

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA: GERENCIA Y LIDERAZGO

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de:

INGENIERA/O EN GERENCIA Y LIDERAZGO

TEMA:

DIAGNÓSTICO DE LA IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE DE LA UPS CON

LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL, BASE PARA LA IDENTIDAD

CORPORATIVA

AUTORES:

MARITZA ELIZABETH MOYANO GAIBOR

CRISTIAN FABIÁN SORIA OROZCO

TUTORA:

SORAYA ELIZABETH SÁNCHEZ MONTALVÁN

Quito, noviembre 2019

ESTUDIO DE CASO

“DIAGNÓSTICO DE LA IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE DE UPS CON LA
FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL, BASE PARA LA IDENTIDAD
CORPORATIVA”

ELABORADO POR:

MOYANO GAIBOR MARITZA ELIZABETH

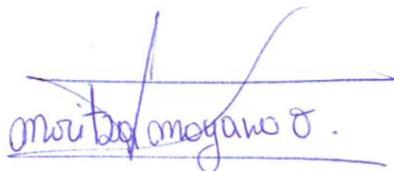
SORIA OROZCO CRISTIAN FABIÁN

OCTUBRE – 2018

QUITO-ECUADOR

CESION DE DERECHOS DE AUTOR

Yo Maritza Elizabeth Moyano Gaibor, con documento de identificación No. 1712825684, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de grado/titulación intitulado: "DIAGNÓSTICO DE LA IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE DE LA UPS CON LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL, BASE PARA LA IDENTIDAD CORPORATIVA", mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniera en Gerencia y Liderazgo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En aplicación a lo determinado en la LEY DE PROPIEDAD INTELECTUAL, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.



Maritza Elizabeth Moyano Gaibor

CESION DE DERECHOS DE AUTOR

Yo Cristian Fabián Soria Orozco, con documento de identificación No. 1721057683, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de grado/titulación intitulado: "DIAGNÓSTICO DE LA IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE DE LA UPS CON LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL, BASE PARA LA IDENTIDAD CORPORATIVA", mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniero en Gerencia y Liderazgo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En aplicación a lo determinado en la LEY DE PROPIEDAD INTELECTUAL, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.



Cristian Fabián Soria Orozco

Quito, 8 de noviembre de 2019

Ing. Tania Chicaiza

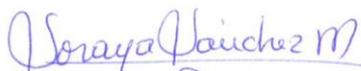
Directora de Carrera de Gerencia y Liderazgo

Presente. -

DECLARATORIA DE COAUTORÍA DE LA DOCENTE TUTORA

Yo, Soraya Elizabeth Sánchez Montalván declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el análisis de caso “DIAGNÓSTICO DE LA IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE DE LA UPS CON LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL. BASE PARA LA IDENTIDAD CORPORATIVA” realizado por Moyano Gaibor Maritza Elizabeth con documento de identificación N°.1712825684 y Soria Orozco Cristian Fabián con documento de identificación N°.1721057683, obteniendo un trabajo que cumple con los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Atentamente



Soraya Elizabeth Sánchez Montalván

C.I: 1711954915

Tutora

RESUMEN

El siguiente estudio de caso, tiene como propósito establecer si la filosofía organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), Sede Quito, es conocida y aplicada, tanto por los docentes como por los estudiantes que la conforman.

Esta investigación es de naturaleza descriptiva y explorativa, ya que busca realizar un diagnóstico e interpretación de la información, criterios y rangos de análisis utilizados en la misma.

Para conocer el punto de vista de la muestra seleccionada para indagación, se aplicaron encuestas en línea, por medio de la plataforma de Google Formularios, a estudiantes y docentes de las diferentes carreras de la Universidad.

La información recolectada fue tabulada, mediante la utilización de tablas dinámicas de Microsoft Office Excel, que incluyeron diferentes variables de análisis como: tipo de carrera, nivel de educación, años de servicio, edad y género.

Posteriormente, esta información, fue categorizada mediante la aplicación de rangos y clasificaciones que permitieron realizar una descripción gráfica de los principales hallazgos, finalmente, luego del procesamiento de la información obtenida, se pudo concluir, que la filosofía organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana no es conocida y aplicada, en su totalidad, por el universo consultado, evidenciando la existencia de ciertos comportamientos, actitudes y prácticas de la

cultura organizacional que, en cierta medida, han tenido y tienen un impacto negativo en su socialización, conocimiento y aplicación.

ABSTRACT

The following case study aims to establish whether the organizational philosophy of the Salesian Polytechnic University (UPS), Sede Quito, is known and applied by both teachers and students.

This research is descriptive and explorative in nature, as it seeks to make a diagnosis and interpretation of the information, criteria and ranges of analysis used in it.

In order to know the point of view of the sample selected for investigation, online surveys were applied, through the Google Forms platform, to students and teachers of the different careers of the University.

The information collected was tabulated using Microsoft Office Excel dynamic tables, which included different analysis variables such as: type of career, level of education, years of service, age and gender.

Subsequently, this information was categorized through the application of ranks and classifications that allowed a graphic description of the main findings, finally, after processing the information obtained, it was concluded that the organizational philosophy of the Salesian Polytechnic University is not known and applied, in its entirety, by the universe consulted, evidencing the existence of certain behaviors, attitudes and practices of organizational culture that, to some

extent, have had and have a negative impact on its socialization, knowledge and application.

ÍNDICE GENERAL

1. Problema.....	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Importancia y Alcance.....	3
1.3 Delimitación	3
1.3.1 Delimitación Geográfica (espacial)	3
1.3.2 Delimitación Temporal	4
1.3.3 Sectorial e Institucional	4
2. Objetivos	4
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos	5
3. Fundamentación Teórica.....	5
3.1 Elementos de la filosofía organizacional.....	8
3.2 Filosofía organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana	10
3.2.1 Datos generales de la institución	10
3.3 Principios y valores institucionales	14
3.4 Políticas	15
3.5 Normas internas.....	16
4. Metodología	17
5. Presentación de Hallazgos y Análisis de Resultados	20
6. Conclusiones y Recomendaciones	38
6.1 Conclusiones	38
6.2 Recomendaciones	39
Bibliografía	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama General de la Universidad	10
Figura 2. Formación profesional de los docentes	11
Figura 3. Problemas Sociales	22
Figura 4. Espíritu crítico, reflexivo, creativo, proactivo	23
Figura 5. Ambiente de aprendizaje	24
Figura 6. Ambiente de aprendizaje basado en la amabilidad Salesiana.....	26
Figura 7. Comunicación dialógica y recíproca	27
Figura 8. Fortalecimiento de valores cristianos	28
Figura 9. Aprendizaje dejando de lado ideologías conservadoras y religiosas.....	30
Figura 10. Pluralidad ideológica	31
Figura 11. Actividades académicas innovadoras	32
Figura 12. Trabajo en equipo con marcada solidaridad y respeto	33
Figura 13. Inquietudes que requieran ser solventadas	34
Figura 14. Valores éticos	35
Figura 15. Estudiantes como actores de aprendizaje	36
Figura 16. Labor académica con valores cristianos, católico	37
Figura 17. Formación necesaria para sus cátedras, valores cristianos y salesianos.	38
Figura 18. Valores Cristianos y Salesianos.....	39
Figura 19. Enseñanza aprendizaje.....	40
Figura 20. Metodologías de enseñanza	41
Figura 21. Encuestas docentes según género	46
Figura 22. P-19 Valores positivos y negativos	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estudiante matriculados período 2017-2018.....	12
Tabla 2. Carreras UPS Quito.....	18
Tabla 3. Número de estudiantes y profesores de las carreras de la UPS.....	19
Tabla 4. Enlaces para acceder a las encuestas.....	19
Tabla 5. Rangos de estudiantes	20
Tabla 6. Rangos de docentes	21
Tabla 7. Problemas Sociales.....	21
Tabla 8. Espíritu crítico, reflexivo, creativo, proactivo	23
Tabla 9. Ambiente de aprendizaje.....	24
Tabla 10. Ambiente de aprendizaje basado en la amabilidad Salesiana	25
Tabla 11. Comunicación dialógica y recíproca.....	27
Tabla 12. Fortalecimiento de valores cristianos.....	28
Tabla 13. Aprendizaje dejando de lado ideologías conservadoras y religiosas	29
Tabla 14. Pluralidad ideológica.....	31
Tabla 15. Actividades académicas innovadoras.....	32
Tabla 16. Trabajo en equipo con marcada solidaridad y respeto	33
Tabla 17. Inquietudes que requieran ser solventadas.....	34
Tabla 18. Valores éticos	35
Tabla 19. Estudiantes como actores de aprendizaje.....	36
Tabla 20. Labor académica con valores cristianos, católico	37
Tabla 21. Formación necesaria para sus cátedras, valores cristianos y salesianos. .	38
Tabla 22. Valores Cristianos y Salesianos.	39
Tabla 23. Enseñanza-aprendizaje.....	40
Tabla 24. Metodologías de enseñanza.....	41
Tabla 25. Hallazgos Carrera.....	42
Tabla 26. Hallazgos por nivel	43
Tabla 27. Edad	44
Tabla 28. Género	45
Tabla 29. Años de servicio.....	35
Tabla 30. P.19	36

1. Problema

En la actualidad, no se cuentan con estudios o investigaciones que permitan establecer si la filosofía organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito, es conocida y aplicada por la comunidad universitaria, específicamente por sus docentes y estudiantes; motivo por el cual, se considera fundamental determinar cuál es el nivel de conocimiento y vivencialización de este importante componente de la cultura corporativa; más aun considerando que en el mismo, se declaran los parámetros y pilares que definen la identidad corporativa y el quehacer de este importante centro de educación superior.

1.1 Antecedentes

La presencia salesiana en el Ecuador, es una realidad social desde enero de 1888, como respuesta al convenio firmado por Juan Bosco (más conocido como “Don Bosco”) y el representante del Gobierno del Ecuador en Turín (Italia) en 1887, por el que se confía a los salesianos el Protectorado Católico de Artes y Oficios de Quito, para que "impartan educación moral y científica a los hijos del pueblo y para el desarrollo de la industria nacional, mediante una enseñanza sistemática de la artesanía. (Salesiana, Universidad Politécnica Salesiana, 2019)

Muy pronto, la obra evangélica-educativa de los salesianos se extendió a otras ciudades del Ecuador, destacándose la fundación de las Misiones en el Oriente Ecuatoriano como Gualaquiza (1893), Indanza (1914), Méndez (1915), Macas (1924), Sucúa (1931) y Limón (1936), en lo educativo, también se fundan obras como las de Quito (1888) con los talleres de artes y oficios en el Protectorado Católico; en

Riobamba (1881) se funda la escuela primaria, talleres y el oratorio festivo; en Cuenca (1893) empiezan los talleres y el oratorio festivo. (Salesiana, <https://www.ups.edu.ec/>, 2019)

En Quito, en el barrio La Tola (1896) se abren los talleres de mecánica y carpintería, la escuela primaria y la Iglesia dedicada a María Auxiliadora. Guayaquil (1904) vio la primera fundación con el Instituto Domingo Santistevan para niños huérfanos patrocinado por la Junta de Beneficencia. En el Barrio Centenario de esa misma ciudad, se fundó el Colegio Cristóbal Colón (1911) para la educación humanística de la juventud guayaquileña; en Manabí (1927) los Salesianos reciben la Parroquia Rocafuerte, en la que se abre igualmente una escuela primaria y un oratorio festivo. (Salesiana, Universidad Politécnica Salesiana, 2019)

Desde 1888 las obras educativas y apostólicas salesianas se han ido multiplicando por el Ecuador, insertándose en los diversos grupos sociales, con el fin de responder a las necesidades de los jóvenes, especialmente de los más pobres, brindándoles una educación de calidad basada en el Sistema Preventivo e inspirada en los valores del Evangelio, con el fin de formar "honrados ciudadanos y buenos cristianos". Actualmente, los Salesianos de Ecuador son alrededor de 200 hermanos, distribuidos en 27 comunidades en Costa, Sierra y Amazonía. (Salesiana, <https://www.ups.edu.ec/>, 2019).

1.2 Importancia y Alcance

La filosofía organizacional es de vital importancia para cualquier entidad, empresa o institución, ya que en ella se definen los principios que facilitan la consecución de sus metas y objetivos. Adicionalmente, es una guía que facilita el conocimiento de la misión, visión y valores de una organización, como normas rectoras e inspiradoras que apoyan a que cada uno de los miembros de la organización se comprometa en el logro de la estrategia corporativa.

Esta investigación tiene un alcance explorativo y descriptivo, fundamentando en el análisis de la percepción de los docentes y estudiantes seleccionados para indagación; para el efecto la herramienta cuantitativa de análisis utilizada fue la encuesta. En adición, se aplicaron fuentes de información secundaria para la investigación teórica que facilitaron un mayor entendimiento sobre la importancia y trascendencia de la filosofía organizacional.

1.3 Delimitación

1.3.1 Delimitación Geográfica (espacial)

La presente investigación fue ejecutada en las sedes de la Universidad Politécnica Salesiana en la ciudad de Quito y la población objeto de análisis, fue una muestra representativa, tanto de docentes como de estudiantes de esta.

1.3.2 Delimitación Temporal

La información considerada para el desarrollo de esta investigación fue recolectada y analizada en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2018, considerando únicamente a los docentes y estudiantes de las diferentes carreras de las sedes de la Universidad en la ciudad de Quito.

