar que la mayoría cumple con el requisito de la Maestría, obstaculizando la acreditación de las unidades académicas de este establecimiento universitario.

Se planteó un Sistema de Gestión de Calidad para el fortalecimiento de la calidad del proceso de contratación del personal docente en la Universidad de Guayaquil, basada en los indicadores cuantitativos del criterio de evaluación de la academia establecidos por el CEAACES, para conducir a este establecimiento de educación superior, al logro de la excelencia.

Se determinó que la propuesta del sistema de gestión de calidad para el proceso de contratación docente, es viable, porque se fundamenta en los requisitos y exigencias del CEAACES para la acreditación de las Universidades.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Universidad de Guayaquil mantener indicadores, que evidencie el cumplimiento de las disposiciones del organismo rector de la Universidad de Guayaquil acerca del perfil docente y los procesos de selección de maestros universitarios.

Se sugiere a las autoridades de la Universidad de Guayaquil, que mejoren el cumplimiento de los indicadores de la titularidad docente a tiempo completo, cubriendo adecuadamente los requisitos de la cantidad de docentes por número de estudiantes, del requisito de la Maestría, para fortalecer el proceso de contratación docente y la acreditación de las unidades académicas de este establecimiento universitario.

Es necesario que la Universidad de Guayaquil implemente y ejecute el Sistema de Gestión de Calidad para el fortalecimiento de la calidad del proceso de contratación del personal docente, basada en los indicadores cuantitativos de los criterios de evaluación del CEAACES, para conducir a este establecimiento de educación superior, al logro de la excelencia.

El sistema de gestión de calidad para el proceso de contratación docente, debe fundamentarse en los requisitos y exigencias del CEAACES para la acreditación de las Universidades, de modo que se garantice el cumplimiento del cuarto y tercero objetivo del buen vivir.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade &. Chavez. (2012). Diseño e implementación de un sistema de gestión de calidad para el laboratorio de Turbo maquinaria con fines de acreditación ante el Organismo de Acreditación Ecuatoriano (OAE). Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Anton, J. (2012). Dirección de Relaciones con los clientes. Nueva Jersey: Editorial Prentice Hall. Primera Edición.

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi – Ecuador: Registro Oficial 449, 20 Octubre 2008.

Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de la Educación Superior. Quito, Pichincha : Publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298, del 12 de octubre del 2010. http://educaciondecalidad.ec/leyes-sistema/ley-educacion-superior-loes.html.

Beltran, C. (2012). Guía para una Gestión basadas en Procesos. España: Editado por Instituto Andaluz de Tecnología. Primera Edición.

Bohlander, G. (2011). Administración de Empresas. México: Editorial Thompson, Edición Decimosegunda.

Cantú, H. (2011). Hacia una Cultura de la Calidad. Santiago de Chile: Editorial Mc Graw Hill. Undécima Edición.

CES. (2012). Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. Quito, Ecuador: CES. RPC-SO-037-NO.265-2012. https://www.ucuenca.edu.ec/images/bases_concursos_docentes/Reglamento.

Chivenato. (2013). Gestión del talento humano "Introducción a la moderna gestión del talento humano". Colombia: McGraw Hill. Sexta Edición.

Consejo de Educación Superior (CES). (2012). Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. CES. RPC-SO-037-

NO.265-2012. Quito, Ecuador:: https://www.ucuenca.edu.ec/images/bases_concursos_docentes/Reglamento%20de%20Escalafon%20y%20Carrera%20del%20Docente%20e%20Investigador-RPC-SO-037-No.265-2012.pdf.

Consejo de Educación Superior (CES) (2013). Reglamento de Régimen Académico. Quito, Ecuador: CES. HYPERLINK "http://www.ces.gob.ec/doc/Reglamentos_Expedidos_CES/codificacin%20del%20reglamento%20de%20rgimen%20acadmico.pdf" http://www.ces.gob.ec/doc/Reglamentos_Expedidos_CES/codificacin%20del%20reglamento%20de%20rgimen%20acadmico.pdf

Consejo de Evaluación, Acreditación, y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) (2015). Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015. Quito, Ecuador: CEAACES. HYPERLINK "http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/ADAPTACIO%CC%81N-DEL-MODELO-DE-EVALUACIO%CC%81N-INSTITUCIONAL-DE-UNIV.-Y-ESC.-POLITE%CC%81C.-2013-AL-PROCESO-DE-EVAL-ACREDIT-Y-RECATEG-DE-UNIVERS.-Y-ESC.-POLIT-2015PLENOFINAL-NOTIF.pdf" http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/ADAPTACIO%CC%81N-DEL-MODELO-DE-EVALUACIO%CC%81N-INSTITUCIONAL-DE-UNIV.-Y-ESC.-POLITE%CC%81C.-2013-AL-PROCESO-DE-EVAL-ACREDIT-Y-RECATEG-DE-UNIVERS.-Y-ESC.-POLIT-2015PLENOFINAL-NOTIF.pdf

Fernández, A. (2011). ¿Qué es un plan estratégico y para qué sirve? Buenos Aires: Editorial Alfaomega.

