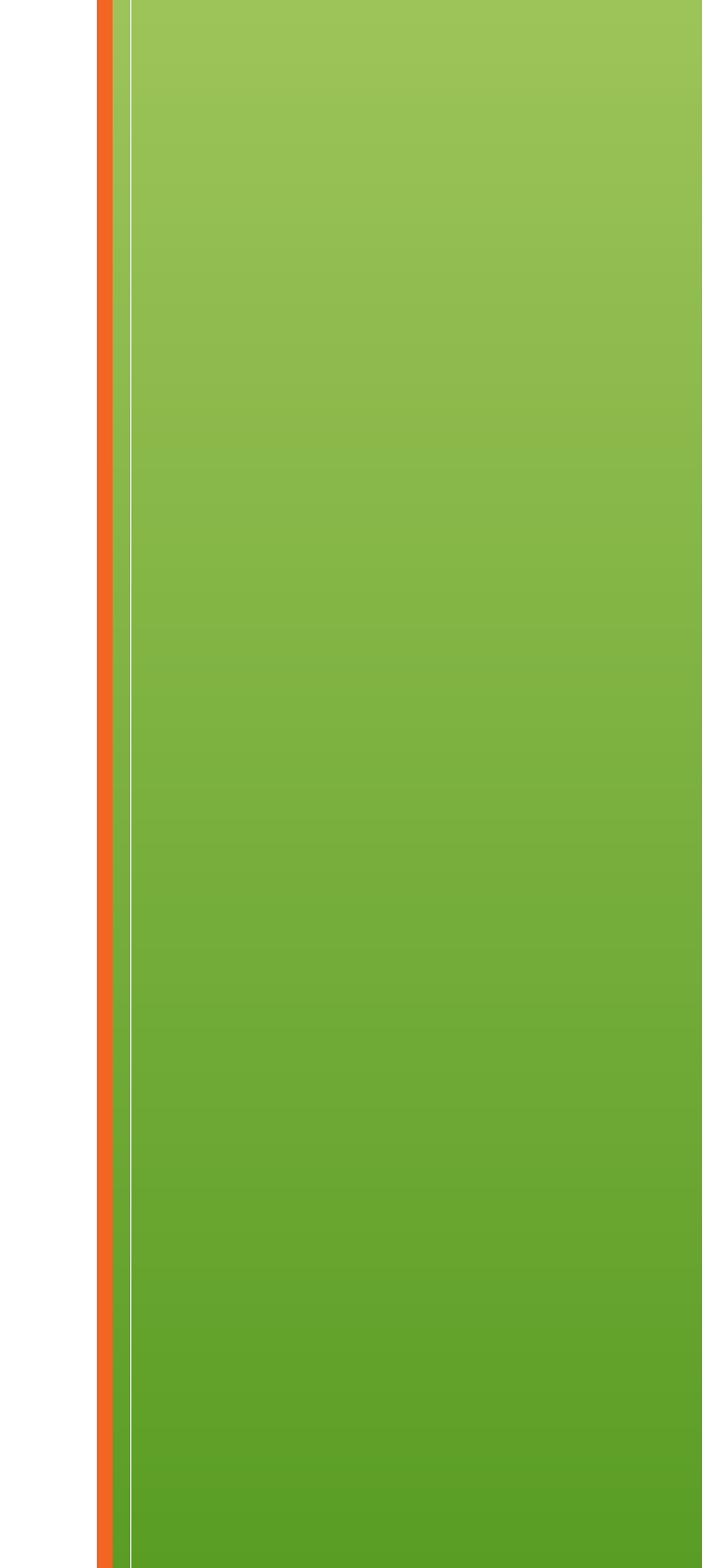


MODELO EDUCATIVO *MEDUNEMI*



UNIVERSIDAD
ESTATAL DE MILAGRO
UNEMI

Rectorado - Vicerrectorado



MODELO EDUCATIVO *MEDUNEMI*

Rectorado - Vicerrectorado

VISIÓN Y MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Visión

Ser una institución de educación superior, pública, autónoma y acreditada, de pregrado y postgrado, abierta a las corrientes del pensamiento universal, líder en la formación de profesionales emprendedores, honestos, solidarios, responsables y con un elevado compromiso social y ambiental, para contribuir al desarrollo local, nacional e internacional.

Misión

Es una institución de educación superior pública, que forma profesionales de calidad, mediante la investigación científica y la vinculación con la sociedad, a través de un modelo educativo holístico, sistémico, por procesos y competencias, con docentes altamente capacitados, infraestructura moderna y tecnología de punta, para contribuir al desarrollo de la región y el país.

MODELO EDUCATIVO *MEUNEMI*

Equipo de Dirección:

Rector: Dr. Rómulo Minchala Murillo

Vicerrector: Dr. Estuardo Moreno Rivas, MSc.

Secretario General: Lic. Agustín Arellano Quiroz, MSc.

Director de ODI: Lic. Pedro Silva Anzules, MSc.

Consultor Pedagógico Internacional: Dr. Gonzalo Morales Gómez, Ph.D.

Directores de Unidades Académicas:

Ciencias de la Salud:

Lic. Fanny Cortez Plúas, MSc.

Ciencias Administrativas y Comerciales:

Lic. Lautaro Fajardo Secaira, MSc.

Ciencias de la Educación y la Comunicación:

Lic. Antonio Muñiz Plúas

Educación Semipreñcial y a Distancia:

Lic. Jaime Orozco Hernández, MSc.

Ciencias de la Ingeniería:

Ing. Efraín Sánchez Guevara

Equipo de Diseño:

Dr. Estuardo Moreno Rivas, MSc.

Lic. Jaime Orozco Hernández, MSc.

Lic. Pedro Silva Anzules, MSc.

Lic. Lautaro Fajardo Secaira, MSc.

Lic. Antonio Muñiz Plúas

Ing. Efraín Sánchez Guevara, Esp.

Lic. Fanny Cortez Plúas, MSc

Ing. Xiomara Zúñiga Santillán, MSc.

Dr. Julio Bermúdez Bermúdez, Esp.

Lic. Franklin Macías Arroyo

Lic. Fernando Pacheco Olea

Equipo de Apoyo Logístico:

Lic. Vilma Barzallo Bastidas

Ing. Jhonny López Briones

Ec. José Díaz Montenegro

Contenido

Presentación	10
Presentación	12
Introducción	14
1. Componente Informativo	16
1. Componente Informativo	18
1.1 Datos Generales	18
1.2 Aspecto Legal	20
2. Componente Contextual	22
2.1 Historia de la Universidad	22
2.1.1. Antecedentes	22
2.1.2 Autonomía Universitaria	24
2.2 Entorno Geográfico y Cultural	27
2.2.1 Entorno de la UNEMI	31
2.2.2 Actividades económicas:	33
2.3 Población Estudiantil	34
2.4 FODA	35
2.4.1 Fortalezas:	35
2.4.2 Oportunidades	35
2.4.3 Debilidades:	36
2.4.4 Amenazas	36
2.5 Problemática y perspectivas de la educación universitaria a nivel mundial, latinoamericano y ecuatoriano.	36
2.5.1 Problemática de las Universidades en el Mundo	36
2.5.2 Problemática de las Universidades en América Latina	40
2.5.3 Problemática de las Universidades en Ecuador	42
3. Componente Educativo	44
3.1 Visión	44
3.2 Misión	44
3.3 Valores	44
3.4 Políticas Educativas	44
3.5 Intencionalidades Educativas (<i>Ver, tabla N° 4</i>)	47

3.6. Perfil educativo	47
3.7. Coponentes Docentes (<i>Ver, tabla N° 6</i>)	51
3.8. Acentos educativos	51
3.9. Enfoque educativo: Holístico-Sistémico- por Procesos y Competencias.	52
3.9.1. Enfoque vs. Modelo	52
3.9.2. Holística y Ciencia	53
3.9.3 Holística y Educación	54
3.9.4. Paradigma holístico	55
3.9.5. Holística y Pedagogía	56
3.10. Notas y Funciones de la Universidad	57
3.10.1. Notas de la Universidad	58
3.10.1.1. Corporación	58
3.10.1.2. Universal	58
3.10.1.3. Científica	59
3.10.1.4. Autónoma	59
3.10.2. Funciones de la Universidad	59
3.10.2.1. Formación de personas	59
3.10.2.2. Cultivo de la ciencia	60
3.10.2.3. Servicio a la sociedad	60
3.11. Perfiles Profesionales por Competencias	61
3.11.1. Competencias Básicas	62
3.11.2 Competencias Genericas	62
3.11.2.1 Área Salud	62
3.11.2.2 Área Social	63
3.11.2.3 Área Técnica	64
3.11.3 Competencias Específicas	65
3.11.3.1. Unidad Académica de Ciencias de la Salud	65
3.11.3.1.1 Licenciatura en Enfermería	65
3.11.3.1.2 Licenciatura en Terapia Respiratoria	66
3.11.3 Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales	67
3.11.3.1.1 Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría	67
3.11.3.2.2. Ingeniería en Marketing	68
3.11.3.2.3. Ingeniería Comercial	69

3.11.3.2.4. Licenciatura en Gestión Empresarial	70
3.11.3.2.5. Economía	71
3.11.3.2.6. Licenciatura en Turismo	72
3.11.3.3. Unidad Académica Ciencias de la Educación	73
y la Comunicación	73
3.11.3.3.1 Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención:	73
Educación Parvularia	73
3.11.3.3.2. Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención:	74
Cultura Física	74
3.11.3.3.3. Licenciatura en Diseño Gráfico	75
3.11.3.3.4. Licenciatura en Comunicación Social	76
3.11.3.3.5. Psicología	77
3.11.3.4. Unidad Académica Ciencias de la Ingeniería	77
3.11.3.4.1. Ingeniería Industrial Mención Mantenimiento	77
3.11.3.4.2. Ingeniería en Sistemas Computacionales	78
3.11.3.5. Unidad Académica Educación, Semipresencial y a distancia	
3.11.3.5.1. Licenciatura en Ciencias de la	79
Educación, mención: Educación Inicial	79
3.11.3.5.2. Licenciatura en Ciencias de la	79
Educación, mención: Educación Básica	79
3.11.3.5.3. Licenciatura en Ciencias de la	79
Educación, mención: Informática y Programación	79
4. Componente Curricular	80
4.1. Concepto UNEMI de Currículo	80
4.2. Características Curriculares	80
4.3 Redes Sistémicas Macrocurriculares	83
4.3.1 Red Sistémica Institucional	83
4.3. Métodos pedagógicos institucionales	106
4.3.1 Método Antropogógico	107
4.3.2. Método Complejo	107
4.3.3. Método Cibernético	109
4.3.4. Método Heurístico	109
4.4.5. Red Sistémica del Plan Analítico de Asignatura (Sílabo)	110
4.4.7 Sistema UNEMI de Evaluación y Promoción (SUEP)	118

4.4.7.1. Introducción	118
4.4.8. Paradigmas en Evaluación	124
4.4.8.1. Paradigma del Control (Rendimiento)	124
4.4.8.2 Paradigma del Desarrollo (Crecimiento)	125
4.4.9. Características Generales de la Evaluación	126
4.4.10. Perfil de competencias docentes para la Evaluación	128
4.4.11. Evaluación basada en competencias	129
4.4.12. Modalidades de Evaluación	132
4.4.1.3. Indicadores de evaluación	134
4.4.14. Instrumentos de evaluación	137
4.4.15. Informes de evaluación	141
4.4.16. Reglamentación de la Evaluación y la Promoción	147
5. Componente Comunitario	150
5.1. Proyectos de vinculación con la colectividad	
(investigación, servicio, educación, producción, emprendimiento)	150
5.2. Relaciones interinstitucionales e internacionales	
(convenios, pasantías, afiliaciones, intercambios...)	151
6. Componente Administrativo	154
6. Componente Administrativo	156
6.1. Enfoque de Gestión por Valores y Competencias.	156
6.2. Estamentos de la comunidad universitaria.	161
6.3. Sistema de Gobierno Universitario	162
6.4. Manuales de convivencia y funciones	162
6.4.1. Manual de Convivencia	162
6.4.2. Manual de Funciones	164
6.5. Prospectiva universitaria	166
6.5.1 Organización y Desarrollo Integral	
“ODI” y el Desarrollo Organizacional.	166
6.6 Recursos	171
6.7 Organigrama	172
6.7.1 Pedagógico	172
6.7.2. Funcional	173
6.7.3. Procesos	174
7. Glosario de Términos	175

Presentación



Imagen: Edificio de Rectorado y Administración Central

Presentación

Nuestra Universidad, buscando la excelencia humana y académica, propósito que anima e impulsa la labor de quienes somos parte de ella, ha iniciado actividades que conducen a mejorar no sólo su infraestructura física, sino especialmente los aspectos formativos y Académicos que permiten darle calidad a la educación impartida en sus aulas, y por tanto, formar profesionales de óptima calidad que se inserten con éxito en el quehacer laboral del entorno.

En este contexto y considerando los desafíos y las exigencias de nuestro siglo, los avances científicos y tecnológicos, el cambio de mentalidad de una comunidad que advierte como en forma acelerada transcurre el tiempo, incrementando las necesidades de todo orden, y con ellas la esperanza que los centros de educación superior sean los conductores de sus anhelos, para conseguir un mundo de justicia, de trabajo y de paz; esto nos ha puesto a pensar que debemos estar preparados como Universidad, para dar a las personas una formación completa, integral, personalizada, con los conocimientos y las habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que hagan posible su participación activa

en la construcción de una sociedad democrática, pacífica e incluyente.

Atendiendo al mandato legal contemplado en el artículo 27 de la Constitución, nuestra Universidad, preocupada porque la práctica académica se encuentre enmarcada en la legislación vigente, ha iniciado un trabajo que lo consideramos fundamental para su desarrollo institucional: la elaboración del **Rediseño Curricular con Enfoque Holístico Sistémico, por Procesos y Orientado a Competencias**, para ello, y con el asesoramiento del pedagogo, antropólogo y filósofo colombiano Dr. Gonzalo Morales Gómez, Ph.D, inició la laboriosa tarea de rediseñar el currículo, construyendo el Modelo Educativo de la Unemi cuya finalidad primordial es hacer que los estudiantes se conviertan en artífices de su propio aprendizaje y de la formación de su personalidad; ubicándolos en el centro del proceso y al maestro como acompañante, mediador, asesor y dinamizador del aprendizaje. Consideramos que éste es el nuevo estilo de educar, es la respuesta a las formas de la Autogogía, que es el arte de formarse y aprender por uno mismo, y la Hodogogía, que consiste en acompañar al otro en los procesos de formación y aprendizaje.

El modelo en referencia está hecho para que la formación del profesional de la UNEMI responda a esa integración entre el aspecto ético y el cultivo del pensamiento científico, de suerte que, el ejercicio de su futura profesión sea el indicador de calidad que permita reconocer en la Universidad al centro de estudios que atiende a la formación del ciudadano y de la persona.

Considera, así mismo este modelo, que la Universidad tiene que ser, más que un lugar de transmisión teórica de valores, un sitio en el que esos valores se incorporen a la vida, utilizando la mejor demostración que es el testimonio, en donde la búsqueda de la verdad sea la práctica diaria, la investigación se realice en un ambiente colaborativo, la honestidad se la practique en todas las relaciones interinstitucionales, y que el respeto a las leyes y a los reglamentos se asuma como verdadero compromiso de la institución; que tenga un cuerpo docente que reconozca en el estudiante al sujeto de iguales derechos como personas, que tome su rol de maestro como modelo digno a seguir por sus estudiantes. En suma, una Universidad que busque la transformación de la sociedad, cambiando la manera de ser de las personas que viven en ella.

Para que este trabajo se encuentre estructurado en forma adecuada, ha sido necesario el compromiso de to-

dos, lo que ha permitido tomar la responsabilidad institucional como algo inherente a cada uno de los miembros del equipo, de modo que, considerando variables y puntos de vista, desde una concepción filosófica, social y psicológica se logre tener una visión más completa de los beneficios que tendrán nuestros estudiantes con una educación de calidad y con aprendizajes realmente significativos, teniendo en cuenta que todo aprendizaje supone la construcción que se realiza a través de un proceso mental que concluye con la adquisición del conocimiento nuevo.

Al presentar este Modelo, es pertinente agradecer, en nombre de la Universidad, a la sapiencia, compromiso y trabajo fecundo del consultor pedagógico Dr. Gonzalo Morales Gómez Ph.D, a los equipos de trabajo: EDG (Equipo de Diseño General), al EDU (Equipo de Unidades Académicas), al EDE (Equipo de Diseño Específico), al Departamento de Orientación y Desarrollo Integral Universitario, (ODI), al Departamento de Evaluación Interna (DEI), y a la CGD (Coordinación General de Diseño) que han colaborado las actividades de este trabajo, para que el Macro, el Meso y el Microcurrículo encuentren la integración que permita hacer de nuestra Universidad el centro del renacer no solo académico sino también moral de nuestros pueblos.

Introducción

La Universidad Estatal de Milagro, con su nuevo Modelo Educativo, tiene como finalidad primordial la construcción de una ciudadanía organizada, autónoma y solidaria, hábil para convivir en la diferencia y solucionar pacíficamente sus conflictos. Prepara a las ciudadanas y a los ciudadanos para la vida, en la que se aprenda a aprender y a vivir en comunidad.

La Constitución del Ecuador, aprobada en referéndum de noviembre del 2008, ha definido objetivos educativos, entre los que cabe mencionar: los “derechos del buen vivir” (art. 26 al 29), con énfasis especial en el enfoque humanista, holístico y por competencias (art.27), los principios generales de la educación (art. 343), los objetivos del Sistema Nacional de Educación y el nivel de Educación Superior (artículos 350 al 357).

Amparado en estas normas constitucionales, la Universidad Estatal de Milagro, busca profundizar en la formación completa y armónica de los

ciudadanos del mundo, prestar a la comunidad un servicio con calidad, calidez y, especialmente trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento, en sus diferentes formas y expresiones, promoviendo su utilización en todos los campos para la solución de sus necesidades.

El presente Modelo Educativo es un documento que contiene los fundamentos conceptuales, filosóficos, axiológicos y curriculares institucionales, presentados como componentes esenciales (informativo, contextual, educativo, curricular, comunitario y administrativo), en los que se expresan las declaraciones fundacionales: Visión, Misión, Valores, Intencionalidades y Acentos Educativos.

Para su implementación, define su estructura organizacional en la que se establecen las normas que rigen las relaciones entre los diversos miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores, directivos, empleados, egresados, graduados y sociedad).



1. Componente Informativo



1. Componente Informativo

1.1 Datos Generales

Nombre:	Universidad Estatal de Milagro (UNEMI)
Ubicación:	Km. 1,5 vía Milagro – Virgen de Fátima (Km. 26).
Ciudad:	Milagro
Provincia:	Guayas
País:	Ecuador
Dirección:	KM. 1,5 Vía Milagro - Virgen de Fátima
Fecha de Creación:	7 de Febrero 2001
Periodo Lectivo:	Octubre 2011 - Febrero 2012
Número de docentes:	Total 317 108 titulares - 209 contratados
Número de estudiantes:	Total 5703 Varones: 3962 - Mujeres: 1741
Modalidades:	Presencial, Semipresencial, Distancia y Virtual
Jornadas de Trabajo:	Matutina, Vespertina y Nocturna

UNIDADES ACADÉMICAS CARRERAS

Ciencias de la Salud:

- Licenciatura en Enfermería
- Licenciatura en Terapia Respiratoria

Ciencias Administrativas y Comerciales:

- Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría
- Ingeniería en Marketing
- Ingeniería Comercial:
 - Mención Recursos Humanos
 - Mención Finanzas
- Licenciatura en Gestión Empresarial

- Economía
- Licenciatura en Turismo

Ciencias de la Educación y la Comunicación

- Licenciatura en Ciencias de la Educación:
 - Mención en Educación Parvularia
 - Mención en Educación Inicial
 - Mención en Cultura Física
- Licenciatura en Diseño Gráfico y Publicidad
- Licenciatura en Comunicación Social:
 - Mención en Comunicación Organizacional
 - Mención en Periodismo
- Psicología:
 - Mención en Psicología Clínica - Educativa
 - Mención en Psicología Industrial

Ciencias de la Ingeniería

- Ingeniería en Sistemas computacionales
- Ingeniería Industrial:
 - Mención en Mantenimiento Industrial

Educación Semipresencial y a Distancia

- Licenciatura en Ciencias de la Educación:
 - Mención en Educación Inicial
 - Mención en Educación Parvularia
 - Mención en Educación Básica
 - Mención en Informática y programación

1.2 Aspecto Legal

Art. 1. - La Universidad Estatal de Milagro es una Institución con personería jurídica, de derecho público, que goza de autonomía administrativa y académica, propende también a la autogestión económica, con domicilio en la ciudad de Milagro, Provincia del Guayas. Creada mediante Ley No. 2001 - 37, publicada en el Registro Oficial No. 261 de fecha 7 de Febrero del 2001. Se rige por la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General, Reglamento Codificado de Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior, Leyes de la República, el Estatuto Orgánico y sus Reglamentos. Su representante legal es el Rector.

El Sistema de Educación Superior de nuestro país responde a las exigencias de la sociedad actual y en este contexto la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI) tiene como marco referencial de su actividad académica, normas nacionales e internacionales que permiten orientar el proceso educativo superior, de conformidad a la Declaración Mundial de la UNESCO sobre la Educación Superior en el Siglo XXI.

Esta Declaración proclama que la misión y funciones de la Educación Superior es contribuir al desarrollo sostenible y al mejoramiento del conjunto de la sociedad a través de la formación de profesionales altamente cualificados y ciudadanos responsables; constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente; promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación; contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas; y, contribuir a proteger el medio ambiente y consolidar los valores de la sociedad.

El art. 27 de la Constitución del Ecuador, determina que “la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”.

En concordancia con el art. 350 de la Constitución del Ecuador expresa que “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión

científica y humanística; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”.

De igual manera en el art. 351 contempla que “El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”.

De manera concordante la LOES en el literal a) del art. 42 expresa que las instituciones de educación superior son “... instituciones académicas que brindan formación en áreas profesionales y disciplinas científicas y tecnológicas; desarrollan investigación social, científica y tecnológica de manera permanente y mantienen programas de vinculación con la colectividad, orientados al desarrollo social, económico, político y cultural del país”. Esto está en plena concordancia con el art. 3 de la misma ley, que contiene los objetivos y estrategias del Sistema Nacional de Educación Superior ecuatoriano.

El CONESUP en el Reglamento Codificado de Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior, define las características y parámetros a ser aplicados en la formación profesional. En el art. 3 expresa que: “Las instituciones de Educación Superior garantizarán que sus programas de formación Académica y Profesional y sus diseños curriculares sean planteados con sujeción estricta a los niveles de formación que ofertan y responden a los grados académicos y títulos profesionales que otorgan, a fin de garantizar calidad, pertinencia y relevancia académicas, fortalecer la formación personal y profesional”.

La ley de creación de la Universidad Estatal de Milagro, en su art. 2 determina su organización inicial, las modalidades de estudio Presencial, Semipresencial y a Distancia, la facultad de crear nuevas Unidades Académicas, en los niveles de pregrado y postgrado, de acuerdo con las necesidades regionales y sus disponibilidades financieras.

El art. 3 del Estatuto Orgánico de la UNEMI, declara su Misión así: “Somos una Institución de Educación Superior abierta a las corrientes del pensamiento universal, que centra su interés en la formación holística del ser humano, mediante la investigación y la vinculación con la colectividad, para resolver eficientemente los problemas y requerimientos del país.

2. Componente Contextual

2.1 Historia de la Universidad

2.1.1. Antecedentes

A mediados del siglo veinte, Milagro en un vertiginoso proceso de crecimiento, reclama un centro de Educación Superior para balancear su desarrollo económico, asfixiado por un mercantilismo que convertía al hombre en una máquina de producción monetaria. Necesitaba entonces de un laboratorio intelectual donde se procesaran las ideas orientadoras del talento creador de una población joven y vigorosa.

Ante esta exigencia histórica, escribiendo páginas brillantes, grupos organizados que hacen las fuerzas vivas de Milagro; encabezadas por la UNE, el 15 de febrero de 1968, inician la lucha pro creación de un Curso Universitario, que funcione en la ciudad de Milagro. Le correspondió al Sr. Luís Humberto Guevara López como presidente encargado de la UNE entregar esta petición al Dr. Juan Alfredo Illingworth, Rector de la Universidad de Guayaquil, quien comisiona al Lic. Colón Serrano Murillo, Decano de la Facultad de Filosofía para su estudio correspondiente.

Por su parte la UNE el 27 de abril de 1968, convoca a una asamblea de instituciones de la localidad, en cuyo seno se resuelve formar el comité pro Extensión Universitaria, nombrando como presidente al señor Luís Humberto Guevara López y secretario al señor Ricardo Rodríguez Sparovich, quienes se encargarían de guiar la lucha por conseguir el objetivo propuesto. Por su parte los medios de comunicación como EL UNIVERSO, en editoriales de enero 27 y marzo 8 de 1969; y la RAZÓN de junio 10/69, comentaron positivamente sobre la aspiración de los milagreños.

El Consejo Universitario en sesión del 14 de junio de 1969, aprobó por unanimidad “formar la Extensión Cultural Universitaria”, a través de la Facultad de Filosofía a partir del año lectivo 1969 – 1970. Con solemne y trascendental acto realizado en el colegio San José, el 4 de julio de 1969, a las 8 de la noche, con la presencia del Dr. Antonio Sánchez Balda, Decano de la Facultad de Filosofía; Dr. Nicolás Castro Benítez, Rector de la Universidad de Guayaquil; autoridades seccionales, aspirantes a seguir sus estudios en esta nueva institución; y, ciudadanía en general, se declaró

oficialmente inaugurada la Extensión Universitaria de Milagro.

Correspondió al Dr. Alejandro Martínez Estrada, desempeñar las delicadas funciones de director, para organizar académica y administrativamente esta flamante institución que con 262 estudiantes y tres especializaciones: Literatura y Castellano, Historia y Geografía y Físico Matemático, iniciaron sus labores en las aulas del colegio fiscal Otto Arosemena Gómez, luego ocupó las aulas del colegio fiscal José María Velasco Ibarra, para dar cabida al numeroso grupo de jóvenes y adultos que en las diversas especializaciones acudían a esta noble institución, ávidos de conocimientos.

La corporación municipal de Milagro, en sesión del 2 de julio de 1971, resolvió expropiar 18 hectáreas del predio perteneciente al señor Quirino Moreira Vera, El 21 de Marzo de 1972, se transfiere a la Universidad de Guayaquil mediante escritura pública, en virtud del Decreto Supremo 1478 de 30 de septiembre de 1971 firmado por el Dr. José María Velasco Ibarra, presidente de la República, el terreno en el que se levanta la ciudadela de nuestra Alma Mater Milagreña; es digno de mencionar la tenaz labor desarrollada por el grupo estudiantil encabezados por el señor Tomás Dávila Freire, presidente de la Asociación Escuela de la Extensión.

El Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador mediante certificación del 13 de octubre de 1994, reconoce a la Extensión de Milagro como Extensión de la Universidad de Guayaquil en su conjunto. Ratifica el Consejo Universitario en sesión del 13 de agosto de 1999, en base al informe presentado por el Vicerrector Académico Doctor Salomón Quinteros. Esto permitió brindar a la juventud la oportunidad de estudiar otras carreras, no necesariamente vinculadas a Ciencias de la Educación. Con el apoyo de autoridades de la Universidad, Consejos Directivos de las Facultades de Ciencias Administrativas y Ciencias Matemática y Física, fue posible el funcionamiento de los paralelos de Ingeniería Comercial e Ingeniería en Sistemas Computacionales, con la coordinación y supervisión académica de las mismas.

Durante 30 años de existencia como Extensión Universitaria, ha formando centenares de profesionales en Ciencias de la Educación en las diferentes especializaciones, gran parte de los cuales están prestando servicios profesionales en la localidad, la provincia, el País y el exterior. Además ha contribuido de manera decisiva a la superación académica, social, cultural, económica, política de Milagro y su área de influencia.

Son los milagreños y no milagreños, los que han reconocido la razón de ser de la

Extensión Universitaria, pues son, muchas las promociones de profesionales que han egresado de este centro de estudios superiores; y, es la propia sociedad la que ha aprobado el valor y capacidad de quienes hoy ocupan prominentes funciones en diferentes instituciones educativas, así como en otros importantes cargos de la administración pública, funciones que alcanzaron en virtud del excelente grado de formación que recibieron en las aulas universitarias.

2.1.2 Autonomía Universitaria

El ideal de los gestores, impulsores y actores del proceso de instrucción superior en la ciudad de Milagro ha sido siempre, tener su propia Universidad, de allí la lucha para la cristalización de este anhelo ha sido constante, se han aprovechado todos los escenarios, foros y espacios posibles para solicitar a los poderes públicos hacer realidad la autonomía universitaria. Al conmemorar los 10 años de existencia, en sesión solemne el Lic. Antonio Muñiz Plúas expresó “No desmayemos un instante para conseguir de los poderes públicos, especialmente del gobierno de turno la creación de la Universidad Autónoma de Milagro, la misma que contaría con diversidad de profesiones que la juventud de nuestro medio reclama y que servirán indudablemente a su mejor preparación y a acelerar el proceso de transformación socioeconómico del país, que tanto se habla pero que se tiene miedo enfrentar”.

Con motivo de conmemorarse el vigésimo aniversario de creación de la Extensión Universitaria, se realizan actos conmemorativos entre ellos el pregón de la alegría en el cual la comunidad universitaria reclama públicamente mediante pancartas la transformación de nuestra extensión universitaria a Universidad autónoma. Se inicia un proceso para justificar su transformación y cumplir con lo que la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador exige, es así como en el mes de octubre de 1991, la economista Cecilia Calderón de Castro, presenta ante la Comisión Legislativa de lo civil y penal del Honorable Congreso Nacional, el primer proyecto que hace relación a la creación de la Universidad Estatal de Milagro, teniendo el respaldo unánime de la ciudadanía milagreña y de su zona de influencia que constituye la cuenca baja del río Guayas, que abarca cantones de las provincias del Guayas, Chimborazo y Cañar. Lamentablemente por falta de apoyo político, el proyecto fue archivado.

En acto solemne para conmemorar el trigésimo aniversario de creación de la Extensión Universitaria, el 3 de junio de 1999, y ante la presencia de las máximas autoridades de la Universidad de Guayaquil, el doctor Rómulo Minchala Murillo, Director de la Extensión manifestó: “que es el consenso unánime de la comunidad universitaria,

del pueblo y de sus instituciones, habiendo trajinado un largo camino de la mano y con la guía de nuestra Alma Mater guayaquileña. Treinta años cobijados bajo su estandarte, su escudo y sus estrellas, le reconocemos todo lo que somos y hasta donde hemos llegado. Pero ya debemos tener nuestra propia identidad. Debemos diseñar nuestras propias carreras acorde con el medio en que nos desenvolvemos. Debemos forjar nuestro propio destino, para ello ya estamos preparados”.

La buena voluntad del Ab. León Roldós Aguilera, Rector y Legislador de la República; así como del Ing. Mauricio Salem, Vicepresidente de la Comisión de Educación y Cultura del H. Congreso Nacional, se presenta nuevamente el proyecto, destinado a conseguir el anhelo del pueblo de Milagro. Al hacer su intervención el Ab. Roldós Aguilera, se comprometió a apoyar en todo lo necesario para cumplir con los requisitos exigidos por la ley en cuanto se refiere a la creación de universidades y su decisión de liderar las acciones para la cristalización del proyecto.

Fueron largos días y noches que la comunidad universitaria, organizadas en comisiones laboró tratando de conseguir los requisitos exigidos para la creación de la Universidad, con el apoyo de las instituciones universitarias, de organismos nacionales, gobiernos seccionales y organizaciones que hacen las fuerzas vivas de la zona.

Uno de los pasos importantes fue la presentación de la documentación de soporte para estudio y aprobación por parte del CONUEP que envía a la Comisión Académica para su estudio, que en sesión del 25 de enero de 2000, emite informe técnico favorable, determinando que el proyecto justifica todos los requisitos señalados en el Art. 7 de la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas y recomienda al CONUEP su aprobación., el mismo que en la ciudad de Guayaquil, el 28 de junio de 2000 El Pleno del CONUEP aprueba el informe para la creación de la Universidad Estatal de Milagro, remitiendo al Congreso Nacional los documentos de sustento que contiene el informe favorable, para que ese organismo le de el trámite que exige la Ley.

Por su parte el Consejo Universitario de la Universidad de Guayaquil en sesión realizada el 7 de febrero de 2000, ante el pedido del Dr. Rómulo Minchala Director de la Extensión, resuelve entregar todos los activos, muebles e inmuebles, el traslado de la parte correspondiente del presupuesto de operación del año 2000, pero que la nueva Universidad asuma todas las responsabilidades que emanan de la relación jurídico-laboral respecto al personal docente y a los servidores no docentes que laboran en la Extensión de la Universidad de Guayaquil en Milagro.

Cumplido los requisitos de ley, el 18 de abril de 2000, bajo el auspicio del Ab. León Roldós Aguilera, la economista Cecilia Calderón de Castro y con la firma de otros

trece diputados es presentado en secretaría del Congreso Nacional, el proyecto # 21-450 de Ley de Creación de la Universidad Nacional Autónoma de Milagro. Es digno de resaltar el inmediato apoyo de partidos políticos, instituciones públicas y privadas de Milagro, los medios de comunicación, los alcaldes de los doce cantones en los que tiene influencia nuestro centro educacional, que de una u otra manera hacían llegar ante el Congreso Nacional sus exigencias de creación de nuestro centro de instrucción superior.

La Comisión de Educación, Cultura y Deportes del Congreso Nacional reunida el 14 de septiembre, designa una subcomisión para que visite las instalaciones de la Extensión y emita un informe sobre su funcionamiento, ésta al dar cumplimiento, el 26 de octubre luego de análisis y estudio envía a la presidencia del Congreso el informe aprobatorio con la finalidad de que disponga el trámite correspondiente, el mismo que es discutido y aprobado en sesiones del 21 de noviembre en primer debate; y, el 12 de diciembre, en segundo y definitivo debate, el proyecto de ley de creación de la Universidad Estatal de Milagro.

Para los fines estipulados en el artículo 153 de la Constitución de la República, el 14 de diciembre el Congreso Nacional remite a la Presidencia de la República el auténtico y copia del texto del proyecto de ley para su sanción. Simultáneamente la Comisión de Educación, Cultura y Deportes del Congreso Nacional, para dar cumplimiento al artículo 17 literal c), solicita a la Vicepresidencia de la República y al Ministerio de Economía y Finanzas, se sirvan certificar que la creación de la Universidad de Milagro, no menoscaba fondos de las demás universidades ni del Erario Nacional, pues la Universidad de Guayaquil transferiría a la Universidad Estatal de Milagro la parte correspondiente del presupuesto de operación del año 2001, que la Universidad de Guayaquil habría recibido para la Extensión de Milagro. Como esta documentación por trámites burocráticos no llegara a tiempo (informes de los organismos técnicos y de finanzas) el proyecto de ley fue objetado con fecha 21 de diciembre.

Las fuerzas vivas de la ciudad de Milagro, los cantones de su área de influencia, instituciones culturales, educacionales, sociales, clasistas, deportivas, ciudadanía en general, acuden de manera incondicional a tomar las acciones y alternativas tendientes a la solución del impase surgido para que se viabilice la alternativa jurídica para satisfacer los derechos de un pueblo que anhela paz, justicia, educación y desarrollo. Por su parte el Ab. León Roldós, legisladores, representantes de instituciones seccionales y nacionales públicas y privadas, hicieron escuchar su voz de adhesión al clamor ciudadano de este sector patrio.

Para beneplácito de Milagro y su área de influencia, con fecha 31 de enero del 2001, el Ab. Hugo Quevedo Montero presidente del Congreso Nacional, remite al Director del Registro Oficial, copias certificadas de los textos de proyectos de: Ley de Creación de la Universidad Estatal de Milagro; y, creación de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, para que proceda a las correspondientes publicaciones en el Registro oficial. Por fin el 7 de febrero del 2001 con el número 261 se publica la ley de creación de la Universidad Estatal de Milagro 2001-37, con un perfil de ser libre, democrática, pluralista, no comprometida con ningún gobierno de turno ni con grupos políticos sectarios o de presión económica, respetuosa de los derechos de los profesores, estudiantes, empleados, trabajadores, orientadora del pensamiento, con sentido de responsabilidad social, que se preocupe de la investigación y que permita el conocimiento de la realidad nacional, la vinculación con la colectividad, la generación de ciencia y tecnología, para dar solución a los problemas de la región y del país.

2.2 Entorno Geográfico y Cultural

El complejo mundo en que vivimos, hace que abordemos el tema del futuro mundial, latinoamericano y nacional, tomando como punto de partida fenómenos como la globalización, la economía neoliberal, el papel del Estado y los desafíos científico – tecnológicos del conocimiento.

La globalización es la interdependencia de la actividad del hombre, comienza con actividades económicas y políticas, asociándose las culturales, científicas, sociales y todo el quehacer humano. Se ha convertido en un inmenso manto que presiona a la humanidad en los cuatro puntos cardinales del universo, articulándose cada vez más para la uniformidad progresiva de comportamientos, rasgos culturales, modos de producción y empleo del inglés como lengua común.

A la sombra de esta concepción planetaria, nació el fenómeno de la competitividad mundial, inducida por la economía neoliberal que está llevando a una especie de “darwinismo social” según la cual, las especies mejor dotadas sobreviven y las menos dotadas perecen., basados en el principio de la libre oferta y demanda.

Con la presencia del neoliberalismo, asistimos a un cambio de roles. El Estado abandona su papel de “proveedor de bienestar”, educación, salud, seguridad, agua, energía, entre otros, y lo pone en manos del mercado, entregando a la ciudadanía los servicios que él debía proporcionar.

La economía ecuatoriana ha tenido que enfrentar duras crisis en la educación, salud y vivienda, ocasionadas fundamentalmente por la carencia de políticas de estado para precautelar y motivar el ahorro de sus habitantes, situación que permitió el atraco bancario en 1999 y como consecuencia de este desplome financiero se presentan algunos indicadores negativos como: elevados índices de pobreza, desempleo y subempleo, bajos niveles de ahorro e inversión, déficit habitacional cualitativo y cuantitativo, elevados niveles de endeudamiento externo, inapropiada administración de justicia, cierre de empresas, migración y decrecimiento de las explotaciones de recursos naturales.