1.3.3 Sectorial e Institucional

La presente investigación cumple con lo dispuesto y exigido por la Universidad Politécnica Salesiana, para lo cual se sustenta en la investigación en textos, libros, revistas y demás fuentes bibliográficas que respaldan el desarrollo de este caso de estudio; de igual forma, se implementaron herramientas de análisis y tabulación que permitieron identificar el grado de conocimiento de filosofía organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Diagnosticar el grado de identificación del cuerpo docente y del estudiantado de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito, con su filosofía organizacional, como base para determinar si existe identidad corporativa.

2.2 Objetivos Específicos

- Definir un marco teórico que aborde la filosofía organizacional y la identidad corporativa, desde la perspectiva de la “Cultura Organizacional”.
- Conocer y establecer cuál es la filosofía organizacional de la Universidad, utilizando fuentes de información de la organización.
- Determinar la vinculación existente entre los comportamientos de identificación del cuerpo docente y del estudiantado de la Universidad Politécnica Salesiana con la filosofía organizacional, a través de la aplicación de herramientas de diagnóstico.
- Categorizar los resultados de la investigación de campo para conocer si existe o no una identidad corporativa entre los docentes y estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana.

3. Fundamentación Teórica

De acuerdo a lo establecido por autores como Abratt (1989) y Leuthesser & Kohli (1997) , la identidad corporativa se basa en los modos de “comunicación, comportamiento y simbolismo”, esto quiere decir que las organizaciones se constituyen o representan a sí mismas.

En función de lo antes expuesto, la identidad corporativa es considerada como un punto vital en la construcción de la comunicación e imagen de la organización, en consecuencia, la misma se desarrolla en función de preceptos culturales, valores éticos y morales de la entidad.

Dentro de los modos de representación de las organizaciones, se resaltan aspectos como: la comunicación, los valores, la subcultura y el alma, representando la individualidad de las empresas y la diferenciación con otras organizaciones; esto lo confirman autores como Van Riel (1997) y Balmer & Gray (2000).

Sobre la base de lo señalado, la identidad corporativa toma en consideración a la comunicación como un aspecto muy importante dentro de las organizaciones, ya que juega un papel estrictamente ligado a su desarrollo y progreso, siendo la comunicación una herramienta que genera calidad en los procesos y actividades que ejecute la entidad.

Por otro lado, Van Riel & Balmer (1997), determinan que el simbolismo en las organizaciones representa el espíritu de las personas, de los productos y servicios con lo que cuenta, una función en la comunicación de la estrategia corporativa, es decir, lo que significa para cada persona y lo que se quiere remarcar en la mente de la sociedad.

En concordancia con lo antes expuesto, Leuthesser & Kohli (1997), establecen que el simbolismo es una teoría que permite a las entidades generar estrategias en función de los objetivos organizacionales, las misma que por medio de la comunicación, valores y ética logran que aumente la identidad corporativa.

En definitiva, la identidad corporativa es un instrumento que las organizaciones aplican dentro de sus actividades cotidianas para dar a conocer su filosofía, misión y visión corporativa.

Graetz y Smith (2010, pág. 139), afirman que: “La filosofía organizacional es importante porque revela las suposiciones profundas que se están haciendo acerca de las empresas y las formas en que el cambio opera dentro y alrededor de ellas”.

Por lo tanto, la filosofía organizacional permite visualizar la identidad o ideología de las organizaciones, conocer los principios, valores y creencias, de igual manera permite visualizar claramente el compromiso de todos los integrantes de la entidad para alcanzar los objetivos y metas propuestas; por consiguiente, para contar con una filosofía óptima es necesario que las organizaciones se adapten a sus necesidades reales y a los cambios constantes del entorno.

Desde un punto de vista más concreto Ektin (2013), afirma que: “La filosofía organizacional es un sistema de ideas que indica la razón de ser y el sentido de la organización, del cual se deriva principios y propuestas para la toma de decisiones y el comportamiento de los miembros” (pág. 19).

Por consiguiente, la filosofía organizacional se establece como un sistema de ideas que describe a la organización en base a la misión, principios, creencias, valores, políticas y lineamientos, lo que implica una adaptación de las empresas a la situación actual o al entorno, es decir, se describe la realidad de las mismas, es por esto que es necesario analizar íntegramente a las entidades y así poder determinar un modelo organizacional con lineamientos y principios concretos que se ajusten a su contexto.

Por su parte, Fitzgerald (2015) define a las organizaciones formales e informales como estructuras que se rigen por valores, normas, convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos que las componen, es decir, que cuentan con una cultura organizacional que contiene los preceptos que regulan su gestión.

Finalmente, y recopilando la información antes descrita, la Universidad Politécnica Salesiana a medida que crezca podría modificar o adaptar sus valores, normas y demás preceptos a sus nuevas realidades; sin embargo, será necesario que el personal y los miembros de la comunidad universitaria se encuentren alineados con el enfoque cultural actual o futuro, que muchas veces implica resistencia al cambio y el establecimiento de nuevos patrones de conducta organizacional.

3.1 Elementos de la filosofía organizacional

- **Misión y Visión**

La Misión se concreta dentro de la filosofía organizacional, como la razón de ser de las instituciones, mientras que la Visión es la representación de lo que quiera alcanzar la organización dentro de un terminado tiempo. De este modo, es necesario que para la definición de la Misión se consideren aspectos como la identidad empresarial, los valores, los principios, las motivaciones y el grupo objetivo hacia dónde se dirigen sus productos y servicios. Por otro lado, para la definición de la Visión se deberá considerar el tiempo, los planes, recursos y niveles de compromiso del personal que se necesitarán para lograr la consecución de la Misión. (Navajo, 2009).

La Misión y la Visión al ser congruentes con la estrategia organizacional de una entidad en el largo plazo, deben constituirse en la identidad y declaración de lo que es la organización, y por ende son un componente muy importante de la filosofía organizacional (Ponce, Espinoza, Ríos, & Tapia, 2017).

- **Principios y valores**

José Sandoval (2014), menciona que la importancia del estudio e implementación de valores ligados a identificar el comportamiento organizacional sobre la base de la filosofía organizacional implica la posibilidad de comprender las actitudes del personal para determinar acciones estratégicas oportunas que permitan generar procesos de mejora continua. Por otro lado, este autor considera que los cambios y las decisiones que toman las organizaciones, considerando la filosofía organizacional, permiten conocer nuevas oportunidades para generar valor en sus actividades.

Por su parte Dean y Ripley (2000), determinan que los principios o valores son normas o modelos de conducta que rigen los comportamientos de los miembros de una organización, y que tienen impacto directo en el cumplimiento de las metas organizacionales.

De acuerdo al informe de Rendición de Cuentas de la Universidad del año 2017, se establece que:

“El total del personal de la Universidad Politécnica Salesiana es de 1.749 empleados, de los cuales 982 son docentes, 149 personas forman parte del equipo de apoyo académico y 618 pertenecen al área administrativa, del total de docentes el 79,23% son profesores titulares y el 20,77% restante son no titulares, se encuentran distribuidos en las tres sedes, así, en la sede Quito trabajan 712, en Cuenca 273 y en Guayaquil 254 docentes”.

De igual manera, se detalla la formación de los docentes de la Universidad, la cual se presenta en la figura 2:

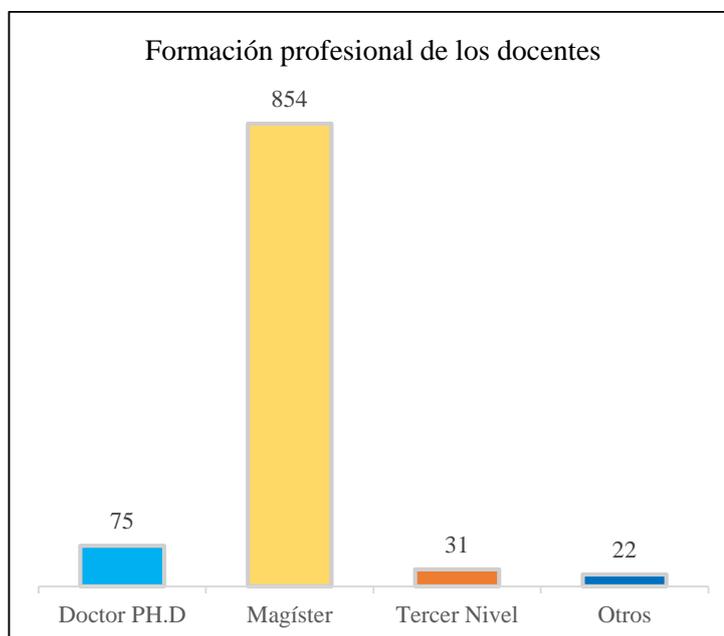


Figura 2. Formación profesional de los docentes
Autor: Universidad Politécnica Salesiana
Fuente: (Salesiana, Rendición de Cuentas, 2017)

También se establece que: “Por otra parte, en el período 2017-2018 se registró una oferta académica de tercer nivel con 24.812 cupos para las distintas carreras”. La oferta académica fue cubierta en su totalidad.

Tabla 1. Estudiante matriculados período 2017-2018

Sede	Total
Cuenca	5.980
Quito	11.372
Guayaquil	7.460
Total	24.812

Fuente: (Salesiana, Rendición de Cuentas, 2017)

De acuerdo a la Tabla 1, se aprecia que durante el período académico 2017-2018 se matricularon 24.812 estudiantes, de este total el 46% pertenece a la sede de Quito, el 30% a la de Guayaquil y el 24% restante a la sede de Cuenca.

3.2.2 Misión y Visión

3.2.2.1 Misión

La Universidad Politécnica Salesiana es una institución de educación superior humanística y politécnica, de inspiración cristiana con carácter católico e índole salesiana; dirigida de manera preferencial a jóvenes de los sectores populares; busca formar "honrados ciudadanos y buenos cristianos", con excelencia humana y académica, con capacidad investigativa e innovadora, que contribuyan al desarrollo sostenible local y nacional. (Salesiana, 2019)

Por consiguiente, el modelo educativo de la institución es una estructura de gestión ligada a principios y valores establecidos que aportan al desarrollo de la cultura por medio de espacios para la formación integral, a través de las diferentes carreras que oferta la universidad, aporta a la sociedad al desarrollo académico y profesional en función de un proceso de aprendizaje continuo de innovación tanto social, ético y tecnológico.

3.2.2.2 Visión

Ser una institución de Educación Superior de referencia en la búsqueda de la verdad y el desarrollo de la cultura, de la investigación científica y tecnológica; reconocida socialmente por su calidad académica, Responsabilidad Social Universitaria y por su capacidad de incidencia en lo intercultural (Salesiana, 2019)

La Visión de la Universidad se centra en llegar a ser un modelo referente en diversos ámbitos para promover una constante renovación profesional que permita la transformación social, por lo que en las carreras ofertadas se establece un plan de vinculación con la sociedad, apoyando a la mejora de la educación mediante programas de investigación, para esto se conforma los Centros y Grupos de Investigación con la participación activa de docentes y estudiantes con la finalidad de generar un cambio sostenible.

3.3 Principios y valores institucionales

Todas las instituciones educativas poseen principios y valores que les permite direccionar sus propios procesos, razón por la cual las autoridades de la Universidad Politécnica Salesiana han planteado los siguientes: Verdad, Respeto, Libertad, Justicia, Tolerancia, Amabilidad, Responsabilidad, Honestidad, Lealtad, Colaboración, Familiaridad, Solidaridad, Equidad y Compromiso social.

Los valores y principios individuales de los miembros de la Universidad se enfocan en el respeto, responsabilidad, honestidad, compromiso, participación, buena fe y transparencia, siendo parte de las reglas para el comportamiento o lineamientos de conducta de los actores de la comunidad educativa, los que se encuentran alineados con los objetivos y la misión de la institución para formar personas capaces de vivir con madurez y alegría (Consejo Superior de la UPS, 2015).

La Universidad al ser una institución con identidad católica, se enfoca en la consolidación de compromisos basados en principios y valores, que se trabajan principalmente al interior de la propia universidad para garantizar el desarrollo integral de las personas que la conforman. Con relación a los docentes se considera importante que sean individuos con una sólida competencia profesional y sobre todo sean poseedores de una sabiduría cristiana y actitud positiva. Respecto a los estudiantes se propone la generación de procesos de enseñanza-aprendizaje que promueva el desarrollo humanístico y cultural con base a la verdad. (Consejo Superior de la UPS, 2012).

Respecto a la Razón, Religión y Amabilidad, se consideran como ejes transversales, debido a que atraviesan la totalidad de procesos y relaciones que hacen parte del sistema educativo. Es decir, hacen referencia a las características humanísticas, cristianas y metodológicas del sistema educativo de la universidad.

Por consiguiente, dentro del modelo pedagógico de la Universidad investigada, la Razón se enfoca en la consolidación de un espíritu crítico y reflexivo frente a los hechos de la realidad, por su parte, la Religión, busca que los estudiantes reciban una formación dentro de valores cristianos. Finalmente, la amabilidad supone un método de educación, el cual centra su atención en los estudiantes como sujetos, fomenta una relación entre los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza en base a actitudes como la cordialidad, sinceridad, respeto y bondad, es decir, el Sistema Preventivo de Don Bosco, busca la formación integral de sus estudiantes para que se conviertan en profesionales con valores éticos y críticos que se constituyan en actores participantes de la transformación social. (Consejo Superior de la UPS, 2014).