Gómez, L. (2012). Gestión Administrativa. México: Editorial Limusa. Decimotercera Edición.

Heizer, J. (2011). Dirección de la Producción. Decisiones Estratégicas. España: Editorial Pearson, Prentice Hall. Sexta Edición.

Hoyer, R. &. (2011). ¿Qué es la calidad? USA: Tomado de la revista Quality Progress. http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Qu%E9%20es%20calidad.pdf.

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2014). Resultados del VII Censo de población y VI de vivienda. . Quito, Ecuador: : www.inec.gob.ec.

Universidad de Guayaquil. (2016). Plan Estrategico de Desarrollo Institucional. . Guayaquil, Ecuador: www.ug.edu.ec

Jaramillo, O. (2014). El concepto de proceso. Cuenca: Consultado el 19 de agosto del 2012. Disponible (en línea). http://www.cie.unam.mx/~ojs/pub/Termodinamica/node12.html.

Lloyd. (2012). Gestión de Recursos Humanos. España – Madrid: McGraw Hill. Tercera Edición.

Ministerio de Fomento de España. (2011). La Gestión por Procesos. España: Primera Edición. Editado por Ministerio de Fomento de España.

Nebrera, J. (2014). Introducción a la calidad. Ingeniería Industrial especialidad organización. Barcelona, España: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/introduccion_a_la_calidad.pdf.

Papper, S. (2012). Levantamiento y descripción de los procesos. (en línea). Consultado el 08 de agosto del 2012. Bogotá, Colombia: Disponible en www.mednet.cl/link.cgi/Medwave/Serie/GES03-A/5057.

Peresson, L. (2014). Sistema de gestión de la calidad con enfoque al cliente. México: Proyecto del MBA. Primera Edición. http://www.monografias.com/trabajos-pdf/calidad-enfocada-cliente/calidad-enfocada-cliente.pdf.

Porter, M. (2012). Estrategias competitivas. México D. F: Editorial Prentice Hall. Edición: Tercera.

Render. (2012). Dirección de la producción. Decisiones Estratégicas. España: Sexta Edición. Editorial Prentice Hall.

Revista Líderes. (2015). El sector de la construcción está en riesgo de paralizarse. Quito, Ecuador:: Revista Líderes. http://www.revistalideres.ec/lideres/sector-construccion-ecuador-economia.html.

Rodriguez, J. (2014). Administración moderna de personal. Fundamentos. México: ECAFSA. Quinta Edición.

Rosemberg, J. (2012). Diccionario de Administración y Finanzas. . Barcelona, España.: Editado por Grupo Editorial Océano, Primera Edición. .

Secretaría Nacional para la Planificación del Desarrollo. (2013). Plan Nacional del Buen Vivir. . Quito, Ecuador: : SENPLADES. www.senplades.gob.ec.

Servicio de Rentas Internas. (2015). Estadísticas de recaudaciones tributarias. Quito, Ecuador: : SRI. www.sri.gob.ec.

Solórzano, R. (2016). Perfil de Docente. Guayaquil.

Swift, R. (2012). Cómo mejorar las relaciones con los clientes. . México.: Editorial Pearson Prentice Hall. Segunda Edición.

Tejedor, M. (2013). El sistema de calidad en el Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias. Ponencia en las Jornadas de Primavera de SEMES-A. Sevilla, España: Pirámide. "http://hospitalsoterodelrio.cl/pdf/25_Dimensiones_Calidad.pdf.

Tejedor, M. (2014). El sistema de calidad en el Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias. Ponencia en las Jornadas de Primavera de SEMES-A. Sevilla, España:: Pirámide. "http://hospitalsoterodelrio.cl/pdf/25_Dimensiones_Calidad.pdf".

Thompson, A. (2012). Dirección y Administración Estratégicas: Conceptos, Casos y Lecturas. . Buenos Aires: : Editado por Addison Wesley Iberoamericana, Tercera Edición.

Torres F. & Chavez J. (2012). Propuesta de un modelo de gestión de la calidad para empresas consultoras. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1778/14/UPS-GT000256.pdf.