En el año 2000, cerca de setenta y siete centavos por cada dólar que ingresó a la caja fiscal por concepto de la venta del petróleo, sirvió para el pago de la deuda externa, quedando para los gastos sociales apenas veinte y tres centavos de dólar. Según Baddillo, esta distribución conserva aún el reto de enfrentar la insuficiencia de recursos para mejorar los servicios sociales básicos.

La crisis económica se agudiza, cuando por efectos de la globalización hay que ampliar los mercados, a través del uso de nuevas tecnologías, que aumenten la productividad y la competitividad con otros países, situación que genera inestabilidad en las empresas e incertidumbre laboral.

En la última década, el país no ha superado la creciente crisis social, pese a los esfuerzos desplegados por el gobierno central, a pesar del modelo socialista del siglo XXI que ha generado un aumento en los niveles de pobreza.

Uno de cada cuatro menores trabajadores son obligados por sus padres o representantes a laborar en diferentes sitios, violando los derechos del niño y del adolescente establecidos por la Constitución.

La desnutrición infantil afecta principalmente a aquellos que viven en situación de pobreza y extrema pobreza, existiendo diferencias marcadas a nivel regional y zonal.

La existencia de grupos étnicos en el país determina la presencia de una diversidad cultural muy rica que no es aprovechada en términos de identidad nacional: historia, costumbres e idiosincracia. Hay una débil incorporación de las manifestaciones y expresiones culturales al proceso educativo restringiéndolo al ámbito y entorno institucional.

En una sociedad pluricultural como la nuestra, una de las tareas fundamentales del Estado y sus instituciones es la promoción de la interculturalidad, en particular en el campo educativo, esfuerzo que conlleva a mencionar los siguientes aspectos:

- Conocimiento mutuo de la diversidad cultural.
- Verificación de la desigualdad e inequidad social.
- Desarrollo del diálogo entre los diversos componentes colectivos del país.
- Impulso al sistema de educación intercultural bilingüe que promueva el conocimiento y respeto a las diferentes etnias ecuatorianas.
- Apoyo al desarrollo y preservación de las lenguas indígenas del país, y
- Difusión cultural en sus diferentes expresiones y manifestaciones, tales como: música, danza, literatura, teatro, artes plásticas, cine, fotografía, que contribuyan a la formación profesional y artística del talento humano.

Nuestro desarrollo cultural enfrenta las siguientes dificultades:

- Alto costo de libros que limita la accesibilidad de la población, pese a la producción pirata y clandestina.
- Deficiente formación del talento humano y su falta de capacitación.
- Escasa valoración de lo nuestro, e incompreensión de la multiculturalidad.
- Carencia de infraestructura, equipamiento y recursos económicos para el fomento, difusión y desarrollo de las expresiones y manifestaciones culturales.
- Falta de apoyo de los medios de comunicación a la cultura nacional.
- Inexistencia de una cultura estética orientada a incentivar y desarrollar la sensibilidad y la creatividad del educando en torno al arte.
- Exclusión de las expresiones y manifestaciones culturales.
- Necesidad de llegar a un acuerdo intergeneracional en cuanto a temas de identidad y patrimonio cultural.
- Falta de autoestima y tendencia a la imitación del pueblo ecuatorino, y
- Despreocupación en el cuidado de los bienes culturales.

A medida que los procesos de globalización se van extendiendo e imponiendo, el cambiante mundo de la economía y el trabajo pone énfasis en controlar y elevar la calidad de la producción, y de las mercancías, lo cual requiere, a la vez, aumentar la productividad del talento humano involucrado.

En el Ecuador, la necesidad de relacionar de una manera más efectiva la educación con el mundo del trabajo, conduce al sector oficial a promover la implementación de las opciones educativas basadas en los denominados modelos por competencias.

Al abrigo del mundo global, surgen factores paralelos de destrucción, tales como: el crimen organizado, el narcotráfico, la subversión, el sicariato y el terrorismo. Tanto los unos como los otros se constituyen en “redes” que cubren muchas veces la totalidad del planeta, de modo que si la producción de bienes y servicios involucra redes que dan la vuelta al mundo, el crimen y el terrorismo se manifiestan en forma de redes generadoras del mal.

En “las guerras del futuro,” Alvin Toffler, advirtió que los conflictos de los años venideros, tendrían modalidades como: el deterioro ambiental, el control del agua, la emigración, el narcotráfico, la violación a los derechos humanos y de la propiedad intelectual, la venta de armas y el terrorismo.

Hunthinton (2001), en su obra “el choque de las civilizaciones y la configuración del orden mundial”, afirma que la contienda del futuro se producirá entre las civilizaciones que actualmente se divide el planeta: latinoamericana, africana, islámica, china, hindú, ortodoxa, budista y japonesa, en las cuales existen grupos extremistas e integristas que podrían convertirse en el detonador de hostilidades apoyados por el fanatismo, la falta de educación, la pobreza y la miseria. Esta situación, golpea con fuerza a las puertas de la Educación Superior que, por derecho propio, ejerce la función de conciencia de la sociedad. La Universidad está en la obligación de analizar las consecuencias del acelerado cambio tecnológico esperado para el futuro, a la luz de un sistema de pensamiento que privilegie el buen vivir.

Los retos de la Educación Superior del Ecuador, ante el mundo del futuro, involucra varias etapas dentro del marco de desarrollo del país, en busca de bienestar y calidad de vida, con sus actores: el Estado, el sector de la producción de bienes y servicios, el conocimiento y la sociedad civil.

Frente al caos y la incertidumbre que vive el mundo globalizado, la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), se proyecta en la búsqueda de situaciones problemáticas, a través de la investigación que permiten tener un claro enfoque de la realidad, a fin de reorientar la función académica del nuevo profesional para que se vincule con la sociedad en el campo laboral, científico, tecnológico y humanístico con sentido ecológico y contextual.

La puesta en marcha del proyecto Tuning (2004) en Europa, trajo a la discusión universitaria una vieja y tradicional polémica ¿Qué formación necesitan los egresa-

dos universitarios? Los estudiantes tienen que desarrollar una serie de competencias básicas para hacer frente a las demandas del entorno. Sin duda la aportación del Informe Delors (1996), complementa esta nueva visión del estudiante universitario.

Estas competencias constituyen la base de la formación profesional. El perfil del estudiante deberá desarrollarlas como parte de su formación universitaria, para poder enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo. Los profesores, investigadores y administrativos deberán mirar el centro de su razón de ser: el estudiante universitario.

2.2.1 Entorno de la UNEMI

La Universidad Estatal de Milagro está ubicada en la parte sureste de la provincia del Guayas y en esta área convergen las provincias de Los Ríos, Bolívar, Chimborazo, Cañar, Azuay, y Guayas.

Las Características geopolíticas y económico sociales, convierten a Milagro en ciudad intermedia que brinda servicios generales a una población y a una región importante para el desarrollo del país.

Su economía se basa fundamentalmente en la agricultura (banano, arroz, cacao, maíz, café, caña de azúcar, frutas de ciclo corto y permanentes), de igual manera la acuicultura (cultivo de peces, principalmente la tilapia, cultivo de camarones), floricultura. El comercio formal e informal se desarrolla intensamente. La agroindustria es otra de las fuentes con mayor perspectiva en la región, los principales ingenios productores de azúcar: Valdez, San Carlos, Ecudos e Inés María están ubicados en el área, y la producción frutícola, que es abundante, requiere urgente atención en su industrialización, para poder ubicar estos productos en el mercado nacional e internacional, generando ofertas innovadoras, creativas y por tanto, fuentes de trabajo y desarrollo. En la zona están asentadas sucursales de los bancos de mayor actividad del país.

Según el Censo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2010, determina que la población total de la provincia del Guayas es de 3'573.003 habitantes; y según las proyecciones del Censo del año 2001 realizado también por el INEC, indican que la población para el cantón Milagro en el 2010 será de 158.421. La zona de influencia de la UNEMI tiene 768.625 habitantes (integrada por los cantones; de la provincia del Guayas: Eloy Alfaro, Yaguachi, Marcelino Maridueña, General Elizalde, Naranjito, Naranjal, el Triunfo, Balao, Simón Bolívar,

Alfredo Baquerizo Moreno, Bucay, Milagro; en la Provincia de los Ríos: el cantón Babahoyo; en Bolívar: el cantón Chillanes; en la provincia del Chimborazo el cantón Cumandá, y en la provincia del Cañar el cantón La Troncal). La extensión territorial de la provincia del Guayas es de 16.803,2 km², mientras que el área de influencia de la UNEMI sobrepasa los 10.000 Km², que corresponde al 60% del total de superficie de la provincia.

La densidad poblacional de la provincia del Guayas es de 212,64 hab/km²; la conformación étnica de acuerdo a estudios de ECV (2005 – 2006), corresponde al 82,5 % mestizos; 1,2 % indígenas, 10,0 % blancos; 6,2 % afroecuatorianos; 0,2 % otros. De acuerdo al género 101 mujeres por cada 100 hombres; con un índice de vejez de 21,7 personas mayores de 65 años por cada 100 menores de 15 años.

Existen 797.207 viviendas para dar cabida a 4,3 personas por hogar, teniendo un abastecimiento de agua potable por servicio municipal el 70 % de la población; la eliminación de basura por servicio municipal satisface al 84 % de la población; el servicio de electricidad cubre el 98,2 % de la población, mientras que el 35 % de la población posee servicio telefónico convencional.

La población económicamente activa de la provincia del Guayas es de 1'644.340 habitantes, teniendo una tasa de empleo del 91,9 %, incluyendo la tasa de subempleo que es de 50,8 %. En cuanto a la tenencia de la tierra para actividades agropecuarias de un total de 1'143.490 hectáreas, corresponden a: propio con título el 80,1 %; ocupado sin título 4,2 %; arrendado 1,6 %; aparcería o al partir 0.1 %; comunero o cooperado 1,4 %; otra forma de tenencia de la tierra 4,7 %

Por cada mil personas 23,6 son servidores públicos entre fiscales y municipales.

La canasta familiar básica en Guayaquil en el mes de Octubre del 2010 es de 538,51 dólares. Niños menores de 5 años que acuden a programas de desarrollo infantil es el 5,8 %; hogares con niños de 6 a 12 años que no asisten a escuelas 3,1 %; niños y adolescentes que trabajan y no estudian 3,5 %; la pobreza por consumo es del 21 % de los hogares, mientras que la pobreza por consumo es del 21 % de los hogares, mientras que la pobreza extrema por consumo está en el 3,8 % de los hogares, las necesidades básicas insatisfechas está en el 36,3 % de los hogares.

La población que recibe el bono de desarrollo humano es el 6,9 % (ENEMDUR –DIC 2008). La tasa de analfabetismo es del 7.0 % considerado personas de 15

años y más. La escolaridad media es de 8,7 años de escolaridad de personas de 24 años y más, mientras que el 93 % de niños de 5 a 14 años se matricularon en establecimientos educacionales para la educación básica; el 53 % para educación media (15 a 17 años); y, para educación superior (18 a 24 años) el 18 %.

Tasa de Mortalidad Infantil (fallecimientos en el 2005): 16,0 menores de un año fallecidos por cada 1.000 nacidos vivos. VIH/SIDA (Casos de Hospitalización): 42,9 casos de egresos hospitalarios.

2.2.2 Actividades económicas:

Las principales actividades económicas de la población son:

- Miembros poder ejecutivo
 - Profesionales, científicos, intelectuales
 - Técnicos y profesionales de nivel medio
 - Empleados de oficina
 - Trabajadores de servicios
- Agricultores y trabajadores calificados
 - Oficiales, operarios, artesanos
 - Operadores de Industrias y maquinarias
 - Trabajadores no calificados
 - Fuerzas Armadas

La población económicamente activa (PEA), en relación con las ramas de actividades económicas está distribuida de la manera siguiente:

- Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
 - Pesca
 - Explotación de minas y canteras
 - Industrias manufactureras
 - Suministro de electricidad, gas y agua
 - Construcción
 - Comercio al por mayor y menor.
 - Hoteles y restaurantes
 - Transporte, almacenamiento y comunicación
- Intermediación financiera
 - Actividad. Inmobiliaria, empresarial
 - Administración pública y defensa
 - Enseñanza
 - Actividades de servicio social y de salud
 - Otras actividades comunitarias sociales
 - Hogares con servicio doméstico
 - Organizaciones y organismos Extrateritoriales

El conocimiento de nuestra realidad socioeconómica permite que la Universidad logre hacer propuestas reales para la solución de nudos críticos que imposibilitan el desarrollo normal de los aspectos y áreas del proceso productivo local, regional y nacional, que nos impiden ubicarnos competitivamente en el contexto mundial.

2.3 Población Estudiantil

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO						
Estudiantes matriculados en el periodo						
Octubre 2010 a febrero 2011						
UNIDADES ACADÉMICAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
Ciencias de la Salud	529	143	672	3,0	12,7	15,7
Ciencias Administrativas y Comerciales	1634	678	2312	12,6	6,2	18,8
Ciencias de la Educación y de la Comunicación	906	438	1344	27,6	11,0	38,6
Educación Semipresencial y a Distancia	1022	132	1154	15,7	2,4	18,1
Ciencias de la Ingeniería	176	820	996	7,1	1,7	8,8
Total General	4267	2211	6478	66,0	34	100

Fuente: Secretaría General de la UNEMI 2010

Tabla N° 1.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO						
Población estudiantil de acuerdo a grandes grupos de edad						
Octubre 2010 a febrero 2011						
GRUPOS DE EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES	% TOTAL
Menores de 17 años		4	4	0	0,07	0,07
Entre 17 a 21 años	1512	792	2304	28,5	15,00	43,50
Entre 22 a 25	931	489	1420	17,5	9,20	26,70
Mayores a 25 años	1144	439	1582	21,5	8,30	29,70
Total General	3587	1724	5311	67,5	32,57	99,97

Fuente: Departamento de Tecnología de la Información y de la Comunicación (TIC's) 2010

Tabla N° 2.

2.4 FODA

Análisis foda:

La organización interna y externa de la Universidad Estatal de Milagro, requiere de la adaptación y uso de la técnica de las Fortalezas, las Oportunidades, las Debilidades y las Amenazas (FODA), como una herramienta para la elaboración del Diseño Curricular con enfoque Holístico, Sistémico, por Procesos y orientado a Competencias, que permitirá llevar a cabo el desarrollo de actividades que conduzcan a su elaboración. Asegurando que los resultados de dicha aplicación sean el reflejo de la visión, misión, intencionalidades, metas y desafíos, trazados por la Institución.

2.4.1 Fortalezas:

- Imagen institucional
- Evaluación institucional
- Docentes con estudios de cuarto nivel
- Difusión cultural
- Servicio de biblioteca
- Espacios deportivos
- Áreas verdes
- Bienestar Universitario
- Convenios nacionales e internacionales
- Infraestructura
- Tecnología de punta
- Ubicación geográfica estratégica
- Gestión administrativa
- Oferta de carreras de acuerdo a necesidad del medio
- Departamento de Organización y Desarrollo Integral
- Demanda estudiantil
- Programas de postgrado
- Educación continua

2.4.2 Oportunidades

- Convenios nacionales e internacionales
- Prestación de servicios del Centro de Transferencia de Tecnología
- Desarrollo de tecnología
- Difusión de la cultura
- Asesoramiento y consultoría a instituciones públicas y privadas
- Aportes financieros nacionales y extranjeros para desarrollo investigativo.
- Evaluación y acreditación por parte del CEAACES
- Evaluación de carreras, programas y postgrados por el CEAACES
- Participación institucional en el CES
- Demanda de profesionales competentes
- Incentivos para mejoramiento profesional
- Utilización del año sabático
- Mejoramiento profesional

2.4.3 Debilidades:

- Deserción estudiantil
- Docentes con poco conocimiento de pedagogía e infogogía
- Estudiantes con escasa autogogía
- Proyectos de investigación
- Programas de vinculación con la colectividad
- Procedimiento bibliográfico
- Modelo universitario y pedagógico no definido
- Planes y programas rígidos
- Centralización administrativa
- Autogestión presupuestaria
- Estructura orgánico funcional (vertical)
- Sistema de seguridad interna
- Plan de prevención de catástrofes
- Licencias de software académico
- Operatividad legal
- Elevado porcentaje de docentes no titulares
- Infraestructura acorde a la necesidad académica
- Baterías sanitarias
- Remuneración en desacuerdo con la inflación
- Empoderamiento de miembros de la Institución
- Difusión de actividades universitarias
- Producciones científicas, académicas y literarias
- Escalafón docente
- Blog personalizado

2.4.4 Amenazas

- Competidores
- Deficiente presupuesto
- Inestabilidad económica y política del país
- Injerencia política partidista
- Competencia desleal
- Nivel académico heterogéneo de los bachilleres
- Migración y fuga de cerebros
- Bajo nivel económico de la población
- Desempleo y subempleo
- Inseguridad social
- Consolidación de universidades privadas

2.5 Problemática y perspectivas de la educación universitaria a nivel mundial, latinoamericano y ecuatoriano.

2.5.1 Problemática de las Universidades en el Mundo

El papel de la Universidad en la sociedad actual, influida por la construcción de conocimientos y su gestión, exige un replanteamiento de su modelo tradicional. A pesar de que la Universidad del Tercer Mundo no logra superar aún su carácter pedagógico y por tanto no ha entrado plenamente en la sociedad del conocimiento, en donde predomina el desarrollo de la actividad investigativa; el futuro inmediato la pone ante una nueva etapa caracterizada por su dimensión trascendente, ligada a la crisis de la modernidad. La

Universidad tercermundista, a pesar de sus avances, no ha alcanzado la plenitud de los tiempos actuales y ya debe enfrentar la postmodernidad.

Es de señalar que la organización social del proceso de producción de conocimientos plantea un cambio de paradigma en la forma como se desarrolla la actividad científica, pues cada día se hace más evidente su carácter social, de tal manera que el sujeto de la ciencia ya no solo es el individuo, sino los grupos, colectivos y redes de investigación.

Por las razones anteriormente citadas se hace un llamado a replantear los propósitos y fines de la Universidad que, más allá de ser un mero apéndice del aparato productivo, debe constituirse en un ente con responsabilidad social, creador y formador de conocimientos a través de la investigación, pues las situaciones de crisis la obliga a desarrollar lo que hoy es la proyección social. De modo que, su mayor reto será darle sentido al mundo y convertirse en el escenario de diversidad para nuevas teorías e ideologías.

Históricamente se ha percibido el conocimiento como el insumo de un proceso de formación o instrucción que capacita a la persona a ejercer una actividad productiva o un oficio determinado. Por eso el valor del conocimiento está por sobre lo que se materializa como actividad productiva.

Si la inteligencia está posicionándose cada vez más como un factor productivo, el futuro económico está asociado a la capacidad de productividad, lograda a partir de la investigación y del desarrollo - gestión del talento humano, que se ocupa de tal actividad; lo que explica la correlación entre la inversión en ciencia, tecnología y el desarrollo económico de los países.

La producción de conocimiento es un reto de las universidades del Tercer Mundo, pues su fundamento es la docencia. Sin embargo, las instituciones que buscan ingresar en la ola del desarrollo mundial deben tratar de insertarse de manera eficaz y eficiente. El rápido crecimiento económico alcanzado por los países de la Cuenca del Pacífico, con Japón a la cabeza, gracias a que pudo ingresar a tiempo en la era tecnológica; pero no solamente se debe a ello, sino al aprovechamiento de concepciones administrativas que permitieron su desarrollo.

Sin embargo, paradójicamente, aunque la sociedad actual se caracteriza por la inversión en conocimiento, como importante factor productivo, y la dinamización de las organizaciones, como su potenciador; las universidades como centros de producción y distribución del saber han quedado al margen de utilizar los dos factores productivos señalados.

“La construcción de la economía del conocimiento requiere una nueva persona educada, con la capacidad de aprender en diversos contextos e integrarse en ellos, la capacidad de

trascender y/o realizarse y de trabajar o producir dentro de diversos contextos” (Delors, 1996: 96-106).

Teniendo en cuenta los nuevos escenarios de la sociedad del conocimiento, surgen las preguntas ¿Universidad para qué sociedad? ¿cómo debe ser la Universidad del presente? y ¿cómo debería ser la Universidad del futuro?.

La Universidad del presente debe responder a una economía de organizaciones que tiende a establecer alianzas estratégicas, generando redes y bloques económicos; por eso, más allá de los convenios entre universidades comienza a plantearse la multiuniversidad como una nueva forma o estilo organizativo de éstas. Hoy los bienes y servicios adquieren su valor no sólo en razón de los factores productivos tradicionales, como los medios e instrumentos de producción, sino cada vez más en aspectos intangibles, tales como el conocimiento, la información, la novedad, el prestigio y la satisfacción.

Considerado desde una perspectiva económica las universidades tradicionales funcionan similarmente a las fábricas y/o empresas, pues éstas adquieren materia prima y medios de producción que los operarios transforman, para luego entregar a la sociedad un producto. La materia prima son los paquetes instruccionales, los medios de producción son los recursos didácticos e instalaciones, los operarios son los docentes y el personal administrativo el apoyo que lo administra y lo hace funcionar; los productos son los profesionales titulados.

El objeto económico es la enseñanza, pues se compra el saber ya elaborado y se vende organizado en paquetes que son los programas. Así las universidades tradicionales no producen o fabrican conocimiento, sólo los adaptan y distribuyen. Las universidades pasarán de ser instituciones que enseñan a organizaciones que aprenden y esto plantea un cambio en su concepción. Los principales clientes de las universidades son los estudiantes, quienes pagan para que les enseñen y no para producir conocimientos.

Si la Universidad fuera una institución que aprende, entonces los clientes serían todos quienes no les basta el saber que ya tienen, sino que requieren generar nuevos saberes; esto lleva a que la demanda no esté sólo centrada en la docencia sino en la investigación. Lo que explica que en los países desarrollados la actividad investigativa se ha concentrado en las organizaciones privadas y de estas se viene promoviendo el desarrollo científico y tecnológico.

Las universidades se quedaron en la repetición de saberes y no en su producción; sin pasar del modelo conductista tradicional a una formación humana integral.

Hoy se habla de Universidad de Investigación, como una de las funciones básicas de la

educación superior; enfatizando con ello las necesidades sociales que demandan un cambio en la concepción de la Universidad, pues se concibe más como una generadora de saberes que como un depósito o almacén de información.

“Las universidades clásicas fueron entes majestuosas, monumentales y solitarias, que no compartían su fama con nadie, pero estas actualmente están en peligro frente a la creación de bloques de universidades, de tal forma que ya se habla de las multiuniversidades al estilo de las grandes corporaciones” (Escotet, 1993:81).

La universidad del siglo XXI se caracterizará por la implementación de algunos principios estratégicos:

La universidad del futuro será integradora; pues ella debe resolver el vacío entre la docencia y la investigación, entre la disciplina y la interdisciplina, entre la educación y la sociedad, entre los conocimientos y los intereses.

Por otra parte, la Universidad del siglo XXI tendrá que reorganizarse, de tal forma que pase de ser una entidad de distribución y reproducción de conocimientos a otra orientada a la construcción de saberes

La universidad del futuro tendrá que ser flexible, pues las nuevas tecnologías, el proceso de globalización, la ampliación de la demanda educativa, la vinculación de los sectores empresariales y estatales, son entre otros, elementos que obligan a ampliar el concepto mismo de Universidad.

Otro de los aspectos característicos de la universidad del futuro es su racionalización; no solamente referida al uso de recursos financieros y humanos, sino a la eficacia y la eficiencia de los procesos generadores de conocimientos, y de su impacto en la sociedad; lo que llevará necesariamente a que se hable de economía, administración y gerencia de conocimientos. El desarrollo será entendido desde otras perspectivas epistemológicas, pues la Universidad no es una empresa común y corriente sino, una muy especial, basada en el conocimiento. Es mucho más que una mercancía o un producto, pues el conocimiento no solamente es un factor productivo, si no un medio de autorrealización. Así, la Universidad del futuro enfatizará la tercera función de la educación superior, que consiste en ser agente vinculado con el desarrollo social.

Hay que entender el papel de la Universidad dentro de un contexto mundial; los conceptos de universidad nacional, regional o de provincia están seriamente afectados por los modelos político - económico en varios sentidos: Globalización

económica, política, cultural, ambiental, espiritual.

La globalización económica es un fenómeno de mercado que el ideal capitalista ha venido forjando, por lo menos en los últimos ciento cincuenta años; fenómeno que implica que prácticamente ningún país puede hoy sobrevivir sin sucumbir al mercado mundial; es la razón del por qué gran parte de los países del mundo han quedado a la saga del desarrollo económico y por qué las economías socialistas han podido resistir o sobrevivir, apenas, a la pesada exigencia de la libertad de mercados.

La globalización política, por su parte, implica que para entrar en el juego de las fuerzas del mercado, los países deben realizar alianzas estratégicas para protegerse de la irrupción de otros más poderosos, como también generar bloques que permitan la conquista de los Estados más pobres; esto ha llevado a soslayar la vigencia del Estado nacional y a poner en el tapete la necesidad de crear Estados supra-nacionales, e incluso de un Estado mundial. No hay forma de escapar de la globalización, pues defenderse de ésta implica crear bloques geopolíticos, que confirman que es casi imposible supervivir aisladamente.

La globalización cultural, implica que los hechos con matices folclóricos y tradicionales, estén quedando al margen, frente a la creación y circulación de la cultura de masas, a menos que los primeros se adapten, para entrar en la demanda cultural de carácter mundial.

La Universidad debe ser el escenario propicio para el debate entre dos tendencias de la construcción científica: una que exigirá la demarcación clara de los límites entre ciencia e ideología, y la otra que defenderá su unificación; lo evidente es que actualmente está avanzando la segunda sin que la Universidad participe o propicie su discusión, esto se explica porque se está privilegiando más la función docente que la investigativa.

2.5.2 Problemática de las Universidades en América Latina

En décadas pasadas se impuso en América Latina un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la desregulación, la reducción del sector público, y la apertura de los mercados. Este panorama generó (en los últimos años) una mayor preocupación por la productividad y competitividad de las empresas en círculos académicos y políticos, expresada en una mayor producción de libros y artículos periodísticos.

Los estudios han tenido distintas aristas: los de carácter macroeconómico que evalúan la productividad total de los factores al nivel del país con distintos enfoques, y los de carácter microeconómico que evalúan la productividad al nivel de las empresas. Estos estudios disímiles entre sí, por las características y metodologías que utilizan, coinciden en señalar

que la productividad en el Ecuador es baja y que debería aumentar significativamente si es que se pretende tener un país competitivo.

En un contexto guiado por la apertura comercial, la inversión en innovación tecnológica, como estrategia para el incremento de la productividad y competitividad de nuestras empresas juega un rol importante. Los países del primer mundo invierten entre 2 y 3% de su PIB en actividades de (I&D) Inversión y Desarrollo. Por eso es preocupante la realidad latinoamericana en la que existe un retroceso en políticas de ciencia y tecnología.

Bajos niveles de productividad y pobre inversión en innovación tecnológica no es sólo una coincidencia estadística que resulte interesante analizar. Es un reto para la promoción de políticas que mejoren el crecimiento económico al utilizar con eficiencia sus factores productivos, a través del uso del conocimiento como factor de producción.

La situación de América Latina ha llevado a diferentes organismos internacionales como la UNESCO, CEPAL y el Banco Mundial a efectuar estudios y diagnósticos sobre la universidad, coincidiendo que ésta, viene desde mucho tiempo atravesando una crisis severa, íntimamente relacionada y condicionada a factores socio-económicos inherentes a cada país. A este respecto, Tünnermann, asesor de la UNESCO y estudioso de la educación superior en América Latina, señala “que la falta de calidad de las universidades de ésta región se debe principalmente a tres factores:

- a) Incremento, quizás en demasía, de instituciones que no reúnen los requisitos y exigencias mínimas del trabajo académico.
- b) Falta de preparación del personal dedicado a las labores académicas, de manera particular, los cuadros dedicados a la investigación y docencia.
- c) Persistencia de una metodología docente anacrónica que vincula el aprendizaje con la transmisión de conocimientos”.

Como consecuencia del acelerado desarrollo científico y tecnológico está vigente la idea de que nos encontramos en un período de la historia contemporánea denominada la “era del conocimiento”. En esa línea surgen tesis como: “La principal fuente de riqueza en estos tiempos y en el futuro están ligadas al uso y la generación de conocimientos”, pero para hacer posible este aserto es condición necesaria invertir y lo paradójico es que en América Latina la inversión en educación aún es escasa.

Un ejemplo de lo anterior lo son España y EE.UU. que invierten 137 y 793 dólares del PIB

per cápita respectivamente, mientras que Perú y Ecuador tienen los más bajos porcentajes de inversión en recursos de investigación y desarrollo.

2.5.3 Problemática de las Universidades en Ecuador

En el ámbito de la educación superior han surgido nuevos paradigmas, modelos educativos y organización del aprendizaje dirigidos a responder a las necesidades actuales, que conceden mayor responsabilidad al estudiante en el proceso de un aprendizaje significativo y complejo; poniendo énfasis en valores como solidaridad, creatividad, responsabilidad, ética, equidad, autonomía, y sobre todo en un compromiso con el aprendizaje permanente para la mejora del desempeño profesional.

Así, por ejemplo, el enfoque de la educación basada en problemas mejora la calidad de los aprendizajes, cambiando la orientación de un currículo basado en la exposición del maestro, a uno más integrado y centrado en el estudiante, reemplazando la clásica enseñanza pasiva, dirigida, reproductiva, memorística, poco integradora y no significativa.

En la actualidad, uno de los objetivos de las instituciones de educación superior, públicas o privadas, debe ser, lograr profesionales críticos, innovadores, flexibles, que sepan comunicarse bien, pensar por sí mismos en términos conceptuales, abstractos y prácticos; capaces de aprender a aprender para transformar. Es decir, insistir en el compromiso de las entidades de formación superior para mejorar su capacidad de convertirse en instituciones inteligentes que faciliten la construcción individual y colectiva del conocimiento en las distintas profesiones.

Para alcanzar el propósito ideal de generar profesionales con perfiles acordes a las necesidades del país, es urgente la introducción de cambios curriculares. El rediseño curricular debe convertirse en un espacio de oportunidad, en la medida que en nuestro medio se puede hacer mucho en este ámbito con una visión integral, manteniendo la necesaria coherencia entre el contexto, las competencias, la red curricular, la metodología de aprendizaje y las estrategias de evaluación en consonancia con el modelo educativo.

En la formación tradicional caracterizada por el memorismo, individualismo y enciclopedia, los maestros son instructores, convirtiendo a los estudiantes en receptores pasivos. Para lograr cambios reales y sostenidos, con el nuevo enfoque educativo, los docentes deben comprender que es esencial estimular a los estudiantes a aprender y no a convertirse en meros receptores de la información.

En el marco de toda esta reflexión, los hechos evidencian que aún en contextos institucionales

y curriculares tradicionales, los docentes pueden ser valiosos agentes de cambio. Es gratificante ver que en gran medida ya están desapareciendo las clases magistrales de antaño para dar paso a sesiones participativas en las que el “alumno” (alum ni: sin luz), se convierte en “estudiante”, es decir, en el gestor de su propio aprendizaje.

Nadie duda de las debilidades de la educación superior en el país, en términos generales. Lo que no está claro son las causas, lamentablemente en nuestro sistema de educación superior se han presentado casos como: la reiterada crítica por la repetición de carreras en todas las universidades del país, escasa investigación. Frente a los problemas que vive la Universidad ecuatoriana, el Estado propone velar por procesos educativos de calidad que implican la autoevaluación, evaluación, acreditación y mejoramiento de la calidad.

El otro elemento de complejidad de las instituciones de educación superior en Ecuador es la diversidad de las mismas. En las últimas décadas han proliferado universidades que pueden ser agrupadas en base a diferentes parámetros, no siempre relacionados con la calidad educativa.

No cabe duda que Ecuador debe trabajar en una reestructuración de la Educación Superior, pero también se necesita el apoyo del Estado; sobre todo si comparamos nuestra inversión por estudiante universitario en relación a otros países, es observable la gran diferencia. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) instó a todos los Estados a invertir en la enseñanza superior para enfrentar la recesión.

El dinero que los Estados invierten en cada estudiante varía de un extremo a otro de la geografía. Si Estados Unidos destina 13.000 dólares anuales por cada estudiante, Brasil otorga 2.000. Chile se ubica delante de México con menos de 3.000 dólares cada uno y España gasta 8.000, que es el promedio de los países de la OCDE. Sin embargo este estudio no contempla a Ecuador, por no pertenecer al organismo, pero se puede estimar ese indicador considerando las asignaciones para las universidades que constan en el presupuesto del Estado estimado para el 2010 -según el informe del Banco Central-; Ecuador destinó la cantidad de 1.150 dólares por estudiante. Pero eso en forma referencial, sin considerar factores como que la cifra de estudiante incluye a los de universidades privadas, que no reciben asignación estatal y que el Estado entrega otros rubros para créditos educativos, becas e investigaciones, a través de los organismos respectivos (el IECE y la Senescyt).

Todo lo expuesto exige a la Universidad ecuatoriana un profundo cambio en sus procesos educativos, el empleo de un enfoque que contemple una educación humanista, cultural y científica, donde se se brinde igualdad de oportunidades que permita producir conocimientos de excelencia que lleven a nuestro país por el camino del desarrollo.

3. Componente Educativo

3.1 Visión

Ser una institución de educación superior, pública, autónoma y acreditada, de pregrado y postgrado, abierta a las corrientes del pensamiento universal, líder en la formación de profesionales emprendedores, honestos, solidarios, responsables y con un elevado compromiso social y ambiental, para contribuir al desarrollo local, nacional e internacional.

3.2 Misión

Es una institución de educación superior pública, que forma profesionales de calidad, mediante la investigación científica y la vinculación con la sociedad, a través de un modelo educativo holístico, sistémico, por procesos y competencias, con docentes altamente capacitados, infraestructura moderna y tecnología de punta, para contribuir al desarrollo de la región y el país.

3.3 Valores

En el Modelo Educativo UNEMI están inmersos los valores organizacionales de la Universidad en base de los cuales se forma al estudiante, para su desempeño profesional. Los valores que a continuación se detallan (*Ver, tabla N° 3*) constituyen la impronta que la Universidad espera desarrollar en toda la comunidad universitaria por cuanto llevan implícitos un actuar íntegro y responsable necesario para el buen vivir.

3.4 Políticas Educativas

La Universidad Estatal de Milagro, en concordancia con su misión y visión tiene las siguientes políticas:

- a. Formar profesionales a través de una educación integral, fundamentada en la ciencia y en la tecnología, en principios éticos, morales y en los valores permanentes de la persona, de la cultura, del medio ambiente, capaz de contribuir con criterio innovador a la solución de los problemas que enfrenta el desarrollo nacional y la promoción social para crear una sociedad justa y solidaria que pueda decidir su propio destino;
- b. Propiciar la creación de condiciones favorables para desarrollar ciencia y tecnología a través de la investigación, procurando resolver con su concurso los problemas críticos que afectan



VALORES	ACTITUDES
Excelencia	• Compromiso para buscar siempre el logro de las acciones emprendidas bajo condiciones de alta calidad. • Búsqueda de la perfección en todas las realizaciones y la calidad en los servicios ofrecidos a la comunidad.
Integridad	• Cumplimiento cabal de las tareas asumidas. • Probidad y entereza en todas las acciones. • Respeto y acatamiento de las normas.
Responsabilidad	• Prevención y afrontamiento de las consecuencias derivadas de acciones realizadas. • Sentido del deber en el cumplimiento de las tareas asumidas. • Sensatez y madurez en la toma de decisiones y en la ejecución de las mismas.
Tolerancia	• Condescendencia, respeto y consideración hacia las maneras de pensar, de actuar y de sentir de los demás. • Refleja la predisposición y habilidad para escuchar, para analizar, compartir y aún para discrepar, dentro del reconocimiento y respeto del pluralismo de las opiniones. • Generosidad y empatía buscando la unidad.
Audacia	• Propuestas de nuevas ideas en diversos ámbitos. • Iniciativa en la formulación y ejecución de proyectos. • Arrojo en la búsqueda de soluciones a las necesidades del entorno.

Tabla N° 3.

el desarrollo del país, con la participación activa de los estudiantes que, a la vez, produzcan contenidos curriculares en su proceso de formación;

c. Reafirmar y desarrollar los valores fundamentales de la nación y del hombre ecuatoriano, creando conciencia cívica orientada a la participación democrática en la solución de los problemas socio-económicos y en la toma de decisiones;

d. Orientar las actividades culturales, en especial de las científicas – tecnológicas, que permitan la defensa, conservación, difusión y desarrollo del patrimonio cultural, nacional y universal;

e. Proyectar la acción académica y cultural de la Universidad a la sociedad ofreciendo asistencia técnica y desarrollando programas sostenidos a favor de las áreas que impulsa el desarrollo de los sectores menos favorecidos, para que se integren y sean actores para la superación de sus condiciones, mejorando la calidad de vida del hombre ecuatoriano;

f. Estructurar programas que orienten a la conservación del medio ambiente, especialmente en la zona de su influencia, la Cuenca Baja del Río Guayas; y,

g. Adoptar acciones adecuadas para asegurar el ejercicio de la soberanía nacional, para propiciar la solidaridad con los pueblos que luchan por su liberación y de los que defienden la paz, amistad y unión entre las naciones.

3.5 Intencionalidades Educativas (Ver, tabla N° 4)

3.6. Perfil educativo

“Todos los humanos están confrontados con los mismos problemas vitales y mortales”
(Edgar Morín)

El perfil formativo de la comunidad educativa universitaria UNEMI, está contenido en la visión, misión, valores, intencionalidades y políticas institucionales, así como en las competencias básicas, genéricas y específicas del currículo universitario.