3.4 Políticas

Para el correcto funcionamiento de la Universidad, el Consejo Superior ha planteado directrices dirigidas para toda la comunidad educativa, en la que existen políticas de incentivos para el personal, inclusión e integración de personas con discapacidad, pastoral, seguridad de la información, seguridad vehicular, tratamiento y uso de datos personales, integrada de gestión, integrada de seguridad, salud ocupacional y ambiente; y la de no fumar.

Las políticas de incentivos para el personal están enfocadas en promover y mejorar el ambiente del personal para que pueda desempeñar correctamente sus funciones, dichos incentivos constan en bonos de cumpleaños, de eficiencia, excelencia, reconocimientos por servicio y publicaciones (Consejo Superior de la UPS, 2014).

La política de investigación para la articulación de la docencia, investigación y vinculación con la colectividad, pretenden priorizar la asignación de fondos en la realización de estudios, en la política para el tratamiento y uso de datos personales, la obtención de información debe disponer de autorización del titular (Consejo Superior de la UPS, 2018).

En consecuencia, las políticas de la Universidad están enmarcadas a nivel administrativo, educativo, operativo, organizativo, social y religioso. Este último es importante debido a que permite formar profesionales competentes, ciudadanos honrados, con valores humanos y evangélicos. Incluso se ha buscado favorecer a los sectores sociales prioritarios a través de políticas que han eliminado barreras e incorporado estudiantes con distintos grados de discapacidad.

3.5 Normas internas

La normativa que regula el funcionamiento de la Universidad es de tipo interno como: códigos, estatutos, reglamentos y resoluciones emitidas por el Consejo Superior. En el año 2012, se aprobó el Código de Convivencia, para que exista un ambiente de armonía, respeto y democracia dentro de la comunidad académica,

además de que todos los miembros de la comunidad universitaria estén orientados bajo lineamientos de la Iglesia Católica, los docentes además deben mantener actitud positiva y sabiduría cristiana (Consejo Superior de la UPS, 2012).

Entre la normativa más relevante se identificó a la reforma del Estatuto de la Universidad Politécnica Salesiana que describe la misión, visión, finalidades, objetivos, la conformación de órganos académicos y administrativos, los deberes y atribuciones de cada uno, unidades técnicas de apoyo, de vinculación y demás aspectos que detallan el correcto funcionamiento de la institución (Consejo Superior de la UPS, 2017).

Además de los estatutos, existen reglamentos internos para el uso de laboratorios, elaboración de auditorías, convocatorias, gestión y otros; así como resoluciones que son aprobadas por el Consejo Superior de acuerdo con las necesidades identificadas en la institución.

En este contexto, los integrantes de la universidad se desarrollan con normas de comportamiento universales, que permite una formación en función de la comunicación y la práctica de buenas relaciones interpersonales.

4. Metodología

El presente trabajo investigativo abarca un enfoque descriptivo y explorativo que permite tener un análisis sólido, confiable y estructurado para que cuando se necesite

interpretar la información sea más claro, se dirige a docentes en base a un cuestionario con 19 preguntas y a estudiantes se plantea 14 preguntas.

Para determinar la población de estudio se procedió a establecer el número de carreras que oferta la universidad sede Quito, con un total de 10.730 estudiantes y 712 docentes, centrando el estudio en las áreas detalladas en la tabla:

Tabla 2. Carreras UPS Quito

1	Administración de Empresas	11	Electricidad
2	Biotecnología	12	Electrónica y Automatización
3	Comunicación	13	Ingeniería Ambiental
4	Contabilidad y Auditoría	14	Ingeniería Automotriz
5	Educación Básica	15	Ingeniería Civil
6	Educación Inicial	16	Mecánica
7	Filosofía	17	Mecatrónica
8	Gerencia y Liderazgo	18	Telecomunicaciones
9	Psicología	19	Antropología
10	Computación	20	Educación Intercultural Bilingüe

Fuente: (Salesiana, Rendición de Cuentas, 2017)

El muestreo que se utiliza es el estratificado, tanto para estudiantes y docentes, para poblaciones finitas, considerando un 5 % de error y un 95% de eficiencia.

Donde:

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

$$\text{Error} = 0,07$$

$$\text{Confianza} = 0,95$$

$$Z = 1,96$$

Tabla 3. Número de estudiantes y profesores de las carreras de la UPS

CARRERA	Muestra doc.	Muestra Est.
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	45	99
AMBIENTAL	20	38
ANTROPOLOGÍA	13	89
BIOTECNOLOGÍA	26	89
COMPUTACIÓN	24	93
COMUNICACIÓN	36	95
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	43	58
EDUCACIÓN BÁSICA	18	52
EDUCACIÓN INICIAL	15	86
EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE	46	92
ELECTRICIDAD	24	38
ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN	26	93
FILOSOFÍA	13	85
GERENCIA Y LIDERAZGO	38	86
INGENIERIA AUTOMOTRIZ	4	88
INGENIERIA CIVIL	25	79
MECANICA	35	91
MECATRONICA	1	66
PSICOLOGIA	36	96
TELECOMUNICACIONES	2	57
Total general	490	1570

Fuente: (Salesiana, Rendición de Cuentas, 2017)

Tras la elaboración de los cálculos correspondientes se establece que la muestra total de docentes es de 490 y de estudiantes 1570.

Cabe mencionar que la encuesta en línea fue aplicada de manera anónima, se crearon encuestas en Internet por medio de la plataforma Google Formularios, a los cuales es posible acceder por medio de los siguientes enlaces:

Tabla 4. Enlaces para acceder a las encuestas

Encuesta Docentes:	https://docs.google.com/forms/d/1nBFXZMhoWD8yQWMaCDBI5OURi4FMjg_t8X40sjW8nq8/edit
Encuesta Estudiantes:	https://docs.google.com/forms/d/1pV2kO1QVrBVVWHN1BNJIRZXHIKPsK8uOEURz-gAiEL4/edit

Fuente: (Investigación, 2019)

Una vez obtenida toda la información de cada una de las encuestas, se procedió a analizarlas, a través de tablas dinámicas en Microsoft Excel, herramienta que permite realizar un análisis estadístico de los datos, a fin de generar resultados respecto al nivel de identificación de los docentes y estudiantes con la filosofía organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana.

5. Presentación de Hallazgos y Análisis de Resultados

A continuación, se realiza una comparación por pregunta de acuerdo con cada una de las situaciones expuestas, tanto en las encuestas de docentes como la encuesta de estudiantes. Para el análisis de los resultados de las encuestas realizadas a estudiantes y docentes se determinó una escala de valoración, según las siguientes tablas:

Tabla 5. Rangos de estudiantes

CRITERIO	RANGO
Completamente ajustado a la filosofía institucional	1-2
Débilmente ajustado a la filosofía institucional	3-4
Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	5-6
Medianamente ajustado a la filosofía institucional	7-8
No ajustado a la filosofía institucional	9-10

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Tabla 6.Rangos de docentes

CRITERIO	RANGO
Medianamente de acuerdo	1
Medianamente en desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Docentes Pregunta 1. Dentro de su asignatura organiza actividades académicas relacionadas a analizar, comprender y dar solución a los problemas sociales.

Estudiantes Pregunta 1. Número de profesores que organizan actividades académicas para analizar, comprender y dar solución a los problemas sociales.

Tabla 7. Problemas Sociales

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	251	51,22%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	23	1,46%
Medianamente en desacuerdo	36	7,35%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	515	32,80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	13,88%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	107	6,82%
Totalmente de acuerdo	100	20,41%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	358	22,80%
Totalmente en desacuerdo	35	7,14%	No ajustado a la filosofía institucional	567	36,11%
TOTAL DOCENTES	490	100,00%	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

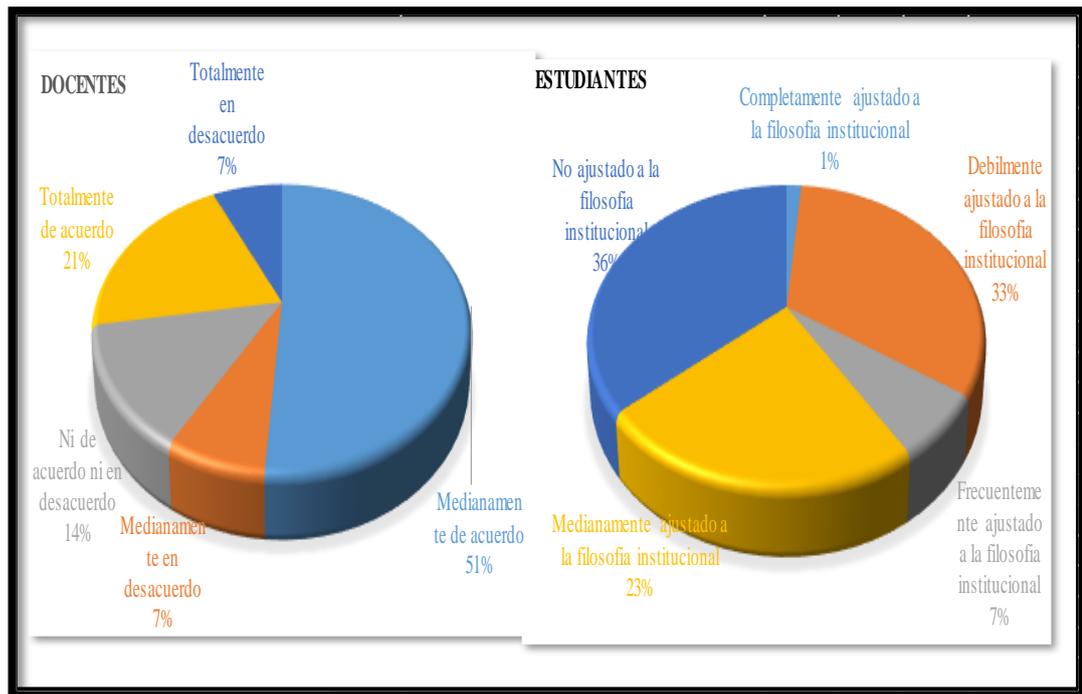


Figura 3. Problemas Sociales
Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian
Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En relación con comprender y dar solución a los problemas sociales un 51% los docentes manifiestan, en su porcentaje más alto, estar medianamente de acuerdo; mientras que el 36% de estudiantes indica no estar ajustado a la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 14. Las actividades académicas que usted planifica contribuyen a la formación de un profesional, seguro, crítico, reflexivo, proactivo y creativo.

Estudiantes Pregunta 2. Cuántos profesores plantean actividades en las que los estudiantes pueden consolidar su espíritu crítico, reflexivo, creativo, proactivo.

Tabla 8. Espíritu crítico, reflexivo, creativo, proactivo

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	287	58,57%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	15	0,96%
Medianamente en desacuerdo	5	1,02%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	526	33,50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	47	9,59%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	72	4,59%
Totalmente de acuerdo	145	29,59%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	342	21,78%
Totalmente en desacuerdo	6	1,22%	No ajustado a la filosofía institucional	615	39,17%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00 %

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

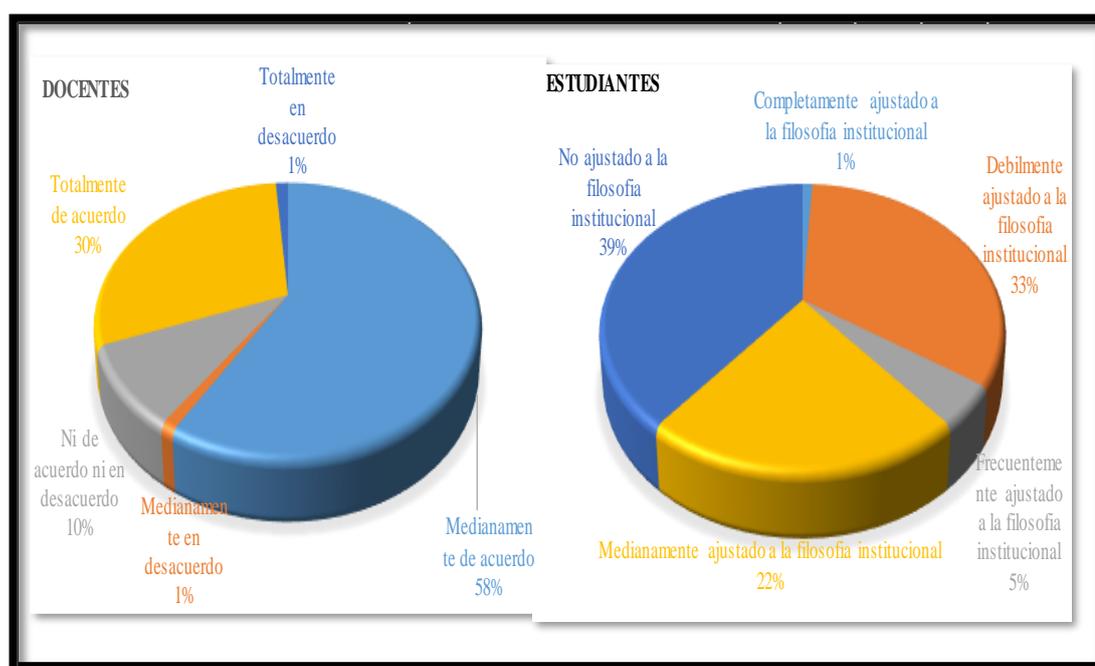


Figura 4. Espíritu crítico, reflexivo, creativo, proactivo

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En relación con consolidar su espíritu crítico, reflexivo, creativo, proactivo un 30% de los docentes está totalmente de acuerdo, mientras el 39% los estudiantes indican que no están ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 6. Considera que dentro de las materias que imparte ha logrado crear un ambiente de aprendizaje positivo, armónico, respetuoso y democrático.