Ureña E. (2013). Gestión estratégica de la calidad. . Málaga,, España:: Universidad de Málaga. Departamento de Economía. http://www.biblioteca.uma.es/bbldoc/tesisuma/16279463.pdf.

Villafaña, R. (2012). Calidad Total. Conceptos básicos de calidad. Administración por calidad total. Barcelona, España: Primera Edición. http://cursos.aiu.edu/Calidad/PDF/Tema%202.pdf.

Wayne (2012). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.

Werthers (2012). Administración de personal y recursos humanos. México: McGraw Hill. Segunda Edición.

Wheelen, T. & Hunger, J. (2011). Administración Estratégica y Política de Negocios. Conceptos y Casos. México: Editorial Pearson, Prentice Hall. Décima Edición.

ANEXO No. 1. INDICADORES DE GESTIÓN

- Indicador cualitativo de planificación estratégica: Cumplimiento con la planificación institucional para la docencia, vinculación con la comunidad e investigación, de acuerdo los objetivos y fines de la educación superior.
- Indicador cualitativo de planificación operativa: Cumplimiento con la planificación operativa anual a corto plazo designando los responsables para su ejecución y evaluación.
- Indicador cualitativo de rendición anual de cuentas: informando el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos en el portal web.
- Indicador cualitativo de Ética: cumplimiento de tenencia de institución que promueve la conducta ética y sanción de lo antiético en la comunidad universitaria.
- Indicador cualitativo de políticas y procedimientos: Tenencia de políticas y procedimientos documentados.
- Indicador cualitativo de sistema de información: Tenencia de sistema de información eficiente para la planificación institucional y la toma de decisiones.
- Indicador cualitativo de oferta académica: Tenencia de políticas, normativas y procedimientos para el monitoreo y evaluación de las carreras y programas académicas.
- Indicador cuantitativo de información para la evaluación: que se representa de la siguiente manera:

$$FP = 100 \cdot \frac{NVMIA}{NVM} \tag{1.1}$$

Donde:

NVM: Número de variables del modelo de evaluación externa.
NVMIA: Número de variables del modelo que cumplen con los requerimientos de calidad de información.

El segundo criterio de evaluación del CEAACES, se trata de la academia donde se evalúa también el proceso de contratación docente que establece parámetros para la medición del grado de formación de postgrado (Maestrías y Doctorados), estudiantes por docentes, horas clases y titularidad docente, carrera del profesorado, equidad de género, remuneración y evaluación docente, como se pone de manifiesto a continuación:

- Formación de postgrado.

$$FP = 100 \cdot \frac{NPHD + 0{,}4 \cdot NMSc}{NTD} \tag{1.2}$$

Donde:

FP: Formación de posgrado
NPHD: Número total de profesores con formación de Ph.D. o su equivalente.
NMSc: Número total de profesores con formación de maestría o especialización médica u odontológica.
NTD: Número total de profesores e investigadores de la institución.

- Doctores a TC.

$$DTC = 100 \cdot \frac{PHDTC}{0{,}6 \cdot NTD} \tag{1.3}$$

Donde:

DTC: Profesores a tiempo completo con título de Ph.D. o su equivalente.
PHDTC: Número de profesores a tiempo completo con título de Ph.D o su equivalente.
NTD: Total de profesores e investigadores de la institución.

- Postgrado en formación.

$$PEF = \frac{PHDF}{NMSc} + 0{,}4 \cdot \frac{MSCF}{DSMSC} \tag{1.4}$$

Donde:

PEF: Posgrado en formación.
PHDF: Número total de profesores e investigadores que se encuentran cursando un Ph.D. o su equivalente y no lo poseían durante el período de evaluación.
MSCF: Número total de profesores e investigadores que se encuentran cursando un MSc., Especialización médica u odontológica en formación o su equivalente y no lo poseían durante el período de evaluación.
DSMSC: Número total de profesores e investigadores de la IES que no tienen formación de Ph.D., ni de MSc., ni de Especialización médica u odontológica durante el período de evaluación.
NMSc: Número total de profesores con formación de maestría o especialización médica u odontológica.

- Estudiantes por docentes a TC.

$$ETC = \frac{NPE1}{NPTC} \tag{1.5}$$

$$NPE1 = NEP + 0{,}5 \cdot (NESP + NED) \tag{1.6}$$

$$NPTC = \sum_{i=1}^{NTC} \frac{DTC_i}{365} \tag{1.7}$$

Donde:

ETC: Estudiantes por docente TC.
NPE1: Número ponderado de estudiantes 1.
NTC: Número de profesores que estuvieron a tiempo completo durante el período de evaluación.
NPTC: Número total ponderado de profesores a tiempo completo.
NEP: Número de estudiantes presenciales.
NESP: Número de estudiantes semipresenciales.
NED: Número de estudiantes a distancia.
DTC_i: Número de días como profesor a tiempo completo del profesor i-ésimo durante el período de evaluación.