Todos estos componentes se direccionan sinérgicamente hacia la consecución de la Excelencia Humana y Académica, centrada principalmente en el desarrollo de los siguientes factores:

Ética, Ecología, Liderazgo, Investigación, Innovación y Pensamiento Complejo. Cada factor se evidencia en macroindicadores que a continuación se detallan (Ver, tabla N° 5):

CAMPOS DE FORMACION	INTENCIONALIDADES
Personal	□ Formación de profesionales con ética, responsabilidad social y sensibilidad humana. □ Desarrollo de una cultura física - nutricional para generar un nuevo estilo de vida. □ Desarrollo de la cultura de evaluación en todas sus formas.
Social	□ Formación de profesionales con identidad nacional. □ Compromiso institucional para la gestión sostenible y sustentable del medio ambiente. □ Formación de profesionales solidarios. □ Desarrollo de proyectos comunitarios. □ Difusión y fortalecimiento de culturas ancestrales
Intelectual	□ Formación de personas y profesionales críticos, creativos e innovadores con pensamiento complejo. □ Capacitación permanente de la comunidad universitaria. □ Fortalecimiento de la investigación y el desarrollo tecnológico. □ Desarrollo de la producción intelectual .
Laboral	□ Formación de profesionales emprendedores. □ Generación de cultura organizacional sistémica con enfoque de procesos. □ Desarrollo de unidades de producción, transferencia y manejo tecnológico. □ Formación de personas y profesionales competentes, proactivos y autónomos. □ Formación de personas y profesionales con habilidad de adaptación.

Tabla N° 4.

FACTORES	INDICADORES
Ética	□ Asume las responsabilidades y consecuencias de sus actos sin culpar a nadie. □ Valora y respeta las individualidades sin ningún tipo de discriminación. □ Perfecciona constantemente los valores y actitudes. □ Evalúa permanentemente las ideas y comportamientos propios y ajenos. □ Practica la honestidad y equidad en la vida pública y privada sin temor a las críticas. □ Sabe comportarse en distintos espacios sociales de manera íntegra. □ Crea una comunidad altamente comprometida con los principios y valores institucionales.
Ecología	□ Defiende el medio ambiente con sentido de responsabilidad ecológica. □ Recicla desechos según su composición. □ Diseña eficientemente estrategias de concienciación de los elementos que protegen y perjudican al medio natural. □ Valora el impacto positivo y negativo de la acción humana sobre la naturaleza. □ Aplica y difunde adecuadamente técnicas y orientaciones de protección del medio ambiente. □ Utiliza energías alternativas en el mejoramiento de la calidad de vida de la población.
Liderazgo	□ Motiva inteligentemente a las personas en la consecución de metas. □ Sabe delegar funciones con sentido de equipo. □ Compromete con seriedad a otras personas en la realización de sus ideas y proyectos. □ Aplica con acierto los diversos estilos de liderazgo. □ Influye en personas y grupos de manera positiva. □ Sabe persuadir a los demás generando colaboración y cambio.
Investigación	□ Propone temas de investigación en forma pertinente al desarrollo institucional. □ Diseña proyectos de investigación de acuerdo a procedimientos propios o preestablecidos. □ Aplica adecuadamente métodos, técnicas e instrumentos de investigación. □ Toma en cuenta en su quehacer cotidiano las áreas y líneas institucionales de investigación de acuerdo a los requerimientos de una situación o contexto. □ Divulga eficazmente los resultados de las investigaciones realizadas.
Innovación	□ Aplica creativamente soluciones alternativas a necesidades sociales y laborales. □ Modifica su entorno próximo con ideas y/o sugerencias originales. □ Construye teorías, modelos, proyectos y objetos con estilo propio. □ Expresa siempre en sus creaciones rasgos de una personalidad innovadora. □ Explora sistemáticamente nuevas tendencias, paradigmas y tecnologías en diversos campos.
Pensamiento complejo	□ Analiza sistémicamente los factores y variables de un problema. □ Sistematiza conocimientos en forma holística. □ Enfoca los problemas con criterio prospectivo y holístico. □ Evalúa posibilidades, limitaciones y alternativas del contexto global con enfoque multi, inter, trans y ecodisciplinario. □ Utiliza los principales estilos de pensamiento en forma coherente. □ Comprende al ser humano en todas sus dimensiones y condiciones existenciales e históricas. □ Maneja con pertinencia y mesura situaciones de incertidumbre.

Tabla N° 5.

TIPO	DESCRIPCIÓN
Pedagógico - Didácticas	- Selección de contenidos y estrategias de aprendizaje. - Diseño e innovación de estrategias de aplicación del conocimiento. - Orientación del proceso educativo hacia el aprendizaje autónomo e interdependiente (Autogogía). - Acompañamiento pedagógico (Hodogogía). - Transferencia del conocimiento a situaciones y contextos diversos. - Definición de criterios de desempeño, de la formación y aprendizaje por competencias. - Utilización de las TICs en las nuevas formas de acceso al conocimiento (Infogogía).
Institucionales	- Vinculación permanente y coherente de la práctica pedagógica con el Modelo Educativo UNEMI. - Negociación de la propuesta curricular dentro y fuera del aula. - Toma de decisiones académico-administrativas en el Modelo Educativo Institucional. - Automotivación y motivación a la comunidad educativa. - Criticidad y creatividad en la gestión educativa institucional y estatal. - Coordinación académica y administrativa.
Productivas	- Orientación del aprendizaje a la adaptación y transformación del entorno social y natural. - Vinculación de la comunidad educativa con la sociedad. - Proactividad personal y comunitaria.
Interactivas	- Liderazgo holístico. - Atención a estudiantes. - Apoyo a docentes. - Comunicación efectiva, afectiva, asertiva y sugestiva. - Prevención y resolución de problemas y conflictos. - Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos. - Trabajo en equipo.
Especificadoras	- Respeto a las características individuales y las maneras de aprender de los/las estudiantes. - Adaptación de las metodologías a los distintos niveles educativos. - Aplicación de métodos y técnicas de educación personalizada con equidad de género.

Tabla N° 6.

Dentro de la comunidad educativa universitaria UNEMI, los/las docentes desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de las competencias de los/las estudiantes. Por tal motivo es importante que también los/las docentes asuman el compromiso de trabajar en el mejoramiento continuo de sus competencias docentes.

Siguiendo la taxonomía de Cecilia Braslavsky (Argentina), la propuesta de la Fundación Chile y los requerimientos del nuevo Modelo Educativo UNEMI, damos prioridad en el quehacer pedagógico a las siguientes:

3.7. Componentes Docentes (Ver, tabla N° 6)

3.8. Acentos educativos

El Diseño Curricular por Competencias con Enfoque Holístico - Sistémico por Procesos, expresa los principios y lineamientos que orientan el quehacer académico universitario. Es el producto de una construcción participativa y continua, con la que toda la comunidad universitaria debe estar comprometida. Su conocimiento y adopción debe materializarse de manera concreta en la dinámica cotidiana de la Institución y de quienes conviven en ella, asumiendo sus orientaciones en forma general. Por ello, se espera que de este diseño deriven estrategias de formación y aprendizaje que se apliquen de manera dinámica, respetando la diversidad en las prácticas pedagógicas y en los objetos de estudio.

La Universidad Estatal de Milagro, ha venido experimentando un proceso de transformaciones buscando fortalecer su identidad y su posicionamiento como una de las principales instituciones educativas de la región y del país, prueba de ello está en el esfuerzo colectivo desarrollado por la comunidad universitaria, desde su creación en el año 2001.

Es importante rescatar que una de las principales preocupaciones se encuentra asociada a la idea de crear espacios para la investigación de las prácticas y del conocimiento pedagógico universitario. De ahí, surge la necesidad de contar con un Diseño Curricular que personalice a la Universidad.

Con estos elementos, la Universidad Estatal de Milagro por medio del Vicerrectorado decidió en el año 2010 elaborar los lineamientos y orientaciones metodológicas del "Diseño Curricular, desarrollando actividades de trabajo con Directores Académicos y equipos de Docencia. Se planteó que la definición del Diseño Curricular de la Institución permitirá promover la identidad y el sentido de pertenencia institucional;

vigorizar los procesos de formación y evaluación del aprendizaje; mejorar la gestión curricular; dinamizar la oferta académica y formar profesionales competentes con una visión humanista que promueva el desarrollo integral de la Institución.

Con el propósito de recuperar la experiencia iniciada en esta materia, en el año 2008 se conformaron equipos de trabajo que en talleres de discusión efectuó el diagnóstico de la actividad académica con miras a un diseño curricular; se implementó un programa de cuarto nivel “Rediseño Curricular por Competencias”, al cual asistieron 70 docentes de las diferentes Unidades Académicas de la Universidad, se aprovechó de esta actividad para delinear un Diseño Curricular por Competencias.

En correspondencia a lo presentado y analizado en los talleres, se presentó al Departamento de Organización y Desarrollo Integral (ODI) los resultados de dicha actividad y este Departamento sugirió al rectorado continuar con el trabajo para determinar el Diseño Curricular a implantarse en la Universidad. Con el asesoramiento del Dr. Gonzalo Morales Gómez Ph.D. se conforman equipos de trabajo para la presentación del Diseño Curricular por Competencias con enfoque Holístico - Sistémico por Procesos, y el rediseño curricular para cada carrera, el mismo que deberá ser validado por las Unidades Académicas, con el propósito de incorporar aportes, sugerencias y observaciones que pueden ser planteados por los estamentos universitarios, luego su revisión final y la aprobación por el Consejo Universitario para su aplicación.

El acento educativo de la UNEMI se evidencia en la responsabilidad social al vincularse permanentemente con la colectividad a través de proyectos tendentes a la solución de los problemas comunitarios, aplicando conocimientos científicos y tecnológicos.

Además, la Universidad Estatal de Milagro, se dedica al cultivo de la ciencia, al desarrollo del conocimiento, a través de la investigación, direccionada a la formación de profesionales con sólidos conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, que contribuyan con ética, eficiencia, eficacia y efectividad a la solución de problemas propios de la comunidad para el buen vivir.

3.9. Enfoque educativo: Holístico-Sistémico- por Procesos y Competencias.

3.9.1. Enfoque vs. Modelo

En la pedagogía tradicional, los modelos representaban la mayor parte de las propuestas curriculares que circulaban a menudo en la literatura pedagógica. Se les denominaba “modelos” para indicar que se tomaban como patrones o pautas del accionar educativo institucional.

Sin embargo, en la pedagogía actual, los modelos han pasado a ser de menor importancia que los enfoques porque, por una parte, los enfoques contienen ahora lo que antes era casi exclusivo de los modelos, a saber, una propuesta curricular completa (planes, programas, metodología, evaluación), y, por otra, porque los enfoques son más estructurales que coyunturales, debido a que cuentan con un fuerte basamento científico y se adaptan mejor que los modelos a las condiciones cambiantes del mundo actual, porque son abiertos, flexibles e hipotéticos, permitiendo continuamente ajustes, adaptaciones e integraciones de distintas ciencias y de diferentes experiencias pedagógicas, si bien conservando siempre una perspectiva propia en el tratamiento del hecho educativo. Ejemplo: Los enfoques holístico, cognitivo, humanista, hermenéutico, problemático, socio-crítico, histórico-cultural, ecológico-contextual.

3.9.2. Holística y Ciencia

El nuevo enfoque pedagógico se fundamenta en un sinnúmero de corrientes y descubrimientos filosóficos y científicos, que han venido cambiando desde hace tres décadas la visión de la vida, de la ciencia, de la cultura y de la educación.

Dichas corrientes y descubrimientos han generado una nueva “cosmovisión” en la que todo está vinculado, totalizado y contextualizado. No existen ya piezas sueltas ni áreas privilegiadas. Sólo procesos de formación y aprendizaje que estructuran y entrelazan todo el proyecto educativo.

Entre las ciencias y corrientes que más aportan a una mirada holística y sistémica de la educación y la pedagogía se pueden mencionar: Física Cuántica, Biogenética, Biología Molecular, Bioética, Teoría de Sistemas, Sistemología, Sistemas Dinámicos No-Lineales, Tecnología, Microsistémica, Teoría del Caos, Teoría del Todo Unificado, Cibernética, Matemáticas de la Complejidad, Pensamiento Complejo, Geometría Fractal, Ecología Profunda, Lógica Difusa y Neurociencias.

Todas estas disciplinas comparten básicamente el mismo principio holístico, que dice: “El comportamiento de un organismo como un todo integrado no puede ser comprendido únicamente desde el estudio de sus partes; es decir, los sistemas no pueden ser comprendidos sólo por medio del análisis. Las propiedades de las partes no son propiedades intrínsecas, sino que sólo pueden ser comprendidas en el contexto de un

conjunto mayor” (E. Morín). O como dijo mucho antes Pascal: “Como todo es causado y causante, ayudado y ayudante, mediato e inmediato y como todo se mantiene por un vínculo natural e insensible que relaciona a los más alejados y a los más diferentes, considero imposible conocer las partes sin conocer el todo y conocer el todo sin conocer particularmente las partes”.

Principios Holísticos:

- El todo es mayor que la suma de las partes.
- El todo está en cada parte.

Propiedades Holísticas:

- El todo determina la naturaleza de las partes.
- Las partes no se pueden comprender aisladas del todo
- Las partes están dinámicamente interrelacionadas, interdependientes y en interacción.

3.9.3 Holística y Educación

Ante el colapso de los tradicionales sistemas educativos (educación bancaria, conductismo y tecnología educativa), la visión reduccionista de los actuales modelos pedagógicos (constructivismo, conceptualismo y cognitivismo) y los profundos cambios de la sociedad y la ciencia, que exigen una transformación radical de los paradigmas y modelos pedagógicos vigentes en la dirección de una educación más holística, basada en el pensamiento complejo (Edgar Morín), en la ecología profunda (Capra), en las competencias intelectuales y laborales (UNESCO y PNUD), así como en el pensamiento socio-crítico (Giroux). El Dr. Gonzalo Morales Gómez PhD., creó un nuevo enfoque pedagógico denominado Educación Holística-Sistémica por Procesos, publicado en su libro “El Giro Cualitativo de la Educación. Pasaporte Educativo al Siglo XXI” (décima edición) y aplicado en diferente grado por instituciones educativas oficiales y privadas de varios países de la región andina. De hecho, en la nueva Constitución Política de Ecuador (2008) se consagra en el artículo 27 la holística como exigencia educativa para el país: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico”

Este nuevo enfoque combina armoniosamente la formación académica y científica de los estudiantes con la formación humana y ciudadana de los mismos, sin fragmentar los saberes ni los procesos, sino por el contrario construyendo redes sistémicas de pensamiento mediante metodologías de integración, interacción e interdependencia, que conducen a una visión

unificada de mente, materia y vida, más allá del desgastado discurso de los “ejes transversales” y del desfigurado concepto de “educación integral”.

El nuevo enfoque corrige además la desviación histórica de los modelos educativos tradicionales provenientes de las concepciones fragmentadoras del ser humano, del mundo y de la ciencia, introducidas en Occidente por Galileo, Newton, Descartes y Bacon, que reducen la educación al desarrollo parcial de la inteligencia (sin formación del pensamiento y sin cultivo de la sabiduría), generando de este modo una “ciencia sin conciencia” y un “desarrollo del subdesarrollo”. Este correctivo consiste en una decidida orientación de la educación hacia la permanente integración entre formación (aprender a ser y a convivir) y aprendizaje (aprender a conocer y a hacer), bases fundamentales para educar a las nuevas generaciones y enfrentar los desafíos geopolíticos, socioculturales y cosmovisivos del Siglo XXI.

Finalmente, el enfoque holístico-sistémico es el enfoque educativo que permite formar personas armónicas y completas mediante el desarrollo simultáneo de las tres dimensiones fundamentales del ser humano: individualidad (ser único e irrepetible), comunitariedad (ser social y solidario) y trascendentalidad (ser abierto al infinito y a lo absoluto).

3.9.4. Paradigma holístico

Como nueva propuesta pedagógica para la educación de las nuevas generaciones, el enfoque holístico-sistémico por procesos ubica al educando/a en el centro del proceso educativo y al maestro/a como acompañante, mediador, asesor y dinamizador de la formación y del aprendizaje.

Se interesa así mismo por el crecimiento armónico del ser humano y su proyección a la comunidad. Es, por tanto, una educación centrada en los procesos de formación y

EDUCACIÓN TRADICIONAL	EDUCACIÓN ACTUAL
Profesor/a – Alumno/a	Educando/a – Maestro/a
Repetición	Creatividad
Memorización	Investigación
Individualismo	Trabajo en equipo
Conductividad	Autoformación
Conservación	Transformación
Resultados	Procesos
Produce eruditos y pragmáticos	Forma personas y científicos

Tabla Nº 7.

La nueva educación es, por tanto, un nuevo estilo de educar, que responde a una nueva pedagogía, la Autogogía o arte de formarse y aprender por uno/a mismo/a (autoaprendizaje, autoevaluación, autodisciplina, autogestión), y la Hodogogía o arte de acompañar a otro/a en sus procesos de formación y aprendizaje (acompañamiento, tutoría, asesoría, consultoría, aprendizaje cooperativo). En síntesis, se trata de una sola propuesta pedagógica con tres vertientes educativas simultáneas:

- Educación holística (educación totalizadora)

Promueve una formación y aprendizaje completos, es decir, que no sólo le ayude al educando/a a desarrollar su inteligencia y a adquirir los conocimientos necesarios para su desempeño profesional y laboral, sino que, al mismo tiempo, aporte a la construcción de una personalidad equilibrada, mediante el cultivo de los valores, la espiritualidad y el afecto, la sensibilidad artística, ecológica y social, el arte de la comunicación y el manejo tecnológico.

- Educación sistémica (educación integradora)

Procura el desarrollo armónico del ser humano a través de un currículo integrado, en el que todo está conectado e interrelacionado, como ocurre en la vida y en el universo. De esta forma, los conocimientos académicos no se aprenden de manera aislada, sino vinculados y contextualizados con valores, actitudes, competencias e inteligencias múltiples, mediante metodologías activas, lúdicas e interdisciplinarias.

- Educación por procesos (educación personalizadora)

Respeta los ritmos propios de desarrollo de cada educando/a, sus estilos de aprendizaje y sus tipos de inteligencia, mediante un acompañamiento pedagógico altamente personalizante y autogógico, que fomenta la autoformación y el autoaprendizaje, a través de la autodisciplina, la autoevaluación y la autogestión.

3.9.5. Holística y Pedagogía

La pedagogía holística-sistémica se fundamenta en dos estructuras tridimensionales dinámicas, a saber:

Integralidad (Totalidad de procesos)	Integración (Redes sistémicas)	Integridad (Coherencia estructural)
Información (Conocimiento)	Formación (Crecimiento)	Transformación (Cambio)

Esta Pedagogía se operacionaliza a través de metodologías por procesos y metodologías holísticas y sistémicas.

Las metodologías por procesos son métodos y técnicas que tienen en cuenta los ritmos de desarrollo, los estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los educantes y aprendientes; son además métodos personalizados, que no masifican ni estandarizan, sino que le permiten a cada niño(a) y joven “florecer desde su propia naturaleza intrínseca” (Osho). Estas metodologías son también de tipo cibernético, es decir, basadas en procesos de autorregulación (autoformación, autoaprendizaje, autoevaluación), que convierten a los educantes en protagonistas de su propia formación y aprendizaje.

Las metodologías holísticas y sistémicas son, a su vez, métodos y técnicas multi, inter-, trans y ecodisciplinarios, que le permiten a educantes y aprendientes elaborar una visión integrada del universo, al tiempo que garantizan y respetan la pluridimensionalidad de los fenómenos de la realidad, sin reduccionismos, dualismos ni fragmentaciones.

Por ejemplo:

El desarrollo de la inteligencia de los (las) aprendientes es holístico, porque no limita tal desarrollo sólo a la adquisición de conocimientos (academicismo) ni al mero manejo de operaciones intelectuales (cognitivismo), sino que potencia el despliegue armónico de toda la capacidad racional humana, que, en el estado actual de las ciencias, comprende seis dimensiones en crecimiento simultáneo: Desarrollo Cerebral, Desarrollo Emocional, Desarrollo Lingüístico, Desarrollo Lógico, Formación de Pensamiento y Cultivo de Sabiduría.

Estas metodologías pretenden, en suma, conectarlo todo (formación, aprendizaje, materia, vida y conciencia) y construir puentes que sobrepasen las fronteras creadas por la mente humana entre Religión, Arte, Filosofía y Ciencia. Por eso combinan métodos experimentales (explicación) y experienciales (comprensión) y varios tipos de pensamiento (suave y duro, lateral y vertical, divergente y convergente, metafórico y verbal, intuitivo y analítico, sistémico y lineal, heurístico y algorítmico). Se fundamentan así mismo en el principio general sistémico según el cual lo que educa no es el trabajo aislado, sino el trabajo interactivo entre docentes y estudiantes (Maturana).

3.10. Notas y Funciones de la Universidad

Desde su creación en el siglo XII, las universidades en todo el mundo se han caracterizado por estar estructuradas con cuatro notas esenciales y tres funciones básicas, que definen la esencia e identidad de una institución universitaria y que permiten, al mismo tiempo,

evaluar permanentemente la calidad educativa de la misma.

La Universidad Estatal de Milagro asume en su proyecto educativo el reto de actualizarse, renovarse y evaluarse hacia el futuro, tomando como base las notas y funciones perennes de la universidad, que a continuación se describen.

3.10.1. Notas de la Universidad

Las notas constituyen las marcas o características distintivas de una universidad, que la diferencian profundamente de otra institución no universitaria o de las meras escuelas profesionales.

3.10.1.1. Corporación

La nota corporativa de la universidad hace referencia a una comunidad de personas “dedicadas al saber” o “aglutinadas espontáneamente en torno al oficio del saber”, a la que se le dio el nombre de universidades para distinguirla de cualquiera otra corporación O ‘Guilda’, pues su distintivo era “la afición tesonera del saber” (A. Borrero (1987), Idea de la Universidad Medieval: Notas y Funciones Institucionales. Bogotá: ASCUN, págs. 14-21).

Corporación significa “espíritu de cuerpo”, es decir, funcionar como el cuerpo humano, en el que todos sus sistemas y componentes interactúan como un conjunto diverso, pero armónico, y en el que todos sus miembros trabajan de forma sinérgica. La corporatividad universitaria existe cuando todos los estamentos que la integran forman una verdadera comunidad educativa, que comparte el mismo proyecto educativo y la misma preocupación por la excelencia y la calidad a todo nivel, y en la que todas las personas, no importa el rango u ocupación, son importantes y se sienten responsables de la marcha general de la institución.

La Universidad Estatal de Milagro asume en su proyecto educativo el reto de trabajar incansablemente por el mejoramiento continuo de la calidad de vida de todos sus miembros y por la unidad permanente de todos sus equipos de trabajo.

3.10.1.2. Universal

La nota de universalidad de la universidad hace referencia a una comunidad educativa abierta al mundo y a la ciencia en diversos aspectos:

- Universalidad geográfica: Extensión de la universidad a otros lugares mediante la

creación de subsecciones, proyectos y servicios.

- Universalidad demográfica: Apertura de la universidad a todos los estamentos de la sociedad, sin ningún tipo de discriminación.
- Universalidad epistemológica: Acogida a todas las formas de conocimiento, ciencia o saber, ancestrales y actuales, que tengan sentido y pertinencia.
- La Universidad Estatal de Milagro asume en su proyecto educativo el reto de buscar y formar talentos entre sus estudiantes y docentes, así como promover la inter y transdisciplinariedad en todas sus Unidades Académicas.

3.10.1.3. Científica

La nota científica de la Universidad hace referencia a una institución de Educación Superior en la que se comunica, se construye y se aplica la ciencia en múltiples campos y contextos. Esta es su esencia más pura como Universidad (Universidad Epistémocéntrica); de lo contrario, se convierte solamente en una escuela profesional (Universidad Ergocéntrica).

La Universidad Estatal de Milagro toma en su proyecto educativo el reto de hacer pasar a la UNEMI de un centro de instrucción a un centro de investigación.

3.10.1.4. Autónoma

La nota de autonomía de la Universidad hace referencia a una comunidad académica con libertad de pensamiento, expresión, cátedra y gestión, que promueve la crítica, la creatividad y la administración de sus procesos y recursos.

La Universidad Estatal de Milagro asume en su proyecto educativo el reto de “formar una generación que piense distinto” (U. Eco) y organizar tanto la academia como la administración con la metodología de “gestión por procesos”.

3.10.2. Funciones de la Universidad

Las funciones representan la misión fundamental y prioritaria de una universidad en cualquier lugar del mundo, que justifican su existencia y le permiten rendir cuentas a la sociedad.

3.10.2.1. Formación de personas

La función principal de la universidad es “formar hombres y mujeres al servicio de la

sociedad”. Esta formación es de cuatro tipos: a) formación de personas, b) formación de líderes, c) formación de investigadores, d) formación de profesionales.

La Universidad Estatal de Milagro asume en su proyecto educativo el reto de formar profesionales investigadores plenamente convencidos de que “la primera profesión en la que todos debemos graduarnos es la de seres humanos” (Chamalú), así como de promover el Bienestar Universitario.

3.10.2.2. Cultivo de la ciencia

Una universidad es universidad en la medida en que hace ciencia (pura y aplicada) en todas sus unidades académicas, respetando el estatuto científico de las denominadas ciencias nomotéticas o ciencias básicas, cuya misión principal es explicar fenómenos de la naturaleza (físicos, químicos, biológicos, ecológicos y matemáticos) y el de las llamadas ciencias hermenéuticas o ciencias sociales, cuya misión principal es comprender hechos humanos (antropológicos, sociológicos, culturales, políticos, psicológicos, filosóficos, estéticos, éticos y religiosos). Ambos grupos de ciencias se implican mutuamente, por lo cual se requiere conformar equipos de trabajo multidisciplinario, interdisciplinario, transdisciplinario y ecodisciplinario (E.Morín).

La Universidad Estatal de Milagro asume en su proyecto educativo el reto de fortalecer el Departamento de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, formar docentes investigadores e investigadores docentes, conformar equipos disciplinarios e interdisciplinarios de investigación con docentes y estudiantes, y divulgar los resultados y productos de dichas investigaciones por distintos medios, especialmente a través de una revista científica y tecnológica.

3.10.2.3. Servicio a la sociedad

La universidad no existe ni investiga para sí misma, sino para contribuir en forma crítica y creativa a satisfacer las necesidades, aspiraciones y expectativas del conglomerado social, incluidas las demandas del mercado laboral.

La Universidad Estatal de Milagro asume en su proyecto educativo el reto de diseñar y gestionar proyectos de extensión universitaria o vinculación con la colectividad acordes con los requerimientos de su entorno, liderando las políticas nacionales de regionalización del país.

En la actualidad, las notas y funciones de la universidad antes descritas, deben ir acompañadas con las cuatro exigencias fundamentales de la UNESCO a las universidades del Siglo XXI:

- **Pertinencia:** Diseño de planes, programas y proyectos que respondan primero a las necesidades reales de la sociedad y luego a las demandas del mercado.
- **Calidad:** Ofertas educativas y de servicios que cumplan estándares de calidad, nacionales e internacionales, entendiendo por calidad el mejoramiento y la innovación continuos, junto con una gestión por procesos basada en la aplicación permanente de las 4E de la Excelencia: Eficiencia (procesos) – Eficacia (resultados) – Efectividad (impacto) – Ética (responsabilidad).
- **Equidad:** Administración basada en principios éticos, valores humanos y responsabilidad corporativa.
- **Internacionalización:** Vinculación con otras instituciones (educativas, sociales, científicas, etc.), a fin de aunar esfuerzos, integrar recursos y asegurar la calidad de la educación superior ofrecida a la comunidad.

3.11. Perfiles Profesionales por Competencias

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS	
Personal	• Tolerancia • Integridad • Responsabilidad	• Ética • Autonomía • Proactividad
Social	• Comunicación • Respeto al medio ambiente • Identidad cultural	• Versatilidad • Liderazgo • Cultura organizacional • Solidaridad
Intelectual	• Creatividad e innovación • Investigación • Toma de decisiones • Resolución de	- problemas • Pensamiento crítico • Comprensión lectora • Procesamiento de información
Laboral	• Manejo de tecnologías • Emprendimiento • Excelencia y calidad • Dominio de idiomas • Negociación • Trabajo en equipo • Gestión de proyectos	• Formación permanente • Administración del tiempo • Manejo de incertidumbre

Tabla N° 8.

3.11.2 Competencias Genericas

3.11.2.1 Área Salud

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Confianza en sí mismo/a • Pulcritud • Generación de espacios de interacción humana
Social	• Sensibilidad social • Relaciones públicas • Prevención • Responsabilidad
Intelectual	• Observación • Concentración • Procesamiento de datos • Investigación en salud • Interpretación de símbolos • Resolución de problemas biopsicosociales
Laboral	• Motricidad • Diagnóstico e intervención profesional • Control y administración de medicamentos • Calidad en el servicio • Educación en salud • Trabajo en equipos multi e interdisciplinarios • Liderazgo del talento humano • Emprendimiento profesional

Tabla N° 9.

3.11.2.2 Área Social

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Autoestima • Adaptación a nuevas situaciones • Trabajo autónomo • Emprendimiento profesional
Social	• Relaciones humanas • Persuasión • Responsabilidad social y compromiso ciudadano • Respeto a la diversidad multiétnica y pluricultural
Intelectual	• Pensamiento estratégico • Investigación Social • Interpretación de símbolos • Búsqueda de información
Laboral	• Calidad en el servicio • Gestión del talento humano • Aplicación de procesos educativos • Trabajo en equipos multi e interdisciplinarios

Tabla N° 10.

3.11.2.3 Área Técnica

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Aplicación de principios, normas y reglas • Iniciativa • Gestión de recursos • Emprendimiento profesional
Social	• Relaciones públicas • Prevención de riesgos comunitarios
Intelectual	• Aplicación de modelos matemáticos • Resolución de problemas de ingeniería • Pensamiento analítico • Recursividad • Innovación tecnológica • Diseño de parámetros de calidad
Laboral	• Calidad en el servicio • Trabajo bajo presión • Manejo de herramientas y equipos • Planificación del trabajo • Aplicación de estándares de calidad • Gestión del talento humano • Trabajo en equipos multi e interdisciplinarios

Tabla N° 11.

3.11.3 Competencias Específicas

3.11.3.1. Unidad Académica de Ciencias de la Salud

3.11.3.1.1 Licenciatura en Enfermería

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Equilibrio entre trabajo y vida personal • Compromiso • Humanización • Comprensión del entorno • Autonomía profesional • Confidencialidad • Respeto a la individualidad
Social	• Adaptación al cambio • Relaciones interpersonales • Comunicación asertiva en salud
Intelectual	• Aplicación de teorías y modelos de enfermería • Aplicación del proceso de atención de enfermería • Toma de decisiones técnicas • Aplicación de tecnologías específicas • Inducción de procesos • Investigación operativa
Laboral	• Elaboración de planes de cuidado • Organización y control de procedimientos • Gestión de procesos • Gestión de programas de salud • Gestión de recursos • Afrontamiento al stress • Manejo de técnicas de bioseguridad • Cuidado de la historia clínica

Tabla N° 12.

3.11.3.1.2 Licenciatura en Terapia Respiratoria

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Equilibrio entre trabajo y vida personal • Compromiso • Humanización • Comprensión del entorno • Autonomía profesional • Confidencialidad • Respeto a la individualidad
Social	• Adaptación al cambio • Relaciones interpersonales • Comunicación asertiva en salud
Intelectual	• Aplicación de teorías y modelos de enfermería • Aplicación del proceso de atención de enfermería • Toma de decisiones técnicas • Aplicación de tecnologías específicas • Inducción de procesos • Investigación operativa
Laboral	• Elaboración de planes de cuidado • Organización y control de procedimientos • Gestión de procesos • Gestión de programas de salud • Gestión de recursos • Afrontamiento al stress • Manejo de técnicas de bioseguridad • Cuidado de la Historia Clínica

Tabla N° 13.

3.11.3 Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales

3.11.3.1.1 Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Compromiso ético • Resolución de conflictos • Interpretación del lenguaje corporal • Interpretación del lenguaje corporal • Liderazgo administrativo y financiero • Manejo de software administrativo y financiero • Aprendizaje continuo • Emprendimiento de negocios
Social	• Identificación de aspectos éticos y culturales • Establecimiento de relaciones comerciales • Intercomunicación con clientes potenciales y reales • Manejo de inglés técnico • Comunicación administrativa y financiera
Intelectual	• Interpretación de Información financiera y contable • Solución de problemas laborales y tributarios • Optimización de sistemas de información • Administración tecnológica
Laboral	• Administración de riesgos de negocios • Gestión de proyectos • Gestión de Talento Humano • Gestión de Sistema de control financiero administrativo • Planeación estratégica organizacional • Planeación operativa anual • Solución de situaciones en pago y recaudación de impuestos de la organización • Aplicación de herramientas financieras • Análisis de costos • Gestión de recursos Financieros • Gestión del trabajo en equipo • Gestión de planteamiento estratégico, táctico y operativo • Liderazgo organizacional

Tabla N° 14.

3.11.3.2.2. Ingeniería en Marketing

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Análisis de problemas de comercialización • Comunicación Sistémica • Identificación y manejo de clientes • Investigación comercial • Relaciones públicas • Liderazgo y comportamiento organizacional • Aplicación del idioma extranjero • Emprendimiento
Social	• Interacción Comercial • Aplicación de Normas Protocolarias • Mejoramiento de imagen • Inversiones empresariales • Diseño de sistemas de comercialización • Utilización de técnicas de negociación
Intelectual	• Aplicación de técnicas estadísticas • Diseño de estrategias de Marketing • Investigación del comportamiento del consumidor • Investigación de mercado • Elaboración de proyectos de marketing
Laboral	• Manejo de sistemas de información • Selección y Utilización de Aplicaciones Informáticas • Administración de sistemas de información de Marketing • Gestión y técnicas de ventas • Toma de decisiones contables y financieras • Administración de recursos • Análisis contable y financiero

Tabla N° 15.

3.11.3.2.3. Ingeniería Comercial

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Compromiso ético en las relaciones comerciales • Resolución de conflictos interpersonales laborales • Interpretación del lenguaje corporal • Liderazgo administrativo
Social	• Identificación de aspectos éticos y culturales en la organización y el entorno • Relaciones públicas • Comunicación con personas de otras culturas • Compromiso con la calidad • Manejo de lengua extranjera • Comunicación verbal, escrita y gráfica • Análisis y solución de situaciones conflictivas
Intelectual	• Resolución de problemas comerciales • Razonamiento lógico • Argumentación oral y escrita • Formulación y optimización de sistemas de información • Interpretación de información contable y financiera
Laboral	• Administración de riesgos de negocios • Aplicación de herramientas financieras y de imágenes • Planificación y gestión de recursos financieros • Gestión de planteamiento estratégico, táctico y operativo • Planificación y gestión del desarrollo del talento humano en la organización • Liderazgo organizacional • Gestión de sistemas de control administrativo

Tabla N° 16.

3.11.3.2.4. Licenciatura en Gestión Empresarial

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Responsabilidad laboral • Percepción y anticipación de los cambios económicos del país • Propuesta de iniciativas administrativas • Emprendimiento productivo • Optimización del potencial humano
Social	• Uso adecuado de bienes y servicios • Formulación de políticas de desarrollo económico y social • Evaluación de indicadores sociales y económicos del país o región
Intelectual	• Análisis de funciones económicas y financieras gubernamentales y comunitarias • Análisis de presupuestos económico-financieros de los organismos estatales • Análisis del entorno económico de la empresa • Interpretación de resultados económicos y administrativos de la empresa • Investigación de fenómenos económicos, financieros y sociales • Razonamiento lógico y numérico • Generación de proyectos viables
Laboral	• Posicionamiento empresarial en el medio • Afrontamiento de oportunidades de negocios • Diseño de estrategias de organización empresarial • Gestión de proyectos económicos • Manejo de riesgos empresariales • Incorporación de mejor tecnología • Exploración de mercados

Tabla N° 17.

3.11.3.2.5. Economía

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Responsabilidad laboral • Percepción y anticipación de los cambios económicos del país • Propuesta de iniciativas administrativas • Emprendimiento productivo • Optimización del potencial humano
Social	• Uso adecuado de bienes y servicios • Formulación de políticas de desarrollo económico y social • Evaluación de indicadores sociales y económicos del país o región
Intelectual	• Análisis de funciones económicas y financieras gubernamentales y comunitarias • Análisis de presupuestos económico-financieros de los organismos estatales • Análisis del entorno económico de la empresa • Interpretación de resultados económicos y administrativos de la empresa • Investigación de fenómenos económicos, financieros y sociales • Razonamiento lógico y numérico • Generación de proyectos viables
Laboral	• Posicionamiento empresarial en el medio • Afrontamiento de oportunidades de negocios • Diseño de estrategias de organización empresarial • Gestión de proyectos económicos • Manejo de riesgos empresariales • Incorporación de mejor tecnología • Exploración de mercados

Tabla N° 18.

3.11.3.2.6. Licenciatura en Turismo

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
Personal	• Trabajo en contextos Internacionales • Aplicación de normas de protocolo y etiqueta • Aplicación de principios del turismo • Práctica de primeros auxilios
Social	• Comunicación en idioma extranjero • Identificación de la diversidad y multiculturalidad • Valoración del patrimonio cultural • Interrelación con otras personas • Manejo de Instrumentos de comunicación • Gestión de la calidad • Gestión del territorio turístico • Conservación y preservación del medio ambiente
Intelectual	• Solución de problemas Turísticos • Razonamiento crítico • Investigación de marketing turístico • Diseño y Elaboración de proyectos • Análisis de Impactos económicos • Clasificación de destinos turísticos • Análisis de información turística • Interpretación y aplicación de leyes turísticas
Laboral	• Administración de la planta turística • Emprendimiento de negocios turísticos • Planificación de instalaciones turísticas • Identificación y gestión de espacios y destinos turísticos • Gestión de empresas turísticas • Identificación de los procedimientos operativos de la planta turística. Manejo de estrategias y políticas comerciales • Utilización y manejo de recursos geográficos • Planificación y gestión del talento humano • Trabajo en equipos turísticos interdisciplinarios • Utilización de las tecnologías de la información • Análisis de estadísticas

Tabla N° 19.

3.11.3.3. Unidad Académica Ciencias de la Educación y la Comunicación

3.11.3.3.1 Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención: Educación Parvularia

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	Diseño y ejecución de proyectos de vida saludable
	Optimización de ambientes de trabajo y aprendizaje
SOCIAL	Elaboración y aplicación de proyectos educativos
	Organización de la comunidad educativa
	Contextualización del currículo infantil
INTELECTUAL	Vinculación a grupos de trabajo heterogéneos
	Transferencia pedagógica de conocimientos educativos
	Diseño de estrategias de formación y aprendizaje autónomo y permanente
LABORAL	Gestión de recursos didácticos
	Orientación educativa y pedagógica

Tabla N° 20.