Estudiantes Pregunta 3. Cuántos profesores crean un ambiente de aprendizaje positivo, armónico, respetuoso y democrático.

Tabla 9. Ambiente de aprendizaje

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	228	46,53%	Completamente ajustado a la Filosofía	35	2,23%
Medianamente en desacuerdo	3	0,61%	Débilmente ajustado a la Filosofía I.	615	39,17%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	99	20,20%	Frecuentemente ajustado a la Filosofía I.	168	10,70%
Totalmente de acuerdo	152	31,02%	Medianamente ajustado a la Filosofía I.	496	31,59%
Totalmente en desacuerdo	8	1,63%	No ajustado a la filosofía institucional	256	16,31%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00 %

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

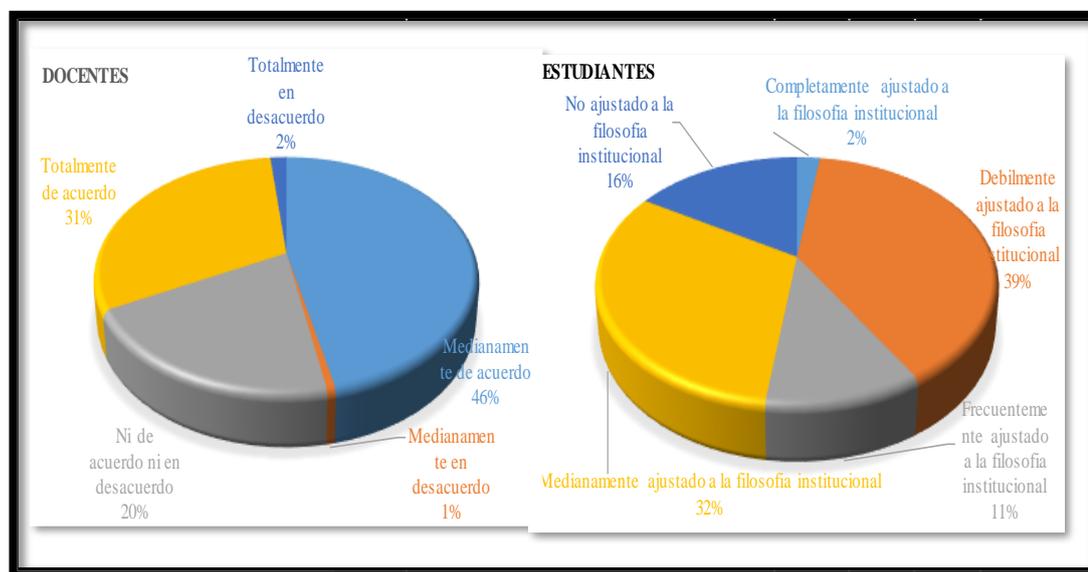


Figura 5. Ambiente de aprendizaje

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis.- En relación con crear un ambiente de aprendizaje positivo, armónico, respetuoso y democrático, en un 46% los docentes indican estar medianamente de acuerdo, mientras que un 39% de los estudiantes está débilmente ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 7. Promueve la consolidación de un ambiente de aprendizaje basado en la amabilidad salesiana: cercanía, afecto, amistad, cariño.

Estudiantes Pregunta 4. Cuántos profesores promueven la consolidación de un ambiente de aprendizaje basado en la amabilidad salesiana: cercanía, afecto, amistad, cariño.

Tabla 10. Ambiente de aprendizaje basado en la amabilidad Salesiana

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	30	6,12%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	30	1,91%
Medianamente en desacuerdo	267	54,49%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	499	31,78%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	12,65%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	121	7,71%
Totalmente de acuerdo	121	24,69%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	456	29,04%
Totalmente en desacuerdo	10	2,04%	No ajustado a la filosofía institucional	464	29,55%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00 %

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

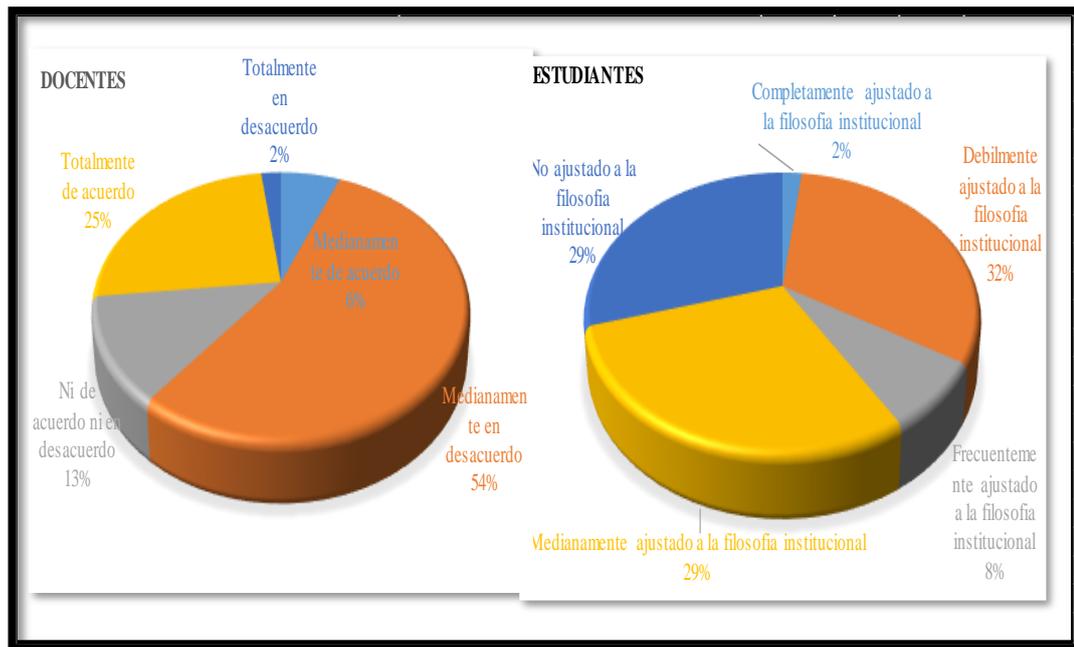


Figura 6. Ambiente de aprendizaje basado en la amabilidad Salesiana
Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian
Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En relación con consolidar un ambiente de aprendizaje basado en la amabilidad salesiana: cercanía, afecto, amistad, cariño comprender y dar solución a los problemas sociales, un 2% de los docentes indican estar totalmente en desacuerdo, mientras que un 32% de los estudiantes manifiestan estar débilmente ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 8. Dentro de su estilo de trabajo considera a la comunicación dialógica y recíproca como un eje fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estudiantes Pregunta 5. Cuántos profesores dan paso a la comunicación dialógica y recíproca como un eje fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 11. Comunicación dialógica y recíproca

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	230	46,94%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	28	1,78%
Medianamente en desacuerdo	13	2,65%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	505	32,17%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	51	10,41%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	133	8,47%
Totalmente de acuerdo	186	37,96%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	510	32,48%
Totalmente en desacuerdo	10	2,04%	No ajustado a la filosofía institucional	394	25,10%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00 %

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

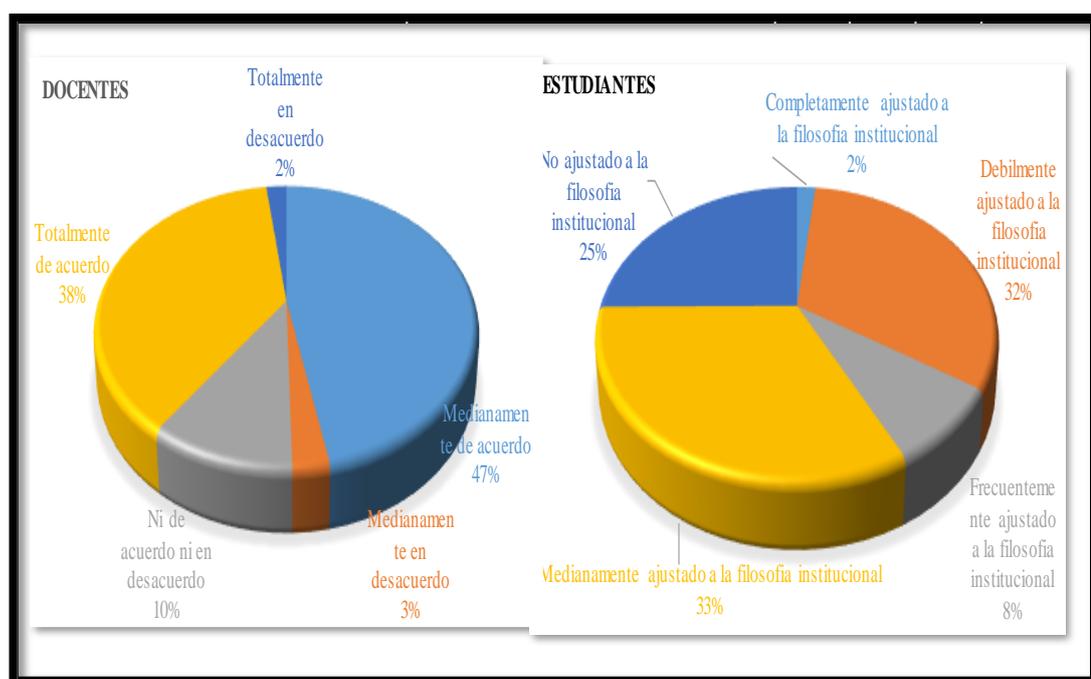


Figura 7. Comunicación dialógica y recíproca

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En cuanto con la comunicación dialógica y recíproca como un eje fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes en un 47% manifiestan estar medianamente de acuerdo, mientras que los estudiantes en un 2% indican estar completamente ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 15. Dentro de su asignatura hace hincapié en el fortalecimiento de los valores cristianos de los estudiantes.

Estudiantes Pregunta 7. Cuántos profesores integran en su enseñanza-aprendizaje el fortalecimiento de los valores cristianos en usted como estudiante.

Tabla 12. Fortalecimiento de valores cristianos

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	272	55,51%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	18	1,15%
Medianamente en desacuerdo	23	4,69%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	410	26,11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	90	18,37%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	84	5,35%
Totalmente de acuerdo	91	18,57%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	288	18,34%
Totalmente en desacuerdo	14	2,86%	No ajustado a la filosofía institucional	770	49,04%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00 %

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

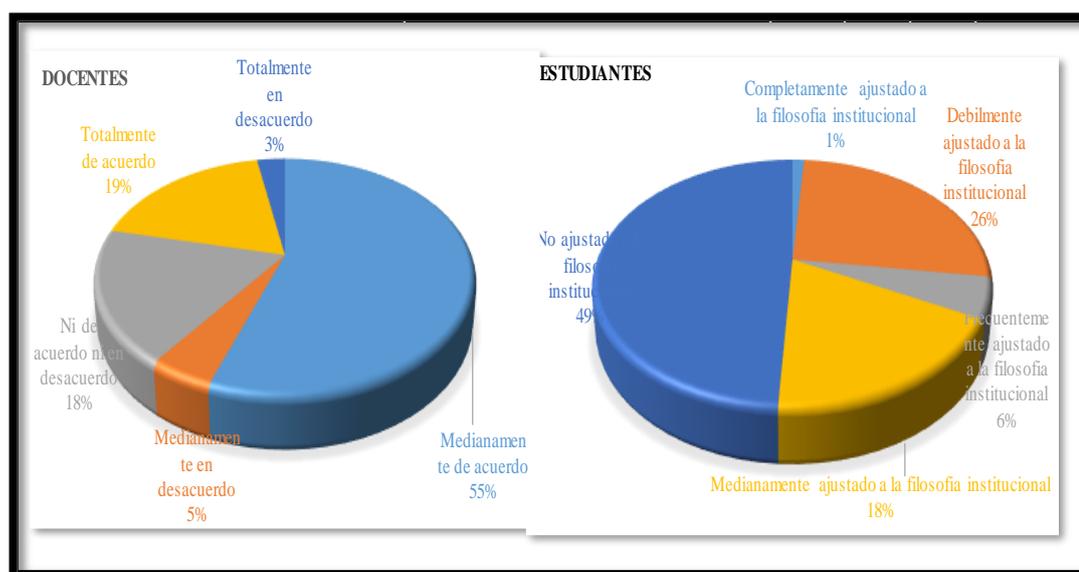


Figura 8. Fortalecimiento de valores cristianos

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En relación con el fortalecimiento de los valores cristianos en usted, los docentes manifiestan en un 55% estar medianamente de acuerdo, mientras que el 49% de los estudiantes encuestados indica no estar ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 9. En qué medida estaría dispuesto a mantener una enseñanza aprendizaje que se oriente a las diversas visiones del mundo moderno, dejando de lado ideologías conservadoras y religiosas.

Estudiantes Pregunta 9. Cuántos profesores están dispuestos a mantener una enseñanza aprendizaje que se oriente a las diversas visiones del mundo moderno, dejando de lado ideologías conservadoras y religiosas.