- Titularidad TC.

$$PTTC = \frac{100 \cdot NTTC}{0{,}6 \cdot NTD} \tag{1.8}$$

Donde:

PTTC: Porcentaje de profesores e investigadores titulares a tiempo completo.
NTTC: Número de profesores e investigadores titulares a cuya última dedicación durante el período de evaluación fue TC.
NTD: Número total de profesores e investigadores de la institución.

- Horas clase TC.

$$HTC = \frac{1}{NTc} \cdot \sum_i HPTC_i \tag{1.9}$$

Donde:

HTC: Horas clase TC.
$HPTC_i$: Promedio de horas clase por semana del profesor TC i-ésimo.
NTc: Número de profesores cuya última dedicación durante el período de evaluación fue TC.

- Horas clase MT/TP.

$$HMTTP = \frac{1}{NMTTP} \cdot \sum_i HMTTP_i \tag{1.10}$$

Donde:

HMTTP: Horas clase MT/TP.
$HPMTTP_i$: Promedio de horas clase por semana del profesor MT/TP i-ésimo.
NMTTP: Número de profesores cuya última dedicación durante el período de evaluación fue MT o TP.

- Titularidad.

$$PPT = 100 \cdot \frac{NTDT}{NTD} \tag{1.11}$$

Donde:

PPT: Porcentaje de profesores titulares.
NTDT: Número de profesores e investigadores titulares de la institución.
NTD: Número total de profesores e investigadores de la institución.

- Dirección de mujeres.

$$DM = 100 \cdot \frac{NMCA}{NCD} \tag{1.12}$$

Donde:

DM: Porcentaje de mujeres en cargos de dirección académica considerados en el análisis.
NMCA: Número de mujeres en cargos de dirección académica considerados en el análisis.
NCD: Número de cargos de dirección académica considerados en el análisis.

ANEXO No. 2. ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Objetivo: Conocer el criterio del personal docente con el proceso de selección en la Universidad de Guayaquil.

Instructivo: Seleccionar con una raya el casillero de su elección.

Datos generales:

Género: F_____ M_____

Edad: 25 a 34 años 35 a 50 años >50 años

Cuestionario:

1 ¿Usted tiene nombramiento como docente de la Universidad de Guayaquil o trabaja por contrato?

- Nombramiento
- Por contrato

2 Si fue contratado temporalmente ¿Qué requisitos presentó para ser contratado temporalmente como docente de la Universidad de Guayaquil?

Solo el título de la Maestría

El título de Maestría especializada en el área de instrucción.

El título de Maestría especializada y la clase demostrativa

Otros_____

3 Cuando fue contratado temporalmente ¿Tenía usted experiencia como docente anteriormente?

Si

No

4 ¿Cuántos años de experiencia como docente tenía antes de ser contratado temporalmente en la Universidad de Guayaquil?

> un año

Uno a dos años

Tres a cuatro años

Cinco a seis años

Más de seis años

Ninguno

5 ¿Cómo se enteró de que la Universidad de Guayaquil estaba requiriendo docentes en el área donde fue contratado?

Por el Internet

Medios de comunicación

Otros medios

6 Si fue contratado con nombramiento ¿Le satisfizo el proceso de contratación docente en la Universidad de Guayaquil?

Si

No

Parcialmente

7 ¿Cuántos años de experiencia tiene como investigador?

> un año

Uno a dos años

Tres a cuatro años

Cinco a seis años

Más de seis años

Ninguno

8 ¿Conocía usted el perfil docente establecido por el CES cuando ingresó a la docencia universitaria?

Si

No

Algo

ANEXO 3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Tabla 3 *Género*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Masculino	51	55%
Femenino	41	45%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 4 *Edad*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
25 a 34 años	22	24%
35 a 50 años	51	55%
>50 años	19	21%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 5 *Modalidad de trabajo*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Nombramiento	27	29%
Por contrato	65	71%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 6 *Requisitos para ser contratado*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Solo el título de la Maestría	1	1%
El título de Maestría especializada en el área de instrucción.	8	9%
El título de Maestría especializada y la clase demostrativa	63	68%
Otros	20	22%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 7 *Experiencia*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Si	51	55%
No	41	45%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 8 *Años de experiencia*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
> un año	5	5%
Uno a dos año	8	9%
Tres a cuatro años	7	8%
Cinco a seis años	19	21%
Más de seis años	12	13%
Ninguno	41	45%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 9 Medio de información