3.11.3.3.2. Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención: Cultura Física

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	Resistencia aeróbica y muscular
	Empredimiento deportivo coordinación motriz
	Velocidad de acción Gestión Nutricional
SOCIAL	Diseño de programas de tiempo libre
	Prevención del sedentarismo y la obesidad
	Prevención de lesiones
	Liderazgo en dirección de grupos
INTELLECTUAL	Aplicación de conocimientos anatómicos
	Aplicación de conocimientos biomecánicos
	Diseño de planes didácticos
LABORAL	Diseño y ejecución de eventos
	Planificación gimnástica y aeróbica
	Gestión de recursos Selección y elaboración de materiales
	Orientación del proceso pedagógico

Tabla N° 21.

3.11.3.3.3. Licenciatura en Diseño Gráfico

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	Aplicación del marco legal
	Reconocimiento de la influencia social del diseño
SOCIAL	Expresión de actitudes comunicativas
	Aplicación de estrategias comunicacionales
	Salvaguarda de la identidad cultural
	Reconocimiento y adaptación a los cambios culturales, sociales y artísticos
INTELLECTUAL	Representación gráfica convencional
	Manejo de software de diseño gráfico
	Selección de canales de comunicación
	Aplicación de la investigación al diseño
LABORAL	Creación de diseños corporativos
	Gestión de actividades creativas
	Creación de piezas publicitarias
	Planificación basada en la psicología del consumidor Diseño con materiales reciclados

Tabla N° 22

3.11.3.3.4. Licenciatura en Comunicación Social

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	• Expresión oral y corporal • Liderazgo comunicacional • Emprendimiento • Ética periodística • Resolución de problemas de comunicación • Trabajo autónomo
SOCIAL	• Trabajo en equipos profesionales • Relaciones interpersonales • Liderazgo organizacional • Manejo del inglés básico • Entrevista y redacción
INTELECTUAL	• Creación de programas periodísticos • Aplicación de conocimientos de las ciencias básicas y de la comunicación • Utilización de técnicas para la cobertura de fuentes • Investigación periodística • Actualización permanente • Aplicación de tecnologías comunicacionales a la gestión organizacional • Aplicación del marco jurídico a la comunicación
LABORAL	• Diseño y ejecución de proyectos comunicacionales • Trabajo con principios de justicia social • Utilización de tecnologías de la información • Administración del tiempo • Prevención y evaluación de riesgos de nuevos medios y programas comunicacionales • Evaluación del impacto social de la acción comunicacional • Afrontamiento de riesgos laborales • Trabajo en horarios imprevistos • Administración y evaluación de proyectos organizacionales • Detección de casos y temas para coberturas especiales • Administración del talento humano • Mejoramiento e innovación en procesos administrativos • Detecta oportunidades para emprender nuevos modelos comunicacionales

Tabla N° 23.

3.11.3.3.5. Psicología

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	• Autocuidado • Crítica y Autocrítica • Adaptación estratégica • Predisposición al cambio
SOCIAL	• Defensa de los Derechos Humanos • Administración del talento humano
INTELECTUAL	• Investigación psicológica • Uso de herramientas informáticas
LABORAL	• Emprendimiento • Prevención de problemas Psicosociales • Resolución de problemas Psicopatológicos

Tabla N° 24.

3.11.3.4. Unidad Académica Ciencias de la Ingeniería

3.11.3.4.1. Ingeniería Industrial Mención Mantenimiento

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	- Valoración de las personas - Relaciones humanas industriales - Responsabilidad laboral
SOCIAL	Interacción social
INTELECTUAL	- Liderazgo proactivo - Evaluación de métodos
LABORAL	- Administración y control de la producción - Diseño y evaluación de sistemas de calidad empresarial - Solución de necesidades

Tabla N° 25.

3.11.3.4.2. Ingeniería en Sistemas Computacionales

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	Valoración del talento humano
	Responsabilidad laboral
	Estimación de calidad en el desarrollo de sistemas
SOCIAL	Interacción social
	Liderazgo de equipos
INTELECTUAL	Elaboración de soluciones informáticas
	Aplicación de metodologías de desarrollo de software
	Aplicación de métodos y técnicas de modelaje de datos
	Análisis de tecnologías de redes locales
	Diseño de modelos normalizados de base de datos con sistemas automatizados
	Manejo de base de datos
LABORAL	Diseño y gestión de base de datos
	Gestión de sistemas de información
	Configuración de equipos de redes extensas
	Configuración de servicios de la red
	Administración de sistemas de redes y comunicación de computadoras
	Administración de servidores
	Web, Proxy y servicios FPT

Tabla N° 26.

3.11.3.5. Unidad Académica Educación, Semipresencial y a distancia - Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención: Educación Inicial

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	• Liderazgo y visión de futuro
	• Mediación en procesos de integración
SOCIAL	• Mediación de aprendizajes
	• Servicio comunitario

Tabla N° 27.

3.11.3.5.1. Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención: Educación Básica

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	Gestión del desarrollo personal y profesional
	Práctica de valores humanos Pensamiento creativo
SOCIAL	Adaptación a diversos contextos culturales
	Mediación de conflictos educativos
INTELECTUAL	Interacción social y educativa
	Liderazgo educativo
LABORAL	Actualización permanente
	Diseño de proyectos educativos
	Investigación educativa
	Trabajo Interdisciplinario
	Diseño de estrategias didácticas
	Innovación educativa
	Planificación curricular
	Toma de decisiones educativas

Tabla N° 28.

3.11.3.5.2. Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención: Informática y Programación

CAMPOS / EJES DE FORMACIÓN	COMPETENCIAS
PERSONAL	Pensamiento creativo
	Pensamiento crítico
SOCIAL	Vinculación con comunidades tecnológicas.
	Liderazgo proactivo
INTELECTUAL	Manejo de información
	Actualización permanente
LABORAL	Utilización de TIC'S.
	Diseño y manejo de software específico

Tabla N° 29.

4. Componente Curricular

4.1. Concepto UNEMI de Currículo

Currículo es el proceso de organización sistemática de la educación, que comprende procesos de formación y contenidos de aprendizaje, así como metodologías de trabajo y sistemas de evaluación, con el fin de conseguir eficazmente los fines educativos de la institución.

En UNEMI se entiende el currículo como el conjunto de componentes de formación y aprendizaje en relación sistémica, que permite a los/las estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa universitaria comprender la complejidad de la vida y transformar la realidad personal, social y natural a la luz de la visión, misión, valores e intencionalidades educativas propuestos en el Modelo Educativo de la Universidad.

Los dos primeros componentes (formación y aprendizaje) constituyen el núcleo más esencial del currículo y son medios para alcanzar la comprensión, que posibilita la transformación del mundo de manera comprometida. La formación se refiere al crecimiento armónico del ser humano. El aprendizaje se orienta al saber, es decir, al desarrollo de habilidades y a la adquisición de conocimientos para la intervención social y profesional.

Los otros dos componentes (comprensión y transformación) señalan las intencionalidades últimas del currículo: comprender la vida, la ciencia, la historia, el universo para transformar la realidad. En efecto, la comprensión tiene que ver con la construcción de una visión profunda y abarcadora de la realidad en sus múltiples dimensiones; posibilita la lucidez necesaria para evitar caer en el error y la ilusión. La transformación genera cambios significativos a nivel personal, social, espiritual, político y cultural en el entorno vital.

4.2. Características Curriculares

El Currículo de UNEMI es:

Abierto, porque es una construcción conjunta en la que han participado varios



miembros de la institución; contribuye además a mantener un espíritu reflexivo y crítico frente a los constantes cambios de la realidad socio-cultural y educativa.

Consensuado, porque es producto de la toma conjunta de decisiones y acuerdos de los equipos de rediseño curricular.

Contextualizado, porque responde a las necesidades concretas de la realidad global y local en la que se halla inmersa la Universidad.

Flexible, porque es ajustable a las necesidades de la comunidad y del medio, tomando en cuenta la variable de incertidumbre.

Hipotético, porque está sujeto permanentemente a experimentación, investigación y construcción crítico-creativa.

Humanista, porque los procesos y contenidos de aprendizaje formales y no formales se orientan a la formación de la persona desde el reconocimiento de su dignidad humana, el respeto a sus derechos y el mejoramiento de su calidad de vida.

Ético, porque promueve la equidad y la práctica de valores en todos sus estamentos.

Holístico, porque se orienta a la formación integral, armónica y multidimensional de las personas que conforman la comunidad educativa universitaria.

Sistémico, porque integra en forma inter y transdisciplinaria espiritualidad, visión, misión, valores, intencionalidades, perfiles, metodologías, habilidades, conocimientos y vivencias.

Procesual, porque respeta los ritmos de desarrollo, los estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Competencial, porque posibilita el desarrollo de habilidades múltiples (espirituales, psicológicas, cognitivas, comunicativas, sociales, físicas etc.).

Innovador, porque busca y potencializa autenticidad, originalidad, creatividad y actualización permanentes, sin limitarse a seguir haciendo más de lo mismo.

Significativo, porque vela por la calidad de la formación y del aprendizaje en todos los niveles.

4.3 Redes Sistémicas Macrocurriculares

4.3.1 Red Sistémica Institucional

La Red Sistémica Institucional es el principal componente macrocurricular de la Universidad mediante el cual se estructura la propuesta educativa de la misma contenida en once eventos simultáneos, que aseguran la formación holística por competencias de los estudiantes en cuatro campos principales: personal, social, intelectual y laboral.

	EVENTO 1	EVENTO 2	EVENTO 3	EVENTO 4
PROCESOS ESTRUCTURALES	SUBPROCESOS	CAMPOS DE FORMACIÓN	MACRO COMPETENCIAS	INTENCIONALIDADES
PERSONALES	BIOPSIQUICOS ÉTICO - VALORATIVOS ESPIRITUALES ESTÉTICOS	FORMACIÓN HUMANA	APRENDER Y SABER SER	• Formación de profesionales con ética, responsabilidad social y sensibilidad humana. • Desarrollo de una cultura física - nutricional para generar un nuevo estilo de vida. • Desarrollo de cultura de evaluación en todas sus formas.
SOCIALES	COMUNICATIVOS SOCIO-AFECTIVOS DEMOCRÁTICOS ECOLÓGICOS	FORMACIÓN SOCIAL	APRENDER Y SABER CONVIVIR	• Formación de profesionales con identidad nacional. • Compromiso institucional para la protección del medio ambiente. • Formación de profesionales solidarios. • Desarrollo de proyectos comunitarios. • Difusión y fortalecimiento de culturas ancestrales.
INTELECTUALES	COGNITIVOS COGNOSCITIVOS INVESTIGATIVOS INFORMÁTICOS	FORMACIÓN CIENTÍFICA	APRENDER Y SABER CONOCER	• Formación de personas y profesionales creativos e innovadores. • Capacitación permanente de la comunidad universitaria. • Fortalecimiento de la investigación. • Desarrollo de la producción intelectual.
LABORALES	TECNOLÓGICOS ORGANIZACIONALES EMPRESARIALES PRODUCTIVOS	FORMACIÓN PROFESIONAL	APRENDER Y SABER HACER	• Formación de profesionales emprendedores. • Generación de cultura organizacional sistémica. • Desarrollo de unidades de producción y transferencia tecnológica. • Formación de personas y profesionales competentes y proactivos. • Formación de personas y profesionales autónomos, creativos.
				• Formación de personas y profesionales con habilidad de adaptación en diversos contextos.

Tabla N° 30.

EVENTO 5		EVENTO 6
CONTEXTO		COMPETENCIAS BÁSICAS
GLOBAL	LOCAL	
- Facilidad de acceso a las TICS. - Desconocimiento de las normas y acuerdos para preservar el patrimonio cultural.	- Mayor comprometimiento de los miembros de la Institución. - Inseguridad ciudadana.	TOLERANCIA INTEGRIDAD RESPETO ÉTICA AUTONOMÍA PROACTIVIDAD
- Insuficientes políticas medio ambientales. - Deforestación indiscriminada. - Fundamentalismo ideológico. - Inequidad en la distribución de la riqueza. - Oportunidades de estudio en otros países. - Participación en redes sociales.	- Insuficiente vinculación con la colectividad. - Situación económica precaria. - Poca difusión de la Cultura ancestral. - Inestabilidad política del país. - Inseguridad social. - Gratuidad de la educación. - Influencia de los medios de comunicación.	COMUNICACIÓN RESPETO AL MEDIO AMBIENTE IDENTIDAD CULTURAL VERSATILIDAD LIDERAZGO CULTURA ORGANIZACIONAL SOLIDARIDAD
- Concentración de Centros de Educación Superior en las principales urbes. - Incremento de la investigación en todos los campos.	- Poca motivación y formación en investigación. - Planes y programas rígidos. - Deserción y repitencia estudiantil. - Deficiente preparación pedagógica de los docentes. - Año sabático. - Existencia de mayor presupuesto para investigación. - Elevado porcentaje de docentes no titulares.	CREATIVIDAD E INNOVACIÓN INVESTIGACIÓN TOMA DE DECISIONES RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS PENSAMIENTO CRÍTICO COMPRENSIÓN LECTORA PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
- Desempleo global. - Proliferación de carreras. - Nuevas tecnologías. - Formación basada en competencias. Planificación estratégica y prospectiva	- Asesoramiento y consultoría a instituciones públicas y privadas. - Desempleo y subempleo. - Convenios nacionales e internacionales. - Evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad por parte de organismos nacionales e internacionales. - Demanda de profesionales competentes. - Incentivos para mejoramiento profesional. - Migración y fuga de cerebros.	MANEJO DE TECNOLOGÍAS EXCELENCIA Y CALIDAD DOMINIO DE IDIOMAS NEGOCIACIÓN TRABAJO EN EQUIPO GESTIÓN DE PROYECTOS FORMACIÓN PERMANENTE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO MANEJO DE INCERTIDUMBRE

Tabla N° 31.

EVENTO 7	EVENTO 8
DESEMPEÑOS BÁSICOS	ESTÁNDARES BÁSICOS
DCB: Documento de Competencias Básicas	DCB: Documento de Competencias Básicas
DCB: Documento de Competencias Básicas	DCB: Documento de Competencias Básicas
DCB: Documento de Competencias Básicas	DCB: Documento de Competencias Básicas
DCB: Documento de Competencias Básicas	DCB: Documento de Competencias Básicas

Tabla N° 32.

EVENTO 9	EVENTO 10
DESEMPEÑOS BÁSICOS	METODOLOGÍAS GENERALES
DCB: Documento de Competencias Básicas	PPV: Proyecto Personal de Vida EDC: Estudio de Caso RDC: Reunión de Clase MUF: Multifacto
DCB: Documento de Competencias Básicas	APC: Aprendizaje Cooperativo DBD: Debate Dirigido COL: Comprensión Lectora M3P: Método de las 3 P (Preguntas- Problemas-Proyectos).
DCB: Documento de Competencias Básicas	MTF: Mentefacto ANS: Análisis Sistemático PDI: Procesamiento de Información PPA: Proyecto Pedagógico de Aula
DCB: Documento de Competencias Básicas	TEE: Trabajo Eficiente en Equipo TDE: Técnicas de Estudio TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación. EDL: Estilos de Liderazgo SML: Método de Simulación MDA: Método de Administración

Tabla N° 33.

EVENTO 11					
SISTEMA UNEMI DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN (SUEP)					
CRITERIOS	POLÍTICAS	FORMAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS	INFORMES
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP

Tabla N° 34.

4.3.1.1 Red Sistémica de Ciencias de la Salud

EVENTO 1		EVENTO 2	EVENTO 3	EVENTO 4
PROCESOS/EJES ESTRUCTURALES	SUB PROCESOS	CAMPOS/EJES DE FORMACION	MACRO COMPETENCIAS	INTENCIONALIDADES
PERSONALES	• Biopsíquicos • Ético-valorativos • Espirituales • Estéticos	• Formación Humana (Humanístico)	Aprender y Saber Ser	• La formación de profesionales integrales con alto espíritu crítico y creativo, humanistas con valores éticos comprometidos con el desarrollo sustentable del país.
SOCIALES	• Comunicativos • Socio-afectivos • Democráticos • Ecológicos	• Formación Social (Servicio comunitario/ Pasantías)	Aprender y Saber convivir	• La formación de profesionales con capacidad de liderazgo en la ejecución y desarrollo de proyectos de gestión y asesoría empresarial.
INTELECTUALES	• Cognitivos • Cognoscitivos • Investigativos • Informáticos	• Formación Científica (Básica, Profesional)	Aprender y Saber Conocer	• La formación de profesionales emprendedores capaces de resolver problemas administrativos, financieros y sociales del ámbito empresarial.
LABORALES	• Tecnológicos • Organizacionales • Empresariales • Productivos	• Formación Profesional (Optativa)	Aprender y Saber Hacer	• La formación de profesionales competentes, productivos, innovadores que contribuyan al desarrollo empresarial del mundo globalizado.

Tabla N° 35.

EVENTO 5		EVENTO 6
CONTEXTO		COMPETENCIAS GENÉRICAS
GLOBAL	LOCAL	
P E R S O N A L • Modernización tecnológica y globalización económica (+) • Crisis de valores (-) • Intercambio cultural (+) • Libertad de pensamiento y práctica religiosa (+) • Equidad de género (+) • Prestigio profesional (+) • Bioética (+) • Consumismo (-) • Deshumanización (-)	• Reformas educativas constantes (+ -) • Cambios en los sistemas de ingreso a las universidades (+ -) • Corrupción (-) • Facismo (-) • Viveza criolla (-) • Dependencia (-) • Identidad de género (+) • Nuevos estilos de vida (+-) • Desarrollo de valores (+) • Impuntualidad (-)	☐ Autoestima ☐ Adaptación a nuevas situaciones. ☐ Trabajo autónomo ☐ Emprendimiento profesional
S O C I A L • Acceso a Internet (+-) • Sensibilidad social (+) • Interculturalidad (+) • Heterogeneidad del educando (+) • Conciencia ecológica (+) • Tolerancia a diferencias (+-) • Legislación más incluyente (+) • Cambio climático (-) • Fenómenos naturales adversos(-) • Racismo (-) • Violencia social (-) • Transición demográfica (+)	• Inculturación (+ -) • Incertidumbre e inestabilidad política y social (-) • Presión social (-) • Tolerancia a las diferencias (+ -) • Legislación incluyente (+ -) • Embarazos a edades tempranas (-) • Sentido del humor (+) • Pobreza(-) • Analfabetismo (-) • Violencia social (-) • Diversificación de la cultura alimentaria (+) • Migración (+ -) • Acceso a la educación gratuita (+) • Inclusión educativa (+-) • Derechos culturales individuales y colectivos (+-)	☐ Relaciones humanas ☐ Persuasión ☐ Responsabilidad social y compromiso ciudadano ☐ Respeto a la diversidad multiétnica y pluricultural.
I N T E L E C T U A L • Universalidad del conocimiento (+) • Acceso a la tecnología (+) • Biotecnología (+) • Mayor número de profesionales de cuarto nivel (+) • Mayor exigencia de formación de quinto nivel. (+)	• Limitada producción científica (-) • Estudiantes con mayor acceso a la información y con destrezas en el manejo tecnológico (+) • Falta de recursos para la investigación (-) • Problemas de aprendizaje por déficit nutricionales (-) • Deficiencia en técnicas y hábitos de estudio y aprendizaje (-) • Migración de profesionales (fuga y desperdicio de cerebros) (+ -)	☐ Pensamiento estratégico ☐ Investigación Social ☐ Interpretación de símbolos ☐ Búsqueda de información
L A B O R A L • Libre ejercicio profesional (+) • Falta de fuentes de empleo (-) • Crisis económica mundial (-) • Productos y servicios de alta calidad y bajo costo. (+) • Desequilibrio entre oferta y demanda profesional (-) • Alta competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Falta de homologación de títulos profesionales (-)	• Bajos presupuestos para la educación (-) • Convenios y pasantías (+) • Transferencia tecnológica costosa (-) • Desempleo y subempleo (-) • Oportunidades de especialización (+) • Ausencia de respuestas de la universidad a las necesidades del país (-) • Competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Diferencia en calidad y calidez en la educación pública y privada (+-) • Dominio de las NTics (+)	☐ Calidad de servicio ☐ Gestión del talento Humano ☐ Aplicación de procesos educativos. ☐ Trabajo en equipos multi e interdisciplinarios.

Tabla N° 36.

EVENTO 7		EVENTO 8	
DESEMPEÑOS GENÉRICOS Documento de Competencias Genéricas (DCG)		ESTÁNDARES Documento de Competencias Genéricas (DCG)	
P E R S O N A L	DCG		DCG
S O C I A L	DCG		DCG
I N T E L E C T U A L	DCG		DCG
L A B O R A L	DCG		DCG

Tabla N° 37.

EVENTO 9		EVENTO 10	
DESEMPEÑOS		METODOLOGÍAS GENERALES	
P E R S O N A L	DCG		• M. PSICOPEDAGÓGICO
S O C I A L	DCG		•
I N T E L E C T U A L	DCG		• M. CLÍNICO • M. BIOESTADÍSTICO
L A B O R A L	DCG		• M. ATENCIÓN DE ENFERMERÍA • M. EPIDEMIOLÓGICO

Tabla N° 38.

EVENTO 11					
SISTEMA UNEMI DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN(SUEP)					
CRITERIOS	POLÍTICAS	FORMAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS	INFORMES
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP

Tabla N° 39.

4.3.1.2 Red Sistémica de Ciencias Administrativas y Comerciales

EVENTO 1		EVENTO 2	EVENTO 3	EVENTO 4
PROCESOS/EJES ESTRUCTURALES	SUB PROCESOS	CAMPOS/EJES DE FORMACIÓN	MACRO COMPETENCIAS	INTENCIONALIDADES
PERSONALES	• Biopsíquicos • Ético-valorativos • Espirituales • Estéticos	• Formación Humana (Humanístico).	Aprender y Saber Ser	• La formación de profesionales integrales con alto espíritu crítico y creativo, humanistas con valores éticos comprometidos con el desarrollo sustentable del país.
SOCIALES	• Comunicativos • Socio-afectivos • Democráticos • Ecológicos	• Formación Social (Servicio comunitario/Pasantías)	Aprender y Saber convivir	• La formación de profesionales con capacidad de liderazgo en la ejecución y desarrollo de proyectos de gestión y asesoría empresarial.
INTELECTUALES	• Cognitivos • Cognoscitivos • Investigativos • Informáticos	• Formación Científica (Básica, Profesional)	Aprender y Saber Conocer	• La formación de profesionales emprendedores capaces de resolver problemas administrativos, financieros y sociales del ámbito empresarial.
LABORALES	• Tecnológicos • Organizacionales • Empresariales • Productivos	• Formación Profesional (Optativa)	Aprender y Saber Hacer	• La formación de profesionales competentes, productivos, innovadores que contribuyan al desarrollo empresarial del mundo globalizado.

Tabla N° 40.

EVENTO 5			EVENTO 6
CONTEXTO			COMPETENCIAS GENÉRICAS
GLOBAL		LOCAL	
P E R S O N A L	• Modernización tecnológica y globalización económica (+) • Crisis de valores (-) • Intercambio cultural (+) • Libertad de pensamiento y práctica religiosa (+) • Equidad de género (+) • Prestigio profesional (+) • Bioética (+) • Consumismo (-) • Deshumanización (-)	• Reformas educativas constantes (+ -) • Cambios en los sistemas de ingreso a las universidades (+ -) • Corrupción (-) • Facilismo (-) • Viveza criolla (-) • Dependencia (-) • Identidad de género (+) • Nuevos estilos de vida (+-) • Desarrollo de valores (+) • Impuntualidad (-)	☐ Autoestima ☐ Adaptación a nuevas situaciones. ☐ Trabajo autónomo ☐ Emprendimiento profesional
S O C I A L	• Acceso a Internet (+-) • Sensibilidad social (+) • Interculturalidad (+) • Heterogeneidad del educando (+) • Conciencia ecológica (+) • Tolerancia a diferencias (+-) • Legislación más incluyente (+) • Cambio climático (-) • Fenómenos naturales adversos(-) • Racismo (-) • Violencia social (-) • Transición demográfica (+)	• Inculturación (+ -) • Incertidumbre e inestabilidad política y social (-) • Presión social (-) • Tolerancia a las diferencias (+ -) • Legislación incluyente (+ -) • Embarazos a edades tempranas (-) • Sentido del humor (+) • Pobreza(-) • Analfabetismo (-) • Violencia social (-) • Diversificación de la cultura alimentaria (+) • Migración (+ -) • Acceso a la educación gratuita (+) • Inclusión educativa (+-) • Derechos culturales individuales y colectivos (+-)	☐ Relaciones humanas ☐ Persuasión ☐ Responsabilidad social y compromiso ciudadano ☐ Respeto a la diversidad multiétnica y pluricultural.
I N T E L E C T U A L	• Universalidad del conocimiento (+) • Acceso a la tecnología (+) • Biotecnología (+) • Mayor número de profesionales de cuarto nivel (+) • Mayor exigencia de formación de quinto nivel. (+)	• Limitada producción científica (-) • Estudiantes con mayor acceso a la información y con destrezas en el manejo tecnológico (+) • Falta de recursos para la investigación (-) • Problemas de aprendizaje por déficit nutricionales (-) • Deficiencia en técnicas y hábitos de estudio y aprendizaje (-) • Migración de profesionales (fuga y desperdicio de cerebros) (+ -)	☐ Pensamiento estratégico ☐ Investigación Social ☐ Interpretación de símbolos ☐ Búsqueda de información
L A B O R A L	• Libre ejercicio profesional (+) • Falta de fuentes de empleo (-) • Crisis económica mundial (-) • Productos y servicios de alta calidad y bajo costo. (+) • Desequilibrio entre oferta y demanda profesional (-) • Alta competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Falta de homologación de títulos profesionales (-)	• Bajos presupuestos para la educación (-) • Convenios y pasantías (+) • Transferencia tecnológica costosa (-) • Desempleo y subempleo (-) • Oportunidades de especialización (+) • Ausencia de respuestas de la universidad a las necesidades del país (-) • Competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Diferencia en calidad y calidez en la educación pública y privada (+-) • Dominio de las NTics (+)	☐ Calidad de servicio ☐ Gestión del talento Humano ☐ Aplicación de procesos educativos. ☐ Trabajo en equipos multi e interdisciplinarios.

Tabla N° 41.

EVENTO 7		EVENTO 8
DESEMPEÑOS GENÉRICOS Documento de Competencias Genéricas (DCG)		ESTÁNDARES Documento de Competencias Genéricas (DCG)
PERSONALES	DCG	DCGI
SOCIALES	DCG	DCGI
INTELECTUALES	DCG	DCGI
LABORALES	DCG	DCGI

Tabla N° 42.

EVENTO 9		EVENTO 10
DESEMPEÑOS		METODOLOGÍAS GENERALES
PERSONALES	DCG	.
SOCIALES	DCG	.JUEGO DE NEGOCIOS
INTELECTUALES	DCG	.PLANES DE NEGOCIOS
LABORALES	DCG	.METODOLOGÍA DE DESARROLLO DEL PRODUCTO

Tabla N° 43.

EVENTO 11					
SISTEMA UNEMI DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN (SUEP)					
CRITERIOS	POLÍTICAS	FORMAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS	INFORMES
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP

Tabla N° 44.

4.3.1.3 Red Sistémica de Ciencias de la Educación y la Comunicación

EVENTO 1		EVENTO 2	EVENTO 3	EVENTO 4
PROCESOS/EJES ESTRUCTURALES	SUB PROCESOS	CAMPOS/EJES DE FORMACION	MACRO COMPETENCIAS	INTENCIONALIDADES
PERSONALES	• Biopsíquicos • Ético-valorativos • Espirituales • Estéticos	• Formación Humana (Humanístico).	Aprender y Saber Ser	• La formación de profesionales integrales con alto espíritu crítico y creativo, humanistas con valores éticos comprometidos con el desarrollo sustentable del país.
SOCIALES	• Comunicativos • Socio-afectivos • Democráticos • Ecológicos	• Formación Social (Servicio comunitario/ Pasantías)	Aprender y Saber convivir	• La formación de profesionales con capacidad de liderazgo en la ejecución y desarrollo de proyectos de gestión y asesoría empresarial.
INTELECTUALES	• Cognitivos • Cognoscitivos • Investigativos • Informáticos	• Formación Científica (Básica, Profesional)	Aprender y Saber Conocer	• La formación de profesionales emprendedores capaces de resolver problemas administrativos, financieros y sociales del ámbito empresarial.
LABORALES	• Tecnológicos • Organizacionales • Empresariales • Productivos	• Formación Profesional (Optativa)	Aprender y Saber Hacer	• La formación de profesionales competentes, productivos, innovadores que contribuyan al desarrollo empresarial del mundo globalizado.

Tabla N° 45.

EVENTO 5			EVENTO 6
CONTEXTO			COMPETENCIAS GENÉRICAS
GLOBAL		LOCAL	
P E R S O N A L	• Modernización tecnológica y globalización económica (+) • Crisis de valores (-) • Intercambio cultural (+) • Libertad de pensamiento y práctica religiosa (+) • Equidad de género (+) • Prestigio profesional (+) • Bioética (+) • Consumismo (-) • Deshumanización (-)	• Reformas educativas constantes (+ -) • Cambios en los sistemas de ingreso a las universidades (+ -) • Corrupción (-) • Facilismo (-) • Viveza criolla (-) • Dependencia (-) • Identidad de género (+) • Nuevos estilos de vida (+-) • Desarrollo de valores (+) • Impuntualidad (-)	☐ Autoestima ☐ Adaptación a nuevas situaciones. ☐ Trabajo autónomo ☐ Emprendimiento profesional
S O C I A L	• Acceso a Internet (+-) • Sensibilidad social (+) • Interculturalidad (+) • Heterogeneidad del educando (+) • Conciencia ecológica (+) • Tolerancia a diferencias (+-) • Legislación más incluyente (+) • Cambio climático (-) • Fenómenos naturales adversos(-) • Racismo (-) • Violencia social (-) • Transición demográfica (+)	• Inculturación (+ -) • Incertidumbre e inestabilidad política y social (-) • Presión social (-) • Tolerancia a las diferencias (+ -) • Legislación incluyente (+ -) • Embarazos a edades tempranas (-) • Sentido del humor (+) • Pobreza(-) • Analfabetismo (-) • Violencia social (-) • Diversificación de la cultura alimentaria (+) • Migración (+ -) • Acceso a la educación gratuita (+) • Inclusión educativa (+-) • Derechos culturales individuales y colectivos (+-)	☐ Relaciones humanas ☐ Persuasión ☐ Responsabilidad social y compromiso ciudadano ☐ Respeto a la diversidad multiétnica y pluricultural.
I N T E L E C T U A L	• Universalidad del conocimiento (+) • Acceso a la tecnología (+) • Biotecnología (+) • Mayor número de profesionales de cuarto nivel (+) • Mayor exigencia de formación de quinto nivel. (+)	• Limitada producción científica (-) • Estudiantes con mayor acceso a la información y con destrezas en el manejo tecnológico (+) • Falta de recursos para la investigación (-) • Problemas de aprendizaje por déficit nutricionales (-) • Deficiencia en técnicas y hábitos de estudio y aprendizaje (-) • Migración de profesionales (fuga y desperdicio de cerebros) (+ -)	☐ Pensamiento estratégico ☐ Investigación Social ☐ Interpretación de símbolos ☐ Búsqueda de información
L A B O R A L	• Libre ejercicio profesional (+) • Falta de fuentes de empleo (-) • Crisis económica mundial (-) • Productos y servicios de alta calidad y bajo costo. (+) • Desequilibrio entre oferta y demanda profesional (-) • Alta competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Falta de homologación de títulos profesionales (-)	• Bajos presupuestos para la educación (-) • Convenios y pasantías (+) • Transferencia tecnológica costosa (-) • Desempleo y subempleo (-) • Oportunidades de especialización (+) • Ausencia de respuestas de la universidad a las necesidades del país (-) • Competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Diferencia en calidad y calidez en la educación pública y privada (+-) • Dominio de las NTics (+)	☐ Calidad de servicio ☐ Gestión del talento Humano ☐ Aplicación de procesos educativos. ☐ Trabajo en equipos multi e interdisciplinarios.

Tabla N° 46.

EVENTO 7		EVENTO 8
DESEMPEÑOS GENÉRICOS Documento de Competencias Genéricas (DCG)		ESTÁNDARES Documento de Competencias Genéricas (DCG)
PERSONALES	DCG	DCG
SOCIALES	DCG	DCG
INTELECTUALES	DCG	DCG
LABORALES	DCG	DCG

Tabla N° 47.

EVENTO 9		EVENTO 10
DESEMPEÑOS		METODOLOGÍAS GENERALES
PERSONALES	DCG	• SENSIBILIZACIÓN Y ATENCIÓN
SOCIALES	DCG	• ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL MEDIO • MÉTODO DE LA COMUNICACIÓN ESCRITA, GRÁFICA Y AUDIOVISUAL • MÉTODOS QUE ASEGURAN EL HABLA • MÉTODO LÚDICO
INTELECTUALES	DCG	• ERROR DIDACTICO • MÉTODO PSICOESTADÍSTICO • MÉTODO SISTÉMICO DEL DISEÑO GRÁFICO
LABORALES	DCG	• MÉTODO CLÍNICO • MÉTODO DEL EJERCICIO RIGOROSANTE REGLAMANTADO

Tabla N° 48.

EVENTO 11					
SISTEMA UNEMI DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN(SUE)					
CRITERIOS	POLÍTICAS	FORMAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS	INFORMES
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP

Tabla N° 49.

4.3.1.4 Red Sistémica de Educación Semipresencial y a Distancia

EVENTO 1		EVENTO 2	EVENTO 3	EVENTO 4
PROCESOS/EJES ESTRUCTURALES	SUB PROCESOS	CAMPOS/EJES DE FORMACION	MACRO COMPETECIAS	INTENCIONALIDADES
PERSONALES	-Biopsíquicos -Ético-valorativos -Espirituales -Estéticos	-Formación Humana (Humanístico).	Aprender y Saber Ser	-La formación de profesionales integrales con alto espíritu crítico y creativo, humanistas con valores éticos comprometidos con el desarrollo sustentable del país.
SOCIALES	-Comunicativos -Socio-afectivos -Democráticos -Ecológicos	-Formación Social (Servicio comunitario/Pasantías)	Aprender y Saber convivir	-La formación de profesionales con capacidad de liderazgo en la ejecución y desarrollo de proyectos de gestión y asesoría empresarial.
INTELECTUALES	-Cognitivos -Cognoscitivos -Investigativos -Informáticos	-Formación Científica (Básica, Profesional)	Aprender y Saber Conocer	-La formación de profesionales emprendedores capaces de resolver problemas administrativos, financieros y sociales del ámbito empresarial.
LABORALES	-Tecnológicos -Organizacionales -Empresariales -Productivos	Formación Profesional (Optativa)	Aprender y Saber Hacer	-La formación de profesionales competentes, productivos, innovadores que contribuyan al desarrollo empresarial del mundo globalizado.

Tabla N° 50.

EVENTO 5			EVENTO 6
CONTEXTO			COMPETENCIAS GENÉRICAS
GLOBAL	LOCAL		
P E R S O N A L	• Modernización tecnológica y globalización económica (+) • Crisis de valores (-) • Intercambio cultural (+) • Libertad de pensamiento y práctica religiosa (+) • Equidad de género (+) • Prestigio profesional (+) • Bioética (+) • Consumismo (-) • Deshumanización (-)	• Reformas educativas constantes (+ -) • Cambios en los sistemas de ingreso a las universidades (+ -) • Corrupción (-) • Facilismo (-) • Viveza criolla (-) • Dependencia (-) • Identidad de género (+) • Nuevos estilos de vida (+-) • Desarrollo de valores (+) • Impuntualidad (-)	☐ Autoestima ☐ Adaptación a nuevas situaciones. ☐ Trabajo autónomo ☐ Emprendimiento profesional
S O C I A L	• Acceso a Internet (+-) • Sensibilidad social (+) • Interculturalidad (+) • Heterogeneidad del educando (+) • Conciencia ecológica (+) • Tolerancia a diferencias (+-) • Legislación más incluyente (+) • Cambio climático (-) • Fenómenos naturales adversos(-) • Racismo (-) • Violencia social (-) • Transición demográfica (+)	• Inculturación (+ -) • Incertidumbre e inestabilidad política y social (-) • Presión social (-) • Tolerancia a las diferencias (+ -) • Legislación incluyente (+ -) • Embarazos a edades tempranas (-) • Sentido del humor (+) • Pobreza(-) • Analfabetismo (-) • Violencia social (-) • Diversificación de la cultura alimentaria (+) • Migración (+ -) • Acceso a la educación gratuita (+) • Inclusión educativa (+-) • Derechos culturales individuales y colectivos (+-)	☐ Relaciones humanas ☐ Persuasión ☐ Responsabilidad social y compromiso ciudadano ☐ Respeto a la diversidad multiétnica y pluricultural.
I N T E L E C T U A L	• Universalidad del conocimiento (+) • Acceso a la tecnología (+) • Biotecnología (+) • Mayor número de profesionales de cuarto nivel (+) • Mayor exigencia de formación de quinto nivel. (+)	• Limitada producción científica (-) • Estudiantes con mayor acceso a la información y con destrezas en el manejo tecnológico (+) • Falta de recursos para la investigación (-) • Problemas de aprendizaje por déficit nutricionales (-) • Deficiencia en técnicas y hábitos de estudio y aprendizaje (-) • Migración de profesionales (fuga y desperdicio de cerebros) (+ -)	☐ Pensamiento estratégico ☐ Investigación Social ☐ Interpretación de símbolos ☐ Búsqueda de información
L A B O R A L	• Libre ejercicio profesional (+) • Falta de fuentes de empleo (-) • Crisis económica mundial (-) • Productos y servicios de alta calidad y bajo costo. (+) • Desequilibrio entre oferta y demanda profesional (-) • Alta competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Falta de homologación de títulos profesionales (-)	• Bajos presupuestos para la educación (-) • Convenios y pasantías (+) • Transferencia tecnológica costosa (-) • Desempleo y subempleo (-) • Oportunidades de especialización (+) • Ausencia de respuestas de la universidad a las necesidades del país (-) • Competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Diferencia en calidad y calidez en la educación pública y privada (+-) • Dominio de las NTics (+)	☐ Calidad de servicio ☐ Gestión del talento Humano ☐ Aplicación de procesos educativos. ☐ Trabajo en equipos multi e interdisciplinarios.

Tabla N° 51.