Tabla 13. Aprendizaje dejando de lado ideologías conservadoras y religiosas

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	250	51,02%	Completamente ajustado a la Filosofía I.	29	1,85%
Medianamente en desacuerdo	15	3,06%	Débilmente ajustado a la Filosofía I	485	30,89%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	88	17,96%	Frecuentemente ajustado a la Filosofía I	135	8,60%
Totalmente de acuerdo	126	25,71%	Medianamente ajustado a la Filosofía I.	418	26,62%
Totalmente en desacuerdo	11	2,24%	No ajustado a la filosofía institucional	503	32,04%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00 %

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

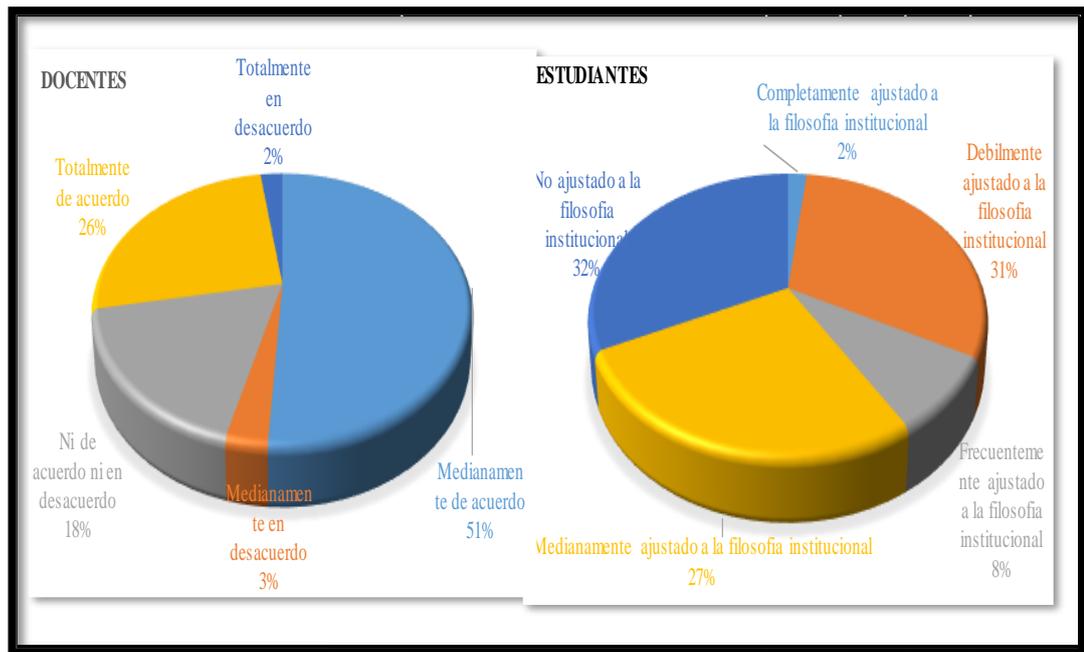


Figura 9. Aprendizaje dejando de lado ideologías conservadoras y religiosas
Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian
Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En relación con la enseñanza, aprendizaje que se oriente a las diversas visiones del mundo moderno, dejando de lado ideologías conservadoras y religiosas, los docentes manifiesta en un 51% estar medianamente de acuerdo, mientras que los estudiantes con tan solo un 2% indica que este aprendizaje está completamente ajustado con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 10. La pluralidad ideológica en la que vivimos puede ser complementada con la visión cristiana en su quehacer académico.

Estudiantes Pregunta 10. Cuántos profesores en su quehacer académico muestran cómo la pluralidad ideológica en la que vivimos puede ser complementada con la visión cristiana.

Tabla 14. Pluralidad ideológica

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	279	56,94%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	21	1,34%
Medianamente en desacuerdo	17	3,47%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	432	27,52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	14,08%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	106	6,75%
Totalmente de acuerdo	115	23,47%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	278	17,71%
Totalmente en desacuerdo	10	2,04%	No ajustado a la filosofía institucional	733	46,69%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

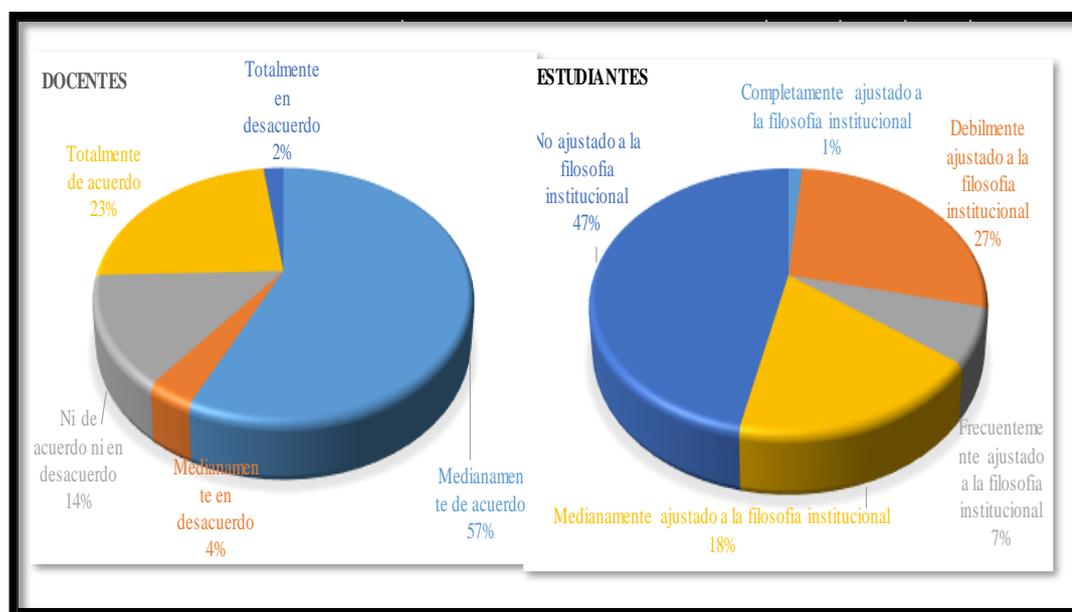


Figura 10. Pluralidad ideológica

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En relación con la pluralidad ideológica, los docentes indican en un 57% estar medianamente de acuerdo, mientras que los estudiantes en un 27% indican estar débilmente ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 12. Dentro de su asignatura plantea actividades innovadoras, enfocadas al desarrollo de la investigación científica y tecnológica.

Estudiantes Pregunta 11. Cuántos profesores plantean actividades académicas innovadoras, enfocadas al desarrollo de la investigación científica y tecnológica.

Tabla 15. Actividades académicas innovadoras

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	306	62,45%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	32	2,04%
Medianamente en desacuerdo	3	0,61%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	548	34,90%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	64	13,06%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	124	7,90%
Totalmente de acuerdo	110	22,45%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	399	25,41%
Totalmente en desacuerdo	7	1,43%	No ajustado a la filosofía institucional	467	29,75%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00 %

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

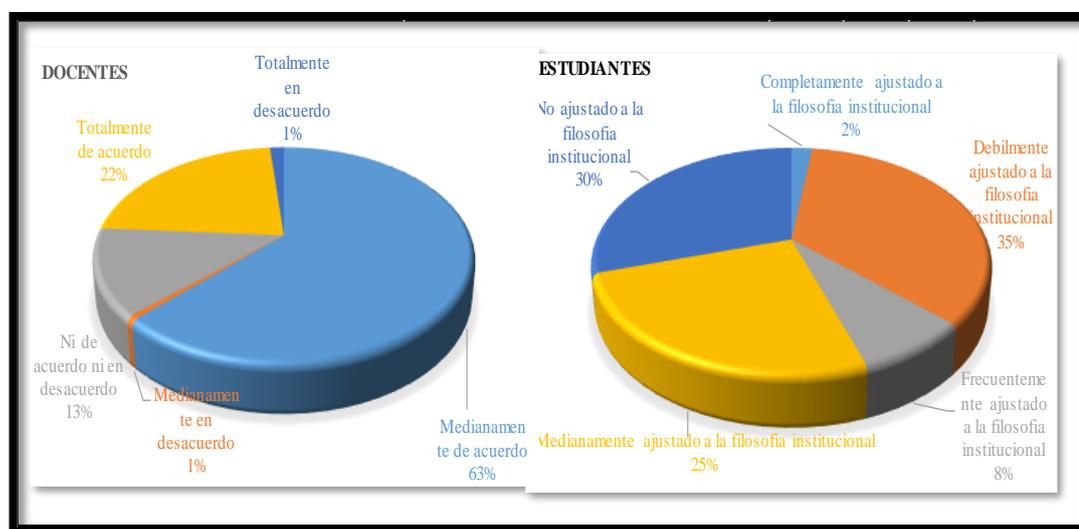


Figura 11. Actividades académicas innovadoras

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En cuanto a actividades académicas innovadoras, enfocadas al desarrollo de la investigación científica y tecnológica, los docentes manifiestan en un 63% estar medianamente de acuerdo, mientras que los estudiantes en un 35% indican estar débilmente ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 13. Como parte de la metodología de enseñanza-aprendizaje que aplica en su asignatura, plantea proyectos que promuevan un trabajo en equipo, con marcada solidaridad y el respeto al otro.

Estudiantes Pregunta 12. Cuántos profesores plantean proyectos que promuevan un trabajo en equipo, con marcada solidaridad y el respeto al otro.

Tabla 16. Trabajo en equipo con marcada solidaridad y respeto

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	250	51,02%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	35	2,23%
Medianamente en desacuerdo	3	0,61%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	583	37,13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	10,82%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	149	9,49%
Totalmente de acuerdo	178	36,33%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	477	30,38%
Totalmente en desacuerdo	6	1,22%	No ajustado a la filosofía institucional	326	20,76%
TOTAL DOCENTES	490	100,00%	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

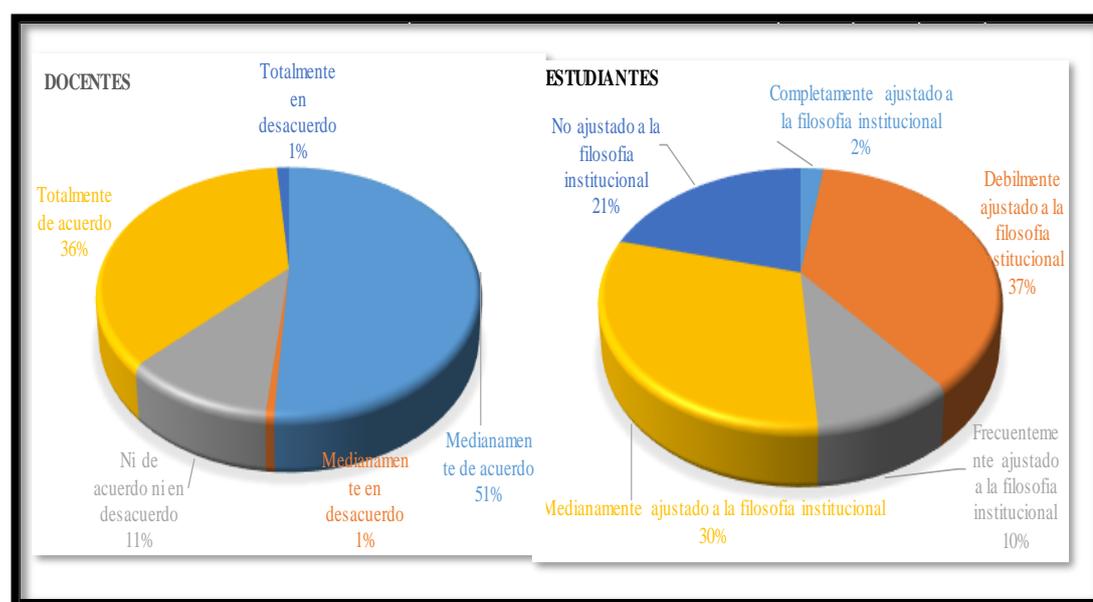


Figura 12. Trabajo en equipo con marcada solidaridad y respeto

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En cuanto a trabajo en equipo, con marcada solidaridad y el respeto al otro, los docentes manifiesta en un 51% estar medianamente de acuerdo, mientras que los estudiantes en un 37% indican estar débilmente ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 16. Asume a sus estudiantes como eje central de la enseñanza, como sujetos con capacidades propias e inquietudes que requieren ser solventadas.

Estudiantes Pregunta 13. Cuántos profesores asumen a los estudiantes como sujetos con capacidades propias e inquietudes que requieren ser solventadas.