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Por el Internet	73	79%
Medios de comunicación	18	20%
Otros medios	1	1%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 10 *Satisfacción de proceso de contratación*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Si	26	28%
No	44	48%
Parcialmente	22	24%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 11 *Años de experiencia como investigador*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
> un año	22	24%
Uno a dos año	4	4%
Tres a cuatro años	3	3%
Cinco a seis años	1	1%
Más de seis años	0	0%
Ninguno	62	67%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 12 *Conocimiento de contratación docente presupuestada en el POA*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Si	24	26%
No	17	19%
Algo	51	55%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 13 *Conocimiento de requisitos para contratación docente*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Si	24	26%
No	17	19%
Algo	51	55%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Tabla 14 *Conocimiento de metodología de CEAACES para contratación docente*

Descripción	**Frecuencia**	**%**
Si	24	26%
No	17	19%
Algo	51	55%
Total	**92**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad de Guayaquil.

ANEXO 4. ANÁLISIS DE CATEGORIAS "D-B" DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

ANÁLISIS DE CATEGORIAS "D-B" DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

INFORME CATEGORíA D		INFORME CATEGORíA B		Observación
Criterios de evaluación	**Puntuación de categoría D**	**Criterios de evaluación**	**Puntuación o porcentaje, categoría B**	
Academia		**Academia**		
Academia	0,26	Formación de posgrado	37,64%	En el criterio Academia se aprecia un incremento notable en la mayoría de los aspectos anotados en el informe de categoría B versus la puntuación global que tiene este criterio en el informe de categoría D.
		Doctores a TC	3,83%	
		Posgrado en formación	0,02	
		Estudiantes por docente a TC	32,43	
		Titularidad TC	58,81%	
		horas clase TC	14,97%	
		Horas clase MT-TP	11,58%	
		Titularidad	52,17%	
		Evaluación docente	Medianamente satisfactorio	
		Dirección mujeres	25,93%	
		Docencia mujeres	34,31%	
		Remuneración TC	2327,32	
		Remuneración MT/TP	12,96	
Investigación		**Investigación**		
Investigación	0,08	Planificación de la investigación	Medianamente satisfactorio	En el criterio Investigación se aprecia un incremento notable en la mayoría de los aspectos anotados en el informe de categoría B versus la puntuación global que tiene este criterio en el informe de categoría D.
		Gestión de recursos para la investigación	Medianamente satisfactorio	
		Producción científica	0,02	
		Producción regional	0,23	

		Libros o capítulos de libros revisados por pares	0,02	
Organización		**Organización**		
Organización	0,18	Planificación estratégica	Medianamente satisfactorio	En el criterio Organización se aprecia un aumento notable en la mayoría de los aspectos anotados en el informe de categoría B versus la puntuación global que tiene este criterio en el informe de categoría D.
		Planificación operativa	Medianamente satisfactorio	
		Rendición anual de cuentas	Satisfactorio	
		Ética	Medianamente satisfactorio	
		Políticas y procedimientos	Deficiente	
		Sistemas de información	Deficiente	
		Oferta académica	Medianamente satisfactorio	
		Información para la evaluación	Este indicador se calculará luego de la etapa de rectificación	
Infraestructura		**Recursos e infraestructura**		
Infraestructura	0,45	Calidad de aulas	79,45%	En el criterio Infraestructura se aprecia un incremento notable en la mayoría de los aspectos anotados en el informe de categoría B versus la puntuación global que tiene este criterio en el informe de categoría D.
		Espacios de bienestar	Medianamente satisfactorio	
		Oficinas TC	2,02	
		Salas MT/TP	6,66	
		Conectividad	160,35	
		Plataforma de gestión académica	Medianamente satisfactorio	
		Gestión de la biblioteca	Medianamente satisfactorio	
		Libros por estudiante	5,71	
		Espacio estudiantes	24,54	
		Vinculación con la sociedad		
		Planificación de la vinculación	Medianamente satisfactorio	

		Gestión de recursos para la vinculación	Medianamente satisfactorio	
		Programas y/o proyectos de vinculación	Medianamente satisfactorio	
		Estudiantes		
		Bienestar estudiantil	Medianamente satisfactorio	
		Acción afirmativa	Medianamente satisfactorio	
		Tasa de retención de grado	64,30%	
		Tasa de titulación de grado	0,28%	

Fuente: Informe final sobre la Evaluación y Categorización de la Universidades y Escuelas Politécnicas. Acreditación Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización 2015.