EVENTO 7		EVENTO 8	
DESEMPEÑOS GENÉRICOS		ESTÁNDARES	
Documento de Competencias Genéricas (DCG)		Documento de Competencias Genéricas (DCG)	
PERSONAL			DCG
SOCIAL	DCG		DCG
INTELLECTUAL	DCG		DCG
LABORAL	DCG		DCG
SOCIAL	DCG		
INTELLECTUAL	DCG		• M. CLÍNICO
LABORAL	DCG		• M. ATENCIÓN DE ENFERMERÍA • M. EPIDEMIOLOGICO

Tabla N° 52.

EVENTO 9		EVENTO 10	
DESEMPEÑOS		METODOLOGÍAS GENERALES	
PERSONAL	DCG		• M. PSICOPE-AGÓGICO
SOCIAL	DCG		
INTELLECTUAL	DCG		• M. CLÍNICO • M. BIOESTADÍSTICO
LABORAL	DCG		• M. ATENCIÓN DE ENFERMERÍA • M. EPIDEMIOLOGICO

Tabla N° 53.

EVENTO 11					
SISTEMA UNEMI DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN(SUEP)					
CRITERIOS	POLÍTICAS	FORMAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS	INFORM
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP

Tabla N° 54.

4.3.1.5. Red Sistémica de Ciencias de la Ingeniería

EVENTO 1		EVENTO 2	EVENTO 3	EVENTO 4
PROCESOS/EJES ESTRUCTURALES	SUB PROCESOS	CAMPOS/EJES DE FORMACION	MACRO COMPETENCIAS	INTENCIONALIDADE
PERSONALES	-Biopsíquicos -Ético-valorativos -Espirituales -Estéticos	-Formación Humana (Humanístico).	Aprender y Saber Ser	-La formación de profesionales integrales con alto espíritu crítico creativo, humanistas o valores éticos comprometidos con el desarrollo sustentable del país.
SOCIALES	-Comunicativos -Socio-afectivos -Democráticos -Ecológicos	-Formación Social (Servicio comunitario/ Pasantías)	Aprender y Saber convivir	-La formación de profesionales con capacidad de liderazgo en la ejecución y desarrollo de proyectos de gestión y asesoría empresarial.
INTELECTUALES	-Cognitivos -Cognoscitivos -Investigativos -Informáticos	-Formación Científica (Básica, Profesional)	Aprender y Saber Conocer	-La formación de profesionales emprendedores capaces de resolver problemas administrativos, financieros y sociales en el ámbito empresarial.
LABORALES	-Tecnológicos -Organizacionales -Empresariales -Productivos	Formación Profesional (Optativa)	Aprender y Saber Hacer	-La formación de profesionales competentes, productivos, innovadores que contribuyan al desarrollo empresarial del mundo globalizado.

Tabla N° 55.

EVENTO 5			EVENTO 6
CONTEXTO			COMPETENCIAS GENÉRICAS
GLOBAL		LOCAL	
PERSONAL	• Modernización tecnológica y globalización económica (+) • Crisis de valores (-) • Intercambio cultural (+) • Libertad de pensamiento y práctica religiosa (+) • Equidad de género (+) • Prestigio profesional (+) • Bioética (+) • Consumismo (-) • Deshumanización (-)	• Reformas educativas constantes (+ -) • Cambios en los sistemas de ingreso a las universidades (+ -) • Corrupción (-) • Facilismo (-) • Viveza criolla (-) • Dependencia (-) • Identidad de género (+) • Nuevos estilos de vida (+-) • Desarrollo de valores (+) • Impuntualidad (-)	☐ Autoestima ☐ Adaptación a nuevas situaciones. ☐ Trabajo autónomo ☐ Emprendimiento profesional
	• Acceso a Internet (+-) • Sensibilidad social (+) • Interculturalidad (+) • Heterogeneidad del educando (+) • Conciencia ecológica (+) • Tolerancia a diferencias (+-) • Legislación más incluyente (+) • Cambio climático (-) • Fenómenos naturales adversos(-) • Racismo (-) • Violencia social (-) • Transición demográfica (+)	• Inculcación (+ -) • Incertidumbre e inestabilidad política y social (-) • Presión social (-) • Tolerancia a las diferencias (+ -) • Legislación incluyente (+ -) • Embarazos a edades tempranas (-) • Sentido del humor (+) • Pobreza(-) • Analfabetismo (-) • Violencia social (-) • Diversificación de la cultura alimentaria (+) • Migración (+ -) • Acceso a la educación gratuita (+) • Inclusión educativa (+-) • Derechos culturales individuales y colectivos (+-)	☐ Relaciones humanas ☐ Persuasión ☐ Responsabilidad social y compromiso ciudadano ☐ Respeto a la diversidad multiétnica y pluricultural.
	• Universalidad del conocimiento (+) • Acceso a la tecnología (+) • Biotecnología (+) • Mayor número de profesionales de cuarto nivel (+) • Mayor exigencia de formación de quinto nivel. (+)	• Limitada producción científica (-) • Estudiantes con mayor acceso a la información y con destrezas en el manejo tecnológico (+) • Falta de recursos para la investigación (-) • Problemas de aprendizaje por déficit nutricionales (-) • Deficiencia en técnicas y hábitos de estudio y aprendizaje (-) • Migración de profesionales (fuga y desperdicio de cerebros) (+ -)	☐ Pensamiento estratégico ☐ Investigación Social. ☐ Interpretación de símbolos ☐ Búsqueda de información
LABORAL	• Libre ejercicio profesional (+) • Falta de fuentes de empleo (-) • Crisis económica mundial (-) • Productos y servicios de alta calidad y bajo costo. (+) • Desequilibrio entre oferta y demanda profesional (-) • Alta competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Falta de homologación de títulos profesionales (-)	• Bajos presupuestos para la educación (-) • Convenios y pasantías (+) • Transferencia tecnológica costosa (-) • Desempleo y subempleo (-) • Oportunidades de especialización (+) • Ausencia de respuestas de la universidad a las necesidades del país (-) • Competitividad (+ -) • Inestabilidad laboral (-) • Diferencia en calidad y calidez en la educación pública y privada (+-) • Dominio de las NTics (+)	☐ Calidad de servicio ☐ Gestión del talento Humano ☐ Aplicación de procesos educativos. ☐ Trabajo en equipos multi e interdisciplinarios.

Tabla N° 56.

EVENTO 7		EVENTO 8
DESEMPEÑOS GENÉRICOS		ESTÁNDARES
Documento de Competencias Genéricas (DCG)		Documento de Competencias Genéricas (DCG)
PERSONAL		DCG
SOCIAL	DCG	DCG
INTELECTUAL	DCG	DCG
LABORAL	DCG	DCG
LABORAL	DCG	
INTELECTUAL	DCG	• M. CLÍNICO
LABORAL	DCG	• M. ATENCIÓN DE ENFERMERÍA • M. EPIDEMIOLÓGICO

Tabla N° 57.

EVENTO 9		EVENTO 10
DESEMPEÑOS		METODOLOGÍAS GENERALES
PERSONAL	DCG	• M. PSICOPEDAGÓGICO
SOCIAL	DCG	
INTELECTUAL	DCG	• M. CLÍNICO • M. BIOESTADÍSTICO
LABORAL	DCG	• M. ATENCIÓN DE ENFERMERÍA • M. EPIDEMIOLÓGICO

Tabla N° 58.

EVENTO 11					
EVALUACIÓN SISTEMA UNEMI DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN(SUEP)					
CRITERIOS	POLÍTICAS	FORMAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS	INFORMES
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP
SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP	SUEP

Tabla N° 59.

4.3. Métodos pedagógicos institucionales

La Universidad Estatal de Milagro, acorde con su filosofía institucional, plasmada en el componente educativo de su Modelo Educativo, fundamenta su propuesta curricular en el Enfoque Holístico-Sistémico-por Procesos y Competencias.

Este enfoque se caracteriza por combinar manera armoniosa la formación académica y científica de los/las estudiantes con la formación humana, social y profesional de los/las mismos/as, sin fragmentar los saberes intelectuales ni los procesos de crecimiento, sino por el contrario construyendo redes sistémicas de pensamiento y valores mediante metodologías multi, inter, trans y ecodisciplinarias, que conducen a una visión unificada de mente, materia y vida.

Es además un currículo con competencias, porque está direccionado al desarrollo continuo de habilidades múltiples que posibilitan desempeños idóneos y eficientes en contextos específicos de la vida cotidiana, la ciencia, la tecnología y el mundo laboral.

Al denominar múltiples a dichas habilidades desarrolladas, el enfoque holístico-sistémico-por procesos (G. Morales) comparte, junto con los enfoques complejo (E. Morín) y combinatorio (G. Le Boterf) de competencias, la definición descriptiva de las mismas, propuesta por el autor del enfoque socio-cognitivo complejo (S. Tobón): “Procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano” (Formación Basada en Competencias).

Este enfoque se operativiza pedagógicamente mediante cuatro metodologías especiales de implementación simultánea y progresiva, a las que llamamos institucionales, a saber: método antropogógico, método complejo, método cibernético y método heurístico.

4.3.1 Método Antropogógico

La Antropogogía es la disciplina que estudia el modo de aprender, característico de los adultos (hombres y mujeres de 18 o más años), y que diseña metodologías apropiadas para ellos y ellas. Se la conoce más comúnmente como Andragogía o Educación de Adultos, pero el nombre se presta a equívocos porque proviene del griego andrós, que significa varón.

En la actualidad, se habla ya de la Pedagogía de Género para indicar un tipo de educación que respeta y toma en cuenta la diferencia y complementariedad de los sexos en la formación y el aprendizaje. En efecto, hombres y mujeres no aprendemos de la misma manera y no tenemos la misma motivación para hacerlo.

La UNEMI desea abrir investigaciones en este sentido y capacitar a sus docentes para interactuar pedagógicamente con jóvenes varones y jóvenes mujeres.

4.3.2. Método Complejo

La Complejidad (concepto creado por el pensador francés Edgar Morín) es uno de los paradigmas más importantes del Siglo XXI, que ha dado origen a la Ciencia de los Sistemas Complejos, según la cual el universo es un sistema constante de interacciones múltiples entre el todo y las partes, el caos y el orden. En este sistema un elemento de la realidad o una subtotalidad contiene la información del todo. Su fundamento científico se halla en las teorías de la incertidumbre (Heisenberg), la complementariedad (Bohr), la mecánica cuántica (Planck, Dirac, Schrödinger) y el holograma (Gabor).

En efecto, según Morín, el universo es un cocktail de orden, desorden y organización, regido por tres principios simultáneos: el principio de recursividad organizacional, el principio dialógico y el principio hologramático.

Principio de recursividad organizacional: La recursividad organizacional se considera como un bucle en el cual los productos y los efectos son ellos mismos productores de aquello que los produce.

Los seres humanos producen la sociedad en y por sus interacciones, pero a su vez la sociedad produce a la humanidad, los individuos constituyen la especie, la sociedad y la cultura que los configura. Este principio rompe con la causalidad lineal y de esta forma todo lo que es producido regresa sobre aquello que lo ha producido, en un ciclo

en sí mismo autoconstitutivo, autoorganizador y autoprodutor.

Principio dialógico: La realidad tiene múltiples lógicas; verlas en una sola vía es insuficiente pues se carece de elementos para dar cuenta de ellas. Esto es lo que ocurre con las complementariedades sujeto-objeto, sociedad-individuo, investigador-investigado, naturaleza-cultura, hombre-mujer, las cuales en la lógica clásica se indeterminan, se anulan y se denominan una a otra, pero en la dialógica se vuelven complementarias y forman una organización recursiva.

Según el principio dialógico, el orden, el desorden, las interacciones y la organización, son elementos relacionados, a la vez complementarios y antagónicos, y permiten mantener la dualidad.

Principio hologramático: Así como la totalidad del patrimonio genético está presente en cada célula, igualmente el individuo es una parte de la sociedad y la sociedad está presente en cada individuo por el lenguaje, la cultura, la historia y las normas. Este es un proceso de constitución interactiva, en el cual mediante las interacciones de las partes se crea el objeto emergente codificado en esas partes; el proceso se configura en una relación de inclusión mutua, dinámica y generativa, entre la totalidad y los elementos subyacentes.

Para la UNEMI el Método Complejo es fundamental en su praxis pedagógica, no sólo por su enorme actualidad, sino también porque es plenamente coherente con el Enfoque Holístico-Sistémico-por Procesos de su Modelo Educativo, ya que implica comprender la naturaleza multidimensional del ser humano y manejar técnicas interactivas, que le exigen al/la maestro/a situarse en espacios de pensamiento cualitativamente diferentes del pensamiento simplificador y unidimensional, hacer otro uso de la lógica, o mejor, pensar en forma dialógica y recursiva, ser consciente de la convivencia complementaria y antagónica –en un mismo espacio– de dos entidades cuya autonomía se basa en su interdependencia, sin reducirse una a la otra.

Se trata de comprender y explicar el individuo y la sociedad a partir de una perspectiva móvil y dinámica, de poner en una relación dialógica y recursiva conceptos que en un pensamiento estático normalmente se separan. En esta relación los individuos provienen/devienen de la interacción social, viven en un contexto socializado y ecologizado donde sus acciones entran en interacción con otras, las cuales hacen que muchas veces las intenciones originarias del actuante no sean las resultantes finales del proceso.

4.3.3. Método Cibernético

Las metodologías cibernéticas se basan en procesos de autorregulación (autoformación, autoaprendizaje, autoevaluación, autodisciplina, autogestión), que convierten a los/las estudiantes en protagonistas de su propia formación y aprendizaje. Esto es debido a que los seres vivos somos seres autopoieticos (Humberto Maturana), es decir, con capacidades de autoorganización biológica (autoconstrucción y autoreparación), ya que los humanos poseemos un cerebro provisto de corteza frontal y prefrontal, con estructuras que posibilitan el autocontrol tales como por ejemplo la corteza orbitofrontal, la corteza prefrontal dorsolateral, la corteza ventromedial y la corteza anterior singular.

Sabemos que los tradicionales sistemas educativos, especialmente el conductismo, favorecieron más en la educación el control externo y el cumplimiento estricto de normas y reglamentos, no permitiéndole a las personas “florecer desde su propia naturaleza intrínseca” (Osho). Actualmente, en cambio, tenemos en las aulas universitarias una generación que piensa distinto y que valora sobremanera la autonomía y la autenticidad.

La UNEMI pretende formar por medio de este método personas y profesionales que puedan valerse por sí mismos, siendo al mismo tiempo proactivos y solidarios.

4.3.4. Método Heurístico

La heurística (del griego heurisko: buscar, encontrar) es una metodología que promueve la creatividad, la innovación, la investigación, el emprendimiento y el pensamiento lateral (no lineal), diferenciándose notoriamente del método algorítmico o lineal, dominante en la cultura occidental durante los últimos trescientos años, que defendió a ultranza el pensamiento convergente y las respuestas ya elaboradas.

La metodología heurística, en cambio, se sirve principalmente del Aprendizaje Basado en Preguntas, Problemas y Proyectos (ABP), que incentivan la búsqueda, el descubrimiento y la creación de múltiples alternativas viables en la solución de problemas y conflictos.

La UNEMI está particularmente interesada en este método, porque quiere propiciar el desarrollo de mentes científicas y crítico-creativas que se atrevan a soñar y construir un futuro mejor para nuestros pueblos empobrecidos y desesperanzados en todos los órdenes.

4.4.5. Red Sistémica del Plan Analítico de Asignatura (Sílabo)

Plan Semestral / Modular de Asignatura * Se selecciona el que corresponde *

1. Datos informativos
Unidad Académica: _____
Carrera: _____
Área: _____ Asignatura: _____ Código: _____
Fecha de Iniciación: _____ Fecha de finalización: _____
Prerrequisitos: *Se anotan las asignaturas o módulos requeridos para la nueva asignatura* _____
Correquisitos: *Se anotan las asignaturas o módulos que aportan a la nueva asignatura y que se están cursando en el mismo nivel* _____
Horas presenciales: _____ Horas autónomas: _____ Créditos: _____
Horas Servicio Comunitario/Pasantías/Prácticas Preprofesionales: _____
Ejes de Formación: *Se marca con X el eje correspondiente* Humanístico () Básico () Profesional () Optativo
Servicio comunitario ()
Responsable (s): _____
Teléfono: _____
Correo electrónico: _____
Fecha de elaboración: _____

Tabla N° 60.

2. Caracterización de la asignatura

2.1 Descripción: *Se resume el contenido fundamental y el alcance formativo de la asignatura*

2.2 Justificación: *Se exponen las razones que explican la presencia de la asignatura en la carrera*

2.3 Naturaleza: *Se presentan los fundamentos científicos y/o tecnológicos de la asignatura*.

2.4 Intencionalidad (objetivos generales del curso): *Se indica/n la/s competencia/s específicas hacia la/s que va/n direccionado/s los conocimientos que va a apropiarse o construir el/la estudiante en la asignatura.

Se redacta en forma de objetivo (qué, cómo, para qué)*

2.5 Resultados del aprendizaje: *En la primera columna se anotan (con sustantivos) los conocimientos (teóricos y prácticos) que se espera que aprendan los estudiantes. Luego se escribe (con verbos) en la tercera columna las habilidades que deben desarrollar los estudiantes relacionadas con los resultados del aprendizaje. Finalmente, se indica en la segunda columna el nivel de contribución de los conocimientos (primera columna) y las habilidades (tercera columna) al perfil profesional del egresado.

Resultados o logros del aprendizaje	Contribución (alta, media, baja)	El estudiante debe:
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		

3. Competencias Básicas: *Cada Unidad Académica selecciona del Documento de Competencias Básicas (DCB) las competencias básicas que se van a desarrollar en las distintas unidades didácticas que componen la asignatura, tal como aparecen en el documento, es decir, con tipo, formulación, descripción, estándar y desempeño*.

Tabla N° 60.

Proceso	Tipo	Formulación	Descripción	Estándar	Desempeño
Personal					
Social					
Intelectual					
Laboral					

4. Competencias Genéricas: *Cada Unidad Académica selecciona del Documento de Competencias Genéricas(DCG) las competencias correspondientes al área a la que pertenece la carrera (Salud, Social, Técnica), y que se van a desarrollar en las distintas unidades didácticas que componen la asignatura, tal como aparecen en el documento, es decir, con tipo, formulación, descripción, estándar y desempeño*.

Proceso	Tipo	Formulación	Descripción	Estándar	Desempeño
Personal					
Social					
Intelectual					
Laboral					

5. Competencias Específicas (carrera): *Cada carrera selecciona del Documento de Competencias Específicas (DCE) las competencias propias de la carrera que se van a desarrollar en las distintas unidades didácticas que componen la asignatura, tal como aparecen en el documento, es decir, con tipo, formulación, descripción, estándar y desempeño*.

Proceso	Tipo	Formulación	Descripción	Estándar	Desempeño
Personal					
Social					
Intelectual					
Laboral					

6. Competencias Específicas (asignatura): * se toman de la intencionalidad u objetivo (2.4) las competencias específicas que se van a desarrollar en la asignatura, y se ubican de acuerdo a los procesos de formación y aprendizaje (personales, sociales, intelectuales, laborales).

Tabla N° 60.

Proceso	Tipo	Formulación	Descripción	Estándar	Desempeño
Personal					
Social					
Intelectual					
Laboral					

7. Unidades Didácticas: *Se diseña cada unidad prevista para el plan semestral o modular de la asignatura de acuerdo al siguiente formato*

	Contenidos	Horas
1		
2		
3		
4		
5		

Unidad 1

Nombre de la unidad:

Fecha de inicio: _____

Fecha de finalización: _____

Estándares (contenidos, tópicos o temas): *Se escriben los temas que se van a estudiar en esta unidad didáctica de acuerdo al número de semanas previstas (1, 2, 3 ...). En las horas se indica el número total para los temas de cada semana*.

Horario de clase / laboratorio

Horas	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
1					
2					
3					
4					

Tabla N° 60.

Nº de sesiones de clase por semana *Las sesiones de clase corresponden al número de encuentros pedagógicos semanales con los estudiantes*.	Duración de cada sesión (teoría y práctica) *Se anota el número total de horas por semana distribuyéndolo en horas teóricas y horas prácticas*.
Semana 1:	
Semana 2:	
Semana 3:	
Semana 4:	

Competencias: *Se escribe el nombre de las competencias que se van a desarrollar en esta unidad didáctica, según las seleccionadas en los cuadros 3, 4, 5 y 6 del Sílabo*.

Básicas	
Genéricas	
Específicas (carrera)	
Específicas (asignatura)	

Metodología: *Se indican los métodos, técnicas, procedimientos o estrategias que se van a utilizar en esta unidad didáctica, tanto para el desarrollo de competencias (habilidades) como para el dominio de estándares (conocimientos)*.

Para las Competencias (Habilidades)	Para los Estándares (Conocimientos)
• • • •	• • • •

Tabla N° 60.

Recursos: *Se enlistan los recursos (físicos, tecnológicos, logísticos, didácticos y económicos) requeridos para el cabal desarrollo de esta unidad didáctica*.

1	
2	
3	

Evaluación: *Se deben tomar en consideración dos aspectos fundamentales: **competencias y estándares**. Las competencias se evalúan por el **nivel de desarrollo** alcanzado por el/la estudiante en el transcurso del proceso de formación y aprendizaje, y son tres: Avanzado, Medio, Inicial. Los estándares, en cambio, se evalúan por el **nivel de dominio** alcanzado en el proceso de aprendizaje: Alto, Medio, Mínimo, y pueden ser cuantificados en una escala de 0 - 100.

La evaluación de la asignatura debe tomar en cuenta el **SUEP** (Sistema UNEMI de Evaluación y Promoción), que establece los parámetros comunes para la evaluación en todas las carreras: **criterios, políticas, formas, indicadores, instrumentos e informes**. Debe considerar así mismo las **Formas de Evaluación** aprobadas por la Comisión Académica de la Universidad.

Finalmente, la evaluación se debe hacer en base a las **Tablas de Desempeño** provistas por la Universidad para las competencias y estándares básicos y genéricos (Ver **DCB y DCG**); por cada carrera para las competencias y estándares específicos (Ver **DCE**) y por cada docente para las competencias y estándares específicos de la asignatura (Ver **Sílabo de la Asignatura o Módulo**)*.

Escalas de evaluación

Cualitativa (Competencias)	Cuantitativa (Estándares)
Nivel de Desarrollo Avanzado (A) Medio (M) Inicial (I)	Nivel de Dominio Alto (86 – 100) Medio (71 – 85) Mínimo (70)
Se anotan los nombres de los instrumentos cualitativos de evaluación que se van a utilizar en esta unidad didáctica (Ver lista de instrumentos en el SUEP).	*Se anotan los nombres de los instrumentos cuantitativos de evaluación que se van a utilizar en esta unidad didáctica* (Ver lista de instrumentos en el SUEP).

Tabla N° 60.

Formas de evaluación

Formas	Porcentaje	Puntaje
Evaluación final semestral documentada	20 %	20
Gestión en el aula	40 %	40
Trabajo autónomo	10 %	10
Investigación	30 %	30
Total	100 %	100

Descripción:

Evaluación final semestral documentada: escrita, oral, práctica, integradora, individual, grupal.

Gestión en el aula: ejercicios de aplicación, trabajo grupal, taller, laboratorio, exposiciones, investigaciones, trabajo de campo, estudio de casos otros.

Trabajo autónomo: tareas y actividades del estudiante fuera del aula

Investigación: Ensayos, informes, proyectos presentados por el estudiante.

Bibliografía

Básica	Complementaria
Se anota la lista de libros, revistas y direcciones electrónicas que se utilizarán en el desarrollo de la unidad didáctica	*Se anota la lista de libros, revistas y direcciones electrónicas recomendados para ampliar y profundizar los conocimientos que se estudiarán en el transcurso de la unidad didáctica*

Nota: Todas las Unidades Didácticas restantes se elaboran con el mismo formato de la Unidad 1.

Tabla N° 60.

Unidad Académica: _____

Carrera: _____

Asignatura: _____

Fecha: _____ **Duración:** _____

Nivel: _____ **Docente:** _____

Unidad Didáctica No. _____ **Título:** _____

Procesos	COMPETENCIAS			ESTÁNDARES	METODOLOGÍAS		EVALUACIÓN	
	Básicas	Genéricas	Específicas		ESTRATEGIAS	RECURSOS	DESEMPEÑOS	INSTRUMENTOS
Personales								
Sociales								
Intelectuales								
Laborales								

Instructivo:

Este formato contiene primero los datos institucionales y el número y título de la unidad. Luego aparecen cinco eventos en relación sistémica:

Evento 1: Procesos: Personales, Sociales, Intelectuales, Laborales.

Evento 2: Competencias: Aquí se ubican los nombres de las competencias básicas (B), genéricas (G) y específicas (E) seleccionadas para el trabajo de clase durante una, dos o más semanas. Estas competencias se toman del sílabo respectivo y se escriben frente al proceso correspondiente (personal, social, intelectual, laboral).

Evento 3: Estándares: Se anotan los temas que se van a desarrollar en una o varias clases.

Evento 4: Metodologías: Este evento consta de dos partes importantes: Estrategias y Recursos. Las Estrategias tienen que ver con la organización del curso y los métodos a emplear en él. Los Recursos hacen referencia a los medios necesarios (materiales logísticos, tecnológicos, económicos, etc.) para la buena marcha de la clase.

Evento 5: Evaluación: Comprende dos partes: Desempeños e Instrumentos. En la columna de Desempeños se ubican tanto los desempeños de competencia (habilidad) como los desempeños de estándar (conocimiento). En la columna de los Instrumentos se anotan los medios de evaluación que van a ser utilizados durante la ejecución del plan de cada unidad didáctica.

Tabla N° 60.

4.4.7 Sistema UNEMI de Evaluación y Promoción (SUEP)

4.4.7.1. Introducción

Los profundos cambios que la sociedad global exige a la Universidad no son posibles sin cambiar el sistema de evaluación de la formación y del aprendizaje de estudiantes y docentes. Más aún, no es posible transformar la sociedad sin introducir un nuevo concepto de evaluación y una nueva cultura evaluativa, que dé más importancia al aprender que al aprobar y que se preocupe más por la calidad que por la calificación. Por otra parte, la evaluación es como el “iris” del ojo institucional, en el que podemos percibir con claridad el estado de salud o enfermedad del organismo universitario.

Consciente de esto, la Universidad Estatal de Milagro está seriamente comprometida en la actualidad con los procesos de innovación curricular mediante el rediseño de todas sus unidades académicas por competencias y con enfoque holístico-sistémico-por procesos, a sabiendas de que no es factible aplicar un enfoque innovador del currículo manteniendo una práctica tradicional de evaluación. La constatación de este hecho está conduciendo a superar una práctica evaluativa centrada en un paradigma de control y a optar en forma responsable por una praxis evaluativa fundamentada en un paradigma de desarrollo.

Sabe además que la evaluación es el tema más complejo del quehacer educativo, pero al mismo tiempo el tema que le brinda la mejor oportunidad para generar propuestas, alternativas e ideas innovadoras. Por eso, en el presente libro, se expone el Sistema UNEMI de Evaluación y Promoción (SUEP), al cual deberán acogerse todas sus instancias académicas, con el fin de darle unidad de criterio y dirección a todos los procesos de formación y aprendizaje institucionales.

2. Criterios y políticas institucionales de evaluación y promoción

Los criterios son principios que direccionan el quehacer evaluativo de la Universidad y le dan unidad académica y administrativa a la misma. Son de carácter general y obligatorio para todas las Unidades Académicas.

Las políticas son líneas de acción concretas, que permiten gestionar los criterios generales de evaluación. Son igualmente de estricto cumplimiento y se deben evaluar al menos una vez al año.

En consecuencia, la Universidad Estatal de Milagro fundamenta su Sistema de Evaluación y Promoción en los siguientes criterios y políticas:

CRITERIOS	POLÍTICAS
1. La evaluación es un proceso continuo de acompañamiento crítico-creativo a los distintos estamentos de la comunidad universitaria, especialmente a los estudiantes y docentes, mediante la emisión de juicios de valor y toma de decisiones sobre la formación, el aprendizaje, la comprensión y la transformación de la realidad por parte de los mismos.	1.1. La evaluación de la formación y del aprendizaje se sustentará más en evidencias de desempeños totales (evaluación diacrónica) (80%) que en exámenes o pruebas parciales (evaluación sincrónica) (20%). 1.2. Las situaciones de no-formación y no-aprendizaje no serán sancionadas con baja calificación, sino a través del diálogo formativo (tutoría), de acuerdo a las condiciones que se establezcan en el Reglamento de Evaluación de la Universidad.
2. La finalidad primaria de la evaluación no es la aprobación, ni la promoción, sino el desarrollo armónico de la persona y la comunidad en todos los campos/ejes de formación y aprendizaje previstos en el modelo educativo UNEMI, mediante información oportuna que permita a estudiantes y docentes orientar los procesos educativos y, a la universidad, certificar y avalar ante la sociedad la idoneidad profesional de sus egresados.	2.1. Se incorporarán gradualmente aspectos formativos en los procesos evaluativos. 2.2. Se capacitará a docentes y estudiantes en el concepto y la praxis del crecimiento armónico como personas, reflejado en el proceso evaluativo.
3. La evaluación es responsabilidad de toda la comunidad educativa universitaria (estudiantes, docentes, personal directivo, administrativo y de servicios) y no sólo de los/las docentes.	3.1. Se Formará, capacitará y evaluará a los miembros de la comunidad educativa para hacerles corresponsables del mejoramiento continuo del sistema evaluativo institucional. 3.2. Se creará el Departamento de Pedagogía Universitaria (DPU), adscrito al Vicerrectorado Académico, para la dirección metodológica y evaluativa institucional, según los fines y perfiles por competencias de todas las Unidades Académicas de la Universidad.

Tabla N° 61.

CRITERIOS	POLÍTICAS
	3.3. Se creará la Comisión de Evaluación y Promoción (CEP) en cada Unidad Académica, para que oriente el sistema de evaluación y promoción, y ayude a resolver los conflictos evaluativos que se presenten, en coherencia con el Sistema UNEMI de Evaluación y Promoción (SUEP).
4. La evaluación prioriza los procesos sobre los resultados en la formación, el aprendizaje, la comprensión y la transformación de la realidad	4.1. Se aplicará de forma preferente la evaluación continua, diacrónica y holística en cada período de estudios (ver más adelante las modalidades en evaluación), porque toma en cuenta a la persona en todas sus dimensiones, respetando los ritmos propios de crecimiento. 4.2. Se diseñarán en cada Unidad Académica evidencias de desempeños de evaluación complementarias a las ofrecidas por la Universidad en el Modelo Educativo UNEMI para las Competencias Básicas y Genéricas, y a las diseñadas por cada Carrera para las Competencias Específicas. De igual manera se tomarán en cuenta en la evaluación los desempeños elaborados por cada docente para las Competencias Específicas de Asignatura, que figuran en el sílabo respectivo.
5. La evaluación es holística porque abarca cuatro núcleos curriculares (formación, aprendizaje, comprensión, transformación) y cuatro campos/ejes de formación (personal, social, intelectual y laboral).	5.1. La evaluación no podrá centrarse exclusivamente en aspectos académicos (formación intelectual), descuidando las otras dimensiones esenciales en la educación de una persona (formación personal, social y laboral). 5.2. En la formación se apreciará el nivel de desarrollo personal que va adquiriendo cada estudiante. En el aprendizaje se estimará el dominio de conocimientos (teóricos y prácticos) que demuestra el/la estudiante en distintas situaciones y contextos.

Tabla N° 61.

CRITERIOS	POLÍTICAS
	5.3. En la comprensión se valorará el grado de organización o sistematización del conocimiento, así como la construcción de un mapa propio de la realidad. En la transformación se evaluará los cambios (cognitivos, valorativos, comportamentales, etc.) que se van produciendo en los/las estudiantes y en sus entornos.
6. La evaluación es sistémica porque integra habilidades múltiples (biofísicas, cognitivas, socioafectivas, ecológicas, comunicativas, espirituales, estéticas, tecnológicas), conocimientos, valores y experiencias diversas, con sentido inter y transdisciplinario.	6.1. En la evaluación se observará el nivel de manejo interdisciplinario de los temas de estudio y de los problemas analizados. 6.2. En las pruebas se dará prioridad a aquellas en las que los/las estudiantes tendrán que seleccionar de entre varias alternativas.
7. La evaluación es por procesos porque es personalizadora, es decir, toma en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje y pensamiento, los tipos de inteligencia, los contextos socioculturales y las variables del desarrollo humano (avance, retroceso, estancamiento) característicos de cada persona.	7.1. La calificación académica no deberá ser el referente único de la evaluación, sino que se apreciarán en la misma los desempeños totales del/la estudiante en cuanto a competencias y estándares en un determinado período educativo. 7.2. Se dará al/la estudiante oportunidad de aprender del acierto, del error y de la experiencia, valorando su esfuerzo y ayudándole a superar sobre la marcha las deficiencias y dificultades en la formación y el aprendizaje.
8. La evaluación es por competencias, es decir, basada en habilidades múltiples y conocimientos diversos que los/las estudiantes van desarrollando y aprendiendo a lo largo del proceso educativo.	8.1. Los/las docentes planificarán en el sílabo y en los planes de clase los métodos, técnicas y estrategias que utilizarán para evaluar las habilidades y los conocimientos de los/las estudiantes.

Tabla N° 61.

CRITERIOS	POLÍTICAS
	8.2. Las áreas académicas revisarán cuidadosamente los contenidos de los programas de las asignaturas, a fin de centrarse en lo esencial y abrirle espacio en clase al trabajo de las competencias.
9. La evaluación es cualitativa y cuantitativa porque valora al mismo tiempo procesos (estructuras mentales) y productos (resultados de los procesos).	9.1. Se dará mayor énfasis a los procesos sobre los resultados en la evaluación durante los períodos de formación y aprendizaje. Esto significa que a medida que el/la estudiante avance en su carrera, predominará la evaluación de procesos sobre la de resultados, y que cuando curse los últimos niveles de preparación adquieran más importancia los resultados que los procesos. 9.2. La formación para la autoevaluación es prioritaria en la UNEMI
10. La evaluación se planea y realiza siempre en un clima de serenidad y confianza.	10.1. Se eliminarán de las evaluaciones todo tipo de miedo, estrés, amenaza o represalia y nunca utilizarla como instrumento de control de la disciplina en el aula. 10.2. Los/las docentes acogerán con afecto y respeto las inquietudes, dudas y preguntas de los/las estudiantes en torno al sistema de evaluación de la Universidad.

Tabla N° 61.

CRITERIOS	POLÍTICAS
	11.1. La continuidad se refiere al avance progresivo en los programas y niveles de estudio y formación; esta promoción se hará en el mismo proceso educativo cotidiano. En este proceso se valorará especialmente el esfuerzo y la responsabilidad del estudiante, más que los resultados finales. 11.2. La permanencia, en cambio, tiene que ver más bien con la vinculación o desvinculación de los/las estudiantes del sistema educativo formal. La promoción (permanencia) de un/a estudiante no podrá ser decidida por ningún docente ni directivo/a de forma independiente, sino únicamente por la Comisión de Evaluación y Promoción institucional, cuando no existan elementos suficientes de juicio para que el/la docente o directivo/a pueda tomar una decisión por sí mismo/a. 11.4. Se procurará que los procesos de promoción vayan a la par con los procesos de formación y aprendizaje, mediante programas continuos de nivelación, superación y monitoreo, que eviten al iniciar nuevos cursos el pago de “deudas pendientes” de niveles anteriores, y que vuelvan innecesarios los exámenes supletorios.
11. La promoción es un proceso valorativo para la toma de decisiones sobre la continuidad y/o permanencia de un/a estudiante en la institución.	

Tabla N° 61.

4.4.8. Paradigmas en Evaluación

4.4.8.1. Paradigma del Control (Rendimiento)

En la historia de la evaluación en Occidente, especialmente a partir del siglo XVII, ha predominado el Paradigma del Control (PC) sobre el Paradigma del Desarrollo (PD). El PC centra la evaluación en la medición, la prueba, el examen y el control cuantitativo del rendimiento en el aprendizaje, creando al mismo tiempo una “cultura de la memoria y de la calificación”, que valora especialmente los resultados alcanzados a corto plazo.

El PD, en cambio, concibe la evaluación como un proceso de crecimiento humano armónico, que acompaña al estudiante en su maduración personal espiritual, afectiva, social, intelectual y profesional.

Con relación a este cambio de paradigma en la evaluación escribió Rafael Flórez Ochoa lo siguiente: “el paradigma del control para el sistema educativo exigió el diseño técnico de un modelo que moldeara su funcionamiento y permitiera predecir su comportamiento para luego imprimirle dirección y control (...). ¿El fracaso de la educación bajo el paradigma del control significará entonces que habría que dejar el proceso de desarrollo cultural y el educativo a merced del libre juego de la oferta y la demanda y al azar del devenir histórico o biogénético? (...). De ninguna manera. Se trata más bien de desplazar el paradigma determinista del control, inaugurado desde Newton, y abrirle el espacio al nuevo paradigma relativista que no modela ni moldea ni controla, sino que abre posibilidades, variedad de caminos y de sentidos sin aislamientos ni fronteras”.

Es bien conocido que, durante décadas, en América Latina, la práctica evaluativa giró más en torno a la norma establecida por las autoridades del sistema educativo y a los procedimientos mecánicos y tácticos para la elaboración de exámenes que alrededor de la reflexión del maestro/a sobre el proceso pedagógico de los/las estudiantes. No pocas veces se utilizó incluso la evaluación como instrumento de poder y recurso disciplinario.

El problema fundamental del PC radica en ubicar la evaluación fuera del proceso de formación y aprendizaje, además de sancionar en forma negativa las situaciones de no aprendizaje, sin admitir el error como fuente de aprendizaje.

Por otra parte, al reducir la evaluación a examen y éste a prueba escrita bajo condiciones de estrés, no toma en cuenta las numerosas investigaciones psicológicas, neurológicas y pedagógicas que demuestran cómo esta forma de evaluación perjudica el aprendizaje

y no permite la valoración justa del mismo, debido a los “bloqueos mentales” o “mecanismos de olvido” (Ilenkov) que dispara, así como a los “trastornos bioquímicos e inmunológicos” que produce (A.Blank):

“Los estudiantes de Medicina, en tiempo de exámenes, presentan una producción reducida de interleukina 2, elemento crítico en la respuesta inmunológica que combate el cáncer. La producción de interleukina 2 está bajo el control del mensajero ARN, lo cual significa que el nerviosismo del estudiante por aprobar sus exámenes habla directamente a sus genes”.