Tabla 17. Inquietudes que requieran ser solventadas

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	262	53,47%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	33	2,10%
Medianamente en desacuerdo	18	3,67%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	554	35,29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	8,37%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	135	8,60%
Totalmente de acuerdo	163	33,27%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	456	29,04%
Totalmente en desacuerdo	6	1,22%	No ajustado a la filosofía institucional	392	24,97%
TOTAL DOCENTES	490	100,00 %	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

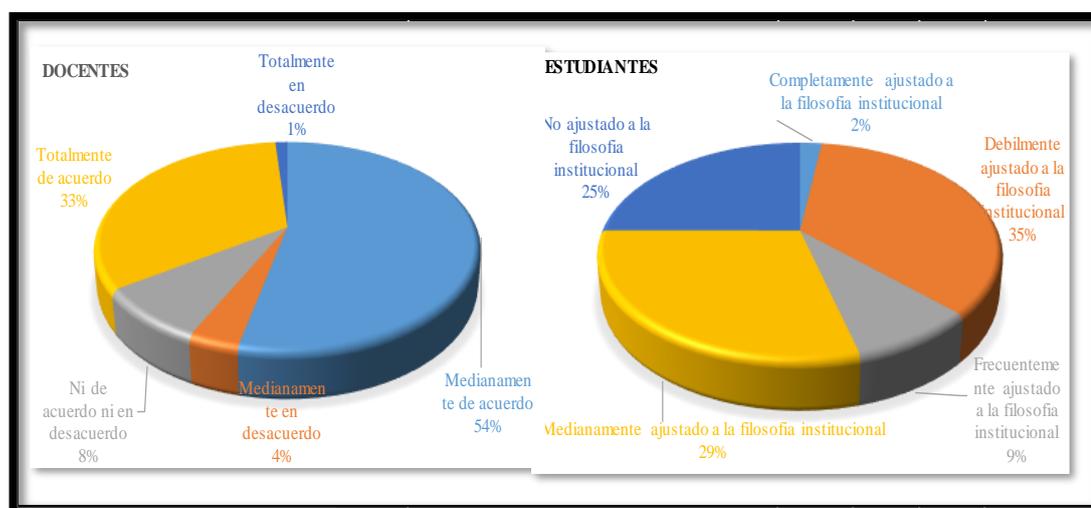


Figura 13. Inquietudes que requieran ser solventadas

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En relación con las capacidades propias e inquietudes que requieren ser solventadas, los docentes encuestados indican con 54% manifiestan estar medianamente de acuerdo, mientras que los estudiantes en un 35% indican estar débilmente ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 17. Direcciona sus clases a la formación de profesionales con valores éticos.

Estudiantes Pregunta 14. Cuántos profesores promueven con sus clases la consolidación de valores éticos, en usted como estudiante.

Tabla 18. Valores éticos

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	245	50,00%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	32	2,04%
Medianamente en desacuerdo	3	0,61%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	549	34,97%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	9,39%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	165	10,51%
Totalmente de acuerdo	190	38,78%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	470	29,94%
Totalmente en desacuerdo	6	1,22%	No ajustado a la filosofía institucional	354	22,55%
TOTAL DOCENTES	490	100,00%	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

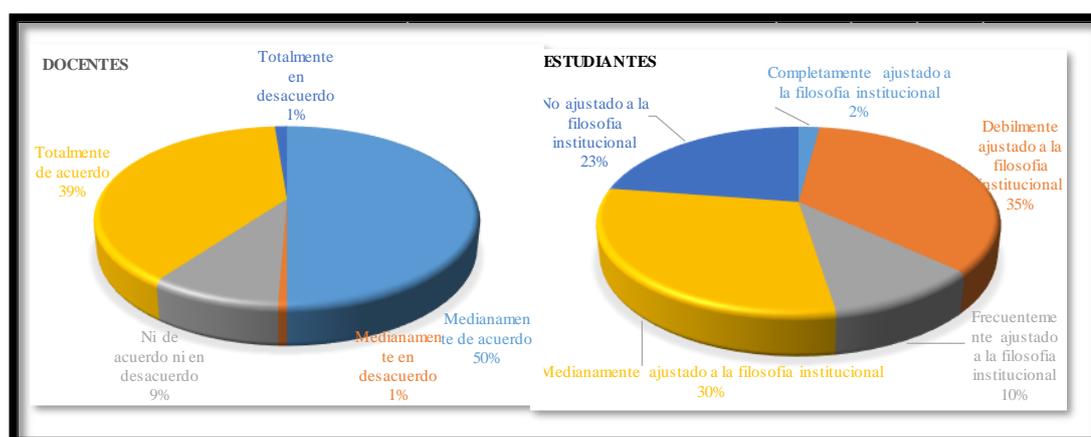


Figura 14. Valores éticos

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En cuanto a la formación de profesionales con valores éticos, los docentes manifiestan en un 50% estar medianamente de acuerdo, mientras que el 35% de los estudiantes indica estar débilmente ajustados con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 4. La metodología empleada en los procesos de enseñanza–aprendizaje convierte a los estudiantes en actores de su aprendizaje.

Estudiantes Pregunta 8. Cuántos profesores convierten a los estudiantes en actores de su aprendizaje.

Tabla 19. Estudiantes como actores de aprendizaje

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	30	6,12%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	26	1,66%
Medianamente en desacuerdo	267	54,49%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	524	33,38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	12,65%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	120	7,64%
Totalmente de acuerdo	121	24,69%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	492	31,34%
Totalmente en desacuerdo	10	2,04%	No ajustado a la filosofía institucional	408	25,99%
TOTAL DOCENTES	490	100,00%	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

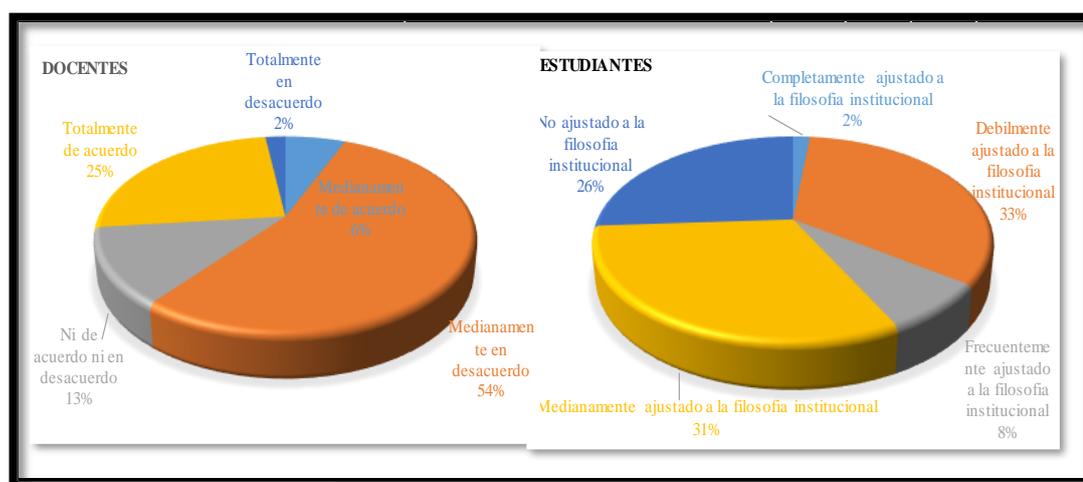


Figura 15. Estudiantes como actores de aprendizaje

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. - En relación con los procesos de enseñanza–aprendizaje convierte a los estudiantes en actores de su aprendizaje, se manifiesta que los docentes en un 54% están medianamente en desacuerdo, mientras que el 33% de los estudiantes indica estar débilmente ajustado con la filosofía institucional.

Docentes Pregunta 2. Integra en su labor académica valores cristianos, católico e índole salesiana.

Estudiantes Pregunta 6. Cuántos profesores integran en su labor académica valores cristianos, católico e índole salesiana.

Tabla 20. Labor académica con valores cristianos, católico

DOCENTES			ESTUDIANTES		
DETALLE	VALOR	%	DETALLE	VALOR	%
Medianamente de acuerdo	279	56,94%	Completamente ajustado a la filosofía institucional	16	1,02%
Medianamente en desacuerdo	26	5,31%	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	414	26,37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	84	17,14%	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	76	4,84%
Totalmente de acuerdo	82	16,73%	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	293	18,66%
Totalmente en desacuerdo	19	3,88%	No ajustado a la filosofía institucional	771	49,11%
TOTAL DOCENTES	490	100,00%	TOTAL ESTUDIANTES	1570	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

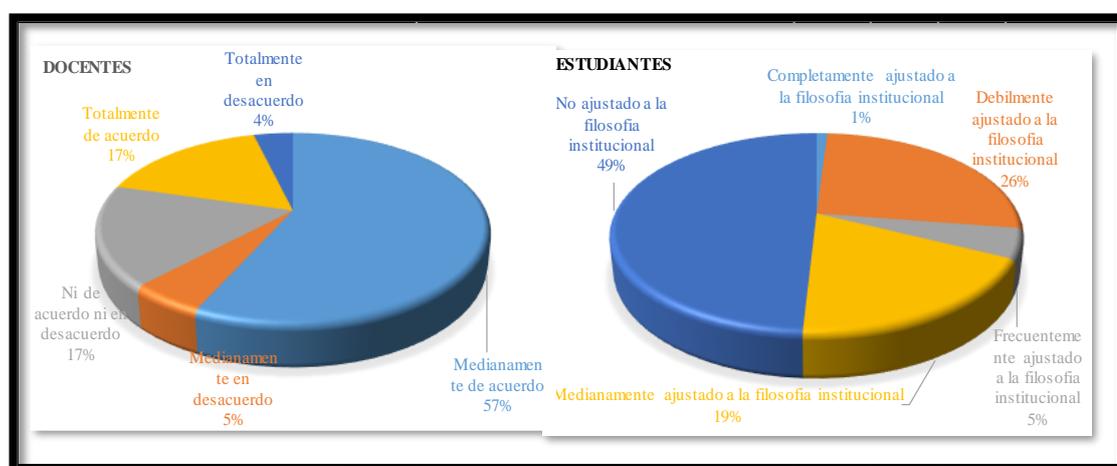


Figura 16. Labor académica con valores cristianos, católico

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

Análisis. – En cuanto a la integración de valores cristianos, católico e índole salesiana, los docentes manifiestan en un 57% estar medianamente de acuerdo, mientras que los estudiantes en un 49% indican no estar ajustados con la filosofía institucional.

Las siguientes cuatro preguntas solo se realizaron a docentes, motivo por el cual no se realizó ningún análisis comparativo.

PREGUNTA 3. Considera que la UPS le ha dado la formación necesaria para que sus cátedras sean llevadas en consonancia con los valores cristianos y salesianos.

Tabla 21. Formación necesaria para sus cátedras, valores cristianos y salesianos.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Medianamente de acuerdo	18	3,67%
Medianamente en desacuerdo	22	4,49%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	105	21,43%
Totalmente de acuerdo	328	66,94%
Totalmente en desacuerdo	17	3,47%
Total general	490	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

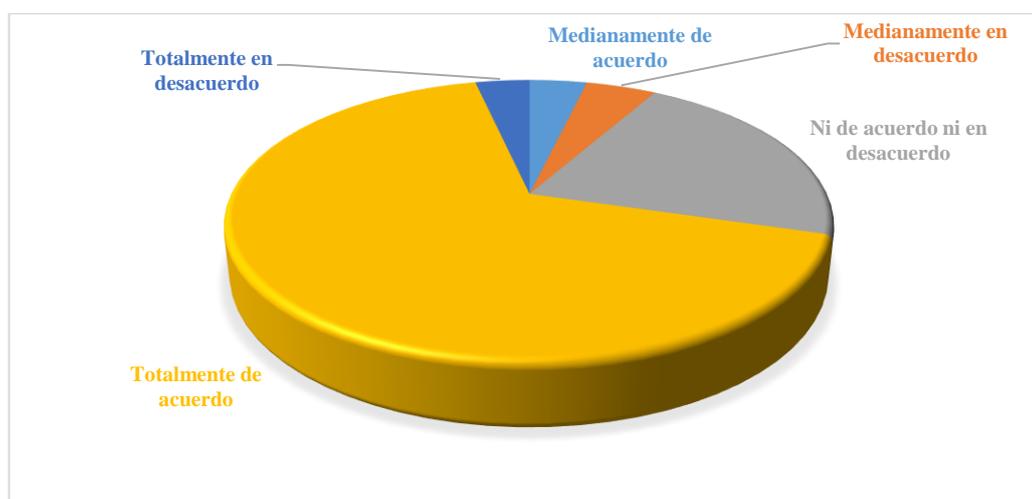


Figura 17. Formación necesaria para sus cátedras, valores cristianos y salesianos.

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

PREGUNTA 5. Qué importancia tiene en su vida cotidiana los valores cristianos y salesianos.

Tabla 22. Valores Cristianos y Salesianos.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	271	55%
MEDIANAMENTE EN DESACUERDO	9	2%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	58	12%
TOTALMENTE DE ACUERDO	142	29%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	2%
Total	490	100%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

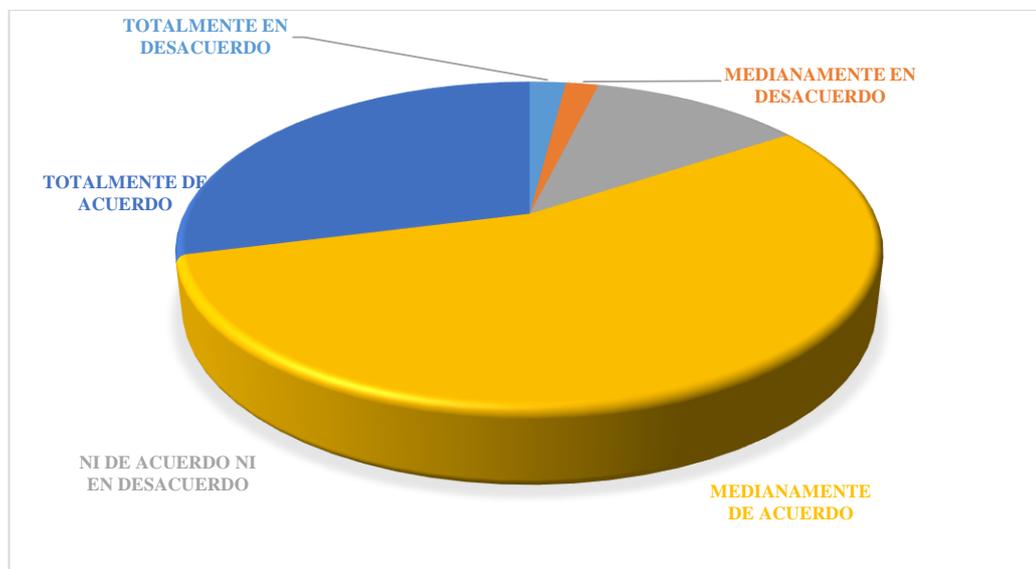


Figura 18. Valores Cristianos y Salesianos

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

PREGUNTA 11. Procura que los procesos de enseñanza-aprendizaje de su asignatura fomenten la participación activa de los estudiantes.

Tabla 23. Enseñanza-aprendizaje

Detalle		Frecuencia	Porcentaje
MEDIANAMENTE ACUERDO	DE	256	52,25%
MEDIANAMENTE DESACUERDO	EN	6	1,20%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		43	8,80%
TOTALMENTE DE ACUERDO		173	35,30%
TOTALMENTE DESACUERDO	EN	12	2,40%
Total		490	100%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

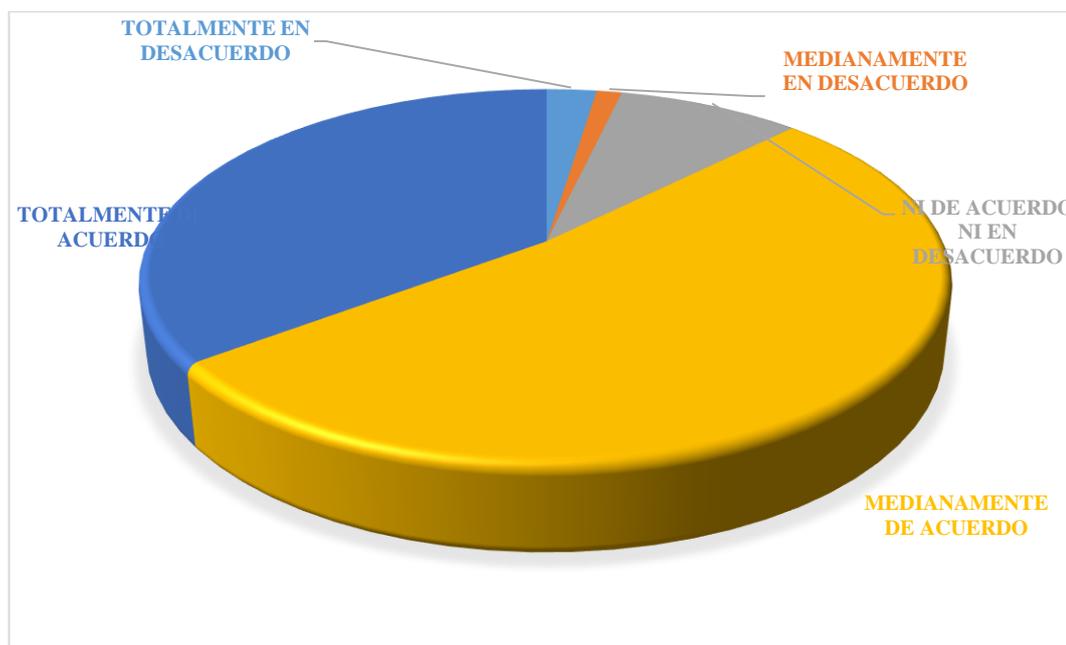


Figura 19. Enseñanza aprendizaje

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

PREGUNTA 18. Aplica metodologías de enseñanza que además de los aspectos académicos aporten en la formación humana de los estudiantes, es decir promueve su desarrollo integral.

Tabla 24. Metodologías de enseñanza

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	266	54,30%
MEDIANAMENTE EN DESACUERDO	6	1,20%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	46	9,40%
TOTALMENTE DE ACUERDO	166	33,90%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	1,20%
Total	490	100%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

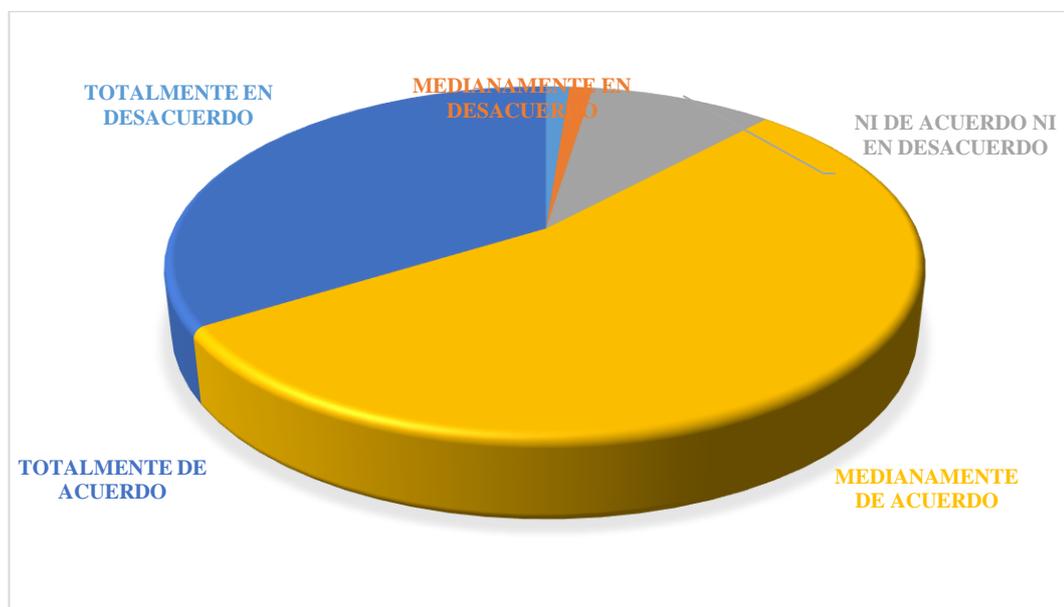


Figura 20. Metodologías de enseñanza

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

- **En cuanto a los hallazgos encontrados en las encuestas a estudiantes por Carrera**

La carrera que más se identifica con la filosofía institucional como se puede apreciar en la siguiente tabla, es la de Electricidad, con un margen de respuestas del 17,16%.

La carrera que menos se identifica con la filosofía institucional como se puede apreciar, es la carrera de Filosofía, con un margen de respuestas de 1,65%.

Tabla 25. Hallazgos Carrera

Carrera	Completamente ajustado a la filosofía institucional	Débilmente ajustado a la filosofía institucional	Frecuentemente ajustado a la filosofía institucional	Medianamente ajustado a la filosofía institucional	No ajustado a la filosofía institucional
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	2,95%	5,69%	7,79%	5,41%	7,49%
ANTROPOLOGÍA	2,14%	2,22%	1,36%	2,22%	3,06%
BIOTECNOLOGA	8,58%	4,75%	8,44%	4,81%	6,48%
COMPUTACIÓN	14,48%	5,01%	7,61%	5,20%	5,78%
COMUNICACIÓN	8,85%	4,74%	8,32%	7,34%	5,24%
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	3,75%	5,48%	7,26%	8,49%	4,47%
EDUCACIÓN BÁSICA	3,49%	3,39%	3,13%	4,64%	3,38%
EDUCACIÓN INICIAL	0,00%	2,03%	2,01%	5,29%	3,50%
EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGUE	0,00%	9,07%	0,00%	3,51%	4,84%
ELECTRICIDAD	17,16%	4,85%	9,97%	6,51%	3,58%
ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN	6,17%	5,84%	5,49%	4,81%	6,81%
FILOSOFÍA	5,36%	2,64%	3,36%	2,62%	1,65%
GERENCIA Y LIDERAZGO	11,80%	5,48%	12,68%	5,51%	4,77%
INGENIERÍA AMBIENTAL	1,34%	4,58%	4,31%	5,90%	6,55%
INGENIERÍA AUTOMOTRÍZ	0,54%	5,06%	9,03%	5,77%	3,68%
INGENIERÍA CIVIL	3,22%	5,56%	2,12%	4,73%	7,34%
MECÁNICA	2,68%	5,63%	5,01%	6,63%	5,64%
MECATRÓNICA	0,00%	7,21%	0,59%	2,32%	3,77%
PSICOLOGÍA	6,70%	7,15%	0,94%	5,88%	6,47%
TELECOMUNICACIONES	0,80%	3,65%	0,59%	2,42%	5,48%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

- **En cuanto a los hallazgos encontrados en las encuestas a estudiantes por nivel**

Entre los niveles del 1 al 5, el menor porcentaje de no identificación con la filosofía institucional se da en el nivel 4 con un 25,95% y el mayor porcentaje de identificación con la filosofía institucional está también en el nivel 4 con un 3,39%.

Entre los niveles del 6 al 10, el menor porcentaje de no identificación con la filosofía institucional se da es en el nivel 7 con un 23,47% y el mayor porcentaje de identificación con la filosofía institucional está en el nivel 8 con un 3,78%.

Tabla 26. Hallazgos por nivel

DETALLE	NIVEL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Completament e ajustado a la filosofía institucional	0,54%	0,79%	2,11%	3,39%	1,81%	0,77%	2,46%	3,78%	0,00%	0,59%
Débilmente ajustado a la filosofía institucional	34,50%	32,27%	34,66%	31,91%	29,02%	31,27%	43,52%	23,61%	25,44%	4,73%
Frecuentement e ajustado a la filosofía institucional	4,57%	1,99%	3,96%	10,16%	10,26%	16,28%	6,91%	15,11%	14,79%	8,88%
Medianamente ajustado a la filosofía institucional	32,47%	25,87%	20,56%	28,56%	25,70%	21,24%	23,59%	28,02%	16,57%	9,47%
No ajustado a la filosofía institucional	27,90%	39,04%	38,68%	25,95%	33,19%	30,38%	23,47%	29,38%	42,60%	75,74%
Total	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

- **En cuanto a los hallazgos encontrados en las encuestas a docentes según la edad.**

Como se puede observar, en el rango de 24 a 35 años de edad, en un 59,53% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la filosofía institucional, siendo el mayor porcentaje de respuestas, mientras que con un 3,59%, manifiesta estar de acuerdo con la filosofía institucional.

Tabla 27. Edad

Etiquetas de fila	De acuerdo	Medianamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
24 – 35	49,98%	29,47%	59,53%	21,19%	56,22%
36 – 45	29,63%	45,89%	27,66%	37,99%	39,30%
46 – 55	13,85%	6,76%	8,43%	25,45%	4,48%
56 en adelante	3,59%	17,87%	4,39%	15,38%	0,00%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

- **En cuanto a los hallazgos encontrados en las encuestas a docentes según el género**

Como se puede observar, del total de mujeres encuestadas el 99,93% manifiesta estar totalmente de acuerdo con la filosofía institucional, mientras que del total de hombres encuestados el 99,87%, manifiesta estar totalmente de acuerdo con la filosofía institucional.

Tabla 28. Género

Etiquetas de fila	De acuerdo	Medianamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
Hombre	45,31%	98,26%	99,65%	99,87%	94,59%
Mujer	54,69%	99,13%	99,82%	99,93%	97,30%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

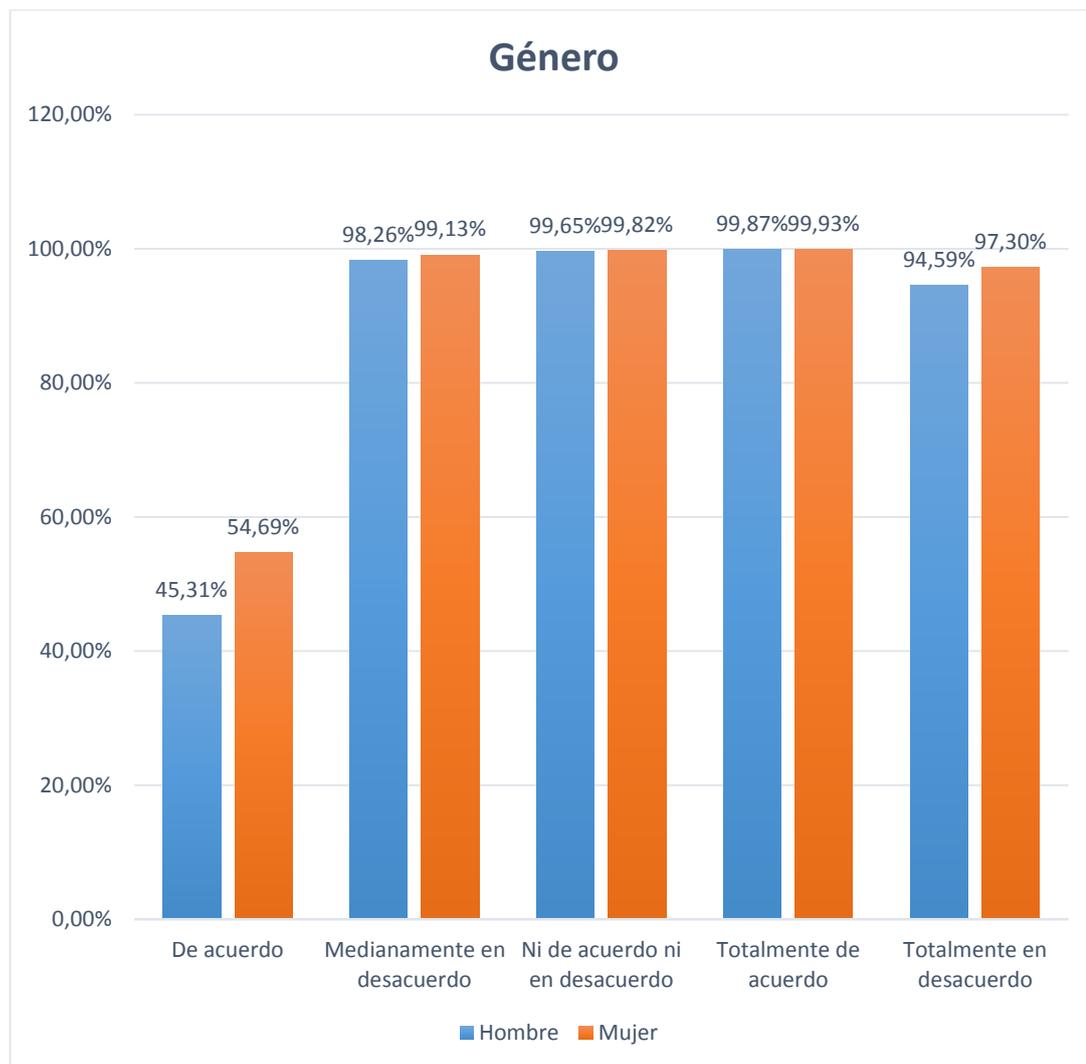


Figura 21. Encuestas docentes según género

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

- **En cuanto a los hallazgos encontrados en las encuestas a docentes según los años de servicio en la Universidad.**