Cabe recordar además que los exámenes pertenecen al grupo de los “miedos biológicos” del ser humano, entre los que se encuentran también el miedo a la sangre, el miedo a los extraños y el miedo a la oscuridad.

4.4.8.2 Paradigma del Desarrollo (Crecimiento)

Evaluar desde el PD, significa “permitir a las personas y a los grupos valorar, asignar significado, ubicar en un campo de significación y emitir juicios sobre los procesos de los que son protagonistas (...), que permitan identificar el rumbo de las instituciones, cursos e individuos y construir su historia, es decir, ubicar el momento por el que están pasando, sus posibilidades, limitaciones y alternativas” (M. Rojas).

Volviendo a la historia de la evaluación, podemos comprobar cómo hasta antes del siglo XVII prevaleció la evaluación por procesos (cultura humanista), y a partir de ese siglo la evaluación por resultados (cultura científico-técnica y comercial).

En efecto, en la historia de la educación no encontramos entre los/las grandes maestros/as ninguno/a que le exigiera a sus seguidores resultados a corto plazo ni cosechas abundantes. Sólo les exigían dedicación, entrega y máxima diligencia en la tarea de sembrar y cuidar la semilla. La cosecha no les interesaba porque estaban seguros que el fruto era de calidad cuando la siembra estaba bien hecha. Además les parecía fatigoso, pretencioso e indebido andar preocupados por la siega, pues sabían bien que no era su menester, sino asunto exclusivo de la sociedad y de Dios.

En la actualidad, vivimos y educamos en un mundo diferente, lleno de paradojas e incertidumbres, o como dijo Federico Mayor, ex director general de la UNESCO: “Vivimos en una cultura de transiciones múltiples y certezas mínimas”, es decir, un mundo de cambios profundos, acelerados, expansivos y continuos, como lo ha hecho notar el educador boliviano Chamalú: “Vivimos tiempos nuevos. El mundo que

conocieron nuestros padres ya no existe, todo ha cambiado y continuará cambiando. También nosotros debemos cambiar: transformar maneras de pensar y actuar y prepararnos para un mundo distinto”.

Justamente entre esas maneras de pensar y actuar que debemos cambiar está sin duda la EVALUACIÓN. Por eso, creemos que lo más importante hoy en la evaluación es el “cambio de mentalidad” del/la educador/a.

Lo que debe estar muy claro es que la evaluación será siempre un proceso continuo de acompañamiento formativo, que utiliza múltiples maneras e instrumentos para hacerlo, y que no se preocupa tanto por la calificación y la promoción cuanto por el crecimiento y la maduración permanente de los/las estudiantes. Por eso les ofrece oportunidades de crecer y aprender, no de perder, como cuenta Manuel Elkin Patarroyo (científico colombiano, creador de la vacuna sintética contra la malaria), hablando de la práctica evaluativa que tenía su mamá con él en la casa cuando iba a la escuela:

“Nunca olvidaré las sabias palabras de mi mamá, cuando me decía: “Los maestros no colocamos notas malas; el buen maestro sólo evalúa con notas buenas”. Ella fue mi primera maestra y cuando le llevaba la tarea regular, sencillamente no me la calificaba. Yo le decía, pero califícame algo, y me decía: “No te la puedo calificar ahora, porque no está bien hecha. Prefiero no colocarte nada. Hazla bien y te la califico bien”. Y mamá siempre me colocaba la máxima nota (cinco). Y poco a poco, me fui acostumbrando a hacer las cosas bien desde el principio”.

Finalmente, la concepción actual de la evaluación como proceso de acompañamiento reflexivo a los/las estudiantes tiene nueva vitalidad y dinamismo, porque hace que las valoraciones sean más humanas, justas y adecuadas a las condiciones del mundo cambiante de hoy. Sobra decir que la evaluación puramente cuantitativa y punitiva queda enteramente fuera de un auténtico sistema de evaluación.

4.4.9. Características Generales de la Evaluación

- **Holística:** Mira la totalidad de los procesos de formación y aprendizaje (personales, sociales, intelectuales, laborales).
- **Sistémica:** Integra sinérgicamente procesos (dimensiones),
- **Sistemática:** Registra permanente y ordenadamente las autoevaluaciones, coevaluaciones, interevaluaciones y heteroevaluaciones educativas, tomando en

consideración la edad, nivel, condiciones y necesidades de los/las estudiantes.

- **Procesual:** Toma en cuenta la diversidad de ritmos y estilos de aprendizaje, tipos de inteligencia y desarrollo discontinuo de los/las estudiantes.
- **Formativa:** Centrada en el desarrollo humano completo (personalidad, valores, liderazgo).
- **Científica:** Basada en investigación y en observaciones rigurosas sobre los procesos educativos de los/las estudiantes.
- **Competencial:** Valora los niveles de desempeño obtenidos en un tiempo determinado, que evidencian el desarrollo de habilidades múltiples y dominio conceptual amplio en contextos específicos.
- **Continua:** Acompaña y asesora constantemente a cada uno/a de los/las estudiantes en la formación y el aprendizaje, registrando sistemáticamente, al mismo tiempo, lo que va sucediendo en cada encuentro pedagógico.
- **Cualitativa:** Contempla principalmente los procesos internos de crecimiento y maduración del estudiante en los campos personal, social, intelectual y laboral.
- **Cuantitativa:** Implica conocimiento, es decir, procesamiento intelectual de información y no mera acumulación repetitiva de la misma.
- **Flexible:** Se adapta a las necesidades, intereses y condiciones de las personas que intervienen en ella, renovando contenidos y prácticas evaluativas, y optimizando los procesos que se están implementando.
- **Personalizante:** Considera al estudiante como una persona en permanente construcción y desarrollo de sus potencialidades humanas, que lidera sus procesos de formación y aprendizaje mediante la auto y la coevaluación.
- **Dialógica:** Implica acciones de cooperación solidaria y comunicación dialogada de los/las estudiantes entre sí y con sus maestros/as en el momento de evaluar.
- **Ética:** Compromete al estudiante en la construcción de sí mismo, de sus otros/as compañeros/as y de su mundo, a través de la rectitud en su pensar, sentir, actuar y evaluar.

4.4.10. Perfil de competencias docentes para la Evaluación

- Analizar y actuar en los procesos evaluativos con visión de sistema
- Observar atentamente los desempeños de los /las estudiantes
- Establecer criterios de valoración con pertinencia y claridad
- Recolectar y analizar los datos en forma sistemática
- Emitir juicios valorativos sobre procesos y resultados con equidad.
- Comunicar y utilizar resultados en forma eficiente
- Trabajar en equipos de docentes y estudiantes con efectividad
- Escuchar la opinión y valoración de pares docentes y alumnos/as con sentido autocrítico.
- Reflexionar críticamente sobre la propia práctica pedagógica y evaluativa.
- Modificar actitudes en base a coevaluaciones con pares docentes y a interevaluaciones con estudiantes.
- Tomar decisiones de promoción en base a desempeños globales
- Errores más frecuentes al evaluar (Según Leslie Cázares, investigadora educativa mexicana)
- Medir a la persona
- Calificar sus capacidades temporales para contestar un examen
- Ponderar lo que son requisitos de acreditación, como la asistencia a clase o la entrega puntual de trabajos.
- Calificar desde el mero sentido común o en función de aficiones o gustos personales, sin considerar criterios conocidos por todos de antemano.
- Importar o adquirir métodos de evaluación preestablecidos sin antes someterlos a

un proceso de reflexión crítica.

- Aplicar solamente exámenes, instrumento uniforme que no distingue las particularidades en el aprendizaje de los alumnos.
- Dejar trabajos que difícilmente podrán ser revisados, analizados y objeto de retroalimentación.
- Confundir la calificación con la percepción que tenemos sobre la persona.

4.4.11. Evaluación basada en competencias

- ¿Qué es evaluar competencias? Evaluar competencias es:
- Evaluar habilidades (procesos). Ejemplo: Pensar, Resolver
- Evaluar conocimientos (productos). Ejemplo: Pensamientos, Soluciones.
- Ejemplo ilustrativo de habilidades múltiples:

HABILIDADES	COMPETENCIAS
• Analizar un texto reconstruyendo las intenciones del autor. • Traducir de una lengua a otra con eficiencia. • Crear con facilidad argumentos convincentes. • Elaborar y verificar correctamente una hipótesis. • Identificar y resolver un problema científico, de acuerdo a los requerimientos del contexto. • Detectar con precisión una falla en el razonamiento de un interlocutor. • Negociar y conducir un proyecto colectivo.	• Procesos de lectura • Niveles de lectura • Estructuras gramaticales y vocabulario. • Técnicas de argumentación • Tipos de hipótesis • Métodos y técnicas de resolución de problemas. • Técnicas de razonamiento lógico. • Métodos de negociación y gestión.

Tabla N° 62.

- ¿Cómo evaluar competencias?

- **Habilidades y Conocimientos**

Un estudiante es competente cuando desarrolla habilidades múltiples y adquiere conocimientos básicos en un área o disciplina determinada. En consecuencia, la evaluación debe tomar en cuenta los dos aspectos: las evidencias de desempeños idóneos en habilidades complejas y específicas, así como las evidencias en desempeños eficientes en el dominio y aplicación de conocimientos aprendidos.

- **Procesos y Productos**

Evaluar competencias implica también emitir juicios de valor sobre la calidad de los procesos de formación y aprendizaje de los/las estudiantes, así como sobre la calidad de los productos o resultados concretos de dichos procesos.

- **Teoría y Práctica**

A nivel internacional, sólo se considera competente al profesional que sabe integrar coherentemente en diferentes contextos situacionales y laborales los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en su etapa de formación y aprendizaje formal. Por tanto, es absolutamente indispensable evaluar tanto el dominio científico del contenido académico aprendido como la transferencia tecnológica o práctica del mismo demostrada en contextos y escenarios reales o simulados.

- **Cualitativa y Cuantitativa**

La evaluación cualitativa y la evaluación cuantitativa son formas de evaluación complementarias, siempre y cuando se entienda por evaluación cuantitativa una evaluación que implica conocimiento, es decir, procesamiento intelectual de información, y no mera acumulación de la misma. Un estudiante demuestra que sabe cuando se desempeña de forma adecuada en distintos contextos particulares y no cuando simplemente recuerda y repite un contenido académico transmitido por un/una docente. Cabe recordar que la calidad y la cantidad son diferentes dimensiones de lo real.

La evaluación cualitativa, en cambio, mira principalmente los procesos internos de crecimiento y maduración del estudiante, que se deben desarrollar a la par con los niveles de desempeño del mismo/a en la sociedad global.

- **Individual y Grupal**

Como la evaluación de competencias pertenece a la educación por procesos, exige una evaluación personalizada, que se armonice bien al mismo tiempo con la evaluación del grupo en las comunidades de formación y aprendizaje. Por eso se deben evaluar los desempeños de cada estudiante y los desempeños del grupo como tal, además del desempeño del docente.

- **Contextualización y razonamiento**

Los estudiantes deben interpretar resultados o buscar soluciones de acuerdo al contexto, y justificar los procesos aplicados en la búsqueda de la solución. De igual manera, se debe tener en cuenta el conjunto de medios, recursos y condicionantes del proceso evaluador, tanto en docentes como en estudiantes.

- **Niveles de complejidad**

Las competencias se evalúan por niveles de desarrollo y de dominio, cuyo grado de complejidad se indica a través de una escala cualitativa de valoración:

NIVEL DE DESARROLLO	HABILIDADES	ESCALA
NIVEL DE DOMINIO	Conocimientos	Avanzado Medio Inicial Alto Medio Mínimo

Tabla N° 63.

4.4.12. Modalidades de Evaluación

Existen varias modalidades de evaluación, que se aplicarán de forma sistemática a lo largo de todo el proceso evaluativo. Las que a continuación se detallan son en la Universidad Estatal de Milagro las más coherentes y congruentes con su enfoque educativo Holístico-Sistémico-por Procesos y Competencias:

- **Autoevaluación:** Valoración apreciativa y estimativa acerca de los procesos de formación y aprendizaje de cada uno/a de los/las actores/as de la comunidad educativa universitaria, cuyos resultados se socializan y comparten entre sí y con la autoridad competente.

Orientación aplicativa: Esta modalidad evaluativa es indispensable en todas las carreras y se debe extender a todos los actores sociales de la comunidad educativa. Es necesario capacitar a estudiantes, docentes, directivos y administrativos en este tipo de evaluación.

- **Coevaluación:** Valoración recíproca entre estudiantes de un mismo curso sobre procesos y desempeños durante un período de formación y aprendizaje determinado.

Orientación aplicativa: Esta forma de evaluación es importante y constructiva; conviene realizarla también entre docentes y estudiantes (interevaluación). La formación en la autoevaluación es indispensable para realizar una adecuada coevaluación.

- **Heteroevaluación:** Juicios valorativos emitidos por los demás agentes educativos (docentes, autoridades, comunidad ambiental). Esta modalidad es necesaria para una valoración holística y sistémica de los/las estudiantes.

Orientación aplicativa: Si la auto y la coevaluación son formas de evaluación interna, la heteroevaluación pertenece a la evaluación externa. Tanto la evaluación interna como la externa son necesarias, pero evidentemente la más importante de éstas dos es la interna; la externa está al servicio de la interna y no al revés.

- **Evaluación continua:** Proceso de valoración permanente de la formación y del aprendizaje, que implica acompañamiento, asesoría y consultoría constantes por parte de los/las docentes a cada uno de los/las estudiantes.

Orientación aplicativa: En esta modalidad el proceso pedagógico y el proceso

evaluativo se desarrollan de forma sinérgica y simultánea. Esto significa que en el mismo momento en el que se lleva a cabo el proceso de formación y aprendizaje se debe ir haciendo la evaluación mediante el registro sistemático de lo que va sucediendo en cada encuentro pedagógico con la ayuda de la tabla de desempeños. No se debe confundir la evaluación continua con un plan diario de exámenes.

- **Evaluación holística:** Valoración ponderada de la totalidad de procesos formativos y de aprendizaje: competencias y estándares personales, sociales, intelectuales y laborales. Esto significa que se toma en cuenta no sólo el aspecto académico, sino también otros aspectos fundamentales del crecimiento humano.

Orientación aplicativa: Esta evaluación se practica preferentemente al finalizar un período de formación y aprendizaje, con el fin de valorar procesos y resultados de crecimiento personal y comunitario de los/las estudiantes y preparar el informe respectivo.

- **Evaluación por competencias:** Estimación de los niveles de desempeño obtenidos en un período determinado, que evidencian el desarrollo de capacidades múltiples y dominios conceptuales en contextos específicos.

Orientación aplicativa: Las competencias se evalúan a través de desempeños en situaciones y contextos específicos. Cada carrera y área debe diseñar los desempeños pertinentes.

- **Evaluación diacrónica:** Valoración apreciativa y estimativa al finalizar un período de trabajo pedagógico mediante la ponderación global del conjunto de ejecutorias realizadas por un/a estudiante en dicho período.

Orientación aplicativa: Es la modalidad evaluativa requerida por los procesos. Aquí no se valoran partes o aspectos de un proceso, sino la totalidad del mismo; por lo mismo, los juicios de valor resultan del estudio del desempeño global del / la estudiante, en el que se aprecian y estiman de forma cibernética sus avances, retrocesos y estancamientos en la formación y el aprendizaje.

- **Evaluación sincrónica:** Emisión de juicios valorativos en un momento cualquiera del proceso de formación y aprendizaje sobre aspectos concretos y puntuales del mismo.

Orientación aplicativa: Esta evaluación es diferente de la diacrónica, porque sirve más bien para ponderar la calidad de un proceso en un determinado momento de su

devenir, y no la totalidad del mismo. Le ayuda al/la estudiante a ubicar conscientemente el momento por el que está pasando, sus posibilidades, limitaciones y alternativas. Se puede realizar preferentemente mediante ejercicios auto y/o coevaluativos.

- **Evaluación interactiva:** Apreciación y estimación de procesos y desempeños a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Orientación aplicativa: Cada institución educativa debe crear o instalar un programa computarizado para sistematizar la evaluación de la formación y el aprendizaje. Un programa interactivo al cual puedan ingresar todos los agentes evaluadores y que sirva para mejorar la calidad de la evaluación y ahorrar tiempo y energía a los/las docentes.

- **Evaluación institucional:** Valoración anual o semestral del proyecto curricular de las carreras en todos sus componentes, con énfasis especial en el sistema evaluativo (metaevaluación).

Orientación aplicativa: La calidad de la evaluación depende fundamentalmente de dos factores: de la capacitación permanente que la institución dé a los agentes evaluadores y de la revisión frecuente del sistema institucional de evaluación (modelos, metodologías, instrumentos). En efecto, “los evaluadores tienen la obligación profesional de que las evaluaciones propuestas o finalizadas estén sujetas a una evaluación competente” (Scriven).

4.4.1.3. Indicadores de evaluación

- **Concepto de indicador**

Toda evaluación se basa en indicadores; y si la evaluación es de calidad, se requieren indicadores de calidad. Ahora bien, los indicadores se fundamentan en criterios, es decir, en juicios de valor sobre la significatividad de algo. Por eso en el presente documento SUEP de la Universidad Estatal de Milagro se establecieron al principio del mismo, los criterios y políticas institucionales de evaluación. Los indicadores se fundamentan además en el enfoque holístico-sistémico por procesos y competencias.

Un indicador es una evidencia perceptible (cualitativa) o una señal observable (cuantitativa) de un proceso en marcha o de un resultado provisional obtenido, debido a que, en la educación por procesos, no se evalúan objetivos terminales, sino intencionalidades formativas: “Lo que forma es el proceso, la construcción del

camino, no el logro del objetivo específico ni general; el resultado, el producto de la enseñanza por procesos no está al final del camino. Mejor dicho, no hay objetivo terminal” (R. Flórez).

- **Tipos de indicadores**

Los indicadores de evaluación se pueden clasificar principalmente en dos tipos generales: indicadores cualitativos e indicadores cuantitativos. Los cualitativos se utilizan para la evaluación de los procesos, mientras que los cuantitativos se emplean más para la evaluación de los resultados.

Los indicadores cualitativos son entonces, señales provenientes de la experiencia, que informan sobre el desarrollo interno de los procesos de formación y aprendizaje.

Los indicadores cuantitativos son herramientas conceptuales que ayudan a determinar la distancia entre la situación real y la situación deseada en los procesos de formación y aprendizaje.

- **Indicadores de Competencias**

Los indicadores de evaluación de competencias se denominan desempeños, que significan evidencias de actuaciones idóneas tanto en la aplicación de habilidades complejas como de conocimientos diversos en contextos específicos de la vida cotidiana, la cultura, la ciencia y la tecnología, y el campo laboral.

Estos desempeños se reúnen en una Tabla de Desempeños, que otros expertos llaman Evidencias de Desempeños. La estructura de dicha Tabla se puede apreciar en el siguiente cuadro:

• Identifica con precisión el núcleo del problema. • Analiza con propiedad los factores implicados. • Elabora con eficiencia planes de solución. • Aplica con coherencia las alternativas propuestas. • Evalúa con objetividad los resultados obtenidos.	De solución de problemas: • Sabe usar los métodos algorítmicos con pertinencia. • Emplea métodos creativos en forma innovadora. • Diseña planes efectivos de solución a problemas, según los requerimientos de la situación. • Conoce y aplica estrategias aprendidas, de acuerdo a las especificaciones científicas o técnicas de cada procedimiento. • Busca continuamente nuevos métodos y técnicas de solución de problemas.	• Selecciona la mejor opción. • Sigue el procedimiento aprendido. • Aplica el criterio “Justo a tiempo”. • Obtiene resultados correctos.
--	---	--

Tabla N° 64.

La Tabla de Desempeños consta de tres bloques:

- a) Desempeños de Competencias o Habilidades
- b) Desempeños de Estándares o Conocimientos
- c) Desempeños de Calidad o Impactos

El primer bloque permite evaluar el nivel de desarrollo de la habilidad propuesta; el segundo, el nivel de dominio del conocimiento aprendido, y el tercero, el nivel de optimización en el que se ha desarrollado la habilidad y/o el conocimiento, lo cual determina su índice de calidad o impacto educativo.

Cada bloque de desempeños utiliza una escala de valoración de tres niveles, que corresponde a la diversidad de ritmos de formación y aprendizaje de los/las estudiantes. Para ubicarlos en un nivel determinado se emplean dos criterios, a juicio del/la evaluador/a, a saber:

- **Criterio cuantitativo:** Ubica en un nivel, según el número de desempeños evidenciados (mínimo 5), de la siguiente manera:

Nivel Avanzado/Alto/Óptimo: Cuando el/la estudiante evidencia en sus actuaciones educativas los 5 desempeños previstos.

Nivel Medio/Medio/Mejor: Cuando el/la estudiante evidencia en sus actuaciones educativas 3 de los 5 desempeños previstos.

Nivel Básico/Mínimo/Bueno: Cuando el/la estudiante evidencia en sus actuaciones educativas 1 ó 2 de los 5 desempeños previstos.

- **Criterio cualitativo:** Cuando sin importar el número de desempeños evidenciados, se ubica al/la estudiante en uno u otro nivel, según la calidad e importancia del desempeño mismo. Ejemplo: Si en la competencia “resolución de problemas” el/la estudiante evidencia los desempeños 2 (analiza) y 3 (elabora), que son habilidades más complejas que las listadas en los desempeños 1 (identifica), 4 (aplica) y 5 (evalúa), el/la evaluador/a puede ubicar al/la estudiante en el nivel avanzado. La aplicación de este criterio implica conocer previamente qué tipo de competencias son simples (bajo nivel de abstracción) y cuáles son complejas (alto nivel de abstracción).

Para una buena evaluación de competencias es suficiente utilizar la tabla de desempeños

de competencias y estándares; sin embargo, si se desea llevar a los/las estudiantes a un nivel de exigencia más alto, especialmente cuando se trabajan competencias estrictamente profesionales, se puede recurrir también al bloque de desempeños de calidad. Los/las docentes de la Universidad Estatal de Milagro deberán evaluar siempre de acuerdo a la tabla de desempeños de competencias y estándares (básicos, genéricos y específicos), como mínimo.

4.4.14. Instrumentos de evaluación

Si los desempeños son los referentes o parámetros principales para realizar una evaluación de calidad de la formación y del aprendizaje, los instrumentos son las herramientas apropiadas para el manejo operativo de los desempeños.

• Definición y validación de instrumentos

Un instrumento es un medio de registro sistemático y ordenado de datos obtenidos en los procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación que se realiza constantemente durante un período de valoración. Los instrumentos van cambiando con los tiempos y con los enfoques pedagógicos. Tradicionalmente, por ejemplo, se apreciaban mucho las denominadas pruebas objetivas, las pruebas de completar y las pruebas de selección múltiple, porque supuestamente permitían evaluar “la respuesta correcta” en una cultura dominada por la “evaluación cuantitativa”. En la actualidad, sin embargo, estas “pruebas” han sido objeto de numerosas críticas por parte de expertos en evaluación (Bertoni, Birenbaum, Collins, Elliot, Magone, Segers, Wolf). Sus principales limitaciones son las siguientes:

• Pruebas objetivas

- No evalúan actividades cognitivas de nivel superior, tales como la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico y el razonamiento.
- Descontextualizan los conocimientos.
- Producen información sobre el volumen cuantitativo de conocimiento, pero no siempre informan o dan cuenta de los matices y las diferencias cualitativas.
- Pueden conducir a una simplificación de los conocimientos, en lugar de favorecer el desarrollo de procesos cognitivos complejos.

- No dejan espacio para la ambigüedad y la complejidad de los conocimientos, y mucho menos para cuestionar el conocimiento mismo.
- Pruebas de completar y de selección múltiple
- No permiten múltiples respuestas correctas, mientras que la mayoría de los problemas o tareas de la vida real no tienen una única solución ya que pueden interpretarse desde perspectivas diferentes.
- Fomentan la memorización más que la comprensión.
- Tienden a restringir los procesos de aprendizaje a un proceso de mero consumo del conocimiento proporcionado por el profesor.
- Proporcionan una información muy empobrecida sobre el conocimiento de los/las estudiantes, porque apelan a procedimientos intelectuales poco complejos.
- Operan sobre bases muy reduccionistas, equiparando las definiciones formales que se dan como respuesta a la comprensión de su significado.

Las críticas anteriores no invalidan, sin embargo, lo dicho antes a propósito de la complementariedad entre las evaluaciones cuantitativa y cualitativa. La nueva evaluación, en cambio, permite la construcción de instrumentos que progresivamente incluyen ítems en función de respuestas de mayor grado de complejidad, desde el punto de vista de los procesos cognitivos implicados; por ejemplo, analizar en qué medida los estudiantes son hábiles para aplicar el conocimiento para resolver problemas de la vida real y tomar las decisiones adecuadas.

Esto sólo es posible cuando se trabaja la integración de conocimientos mediante preguntas, problemas y proyectos en contextos multidisciplinarios, interdisciplinarios, transdisciplinarios y abarcadores. Los/las docentes de la Universidad Estatal de Milagro procurarán, sin embargo, hacer el menor uso posible de dichas pruebas en sus prácticas evaluativas.

• Tipos de Instrumentos

Los instrumentos de evaluación se pueden clasificar en dos grandes tipos: instrumentos cualitativos e instrumentos cuantitativos.

Los cualitativos son instrumentos para procesar información evaluativa, es decir, para observar, describir, analizar, contrastar y orientar procesos y datos de formación y aprendizaje, vinculados al momento y a la situación específica en que tienen lugar, e interpretados de acuerdo a criterios de credibilidad, consistencia y confirmabilidad, así como a indicadores de desempeño personal, social y ético previamente establecidos por la comunidad universitaria. Su función principal es comprender la complejidad de los procesos educativos.

Los cuantitativos son instrumentos para recoger información evaluativa, o sea, para seleccionar, verificar, comprobar, experimentar y predecir resultados y datos de formación y aprendizaje, de acuerdo a criterios de validez, confiabilidad y aplicabilidad, así como a indicadores de desempeño científico, tecnológico y laboral previamente establecidos por las unidades académicas. Su función principal es explicar los resultados de la acción educativa en términos de coherencia con el currículo prescrito.

INSTRUMENTOS CUALITATIVOS (Evaluación de Procesos)	INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS (Evaluación de Resultados)
• Tabla de Desempeños de Competencias (Habilidades) • Anecdótico • Análisis de Caso • Análisis Sistemico • Coloquio • Cuestionario Abierto • Diario de Autoevaluación • Diario de Campo • Diario Reflexivo	• Tabla de Desempeños de Estándares (Conocimientos) • Artículo • Análisis de Datos • Bitácoras de Aprendizaje • Cuartillas de Anotación • Cuestionario Cerrado • Escala Gráfica • Ensayo • Entrevista Estructurada
• Debate Argumentativo • Entrevista Abierta • Entrevista Focalizada • Entrevista en Profundidad • Escala de Intensidad • Escala de Valoración • Escala Descriptiva • Escala de Actitudes • Formatos de Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación • Formato de Evaluación Docente • Mapa Conceptual • Mentefacto • Observación Abierta • Organizadores Gráficos • Portafolio • Prueba Escrita con Libro Abierto • Prueba de Actuación • Prueba General Basada en Casos • Prueba en Escenario Simulado • Pregunta en Situación • Registro Anecdótico • Registro Descriptivo • Registro de Desempeño • Situación Integradora • V heurística	• Encuesta • Exposición Temática • Guías de Aprendizaje • Hoja de Comprobación • Investigación • Informe Breve • Inventario • Ítems de Emparejamiento • Ítems de Completamiento • Ítems de Ordenamiento • Ítems de Asociación • Ítems de Selección Múltiple • Ítems de Respuesta Alternativa • Lista de Control • Lista de Cotejo • Marcas de Participación Continua • Monografía • Observación Estructurada • Proyecto • Prueba de Ejecución • Prácticas Demostrativas en Salud • Prueba de Conocimiento (tipo test) • Panel • Resumen • Reporte Individual • Reporte Grupal • Representación Gráfica • Registros de Rejilla • Registro Fílmico • Registro Electrónico • Seminario • Sociodrama • Taller • Trabajo de Laboratorio

Tabla N° 65.

Como se puede observar, un buen número de estos instrumentos forma parte también de la metodología habitual de las clases, porque sirven tanto para el trabajo pedagógico como para el proceso evaluativo (por ejemplo: mapa conceptual, mentefacto, panel). Además, algunos instrumentos son útiles especialmente para recoger información (ejemplo: cuartilla de anotación, registro de rejilla).

Finalmente, con el fin de simplificar la labor evaluativa de los/las docentes, por una parte, y actualizarles en la nueva concepción de la evaluación, por otra, no se emplea aquí la clásica distinción entre técnicas (por ejemplo, observación) e instrumentos (por ejemplo, listas de cotejo) de evaluación, para abrirle paso más bien a la connotación cualitativa (procesos) y cuantitativa (productos) de dichas técnicas o instrumentos, que supera en mucho a la mera clasificación jerárquica de las mismas.

- Pautas para una autoevaluación de calidad
- Crear un espacio de confianza y aceptación dentro de la comunidad educativa, con el fin de que los/las estudiantes puedan expresarse de manera libre y espontánea en torno a su formación y aprendizaje.
- Generar el hábito de comparar los procesos consolidados con las intencionalidades y propósitos declarados.
- Propiciar que los/las mismos/as estudiantes se corrijan introduciendo los cambios necesarios para cualificar su desempeño.
- Construir en los/las estudiantes la actitud de asumir la autoevaluación con responsabilidad y sinceridad, desde el marco del proyecto ético de vida.
- Orientar a los/las estudiantes en la escritura de sus autoevaluaciones.
- **Pautas para una coevaluación de calidad**
- Concienciar a los/las estudiantes sobre la importancia de los comentarios de los/las compañeros/as para mejorar el desempeño y construir la idoneidad.
- Generar en el grupo un clima de confianza y aceptación que permita la libre expresión.
- Motivar hacia la asunción de los comentarios de los/las compañeros/as desde una

perspectiva constructiva, generando un reconocimiento mutuo de los avances y de los aspectos por seguir mejorando, evitando la crítica no constructiva, la sanción y los sentimientos de culpa.

- Asesorar a los/las estudiantes en cómo valorar los alcances y las dificultades en sus compañeros/as, junto con el lenguaje por emplear.
- Pautas para una heteroevaluación de calidad
- Preparar a los/las estudiantes para tener una disposición a someterse a la valoración de sus desempeños por parte del educador/a, de la comunidad, de las empresas o del estado.
- Valorar la formación y el aprendizaje de los/las estudiantes teniendo como referencia el desempeño de éstos/as en actividades y problemas similares a los del contexto social, cultural y laboral en el que viven.
- Tener en cuenta los resultados de la autoevaluación y la coevaluación antes de emitir juicios valorativos y elaborar informes evaluativos.
- Escuchar a los/las estudiantes y resolver sus inquietudes frente a la valoración, evitando la verticalidad y la imposición.
- Brindar las suficientes oportunidades a los/las estudiantes de desarrollar los procesos previstos teniendo en cuenta sus potencialidades.
- Revisar periódicamente las técnicas e instrumentos de evaluación con el fin de mejorar la calidad del proceso.

4.4.15. Informes de evaluación

• Importancia

Los informes de evaluación son importantes porque ayudan a plasmar en un registro observable las marcas de los procesos de formación y aprendizaje que va dejando un/a estudiante en su historia educativa.

Como los informes forman parte del proceso educativo, deben ser elaborados con cuidado y de acuerdo a ciertos criterios y reglas, entre los cuales cabe destacar el

hecho de que han de ser siempre positivos, es decir, que motiven al estudiante a crecer y a aprender, así como a valorar con serenidad y objetividad sus aciertos, errores y experiencias.

Por eso es importante que en los informes no se emitan juicios valorativos con carácter definitivo ni generalizable sobre los/las estudiantes.

Además, el lenguaje utilizado en los mismos debe dejar a salvo la autoestima de los/las mismos/as. Por ejemplo, emplear términos y expresiones tales como: muestra compromiso, ha mejorado notoriamente, tiene una buena comprensión..., podría mejorar si..., requiere..., a veces encuentra dificultad en..., necesita apoyo en..., etc.

Los informes además sólo tienen sentido en la medida en que contribuyen a realizar el propósito fundamental de una buena evaluación: “permitir a las personas y a los grupos valorar, asignar significado, ubicar en un campo de significación y emitir juicios sobre los procesos de los que son protagonistas (...), que les permitan identificar el rumbo de las instituciones, cursos e individuos y construir su historia, esto es, ubicar el momento por el que están pasando, sus posibilidades, limitaciones y alternativas” (M.Rojas).

• Definición

Un “informe evaluativo” es un registro periódico que la comunidad educativa universitaria elabora cada cierto tiempo sobre las ejecutorias y evidencias del estado de desarrollo de los procesos de formación y aprendizaje de los/las estudiantes en un determinado momento y contexto de su crecimiento humano, científico y profesional, con el fin de tomar conciencia de dicho estado (en consolidación, en construcción, en proyección) y tomar decisiones de afianzamiento, mejoramiento y promoción de dichos procesos.

• Periodicidad

La periodicidad de estos informes es relativa, porque depende de la filosofía educativa, el enfoque curricular y las circunstancias sociales, culturales y legales en que se desenvuelve cada comunidad educativa. Así por ejemplo, hay universidades que prefieren los informes mensuales, otras bimensuales o trimestrales y otras semestrales.

• Tipos de Informes

Los principales tipos de informes evaluativos son:

- **Los informes cualitativos**, que dan cuenta, a través de desempeños perceptibles, del estado de desarrollo de procesos y competencias de formación y aprendizaje. La elaboración de estos informes es de tipo descriptivo, es decir, basado en apreciaciones de carácter interpretativo con múltiples opciones válidas de respuesta y presentación.
- **Los informes cuantitativos**, que presentan mediante desempeños observables las evidencias en la adquisición de estándares de conocimiento y habilidades como resultados y productos de la formación y del aprendizaje. La elaboración de estos informes es de tipo prescriptivo, es decir, de acuerdo a estimaciones de tipo normativo, o sea, al cumplimiento preciso de estándares preestablecidos.
- **Los informes periódicos**, que muestran cada cierto tiempo, según la tabla de desempeños, los niveles de desarrollo, dominio y calidad que se están produciendo en distintos procesos, tanto cualitativos como cuantitativos. Estos informes son de dos clases: informes puntuales, que resultan de observaciones precisas a procesos concretos en determinados momentos esporádicos del proceso pedagógico; e informes parciales, que se elaboran a partir de informaciones recogidas en uno o dos meses de evaluación continua a los/las estudiantes.
- **Los informes finales**, que recogen el continuum de los procesos, resultados y productos de la evaluación diacrónica de la formación y del aprendizaje durante períodos de larga duración (por lo regular, un año académico o un semestre). El más importante de éstos es el informe holístico de desempeño (IHD), que contiene el concepto o juicio valorativo global sobre el desempeño en procesos, competencias y estándares curriculares vivenciado y consolidado por el/la estudiante durante todo el año o semestre de estudios.

• Elaboración de Informes

Como ya vimos con anterioridad, los informes de evaluación son elaborados por los/las docentes para cada estudiante a modo de “fichas evaluativas”, que sirven de “materia prima” para el procesamiento de la información en el área respectiva. Una vez procesada por ésta, pasa de nuevo al/la docente para su sistematización y elaboración del “informe holístico de desempeño por competencias”.

Para ello, la Universidad Estatal de Milagro quiere introducir en su sistema de evaluación una innovación curricular, que le permita exigirle a sus docentes, a partir de la aprobación del SUEP, no pasar ya a las coordinaciones académicas de las unidades académicas una nota fría de cada estudiante, sino más bien un informe de desempeño, que dé cuenta del estado actual de los procesos y productos de formación y aprendizaje basados en competencias del/la mismo/a.

• Pautas para la elaboración de informes cualitativos (descriptivos)

Los informes cualitativos periódicos (puntuales y parciales) y finales (generales) se elaboran con descripciones amplias de los desempeños de los/las estudiantes en competencias y estándares generales de formación y aprendizaje establecidos en el macrocurrículo.

Estas descripciones señalan, en primer lugar, los aspectos positivos de dichos desempeños, y luego los negativos, pero presentando estos últimos en perspectiva de búsqueda de la excelencia y utilizando un lenguaje que anime al estudiante a la superación y al mejoramiento continuo.

Se ha de tomar en cuenta, sin embargo, que la amplitud de las descripciones depende del tipo de informe: más breve, si se trata de informes puntuales y parciales; más extensos, si se trata de informes finales.

Este modo de elaborar los informes de desempeño es nuevo en las universidades, puesto que tradicionalmente se pasaba a la secretaría de la Facultad o la Carrera un listado de notas correspondientes a un área o asignatura específica. Ahora en cambio se debe incluir un reporte de competencias y estándares por niveles de desempeño.

Ejemplo (informe final):

Durante el semestre que acaba de terminar, el/la estudiante Fernando Pérez/ Gabriela López ha mostrado desempeños sobresalientes en la mayoría de los procesos, competencias y estándares de formación y aprendizaje.

Entre éstos cabe destacar especialmente los del campo de formación personal (desempeños FP-001, 003, 007) y los del campo de formación laboral (desempeños FL-005, 008, 010).

Se recomienda al/la estudiante prestar especial atención a los procesos del campo de formación intelectual (desempeños FI-002, 006) y a las competencias socioafectivas (sobre todo los desempeños CS-11 y 12), en los que necesita mejorar.

El contenido de los desempeños nombrados se puede evidenciar en la tabla general de desempeños de evaluación.

• Pautas para la elaboración de informes cuantitativos (prescriptivos)

Los informes cuantitativos periódicos (puntuales y parciales) y finales (generales) se elaboran con formulaciones precisas de los desempeños de los/las estudiantes en las competencias y estándares específicos de las carreras o áreas de estudio, derivados de la comparación entre los resultados y productos de los procesos educativos en un determinado período académico y los parámetros establecidos previamente en el mesocurrículo.

En cuanto a las recomendaciones para su adecuada elaboración, son las mismas de los informes cualitativos.

Ejemplo (informe final):

Durante el semestre que acaba de terminar, el/la estudiante Fernando Pérez/ Gabriela López ha mostrado desempeños sobresalientes en la mayor parte de las competencias y estándares de aprendizaje.