Tabla 29. Años de servicio

CARRERA	AÑOS DE SERVICIO EN LA UPS																					Total general
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	18	19	20	21	25		
ADMINISTRACIÓN DE E.					7		19	13		6											45	
AMBIENTAL			3	2		5	3		6		1										20	
ANTROPOLOGÍA				4			3	4													11	
BIOTECNOLOGIA		4	4	3				4	7			4									26	
COMPUTACION			1		8	2		7	1					2					2		23	
COMUNICACION					5	10		5			4			4		5		4			37	
CONTABILIDAD Y A.		6			7	16	10	5													44	
EDUCACION BASICA			1			2	4	5	3	2											17	
EDUCACION INICIAL			3	4		4	2														13	
EDUCACION INTER. Y B.	5		3	9	2	9		4		6										3	41	
ELECTRICIDAD		1	2		2		15	1	1	1					1						24	
ELECTRÓNICA Y A.				13		14															27	
FILOSOFIA	2				1	3	6	3		1			1								17	
GERENCIA Y LIDERAZGO					9	7	9		15												40	
INGENIERÍA AUTOMOTRIZ				2			1	1													4	
INGENIERIA CIVIL	3	2			3	8		5		2						2					25	
MECANICA		3	6	8	7		5	3								2					37	
MECATRONICA					1																1	
PSICOLOGIA				1	7	5	7	5	1	1					4	1	1	3			36	
TELECOMUNICACIONES					1		1														2	
Total general	10	16	23	46	60	85	85	65	34	19	5	4	1	6	5	10	1	9	3	3	490	

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

Como se observa en la tabla precedente, la mayor cantidad de docentes (19) tienen 7 años de servicios en la carrera de Administración de Empresas, siendo la que le sigue con 16 docentes, la carrera de Contabilidad y Auditoría, con 6 años de servicio, además se puede establecer que existen 3 docentes con 25 años de servicio en la UPS en la carrera de Mecánica.

- **Análisis de la pregunta 19 realizada a docentes, cuyas respuestas son abiertas**

Para realizar el análisis de esta pregunta, en primer lugar, se procedió a dar un criterio formal y a crear una categorización para tabular los resultados como se presentan a continuación:

CRITERIO	CATEGORIZACION	TOTAL	PORCENTAJE	LETRAS		
DOCENTES SI	C1 SI	222	45,31%	A	SI	59,38%
VALORES CRISTIANOS Y SALESIANOS	C2 SI	17	3,47%	B		
POLITICAS INSTITUCIONALES QUE TIENDEN A INCREMENTAR LA CALIDAD EDUCATIVA	C3 SI	23	4,69%	C		
INTEGRA VALORES HUMANOS ACADEMICOS	C4 SI	23	4,69%	D		
INCLUSION EDUCATIVA	C5 SI	3	0,61%	E		
SI POLITICAS GUBERNAMENTALES	C6 SI	1	0,20%	F		
CALIDAD EDUCATIVA CON INTERVENCIÓN DEL DOCENTE	C7 SI	2	0,41%	G		
DOCENTES NO	C1 NO	163	33,27%	H	NO	40,61%
NO POLÍTICAS GUBERNAMENTALES	C2 NO	7	1,43%	I		
POLÍTICAS INSTITUCIONALES QUE TIENDEN A DISMINUIR LA CALIDAD EDUCATIVA	C3 NO	23	4,69%	J		
ANEXADOS A UNA ESTRUCTURA RELIGIOSA	C4 NO	2	0,41%	K		
INSUFICIENTE CAPACITACIÓN DOCENTE	C5 NO	2	0,41%	L		
VACIOS ACADEMICOS EN EL BACHILLERATO	C6 NO	1	0,20%	M		
VALOR PERDIDO	C SI NO	1	0,20%	N		
TOTAL		490	100%			

Tabla 30. P.19

Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian

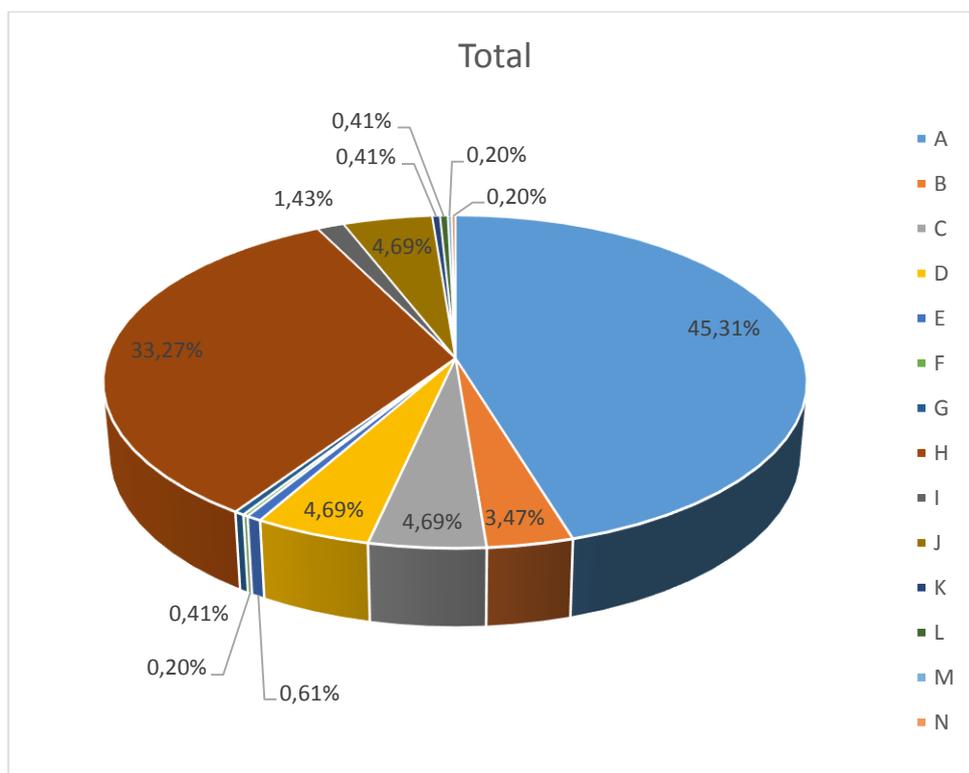


Figura 22. P-19 Valores positivos y negativos
Autores: Moyano Maritza, Soria Cristian
Fuente: Encuesta en Internet, Google Forms

En conclusión, las respuestas de los docentes son un 59% positivas y el 41% negativas en cuanto a la identificación con la filosofía organizacional.

6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

Una vez analizados los resultados de las encuestas aplicadas, tanto a personal docente como a estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito; quienes fueron indagados sobre aspectos académicos, éticos y morales de la cultura corporativa, se ha podido establecer que es necesario dentro de los contextos académico y administrativo, promover y realizar la difusión y socialización de la filosofía organizacional; debido a que la comunidad universitaria encuestada, no cuenta con un nivel importante de conocimiento e identificación sobre este aspecto de relevancia de la cultura institucional, más aun considerando que los valores tanto éticos como institucionales son fundamentales para alcanzar la estrategia corporativa y generar compromiso entre los miembros de una organización.

De acuerdo a la información analizada en este caso de estudio, cuando la filosofía organizacional está debidamente implantada y es vivenciada por un grupo de personas o como en este caso por la comunidad universitaria salesiana, este hecho se traduciría de manera natural en el establecimiento de objetivos e indicadores, tanto a nivel administrativo como académico, que faciliten la consecución de los objetivos y metas institucionales y por ende la generación de identificación y valor agregado en toda la organización.

6.2 Recomendaciones

La Universidad Politécnica Salesiana, sobre la base de los resultados obtenidos en esta investigación, debería buscar mecanismos de identificación corporativa que le permitan vivenciar en el día su Misión, enfocarse en el logro de su Visión y fomentar los valores y principios éticos y cristianos en los cuales se fundamenta su quehacer como una entidad educativa que busca la trascendencia académica y profesional.

La Universidad Politécnica Salesiana debería promover y socializar su filosofía organizacional, por medio de la ejecución permanente de programas o procesos que faciliten su difusión y divulgación, utilizando los diferentes canales comunicacionales con los que cuente la organización, factor que coadyuvará a la generación de una cultura basada en valores que constituyen el pilar principal para el desarrollo de una identidad corporativa entre los miembros que conforman la comunidad universitaria.

Bibliografía

- Abratt, R. (1989). A New Approach to the Corporate Image Management Process. *Journal of Marketing Management*, V(1), 63-76. doi:10.1080/0267257X.1989.9964088
- Balmer, J. (2001). Corporate identity, corporate branding and corporate marketing - Seeing through the fog. *European Journal of Marketing*, XXXV(3/4), 248-291. doi:10.1108/03090560110694763
- Balmer, J., & Gray, E. (2000). Corporate identity and corporate communications: creating a competitive advantage. *Industrial and Commercial Training*, XXXII(7), 256-262. Obtenido de doi.org/10.1108/00197850010379811
- Consejo Superior de la UPS. (10 de diciembre de 2012). Código de Convivencia. *Resolución N° 0109-08-2012-12-10*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Consejo Superior de la UPS. (2014). *Carta de Navegación*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Consejo Superior de la UPS. (19 de febrero de 2014). Modelo Educativo de la Universidad Politécnica Salesiana. *Resolución N°. 017-02-2014-02-19*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Consejo Superior de la UPS. (2015). *Resolución N° 063-05-2015-27: Código de ética*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.
- Consejo Superior de la UPS. (23 de agosto de 2017). Reforma del Estatuto de la Universidad Politécnica Salesiana. *Resolución RPC-SO-30-N°. 563-2017*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Consejo Superior de la UPS. (2018). *Presupuesto: Resolución N° 205-10-2017-11-28*. Quito: UPS.
- Dean, P., & Ripley, D. (2000). *Los principios de la mejora del rendimiento: Modelos para aprendizaje en la organización*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Ektin, J. (2013). *Capital social y valores en la organización sustentable*. Argentina: Granica.
- Fizgerald. (2015). *Cultura Organizacional* (Vol. Primera). (Gomez, Ed.) Mexico, Mexico: Landiv.

- Graetz, F., & Smith, A. (2010). Managing Organizational Change: A Philosophies of Change Approach. *Journal of Change Management*, X(2), 135– 154. doi:10.1080/14697011003795602
- Leuthesser, L., & Kohli, C. (1997). Corporate identity: The role of mission statements. *Business Horizons*, XL(3), 59-66. doi:doi.org/10.1016/S0007-6813(97)90053-7
- Navajo, P. (2009). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores*. Madrid: Narcea S.A.
- Ponce, G., Espinoza, D., Ríos, J., & Tapia, K. (2017). Capacidades organizacionales generadoras de valor: análisis del sector industrial. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, VII(3), 1-21. doi:10.17163/ret.n13.2017.09
- Salesiana, U. P. (2017). *Rendición de Cuentas*. Quito: Instituciones Salesianas de Educación Superior.
- Salesiana, U. P. (2019). <https://www.ups.edu.ec/>. Obtenido de <https://www.ups.edu.ec/>: <https://www.ups.edu.ec>
- Salesiana, U. P. (2019). *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana: <https://www.ups.edu.ec/razon-de-ser>
- Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*, XXX(1), 162–171. doi:10.1016/j.estger.2014.04.005
- Van Rekom, J. (1997). Deriving an operational measure of corporate identity. *European Journal of Marketing*, XXXI(5/6), 410-422. doi:10.1108/eb060640
- Van Riel, C., & Balmer, J. (1997). Corporate identity: the concept, its measurement and management. *European Journal of Marketing*, 340-355. doi:10.1.1.599.7696