Entre éstos cabe destacar especialmente los desempeños M-15 y 16 del área de Matemática (o del campo de formación científica: FC-15 y 16). Es significativo también el avance que tuvo en Matemática en el estándar de resolución de problemas empleando la raíz cuadrada, aunque debe mejorar en la realización de operaciones con números fraccionarios. En los desempeños T-14 y 18 del área de Tecnología (o del campo de formación tecnológica: FT-14 y 18) muestra que, a pesar de sus constantes esfuerzos, no alcanza todavía el nivel deseado para esta área. Sin embargo, en su curso, es el/la que mejor realiza las prácticas de laboratorio.

El contenido de los desempeños nombrados se puede evidenciar en la tabla general de desempeños de evaluación.

• Formato para la presentación de informes de desempeño

INFORME HOLÍSTICO DE DESEMPEÑO**Institución:** _____**Unidad Académica:** _____**Carrera:** _____**Área:** _____ **Asignatura:** _____**Nivel:** _____ **Paralelo:** _____ **Código:** _____**Período de Evaluación:** _____**Fecha del Informe:** _____**Nombre del/la estudiante:** _____**Nombre del/la docente:** _____

Campos/Ejes de Formación y Aprendizaje	Competencias (Habilidades)	Estándares (Conocimientos)	Niveles de Desempeño	
			Competencias	Estándares
Personal (Humanístico)			Avanzado ()	Alto (86-100) ()
			Medio ()	Medio(71-85) ()
			Inicial ()	Mínimo(70) ()
Social(Servicio comunitario, Pasantías)			Avanzado ()	Alto (86-100) ()
			Medio ()	Medio(71-85) ()
			Inicial ()	Mínimo(70) ()
Intelectual (Básico, Optativo)			Avanzado ()	Alto (86-100) ()
			Medio ()	Medio(71-85) ()
			Inicial ()	Mínimo(70) ()
Laboral(Profesional, Prácticas preprofesionales)			Avanzado ()	Alto (86-100) ()
			Medio ()	Medio(71-85) ()
			Inicial ()	Mínimo(70) ()

Observaciones: _____

Firma del/la docente**Firma del/la estudiante****4.4.16. Reglamentación de la Evaluación y la Promoción**

Todas las Unidades Académicas de la Universidad Estatal de Milagro deberán reelaborar sus reglamentos de evaluación y promoción, de acuerdo al nuevo Reglamento de Régimen Académico de la Universidad y a la reglamentación general prevista en el Sistema UNEMI de Evaluación y Promoción (SUEP). Para el efecto se tomarán en cuenta las siguientes disposiciones:

1. El Sistema Unemi de Evaluación y Promoción (SUEP) es en la Universidad Estatal de Milagro el referente común y obligatorio para todas las Unidades Académicas que la integran.
2. Las competencias se evaluarán por el nivel de desarrollo demostrado por el/la estudiante en el transcurso de los procesos de formación y aprendizaje: Avanzado, Medio, Inicial. Los estándares, en cambio, se evaluarán por el nivel de dominio evidenciado en los mismos procesos: Alto, Medio, Mínimo, y se cuantificarán en una escala de 1 - 100.
3. La evaluación se hará en base a las Tablas de Desempeño provistas por la Universidad para las competencias y estándares básicos y genéricos, y por cada carrera para las competencias y estándares específicos.
4. Los niveles de desarrollo (Avanzado, Medio, Inicial) y dominio (Alto, Medio, Mínimo) de competencias y estándares respectivamente son los que establece la Universidad para las competencias y estándares básicos y genéricos, y los que establece cada Carrera para las competencias y estándares específicos.
5. La evaluación de la asignatura se registrará por lo dispuesto en los criterios, políticas, modalidades, indicadores, instrumentos e informes del SUEP.
6. La evaluación del nivel de desarrollo de las competencias expresadas en el perfil del graduado, con fines de certificación de calidad, se realizará tomando en cuenta como mínimo los siguientes aspectos:
 - Nivel de responsabilidad, honestidad y solidaridad demostrado
 - Grado de autonomía, rapidez y orden en la realización de actividades.
 - Comunicación efectiva, afectiva y asertiva

- Vinculación con la vida, la realidad y la colectividad
 - Aplicación de métodos de investigación científica
 - Actualización científica y tecnológica
 - Profundidad en el ámbito teórico
 - Nivel de perfeccionamiento de las habilidades prácticas
 - Precisión en los cálculos y en las valoraciones de los resultados
7. En la evaluación de las competencias de los/las estudiantes se utilizarán preferentemente los siguientes instrumentos:
- Observación directa de los desempeños de los/las estudiantes
 - Elaboración y defensa de proyectos de investigación y proyecto de grado.
 - Elaboración de ponencias
 - Argumentación en foros, debates y eventos
 - Solución de casos y problemas en escenarios reales y simulados
8. La evaluación del currículo de las carreras, con fines de acreditación de calidad, se hará de acuerdo a los 4 criterios establecidos por la UNESCO:
- Pertinencia: Respuesta a las necesidades de la sociedad y a las demandas del mercado.
 - Calidad: Mejoramiento e Innovación permanente
 - Equidad: Equilibrio en los campos/ejes de formación
 - Internacionalización: Convenios de cooperación multilateral con instituciones y carreras afines.

9. Entre las técnicas a utilizar para evaluar el diseño curricular se encuentran las siguientes:

- Observación directa
- Revisión documental
- Entrevistas
- Encuestas
- Criterios de expertos

10. Los estudios previos realizados por los/las estudiantes que ingresan a carreras de pregrado serán reconocidos por la Universidad Estatal de Milagro dentro del contexto de la formación basada en competencias y de los parámetros que a continuación se detallan:

- Homologaciones: Reconocimiento de una o más asignaturas cursadas en otro programa o carrera afín al impartido en la Universidad Estatal de Milagro. Para ello la asignatura homologada debe tener el mismo o superior número de créditos exigidos por la UNEMI.
- Convalidaciones: Equivalencia de contenidos de los programas de cursos, ciclos, módulos, seminarios o asignaturas, estudiados y aprobados en otras instituciones de educación superior, con los vigentes en la Universidad. En tal caso los contenidos académicos deben coincidir por lo menos en un 80% con los actuales de la UNEMI.
- Validaciones por Examen: Reconocimiento de estudios únicamente en las asignaturas de idiomas, computación y las demás que establezca la coordinación de la Carrera. Se podrá solicitar además el reconocimiento de una o más carreras, dando paso con ello a una posible doble titulación. La Universidad reconocerá en tal caso hasta el 70% de los créditos acumulados en otra institución superior, siendo indispensable que al menos el 30% de las asignaturas del programa o carrera de origen guarden relación en sus contenidos con los de la Universidad Estatal de Milagro.

5. Componente Comunitario

5.1. Proyectos de vinculación con la colectividad (investigación, servicio, educación, producción, emprendimiento)

#	CONVENIOS	DESCRIPCIÓN	UNIDAD ACADÉMICA	BENEFICIARIOS	FINANCIAMIENTO
1	Valoración del estado nutricional de la población infantil 2 – 5 años en la ciudadela "Las Palmas".	Valorar el estado nutricional de la población infantil de 2 a 5 años, aplicación de auto cuidado y medidas de seguridad alimentaria.	Ciencias de la Salud	60 niños	UNEMI
2	Factores que influyen en el conocimiento sobre sexualidad y su aplicación sobre adolescentes del 10mo año de Educación Básica	Identificar cuáles son los factores que inciden en el comportamiento de los adolescentes, para disminuir el embarazo precoz y enfermedades de transmisión sexual	Ciencias de la Salud	240 estudiantes	UNEMI
3	Gestión educativa en la participación comunitaria.	Promover la participación de la comunidad local para mejorar la calidad de vida con calidez y eficiencia a través de la gestión educativa	Educación Semipresencial y a Distancia	150 familias	UNEMI
4	Barcam Milagro 2010	Intercambiar tecnología informática creando sus propias iniciativas tanto local como internacional mediante el uso de internet.	Educación Semipresencial y a Distancia	700 personas	UNEMI
5	Motivación y mejoramiento académico de futuros bachilleres que ingresen a la UNEMI.	Adiestrar a los futuros bachilleres en el proceso de avance académico a través de la motivación.	Ciencias de la Educación	*	UNEMI
6	Sistema de recolección, separación y clasificación de residuos sólidos	Implementar un sistema de recolección, separación y clasificación de residuos sólidos para promover una comunidad saludable	Ciencias Administrativas	Ciudadela universitaria	UNEMI
7	Reciclaje de equipos informáticos.	Mejorar el proceso de aprendizaje en instituciones educacionales mediante el uso de equipos informáticos reciclados.	Ciencias de la Ingeniería	Instituciones educacionales del sector	UNEMI

Tabla N° 67.

5.2. Relaciones interinstitucionales e internacionales (convenios, pasantías, afiliaciones, intercambios...)

#	CONVENIOS	UNIDAD ACADÉMICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	INICIO	FIN
1	Convenio marco entre Universidad de Ciencias Médicas "Serafín Ruiz de Zárate Ruiz" - Cuba	Ciencias de la Salud	Intercambio docente – estudiante y estudios y proyectos de investigación	Docentes y estudiantes de Unemi y Serafín Ruiz de Zárate Ruiz	8 de Febrero del 2010	Duración de 5 años y podrá ser renovado
2	Convenio marco con la Universidad de Maestría de Investigación Clínica y Epidemiología.	Ciencias de la Salud	Le otorgaron los Grados Académicos de Magisterio en Investigación Clínica y de Magisterio en Salud Pública	Estudiantes de UNEMI	4 de Julio del 2010	Duración de 5 años y podrá ser renovado
3	Cooperación interinstitucional con el Instituto Nacional de Patrimonio Cultural "INPC"	Ciencias Administrativas	Estudios y Análisis de los Bienes Culturales de la Isla Puná	Docentes de UNEMI	12 de Febrero del 2010	Convenio no se ejecuto
4	Convenio con el Instituto de Higiene y Medicina Tropical "Leopoldo Izquieta Pérez"	Ciencias de la Salud	Promover el intercambio académico y científico de la UNEMI	Docentes y estudiantes de UNEMI y el personal del Instituto	7 de Febrero del 2009	Indefinido
5	Convenio de cooperación con el "IECE"	Unidades Académicas de la UNEMI	Créditos a estudiantes y profesionales de la UNEMI	Docentes y estudiantes de la UNEMI	13 de Septiembre del 2001	Duración de 2 años y será renovado
6	Cooperación Interinstitucional con el "INEC"	Ciencias Administrativas y Comerciales	Evaluación del desarrollo social y económico de la región	Docentes estudiantes de la UNEMI	10 de julio del 2007	Duración de 3 años
7	Convenio con el Instituto Superior de Cultura Física de la Habana	Ciencias de la Educación y la Comunicación	Considerar como área de cooperación todo lo relacionado con la Cultura Física, el deporte, la recreación, la terapéutica y la administración deportiva	Docentes y estudiantes de la UNEMI y del Instituto Superior de Cultura Física de la Habana	10 de julio del 2004	Indefinidamente
8	Cooperación con el Instituto Superior Tecnológico " Simón Bolívar "	Ciencias de la Ingeniería	Reconocimiento de estudios, con el fin de que puedan ingresar a la carrera de Ingeniería Industrial de la UNEMI	Docentes y estudiantes del Instituto Superior Tecnológico " Simón Bolívar "	12 de Febrero del 2005	Duración 8 años

Tabla N° 68.

#	CONVENIOS	UNIDAD ACADÉMICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	INICIO	FIN
9	Convenio con el Banco de Sangre de la Junta Cantonal de Milagro y Cruz Roja Ecuatoriana	Ciencias de la Salud	Promover la donación voluntaria de sangre	Comunidad	8 de Febrero del 2003	Duración de 5 años y podrá renovado
10	Cooperación con el Ministerio de Educación del Ecuador	Educación Semipresencial y a Distancia	Mejoramiento y perfeccionamiento profesional de la Educación pública	Magisterio Nacional	17 de Febrero del 2010	Duración de 5 años y podrá renovado
11	Convenio de marco con el "SENACYT"	Ciencias de la Educación y la Comunicación	Coordinar y articular acciones, que permitan gestionar Recursos financieros, humanos y técnicos de la institución	Docentes y estudiantes de UNEMI	30 de Abril del 2008	Duración de 5 años y podrá ser renovado
12	Cooperación interinstitucional con "UNAH"	Unidad Semipresencial y a Distancia	Promover el desarrollo y difusión de la Cultura en la Enseñanza Superior e Investigación Científica y Tecnológica	Docentes y estudiantes de UNEMI	16 de Agosto del 2010	Duración de 5 años y podrá ser renovado
13	Convenio interinstitucional con la "ESPOL"	Ciencias de la Educación y la Comunicación	Intercambio de personal académico y administrativo	Docentes y estudiantes de la UNEMI	14 de Septiembre del 2009	Duración de 3 años y podrá ser renovado
14	Convenio interinstitucional con la "ESPE"	Ciencias de la Educación y la Comunicación	Organizar y desarrollar proyectos y actividades de interés para ambas Instituciones	Docentes y estudiantes de la UNEMI	12 de Enero del 2005	Duración de 5 años y podrá ser renovado
15	Cooperación interinstitucional con la Fundación Natura	Ciencias de la Salud	Desarrollar acciones de beneficio mutuo, Educación Ambiental General	Docentes y estudiantes de la UNEMI y Comunidad	1 de Agosto del 2008	Duración de 1 año
16	Cooperación interinstitucional con "ECAPAG"	Ciencias de la Salud	Capacitación para actualizar y mejorar el nivel de vida de la comunidad	Comunidad	27 de Agosto del 2008	Duración de 2 meses y podrá ser renovado
17	Cooperación interinstitucional con el "Hospital Luis Vernaza"	Ciencias de la Salud	Desarrollar programas específicos de Educación Continua en Salud y elevar la calidad de atención	Recurso Humano del "Hospital Luis Vernaza"	28 de Septiembre del 2010	Duración de 2 años y podrá ser renovado
18	Cooperación con la compañía Cia. Azucarera Valdez	Ciencias de la Ingeniería	Intercambiar conocimientos con estudiantes de las carreras técnicas Agroindustriales	Docentes y estudiantes de UNEMI y el personal de la compañía	3 de Febrero del 2006	Indefinidamente

Tabla N° 68.

#	CONVENIOS	UNIDAD ACADÉMICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	INICIO	FIN
19	Convenio con "Amigo árbol"	Ciencias de la Salud	Planificación de siembra y mantenimiento de las especies forestales	Comunidad	6 de Febrero del 2009	Duración de 3 años
20	Convenio Interno Administrativo con "CAPOSE"	Educación Continua a Distancia y Postgrado	Ofertar programas de Postgrado que se ampare a este convenio	Profesionales del entorno de la UNEMI	17 de Septiembre del 2010	Duración de 4 años
21	Cooperación con la "Cámara de Comercio de Milagro"	Ciencias Administrativas y Comerciales	Capacitación en aspectos tributarios	Miembros de la Cámara de Comercio	20 de Abril del 2004	Duración de 3 años
22	Cooperación interinstitucional con la Junta General de usuarios de Riego "Mariscal Sucre"	Ciencias de la Ingeniería	Mejorar la calidad de vida de los habitantes	Moradores de la Parroquia Mariscal Sucre	10 de Enero del 2008	Duración de 5 años y podrá ser renovado
23	Convenio con el "Club Nacional de Milagro"	Ciencias de salud	Pasantías pre profesionales de estudiantes de la UNEMI en el club	Estudiantes de UNEMI y el club	29 de Septiembre del 2010	Duración de 4 años
24	Cooperación con el "CENEL"	Unidades Académicas	Desarrollo de prácticas pre profesionales	Estudiantes de UNEMI	26 de Marzo del 2009	Duración de 5 años y podrá ser renovado
25	Convenio entre la "Universidad Técnica de Ambato"	Unidades Académicas	Intercambio y cooperación en el campo de la docencia	Docentes y estudiantes de la UNEMI	7 de Febrero del 2008	Duración de 5 años y podrá ser renovado
26	Convenio con la "UTEG"	Unidades Académicas	Intercambio de información científico técnica	Docentes y estudiantes de la UNEMI y de la UTEG	29 de Noviembre del 2005	Indefinidamente
27	Cooperación con la Universidad San Francisco de Quito	Ciencias de la Educación y la Comunicación	Establecer colaboración y acción conjunta en temas de investigación	Docentes y estudiantes de la UNEMI y la Universidad San Francisco de Quito	14 de Junio del 2010	Duración de 5 años y podrá ser renovado
28	Convenio Interinstitucional con la "UNINAV"	Unidades Académicas	Contribuir a fortalecer la educación en el área de la salud de los estudiantes	Docentes y estudiantes de la UNEMI	21 de Septiembre del 2007	Indefinidamente
29	Cooperación Interinstitucional con la Universidad de Guayaquil	Unidades Académicas	Capacitaciones de estudiantes y profesores especializados en diferentes áreas, tecnológicas y científicas	Docentes y estudiantes de la UNEMI y la Universidad de Guayaquil	9 de Febrero del 2007	Duración de 2 años y podrá ser renovado

Tabla N° 68.

6. Componente Administrativo



6. Componente Administrativo

6.1. Enfoque de Gestión por Valores y Competencias.

El Siglo XXI cambia los paradigmas, y estos exigen que el ser humano se ajuste a esos cambios, por lo tanto, el progreso depende de la disposición que tengan las personas para adaptarse a ellos. Las organizaciones se desarrollan en situaciones cada vez más complejas, variables y exigentes; los mismos que obligan a innovar los modelos de gestión “por objetivos”, pues éstos resultan inoperantes e ineficientes.

El Enfoque de Gestión por Competencias que se basa en la Teoría de la Gestión del Conocimiento, transforma al talento humano de las organizaciones para desarrollar ventajas competitivas. Es importante destacar que en esta teoría los activos intangibles son los conocimientos que deben trabajar en forma sistemática y sistémica con otros recursos y factores.

A la Gestión por Competencias es necesario agregar la Dirección por Valores que se derivan de un Modelo de Gestión Estratégica que busca la competitividad a través de la práctica coherente de valores éticos, de control de gestión y de desarrollo creativo-participativo; esto constituye la nueva herramienta de liderazgo.

Administrar una organización basándose en la Gestión por Valores es un reto exigente; analizando la realidad social encontramos que lo más difícil es construirlos, incorporarlos y practicarlos; por ello es preciso que los Directivos interioricen una Cultura Organizacional que genere conciencia y sentido de pertenencia en todos sus integrantes.

Las Universidades son instituciones que buscan formar profesionales proactivos, investigadores, emprendedores, con competencias para contribuir al desarrollo del país; para lograrlo deben trabajar en forma procesual e integral. El factor fundamental de progreso y desarrollo debe ser el talento humano que labora en la Institución. Lo antes mencionado obliga a los directivos universitarios a adoptar técnicas de gestión que conduzcan al desempeño de funciones y a la realización profesional y personal, de tal forma que se potencien los valores y la cultura

organizacional entre sus integrantes.

Los valores existentes en las personas deben adquirir una dimensión social, fortaleciéndolos mediante el desempeño profesional, constituyéndose en la forma y estilo de trabajo motivador con un liderazgo participativo. Efectuar una Gestión por Valores y Competencias por parte de la Universidad Estatal de Milagro, requiere una planificación estratégica que incorpore las intencionalidades, desarrollando habilidades para posicionarse en la oferta de la educación superior.

En la UNEMI, la planificación estratégica es una herramienta indispensable para adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone la sociedad. Para ello tendrá que investigar permanentemente formando en los futuros profesionales las competencias (personales, intelectuales, sociales y laborales) que requiera su modelo.

En la planificación estratégica se considera premisas como estas:

¿Dónde estamos?, nos lleva a un análisis de la situación, análisis del entorno, análisis interno, análisis de la competencia institucional; de esta manera, se podrán conocer sus fortalezas y debilidades, para potenciar las primeras y eliminar las segundas, con el fin de aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas de un entorno cambiante.

Una segunda premisa:

¿Dónde queremos ir?, analizando las intencionalidades y las metas a largo plazo, se invita a los miembros de la UNEMI a visualizar los cambios internos que deben generarse para trabajar acorde a los requerimientos de la sociedad del siglo XXI y ofrecer así carreras pertinentes y con posibilidades de inserción en el mercado laboral. Determinar hacia dónde queremos llegar, permite a la Universidad trabajar constantemente en forma proactiva para reestructurar sus bases pedagógicas fundamentales y las carreras que se ofertan.

Una tercera premisa;

¿Cómo podemos llegar a donde queremos ir?, comprendiendo la demanda del mercado, la competencia del negocio, diseñando las estrategias apropiadas para establecer los lineamientos para cumplir con los propósitos fijados. No debemos olvidar que la Visión y Misión de la UNEMI, junto con sus Valores Corporativos, deben ser compartidos por todos sus miembros, para que funcione la estructura

administrativa mencionada. Razones que fundamentan la necesidad de la Gestión por Valores en la UNEMI:

- Las fuerzas impulsoras de las personas son los valores, las actuaciones de los miembros de las organizaciones se basan en ellos, los que otorgan cohesión y sentido de pertenencia, generando el compromiso entre sus miembros.
- Los modelos de gestión anteriores no responden a las necesidades del presente siglo, su orientación margina al talento humano como elemento fundamental de la gestión.
- La visión y los valores constituyen la base de las aptitudes y prácticas organizacionales.
- Una organización sin visión y sin valores no tiene rumbo fijo.

La UNEMI debe cumplir un papel fundamental en la orientación de la sociedad, cultivando valores entre sus miembros para generar un trabajo efectivo en la comunidad universitaria, formando profesionales responsables, con ética, con justicia social y responsabilidad, con idoneidad para adaptarse a los cambios que genera el entorno laboral; para ello su gestión estará orientada a:

- Crear una visión motivadora
- Escuchar a toda su comunidad universitaria
- Mantener una comunicación efectiva
- Educar con el ejemplo
- Ofertar carreras pertinentes
- Ofrecer una formación profesional basada en competencias
- Mantener su enfoque educativo y sus mallas curriculares acordes con las exigencias del entorno.

Además de centrar la dirección en la aplicación de valores, la gestión estará basada en competencias, esto lleva a fortalecer los conocimientos, permitiendo

que el capital intelectual de una organización aumente en forma significativa, por lo tanto, el aprendizaje organizacional es prioritario.

La UNEMI al gestionar por competencias aspira:

- Describir la gestión en términos conceptuales.
- Presentar un enfoque que sirva de guía para sus directivos.
- Establecer que deben tener los profesionales egresados.
- La Gestión por Competencias en la UNEMI permitirá:
 - Detectar las capacidades que requiere un puesto de trabajo para que quien lo desarrolle mantenga un rendimiento elevado.
 - Seleccionar el personal con las aptitudes requeridas para el desempeño profesional.
 - Permitir que el talento humano de la organización se transforme en el elemento central de la gestión, generando una cultura organizacional caracterizada por el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia.

Finalmente, la Universidad Estatal de Milagro, como institución de educación superior trabajará, con un enfoque holístico y con fundamento humanista, para formar profesionales íntegros y comprometidos con su entorno, que constituyan el soporte para el desarrollo económico del país, adoptando el modelo que en la actualidad reúne las mejores condiciones para la gestión: Administración por Valores (APV) de Ken Blanchard, investigador de la Universidad de Harvard. A continuación se presentan los fundamentos de dicho modelo y su aplicación en la UNEMI:

Administración por Valores

Concepto

Se basa en valores estratégicos operativos que orientan las actividades cotidianas de los directivos y colaboradores de una institución, comprometiéndolos con la Visión y Misión de la Institución.

La Administración por Valores es una herramienta de liderazgo para:

SIMPLIFICAR	Absorber la complejidad organizativa derivada de las crecientes necesidades de adaptación al cambio en todos los niveles de la institución.
ORGANIZAR	Encauzar la visión estratégica hacia dónde ha de ir la institución en el futuro.
COMPROMETER	Integrar la dirección estratégica con la política de personas, a fin de desarrollar el compromiso por la eficiencia profesional de calidad en el día a día.

FASE 1	Aclarar nuestros valores, propósito y misión.
FASE 2	Comunicar nuestra misión y nuestros valores.
FASE 3	Alinear nuestras prácticas diarias con nuestra misión y nuestros valores

Tabla N° 69.

Valores estratégicos operativos:

Los valores estratégicos corporativos son preferencias estratégicas deliberadas (principios de acción, convicciones, ideas-fuerza, creencias) en la forma de actuar permanente con relación a las personas y a las tareas. En la UNEMI son los siguientes:

VALORES RELACIONADOS CON PERSONAS	VALORES RELACIONADOS CON TAREAS
• Integridad • Excelencia • Tolerancia	• Responsabilidad • Audacia

Tabla N° 70.

Estos valores institucionales se vivenciarán simultáneamente en la comunidad universitaria como:

VALORES ÉTICOS	VALORES SENSITIVOS	VALORES PRODUCTIVOS
Prestar nuestros servicios con equidad, calidad y calidez.	Identificar las necesidades y expectativas de los estudiantes, docentes y colaboradores internos y externos, cumpliendo nuestros compromisos en forma oportuna.	Entregar a la sociedad profesionales competentes compartitivos.
Dar a los usuarios y colaboradores un trato justo y amable.	Mostrar respeto para con todos los colaboradores y sus ideas.	Fomentar la iniciativa personal y el mejoramiento continuo de los usuarios y colaboradores.
Dar a los miembros de la comunidad universitaria información completa y exacta de procesos y resultados educativos y administrativos.	Cumplir lo prometido a los estudiantes y a toda la comunidad.	Asegurar la sostenibilidad y sustentabilidad del Modelo Educativo Universitario UNEMI
Practicar nuestros valores en la comunidad.	Fomentar la participación de los colaboradores en el servicio a la comunidad.	Hacer aportes que fortalezcan a la comunidad.

Tabla N° 71.

6.2. Estamentos de la comunidad universitaria.

Principales estamentos que conforman la UNEMI

El Gobierno de la Universidad Estatal de Milagro emana de sus docentes, estudiantes, empleados y trabajadores, en las proporciones establecidas en la Ley de Educación Superior y será ejercido por:

- Consejo Universitario.
- Rector (a).
- Vicerrectores (as).
- Decanos (as) de Unidades Académicas.
- Consejo Directivo de las Unidades Académicas.
- Subdecanos (as) de las Unidades Académicas

Estructura Administrativa

La Estructura Administrativa de la Universidad Estatal de Milagro será por procesos:

- Gobernantes- Consejo Universitario, Rector y Vicerrector.
- Comisiones: Evaluación Interna, Vinculación con la Colectividad y Académica.
- Sustantivos: Directores y Coordinadores de Facultades o Unidades Académicas.
- Procesos de apoyo: Directores de Planeamiento, Financiero, Recursos Humanos, etc.
- Procesos de Mejoramiento: Auditoría Interna, Comunicación Social, Relaciones Internacionales y Procuraduría.

Docentes

- Por el tipo: Titulares, invitados, ocasionales u honorarios
- Los titulares: principales, agregados y auxiliares
- Por el tiempo de dedicación: exclusiva o tiempo completo, semiexclusiva o medio tiempo y a tiempo parcial

- Estudiantes
- Empleados y Trabajadores

Cada estamento posee criterios y metas propias, las mismas que convergen hacia el desarrollo y progreso de la UNEMI, la presencia y participación de estos colectivos en su dirección y gobierno se ajustan en el Modelo Pedagógico y en el Modelo de Gestión; por lo tanto, las decisiones de ellos reflejarán la voluntad del componente mayoritario.

6.3. Sistema de Gobierno Universitario

El sistema de gobierno de la Universidad Estatal de Milagro, está conformado por:

- Consejo Universitario
- Rector (a)
- Vicerrectores (as)
- Decanos (as)
- Subdecanos (as)

6.4. Manuales de convivencia y funciones

Un sistema de gobierno universitario con excelencia y calidad exige la elaboración de manuales de convivencia y funciones. El Manual de Convivencia regula las relaciones personales entre quienes conforman la comunidad universitaria, mientras que el Manual de Funciones regula las relaciones laborales entre los mismos.

En la UNEMI, el diseño de dichos manuales deberá regirse por las siguientes orientaciones:

6.4.1. Manual de Convivencia

Un Manual o Código de Convivencia es un acuerdo o pacto entre distintos estamentos de la comunidad para vivir en armonía, solucionando en forma pacífica sus conflictos. Este pacto incluye criterios y normas, derechos y deberes que todas/todos se comprometen a acatar y respetar. El diseño de este Manual debe ser dirigido y coordinado por el

Vicerrectorado Académico y de Investigación y la Unidad de Bienestar Estudiantil.

- Se trata, en primer lugar, de diseñar un Manual de Convivencia Formativo más que Normativo, basado en principios éticos, valores ciudadanos y competencias para la solución de conflictos.
- El Manual de Convivencia debe formar parte de un conjunto más amplio de estrategias educativas, entre las que se encuentran la Educación en Ética y Valores, la Educación para la Democracia, la Inteligencia Afectiva, la Disciplina Inteligente y la Formación Espiritual de directivos/as, maestras/os y estudiantes.
- El Manual de Convivencia debe poner las normas y los reglamentos al servicio de las personas y no al revés.
- La construcción de un Manual de Convivencia debe tomar en cuenta tres binomios esenciales de toda comunidad bien organizada:

Libertad y Orden: En primer lugar, libertad, porque en ella radica el valor inalienable de las personas, y luego orden, porque la libertad humana es una libertad situada, es decir, sujeta a condiciones y limitaciones, derivadas de su naturaleza social. Esto significa que las normas (orden) no deben nunca sofocar ni mucho menos anular a las personas (libertad), sino más bien ayudarles a tomar decisiones correctas en beneficio personal y comunitario. Por eso un buen Manual de Convivencia se convierte fácilmente en un medio excelente de Educación en y para la Libertad.

Autonomía y Heteronomía: Si una educación de calidad ayuda a las personas a pasar de un comportamiento heterónomo, basado principalmente en el cumplimiento de leyes, normas y reglamentos, a un comportamiento autónomo, basado en la aplicación continua de principios y valores ético-morales, el Manual de Convivencia debe propiciar el tránsito hacia la madurez formativa, que consiste en alcanzar un máximo de autonomía personal con un mínimo de heteronomía social.

Liderazgo y Autoridad: El Liderazgo es el poder de la motivación y la persuasión, mientras que la Autoridad es el poder de la gestión y la decisión; ambos, el corazón de la convivencia humana. En efecto, en las condiciones actuales de la sociedad, no se puede ejercer en ningún ámbito de la vida la autoridad sin el liderazgo, como reza un conocido adagio empresarial: “Usted puede llevar el caballo al río, pero no puede obligarlo a beber”.

Según esto, el Manual de Convivencia debe ser expresión del legítimo ejercicio de la autoridad en la comunidad universitaria, sin caer en el autoritarismo, para lo cual es absolutamente necesario el ejercicio simultáneo del liderazgo, que implica la circulación permanente de principios éticos y valores por todas las instancias de la comunidad, así como la práctica cotidiana de la negociación, el consenso, la solución pacífica de los conflictos, la participación, la corresponsabilidad y la coestión.

- La estructura interna del Manual de Convivencia debe reflejar todo lo anterior, colocando primero los principios, criterios y valores que orientan la convivencia universitaria, y luego las normas básicas que regulan las interacciones sociales cotidianas.
- Un buen Manual de Convivencia debe garantizar la participación creciente de la comunidad educativa en el diseño y aplicación del mismo; con tal fin, el Manual comienza con un mínimo de participación (principios y valores no negociables) y avanza progresivamente hacia un máximo de participación (pactos de convivencia).
- Es muy conveniente crear el Comité o Consejo Comunitario de Convivencia (CCC), conformado por representantes de los distintos estamentos de la comunidad universitaria, los cuales se rigen por un reglamento interno, con el objeto de fortalecer los órganos de gobierno de la universidad, ya que el CCC se encarga de promover y asegurar un buen clima de convivencia interpersonal, así como resolver los conflictos que superen la competencia de las instancias regulares.

Finalmente, para el diseño e implementación práctica de este nuevo Manual de Convivencia, la UNEMI adopta los postulados filosóficos, educativos y democráticos propuestos por el científico chileno Humberto Maturana (biólogo educativo), autor de la mejor teoría de la democracia en el mundo, expuestos en sus libros: *La democracia es una obra de arte*; *Emociones y Lenguaje en Educación y Política*; *Formación humana y capacitación*. Adopta así mismo las metodologías para la solución de problemas personales y laborales (métodos SPOP: Solución de Problemas Orientada a Personas, y SPOT: Solución de Problemas Orientada a Tareas) propuestas por el investigador de Harvard Ken Blanchard en su libro: *Administración por Valores*.

6.4.2. Manual de Funciones

Un Manual de Funciones es un instrumento administrativo para el empoderamiento responsable de los miembros de cualquier corporación con diversos fines o de una comunidad educativa en general. Consiste en un cuerpo sistemático que indica las

funciones, responsabilidades, normas y tareas a ser cumplidas en sus actividades cotidianas por los/las directivos/as, administrativos/as, colaboradores/as y operarios/as de una empresa o institución, aplicando competencias generales y específicas. Este Manual regula las buenas prácticas administrativas. Su diseño está a cargo del ODI (Organización y de Desarrollo Integral) en la UNEMI.

El Manual de Funciones no debe interferir, sin embargo, en las habilidades intelectuales, ni en la autonomía propia, mental o profesional, de cada uno/a de los/las colaboradores/as de la universidad, ya que éstos/as podrán tomar las decisiones más acertadas apoyados/as por las directrices de las autoridades, y estableciendo con claridad la responsabilidad, las obligaciones que cada uno de los cargos conlleva, sus requisitos, perfiles, incluyendo informes de labores que deben ser presentados por lo menos anualmente, dentro de los cuales se indique cualitativa y cuantitativamente en resumen las tareas realizadas en el período, los problemas e inconvenientes, y evaluados permanentemente por los respectivos jefes para garantizar un adecuado desarrollo y calidad de la gestión.

Ahora bien, un Manual de Funciones sólo tiene sentido y operatividad si se halla inserto en un sistema administrativo abierto, flexible y participativo, acorde con la naturaleza corporativa de toda institución universitaria. Esto significa que, en el actual contexto administrativo de la universidad ecuatoriana, conservando todavía por un tiempo el sistema institucional vigente de administración jerárquica-funcional, la UNEMI asume un estilo administrativo horizontal, basado en tres ejes estratégicos fundamentales:

- Desconcentración
- Descentralización
- Delegación

La desconcentración implica una administración de corresponsabilidad, coestión, colaboración, compromiso y empoderamiento, que en la práctica se traduce en la creación de comisiones e instancias con ciertos niveles de autonomía y dinamismo que contribuyan a la eficiencia y la calidad del sistema.

La descentralización permite a la autoridad dar prioridad a lo importante sobre lo urgente, haciendo que cada persona cumpla las funciones encomendadas, lo que en la práctica se realiza mediante el diseño y aplicación de un Manual de Funciones debidamente estructurado. La descentralización se debe, sin embargo, armonizar con

la desconcentración, en el sentido de que el cumplimiento de las funciones específicas no exonera de la corresponsabilidad en la administración general.

La delegación, finalmente, faculta a otro/a para realizar tareas y funciones propias cuando las circunstancias lo requieren. En la UNEMI la delegación será una actividad circunstancial, siempre en función de la desconcentración y la descentralización administrativas.

6.5. Prospectiva universitaria

6.5.1 Organización y Desarrollo Integral “ODI”y el Desarrollo Organizacional.

Con el propósito de mostrar el esfuerzo libre y perenne del Departamento de Organización y Desarrollo Integral [ODI], frente al desafío de la Acreditación y los permanentes requerimientos del Estado contenidos en las normativas y la Ley de Educación Superior; que enfrenta la Universidad Estatal de Milagro; esta unidad de desarrollo, se muestra como un medio cuyo origen se ajusta a la necesidad de contribuir con la búsqueda de la claridad respecto al quehacer institucional, acudiendo para ello, a todos los medios y recursos, y en especial al talento humano, a fin de colaborar junto a la Dirección Institucional [Rector, Vicerrector y Direcciones Académicas] en la exploración de técnicas, métodos y tendencias modernas que enmarcan y actualizan en el accionar de la Educación Superior. Su labor de proponer, desarrollar y coordinar actividades que sirven de soporte en la conducción hacia el Desarrollo Organizacional para el logro de metas y objetivos, se llevan a cabo mediante la planificación, revisión, análisis, rediseño y la práctica de la mejora continua de Usuario-Proveedor en los procesos denominados Estratégicos, Misionales y de Apoyo. Procesos que en su preparación y transformación son ordenados ajustados y alineados en la dirección de la Visión y Misión y en el cumplimiento de las Leyes de la República, fines que se constituyen en los niveles de referencia que señalan el norte y crean un nuevo estilo organizativo creíble, sostenible, funcional de nuestra Universidad. .

En la actualidad la estructura organizativa de la Universidad Estatal de Milagro, es vertical y por funciones; tanto en las Áreas Administrativas como en las Áreas Académicas. De esta manera se puede apreciar que la organización del trabajo de los profesores es por asignatura (y no por áreas de conocimiento) y la división del trabajo observada en los organigramas de la gestión administrativa es por departamentos (y no por procesos). Las funciones verticales y departamentalizadas del trabajo, contradice con una Institución que debe llevar a cabo precisamente las actividades para atender

procesos horizontales, los cuales inician con insumos los input necesarios para obtener mediante controles y recursos los output (productos o servicios) destinados a los usuarios internos externos y comunidad.

Independientemente de la imperiosa necesidad que conlleva transformar la actual estructura organizacional como Institución de Educación Superior, que persigue la educación de calidad, es también un requerimiento de Ley, que se encuentra de acuerdo a las disposiciones legales que actualmente expide el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) anteriormente regida por la SENRES, para todas las Instituciones educativas de nivel superior en los sectores públicos y privados, y que se deben de adaptar a la Norma Técnica de la LOSEP y la LOES.

La Universidad Estatal de Milagro, en el acatamiento de las exigencias legales, y con en el proceso de acreditación, centra sus esfuerzos y energías para cumplir con los indicadores establecidos, que permiten medir la gestión académica y la gestión administrativa de la Institución; en este contexto, el ODI manifiesta que actualmente, la Institución ya cuenta con el desarrollo del proyecto de “Rediseño de Estructura Organizacional por Procesos” el cual deberá ser implementado como condición sine qua non como la base

PROYECTOS	DESARROLLO	IMPACTO INSTITUCIONAL
"Diseño de Estructura Organizacional Por Procesos"	Base	Estratégico - Holístico
"Estatuto y Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional Por Procesos"	Derivado	Estratégico - Holístico
"Rediseño Curricular por Competencia con Enfoque Holístico Sistémico Por Procesos"	Derivado	Estratégico - Holístico
"Desarrollo para la Planificación Estratégica"	Derivado	Estratégico - Holístico
"Desarrollo para la Planificación Operativa"	Derivado	Misional
"Desarrollo para el Mejoramiento Continuo [Kaisen]"	Derivado	Misional
"Desarrollo para el Aseguramiento de la Calidad"	Derivado	Misional
"Análisis y Valoración de Cargo"	Derivado	Habilitante de Apoyo

Tabla N° 72.

para el desarrollo de los demás proyectos que se describen a continuación y que se constituyen en los ejes vitales para la acreditación y la educación de calidad.

NUESTRA DEFINICIÓN

- Nos definimos como “**Trabajadores del Conocimiento**”

NUESTRA GESTIÓN

El ODI se constituye como un equipo de profesionales cuya labor tiende a potencializar la gestión y el talento humano, para construir y desarrollar una cultura organizacional eficiente y eficaz para la inserción de nuestra Universidad en el desarrollo óptimo de la sociedad local, regional, nacional e internacional.

Dada la gestión operativa y las exigencias de cambios en la UNEMI, de todos los elementos que conforman la Cultura Organizacional, se está llevando a cabo el factor de Desarrollo Organizacional; posteriormente se considera la ejecución de los siguientes factores.



Gráfico 1.

“Nada sobre esta tierra puede detener al hombre que posee la correcta actitud mental para lograr su meta. Nada sobre esta tierra puede ayudar al hombre con la incorrecta actitud mental.” (Thomas Jefferson)

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

La dinámica social permite un crecimiento de los pueblos hacia la construcción de nuevas y mejores formas organizacionales. En este contexto las universidades se constituyen en el reflejo político administrativo, con la salvedad de que esta institución, por su razón de ser, es la generadora de conocimientos y la de establecer las propuestas alternativas para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, en la optimización de los recursos naturales, renovables y no renovables.

En el marco organizacional se considera como sinónimos dos términos: Planificación Estratégica y Administración Estratégica. Sin embargo la primera se refiere a la planificación académica-administrativa de mediano y largo plazo, mientras que la segunda es la competencia puesta en práctica de manera cotidiana para el desarrollo de una eficiente gestión.

Como referente para la buena gestión universitaria se debe elaborar el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI), instrumento de reflexión colectiva en la que se exponen las principales bases de la institución universitaria (la visión, misión y sus objetivos), siendo estos elementos altamente flexibles y adaptables a las nuevas tendencias de la sociedad del conocimiento. La participación colectiva de la comunidad la convierte en la herramienta que permite percibir los cambios del entorno (interno y externo), por tanto la Universidad desarrollará una alta capacidad de adaptabilidad al medio y a las exigencias de la sociedad.

En términos generales el proceso metodológico para la elaboración del PEDI, comprende las siguientes fases:

- **Análisis del entorno.**- Permite identificar y prever los cambios de la realidad actual y el comportamiento futuro. Su afectación a la Universidad pueden ser favorables (oportunidades) o negativos (amenazas).
- **Análisis interno.**- En los procesos internos (académicos y administrativos), se identifican sus fortalezas y debilidades.
- **Formulación de la Visión y la Misión.**- La Visión es el determinar lo que quiere ser la Universidad a largo plazo, es en lo que se quiere convertir en el futuro. La Misión, es su razón de ser institucional, lo que hace en relación con la formación de profesionales, el desarrollo de la ciencia y la tecnología y su relación con el entorno social.

- Diseño de objetivos y estrategias.- Los objetivos se plantearán en términos generales y específicos; y, las estrategias contemplarán los ejes (docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión administrativa), a mediano y largo plazo.
- Implantación.- Se requiere capacidad intelectual, reflexión, análisis y fundamentalmente comprometimiento de la comunidad universitaria para la implementación del PEDI.
- Control y evaluación.- Se considera la elaboración de un Cuadro de Mando Integral (CMI) como un nuevo sistema de medición. El sistema indicadores de gestión permitirán convertirse en la base de un sistema de gestión. Esto permitirá (R. S. Kaplan y D. P. Norton, Cuadro de Mando Integral – The Balanced Scorecard, 2002):
- Clarificar la estrategia y conseguir el consenso sobre ella;
- Comunicar la estrategia a toda la organización;
- Alinear los objetivos personales y departamentales a la estrategia;
- Vincular los objetivos estratégicos con los objetivos a largo plazo y los presupuestos anuales;
- Identificar y alinear las iniciativas estratégicas; • Realizar revisiones estratégicas periódicas y sistemáticas; y,
- Obtener feedback para aprender sobre la estrategia y mejorarla.

La planificación es la herramienta que nos permite construir el futuro, por cuanto “la mejor forma de predecir el futuro es inventarlo” (Alan Kay. Seminario “Creative Think, 1982).

Bajo esta última premisa se considera como prioridad la utilización de la Planeación Prospectiva como herramienta para preparar el futuro de la Universidad Estatal de Milagro. “La prospectiva engloba los enfoques previos pero avanza hacia una planeación por futuribles, escenarios alcanzables de acuerdo a la situación real actual de cada individuo, grupo social o académico en particular”. (Anália E. Pinilla Roa MD., Universidad Nacional de Colombia, 2003).

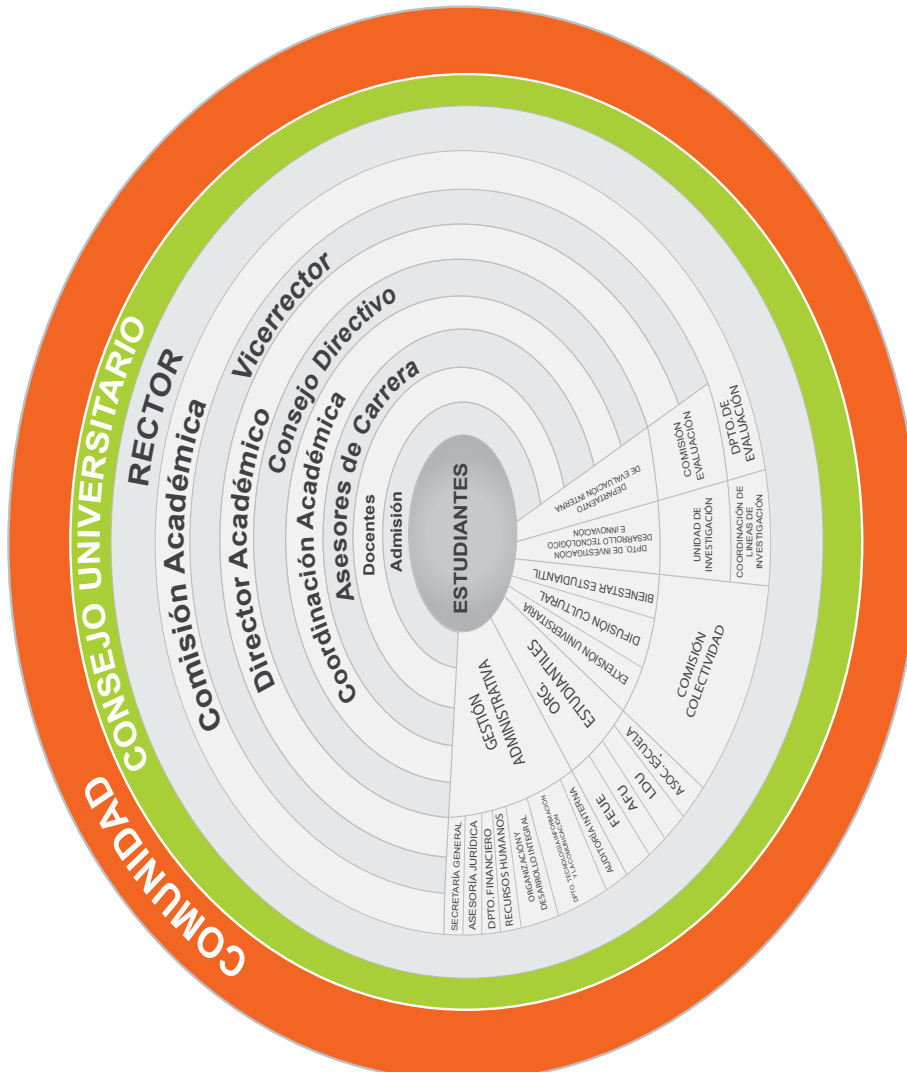
6.6 Recursos

EQUIPOS	TIPO DE RECURSO	CIENCIAS DE LA SALUD		CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		SEMIPRESENCIAL Y A DISTANCIA		CIENCIAS DE LA INGENIERÍA	
		Existentes	Necesarios	Existentes	Necesarios	Existentes	Necesarios	Existentes	Necesarios	Existentes	Necesarios
Tecnológicos	Computadoras	5	5	9	5	7	5	3	12	26	20
	Equipos especiales	6	20	2	5	2	4	0	2	1	1
	Copadoras	1	1	1	1	3	1	1	1	0	2
	Escáner	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1
	Impresora	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0
Didácticos	Proyectores	7	6	29	10	23	2	12	12	16	5
	Retroproyectores	0	0	0	0	2	2	4	0	0	0
	Aula virtual	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Infraestructura	Aulas especializadas	1	2	0	4	0	2	0	5	0	1
	Aulas de clase	22	0	11	0	26	0	21	0	35	0
	Laboratorios	7	5	2	3	1	3	0	4	5	2
	Edificios para oficinas	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0
	Simuladores robóticos	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
	Pupitres personales	550	0	500	0	1114	0	676	0	1300	0
	Talleres especializados	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	Imprenta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

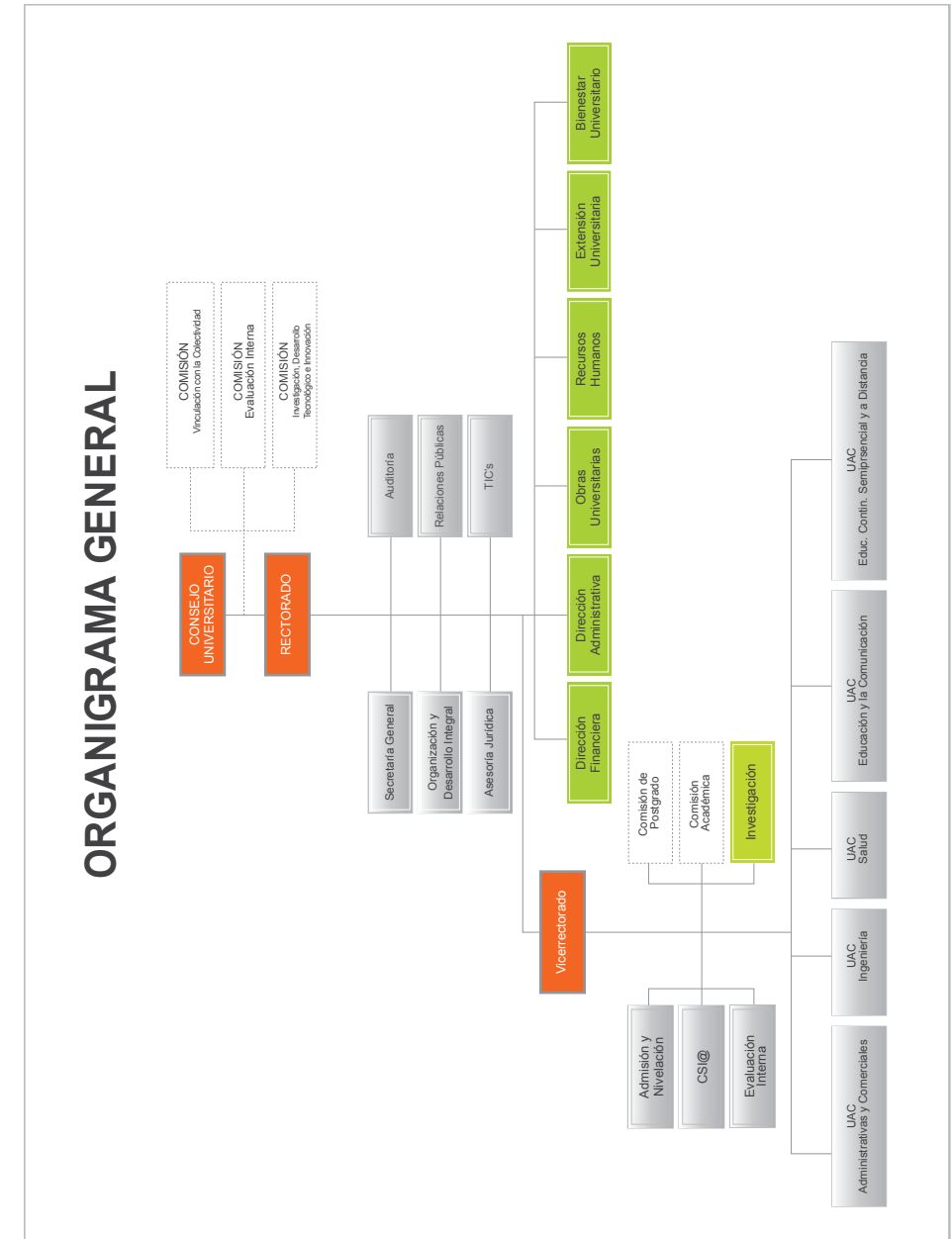
Tabla N° 73.

6.7 Organigrama

6.7.1 Pedagógico



6.7.2. Funcional



6.7.3. Procesos



Gráfico 4.

7. Glosario de Términos

GLOSARIO

- ACENTOS EDUCATIVOS:** énfasis en algunos aspectos educativos especialmente relevantes para la Institución. Por ejemplo: la ciencia, el arte, la ecología, la espiritualidad, el servicio comunitario.
- ADMINISTRACIÓN POR VALORES:** administración basada en valores estratégicos operativos que orientan las actividades cotidianas de creación de valor por parte de los directivos y colaboradores de una institución, comprometiéndolos seriamente en la realización de la visión y la misión de la misma.
- ALGORITMO:** método de aprendizaje basado en pasos o procedimientos rigurosamente secuenciales.
- APRENDIZAJE:** proceso en el cual se adquieren nuevos conocimientos y se desarrollan diversas habilidades.
- APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO:** aprendizaje que aporta conocimiento sólidos, duraderos e incorpora herramientas para continuar aprendiendo toda la vida.
- 6. APRENDIZAJE VIRTUAL:** proceso de adquisición de conocimientos y habilidades a través de un sistema de comunicación que simula la realidad.
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL:** conjunto de contenidos de estudio afines a una rama del saber humano.
- ASIGNATURA:** componente curricular que articula un sistema de contenidos y productos del aprendizaje respondiendo a una disciplina de estudio.
- AUTOGOGÍA:** arte de formarse y aprender por uno mismo.
- AXIOLOGÍA:** disciplina que estudia los fundamentos teóricos y prácticos de los valores (ver Valores).
- CALIDAD:** Coherencia entre el ser y quehacer con el deber ser; a través de la búsqueda constante y sistémica de la excelencia, la pertinencia, la creación, recreación y transmisión del conocimiento, desarrollo de la tecnología y saberes, mediante la autocritica, crítica externa y el mejoramiento permanente.
- CAPACIDADES:** potencialidades, aptitudes o talentos con los que una

- persona nace y que deben ser desarrollados.
13. **CARRERA:** unidad curricular integradora del proceso de formación y aprendizaje de una profesión.
 14. **COMPETENCIA:** conjunto de habilidades y conocimientos múltiples, que permiten desempeños idóneos en diferentes contextos.
 15. **COMPETENCIAS BÁSICAS:** habilidades que todo ser humano y todo profesional debe desarrollar.
 16. **COMPETENCIAS GENÉRICAS:** habilidades compartidas por un grupo de carreras afines pertenecientes a un área profesional específica (por ejemplo: salud, social, técnica).
 17. **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (DE CARRERA):** habilidades propias de una determinada carrera, que tienen una orientación directa hacia el desempeño profesional.
 18. **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (DE ASIGNATURA):** habilidades propias de una asignatura concreta, que permiten un aprendizaje de mayor calidad en la misma y un mejor desempeño profesional.
 19. **COMPETENTE:** idóneo o preparado para desempeñarse eficientemente en distintos campos con sentido de servicio a la comunidad. No se debe confundir con “competitivo”, que conlleva la idea de rivalizar y contender con otros obteniendo una ventaja particular.
 20. **COMPLEJIDAD:** Ver Método complejo.
 21. **COMPONENTE:** elemento estructural de un conjunto integrado. Ejemplo: componente curricular de un modelo educativo.
 22. **COMUNIDAD EDUCATIVA:** conjunto de actores sociales internos y externos que forman parte de una institución educativa.
 23. **CONTEXTO:** El contexto es un entorno físico o de situación a partir del cual se considera un hecho. El entorno del contexto puede ser material (algo que se presencio en el momento de ocurrir el hecho) o simbólico (por ejemplo el entorno cultural, histórico u otro) o dicho de otras palabras, es el conjunto de circunstancias en el que se produce el mensaje.
 24. **CONOCIMIENTO:** información científica, académica y cultural procesada mediante la aplicación de habilidades cognitivas.
 25. **CONSTRUCTIVISMO:** conjunto de teorías psicológicas que conciben los procesos cognitivos como construcciones eminentemente activas, resultado de la interacción del sujeto con el ambiente.
 26. **CONTENIDOS:** conjunto de conocimientos, procedimientos y normas seleccionados y organizados para conseguir aprendizajes.
 27. **CRÉDITO:** unidad de medida académica que refleja el volumen de actividades de aprendizaje, que incluye: trabajo en el aula, trabajo independiente, laboratorios, talleres de aplicación, prácticas de campo, investigación, giras, pasantías, vinculación con la colectividad. En Ecuador, un crédito equivale a 32 horas: 16 presenciales y 16 de trabajo autónomo.
 28. **CURRÍCULO:** conjunto de principios, criterios y estrategias pedagógicas para organizar, dirigir y evaluar los procesos de formación y aprendizaje.
 29. **CURRÍCULO HOLÍSTICO-SISTÉMICO-POR PROCESOS:** conjunto de componentes de formación y aprendizaje en relación sistémica que permite a los/las estudiantes comprender la complejidad de la vida y transformar su entorno mediante procesos de vinculación, totalización y contextualización de conocimientos, experiencias y valores de la realidad natural y social circundante. El autor de este nuevo enfoque curricular es el Dr. Gonzalo Morales Gómez, investigador educativo colombiano.
 30. **CURRÍCULO CON COMPETENCIAS:** currículo que incorpora el desarrollo de competencias en los planes de áreas y asignaturas tradicionales de todas las carreras.
 31. **CURRÍCULO POR COMPETENCIAS:** currículo focalizado al desarrollo continuo de habilidades múltiples, direccionando las áreas y las asignaturas al desarrollo de competencias y modificando estructuralmente las metodologías de formación y aprendizaje.
 32. **DESEMPEÑO:** expresión concreta de los resultados o evidencias de actuaciones idóneas en contextos determinados, tanto en la aplicación de habilidades (desempeño de competencia) como en el dominio de conocimientos (desempeño de estándar).
 33. **DESTREZAS:** habilidades psicomotrices.
 34. **32.DISEÑO CURRICULAR:** referente articulador de las experiencias de aprendizaje que deben desarrollarse para lograr un sistema de competencias dentro de un nivel educativo, programa de titulación o formación profesional.
 35. **DISEÑO MACRO CURRICULAR:** nivel curricular de mayor generalización, donde se proyecta el perfil profesional con el sistema de competencias a desarrollar.
 36. **DISEÑO MESOCURRICULAR:** nivel que define la articulación de las

- competencias con la formación científica, tecnológica y cultural-humanística a través de redes curriculares.
- 37. DISEÑO MICROCURRICULAR:** nivel que proyecta el accionar educativo de la formación y el aprendizaje, de forma concreta, en las diferentes áreas del conocimiento en función de las competencias profesionales proyectadas.
- 38. ECODISCIPLINARIEDAD:** estudio de los contextos en los que se desarrolla una disciplina científica, que permiten comprender sus posibilidades y limitaciones epistemológicas. En Metodología se refiere a la creación de ambientes saludables y eficientes de formación y aprendizaje. Este concepto fue creado por el pensador francés Edgar Morin.
- 39. EDUCACIÓN POR PROCESOS:** sistema que respeta los ritmos de desarrollo, los estilos de aprendizaje y los tipos de inteligencia de los/las estudiantes.
- 40. ENFOQUE EDUCATIVO:** Un “enfoque” es una manera de concebir, organizar y realizar la formación y el aprendizaje, que se caracteriza por desarrollar concepciones y percepciones abiertas, flexibles e hipotéticas de la realidad educativa, que permiten ajustes, adaptaciones e integraciones de distintas ciencias y de diferentes experiencias pedagógicas, conservando siempre una perspectiva particular en el análisis del fenómeno educativo
- 41. ENFOQUE HOLÍSTICO-SISTÉMICO-POR PROCESOS:** propuesta educativa, curricular y pedagógica, que articula en forma coherente y consistente la formación personal, social, intelectual y laboral de las personas y los profesionales. Este enfoque fue creado por el pedagogo colombiano Gonzalo Morales Gómez.
- 42. EPISTEMOLOGÍA:** disciplina filosófica, que busca determinar el origen, la naturaleza, las condiciones de posibilidad y los criterios de validez del conocimiento científico.
- 43. ESCENARIO LABORAL:** Espacios organizacionales en los que labora un profesional. Se les denomina también “campos ocupacionales”.
- 44. ESTÁNDAR EDUCATIVO:** lo que todo estudiante y profesional debe saber (conocimiento teórico) y saber hacer (conocimiento práctico) en un área o disciplina determinada. Expresa en este sentido el nivel deseado en el desempeño de los actores.
- 45. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:** constituyen el plan que dirige la práctica docente y se diseñan sobre la base de una situación instructiva concreta. Incluye el conjunto de decisiones educativas adoptadas por el docente para facilitar el desarrollo personal e integral de los estudiantes y el proceso de aprendizaje.
- 46. EVALUACIÓN:** acompañamiento continuo, crítico-creativo, al educando en sus procesos de formación y aprendizaje.
- 47. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES:** conjunto de acciones educativas que permiten valorar el grado de desarrollo de habilidades y el nivel de dominio de conocimientos en el desarrollo de las unidades curriculares.
- 48. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:** proceso integrador que permite valorar el nivel de desempeño caracterizado en el perfil.
- 49. EVALUACIÓN DIACRÓNICA:** Valoración apreciativa y estimativa al finalizar un período de trabajo pedagógico mediante la ponderación global del conjunto de ejecutorias realizadas por un/a estudiante en dicho período.
- 50. EVALUACIÓN EDUCATIVA:** proceso que permite valorar los resultados del accionar educativo en comparación con el nivel de partida.
- 51. EVALUACIÓN SINCRÓNICA:** Emisión de juicios valorativos en un momento cualquiera del proceso de formación y aprendizaje sobre aspectos concretos y puntuales del mismo.
- 52. EVENTOS:** aspectos curriculares de formación y aprendizaje que se implican mutuamente, generando una “presencia simultánea” de todos en cada uno de ellos, según el principio hologramático de que el todo está contenido en cada uno de las partes.
- 53. FORMACIÓN PROFESIONAL:** proceso educativo orientado a la preparación de las personas en actividades laborales específicas.
- 54. FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD:** las misiones fundamentales de toda universidad: formación de personas, cultivo de la ciencia y servicio a la sociedad.
- 55. HEURÍSTICA:** Ver Método heurístico.
- 56. HODOGOGÍA:** Arte de acompañar procesos de formación y aprendizaje.
- 57. HOLÍSTICA:** visión totalizante e integradora de la vida, la ciencia y la educación.
- 58. INFOGOGÍA:** Arte de utilizar la Informática en la educación.
- 59. INFORMACIÓN:** Acumulación de datos aislados y diversos suministrados por varias disciplinas académicas y científicas.
- 60. INTEGRALIDAD:** consideración de todas las partes o elementos de un todo.

- 61. INTEGRACIÓN:** conexión o interrelación de elementos de un todo.
- 62. INTEGRIDAD:** coherencia, consistencia, rectitud y probidad en los procesos educativos.
- 63. INTENCIONALIDAD EDUCATIVA:** aspiraciones fundamentales de las instituciones educativas en cuanto al nivel y la calidad de la formación y el aprendizaje.
- 64. INTERDISCIPLINARIEDAD:** conjunto de disciplinas conexas entre sí con relaciones curriculares predeterminadas.
- 65. INVESTIGACIÓN:** proceso mediante el cual docentes y estudiantes enfrentan la solución de problemas de la realidad y aplican los métodos teóricos y prácticos de investigación en su solución.
- 66. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** temáticas priorizadas que orientan el desarrollo de las investigaciones en el proceso de formación profesional y por los centros de investigación.
- 67. MÉTODO:** camino que se piensa, construye y reconstruye continuamente, utilizando técnicas, procedimientos y estrategias de formación y aprendizaje.
- 68. MÉTODO ANTROPOGÓGICO:** método que tiene en cuenta el modo propio de aprendizaje de los adultos, así como la forma peculiar de aprender de hombres y mujeres.
- 69. MÉTODO CIBERNÉTICO:** método basado en procesos de autorregulación (autoformación, autoaprendizaje, autoevaluación, autodisciplina, autogestión), que convierten a los/las estudiantes en protagonistas de su propia formación y aprendizaje.
- 70. MÉTODO COMPLEJO:** método que implica comprender la naturaleza multidimensional del ser humano y manejar técnicas interactivas, que exigen situarse en espacios de pensamiento cualitativamente diferentes del pensamiento simplificador y unidimensional, hacer otro uso de la lógica, o mejor, pensar en forma dialógica y recursiva, ser consciente de la convivencia complementaria y antagónica –en un mismo espacio– de dos entidades cuya autonomía se basa en su interdependencia, sin reducirse una a la otra.
- 71. MÉTODO HEURÍSTICO:** método de aprendizaje basado en el pensamiento no-lineal, la creatividad y la búsqueda de caminos y soluciones innovadoras.
- 72. MODELO:** es un referente teórico y práctico que se orienta sobre uno o varios enfoques científicos y metodológicos. Concreta una posición teórica y lineamientos para enfrentar los procesos de trabajo. Tiende a ser cerrado y rígido, a diferencia del enfoque, que generalmente es abierto y flexible.
- 73. MODELO CURRICULAR:** es el referente general que orienta la concepción teórica, la estructura y metodología a desarrollar en los diseños curriculares de una institución educativa.
- 74. MODELO EDUCATIVO:** el referente teórico-metodológico que interpreta e integra posiciones y criterios de orden filosóficos, pedagógicos, psicológicos y didácticos a fin de desarrollar el accionar educativo coherente, uniforme y con rigor científico.
- 75. MODELO PEDAGÓGICO:** proyecta una concepción de cómo desarrollar la educación, sobre la base de diferentes posiciones y enfoques teóricos.
- 76. MÓDULO DE CONTENIDOS:** es una estructura multi e interdisciplinaria, que conduce a la adquisición y desarrollo sistemático de las competencias necesarias para el desempeño profesional eficiente, donde se integran núcleos de habilidades y conocimientos
- 77. MULTIDISCIPLINARIEDAD:** representa la utilización simultánea de varias disciplinas de estudio en la solución de problemas profesionales.
- 78. NEUROGOGÍA (o Neuropedagogía):** Arte de aplicar las neurociencias (neurogenética, neurofisiología, neuropsicología, etc.) al aprendizaje.
- 79. NOTAS DE LA UNIVERSIDAD:** características distintivas de una universidad, que la diferencian profundamente de otra institución no universitaria o de las meras escuelas profesionales; son cuatro: corporación, universal, científica y autónoma.
- 80. PARADIGMA:** se define como un sistema teórico-metodológico (ideas, comportamientos, procedimientos) adoptado por una comunidad de científicos o por un conglomerado social durante una época determinada.
- 81. PENSAMIENTO:** forma de percibir, organizar y valorar la realidad de acuerdo a estructuras mentales generales o particulares.
- 82. PENSAMIENTO CONVERGENTE:** forma de pensar que sólo reconoce como válidos los propios criterios e ideas.
- 83. PENSAMIENTO CRÍTICO:** forma de pensar que percibe de manera equilibrada tanto los aspectos positivos como los negativos de personas y cosas.
- 84. PENSAMIENTO CREATIVO:** forma de pensar que propone nuevas maneras de ver y transformar la realidad.

- 85. PENSAMIENTO DIVERGENTE:** forma de pensar que respeta los criterios e ideas de los/las demás.
- 86. PENSAMIENTO LINEAL:** forma de pensar analítica y secuencial, que tiende al reduccionismo y a la rigidez en la percepción de la realidad.
- 87. PENSAMIENTO NO-LINEAL (o Lateral):** forma de pensar más intuitiva y global, que toma en consideración ideas y propuestas no-convencionales y creativas.
- 88. PENSAMIENTO SISTÉMICO:** forma de pensar que integra coherentemente distintos aspectos o factores de un fenómeno o hecho.
- 89. PERFIL PROFESIONAL:** describe de forma integradora el nivel de desarrollo del graduado de una carrera. Expone las competencias básicas, genéricas y específicas, así como los escenarios laborales del futuro profesional y las posibles ocupaciones que podrá desempeñar.
- 90. PLAN DE ESTUDIOS:** componente del diseño curricular que refleja de forma articulada el sistema de contenidos y actividades académicas.
- 91. PROCESO:** En sentido lineal (etapas o pasos secuenciales, que van de lo simple a lo complejo) y no-lineal (movimientos multidireccionales que pueden ir de lo simple a lo complejo y de lo complejo a lo simple).
- 92. PROCESO EDUCATIVO (LINEAL):** sistema de acciones coherentemente estructuradas para garantizar paso a paso la formación y el aprendizaje.
- 93. PROCESO EDUCATIVO (NO-LINEAL):** dinamismo multidireccional e irregular, que implica avance, reversibilidad y estancamiento.
- 94. PROSPECTIVA:** disciplina que construye una visión de futuro, a partir del estudio de la realidad y de las tendencias que la dinamizan en el momento presente.
- 95. PROYECTO INTEGRADOR:** es un componente curricular de proyección generalizadora que se corresponde con un problema del mundo empresarial o social, se planifica, gerencia y evalúa por el equipo de docentes que trabaja simultáneamente con un grupo de estudiantes.
- 96. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:** proyección de la solución de un problema del mundo social o empresarial, aplicando los métodos de la investigación científica y métodos propios de diferentes ciencias. En el desarrollo del mismo participan docentes-investigadores y estudiantes.
- 97. RED SISTÉMICA:** conjunto de eventos (ver glosario) en interacción, que posibilitan la formación holística; reemplaza al concepto tradicional de “malla curricular”.
- 98. SABER:** dominio de conocimientos teóricos.
- 99. SABER SER:** es demostrar un adecuado comportamiento ético profesional, social, consagración, honestidad y laboriosidad, entre otros.
- 100. SABER CONVIVIR:** respetar a otros/as y a la naturaleza, debatir y trabajar en equipo de forma constructiva.
- 101. SABER SABER:** aprender a aprender por sí mismo/a durante toda la vida.
- 102. SABER HACER:** dominio de conocimientos prácticos.
- 103. SÍLABO (SYLLABUS):** sistema de planificación microcurricular de asignatura, que incluye competencias.
- 104. SISTEMA:** conjunto de elementos en interacción que funcionan como un todo.
- 105. TEORÍA:** es un sistema de ideas que explica fenómenos, establece definiciones conceptuales y las relaciona con la realidad.
- 106. TRANSDISCIPLINARIEDAD:** disciplinas o conceptos que atraviesan a otras u otros; ejemplo: el concepto de “código” que lo utilizan la ética, la genética, la informática, la lingüística, etc.) mostrando su carácter polisémico.
- 107. UNIVERSIDAD ANTROPOCÉNTRICA:** universidad centrada en el desarrollo armónico del ser humano.
- 108. UNIVERSIDAD EPISTEMOCÉNTRICA:** universidad centrada en el desarrollo de la ciencia.
- 109. UNIVERSIDAD ERGOCÉNTRICA:** universidad centrada en el mundo del trabajo.
- 110. UNIVERSITOGOGÍA:** pedagogía universitaria, es decir, metodología aplicada al aprendizaje en instituciones de educación superior.
- 111. VALOR:** algo o alguien importante que atrae emocional e intelectualmente, comprometiendo total y profundamente las energías vitales de una persona o un grupo en la consecución de un bien espiritual o material, generando actitudes positivas permanentes, porque da sentido a la vida, satisface las necesidades fundamentales y realiza las aspiraciones de un ser humano.
- 112. VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD:** proceso de extensión de la institución educativa hacia la comunidad a través de proyectos de desarrollo de beneficio social, educación continua, cultura, deportes y otras formas.

8. Bibliografía

1. **ABRIL, M. (2004)**, Diccionario Enciclopédico de Educación. Quito.
2. **ALARCON, J.G.-MONTENEGRO, I.A. (2000)**, Competencias Pedagógicas. Autoevaluación Docente. Bogotá.
3. **Alles, M. (2000)**, Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica.
4. **Antia, M. T. y otros (1994)** La Universidad Adolescente. Cali.
5. **Arbab, F. (1991)**, La Senda del Aprendizaje en Latinoamérica. Cali. Benavides, O. (2002), Competencias y Competitividad. Bogotá: McGraw-Hill.
6. **Cázares, L.-Cuevas de la Garza, J.F. (2009)**, Planeación y evaluación basada en competencias. México: Trillas.
7. **Del Pozo, P. (1998)**, Formación de Formadores. Madrid.
8. **Gallego, R. (1999)**, Competencias cognoscitivas. Bogotá: Universidad Pedagógica.
9. **Gardner, H. (1987)**, La nueva ciencia de la mente. Historia de la revolución cognitiva. Buenos Aires.
10. **Guamán, G.E. (2008)**, Enfoque por competencias para la realidad educativa del Ecuador. Quito: Grupo Editorial Norma.
11. **Guzmán, H.-Forcas, M. B. (2003)**, Metodología de formación de formadores en competencias. Ambato, 2003.
12. **Herrscher, E. (2005)**, Pensamiento sistémico. Caminar el cambio o cambiar el camino. Buenos Aires: Granica.
13. **Hurtado, J. (1998)**, Metodología de la Investigación Holística.
14. **Jiménez, C. A. (2003)**, Neuropedagogía, Lúdica y Competencias. Bogotá.
15. **Le Boterf, G. (2001)**, Ingeniería de las Competencias. Barcelona: Gestión 2000.
16. **Lévy-Leboyer, Cl. (2003)**, Gestión de las Competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona: Gestión 2000.
17. **Maldonado, M.A. (2006)**, Competencias: Método y Genealogía. Bogotá: Ecoe Ediciones.
18. **Maldonado, M.A. (2006)**, Las Competencias una opción de vida.
19. **Metodología para el diseño curricular.** Bogotá, 2006.
20. **Maturana, H. (1997)**, Emociones y Lenguaje en Educación y Política. Santiago de Chile.
21. **Montenegro, I.A. (2003)**, Aprendizaje y desarrollo de las competencias. Bogotá.
22. **Monterrosa, A. (1999)**, Docencia Universitaria. Bogotá.
23. **Morales, G. (2009)**, Lo que todo docente debe saber sobre Competencias y Estándares. Cali: Litocenco.
24. **Morales, G. (2009)**, El Giro Cualitativo de la Educación. Cali: Litocenco.
25. **Morales, G. (2010)**, Cómo educar hoy en ética, valores y moral. Quito: Grafitext.
26. **Morin, E. (1996)**, Introducción al Pensamiento Complejo. Barcelona.
27. **Morin, E. (2002)**, La mente bien ordenada. Barcelona.
28. **O'Connor, J. y otro. (1998)**, Introducción al Pensamiento Sistémico. Barcelona.
29. **Peñaloza, W. (1995)**, El currículo integral. Lima: Optimice editores.
30. **Perez, R. – Gallego, R. (1994)**, Corrientes constructivistas. Bogotá.
31. **PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (1998)**, La Educación: la Agenda del Siglo XXI. Hacia un Desarrollo Humano. Bogotá.
32. **Restak, R. (2005)**, Nuestro nuevo cerebro. Barcelona: Ediciones Urano.
33. **Rios, P. (2000)**, La Aventura de Aprender. Caracas.
34. **Tobon, S. (2006)**, Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.
35. **UNESCO, Informe de Desarrollo Humano (1999)**: <http://www.unesco.org>
36. **Verlee, L. (1986)**, Aprender con todo el cerebro. Barcelona.
37. **Zabalza, M.A. (2003)**, Competencias docentes del profesorado Universitario. Calidad y Desarrollo profesional Madrid: Narcea SA de Ediciones.

Himno de la Universidad Estatal de Milagro

LETRA: Dr. Rodrigo Pesántez Rodas

MÚSICA: Prof. Carlos Parra Correa

CORO

Con la voz de tus surcos fecundos
adviniste a la vida radiosa,
para ser paradigma celosa
de la ciencia, trabajo y virtud.

I

Salve Templo de noble simiente
donde el músculo vibra y se inunda
con la savia que airosa fecunda
cuerpo y alma de la juventud.
A tu sombra la mente se ufana
en buscar cada instante del día
con esmero y sapiente porfía
los caminos de un mundo mejor.

III

Salve y siempre tu nombre perdure
como insignia de caros ideales
y que fe y esperanza a caudales
te oriflamen tu gloriosa sien.
Si de anhelos tu estirpe se viste
y ennobleces el alma temprana,
bien mereces tener soberana
en la Historia un alcázar de honor.

II

Si tu pueblo fue ayer en la historia
brazo erguido de raza pujante,
hoy volvemos con voz rutilante
a ser eco de esa majestad.
Porque juntos ocaso y aurora
han querido en tus aulas sagradas
conjugan las grandezas pasadas
con los lauros de tu porvenir.

IV

Con valor, hidalguía y coraje
tus Maestros tu espacio labraron
y con sabia palabra lograron
digna hacerte, y también inmortal.
Vivirás con la idea encendida
en la ruta que imprime tu huella,
y serás alba, lumbré y estrella
y bandera de la libertad.

www.unemi.edu.ec

Dirección: Cdla. Universitaria, Km. 1,5 vía Milagro Km. 26
Conmutador: (04) 297 4317 / 2970881 • **Ext.:** 3103
TeleFax: (04) 297 - 4319 • **E-mail:** rectorado@unemi.edu.ec
Milagro • Guayas • Ecuador