

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TEMA: PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN ARTÍSTICO CULTURAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, DE LA CIUDAD DE IBARRA, PROVINCIA DE IMBABURA.

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE GOBIERNOS SECCIONALES

AUTOR:

María Esperanza Almeida Chandi

ASESOR:

Dr. Fausto Lima

IBARRA – ECUADOR

FEBRERO 2014

RESUMEN EJECUTIVO

La Planificación Estratégica es una herramienta dentro de la administración de empresas, que permite desarrollar procesos claros y eficientes que mejoran el accionar del talento humano ya sea en la producción de bienes o en la prestación de servicios. El presente trabajo, se compone de dos partes esenciales, la primera la investigación sobre el objeto de estudio: Plan Estratégico para el Fomento y Desarrollo de la Gestión Artístico Cultural En la Universidad Técnica Del Norte. Se ha seleccionado éste tema de estudio debido a la importancia del mejoramiento permanente de los servicios culturales, de su impacto en la comunidad, y de la necesidad de que instituciones tan importantes como son las universidades, puedan contar con herramientas de administración que logren potencializar los beneficios sociales prestados, y su crecimiento permanente. En el caso particular de la Universidad Técnica del Norte, se ha determinado que la misma disponía de un departamento, que realizaba las actividades de acuerdo a necesidades y sobre la base del conocimiento y buena voluntad de lo que normalmente se venía realizando, sin existir planes estratégicos o proyectos que permitieran realizar una gestión adecuada. La inexistencia de las herramientas mencionadas hace que sea muy necesario el pensar en servir mejor. En función del análisis realizado, se plantea la propuesta de Plan Estratégico de Desarrollo cultural, el mismo que permitirá desarrollar un proceso de reingeniería administrativa, ya que propone un replanteo de su Misión, Visión, objetivos, estrategias, metas y acciones a seguir en la propuesta de planes operativos anuales. El objetivo final de la propuesta es plantear una mejoramiento en el desarrollo de la gestión cultural con personal de elevado nivel profesional y de experiencia profesional, con equipos y tecnología de punta, para consolidar la construcción de la torre cultural y la remodelación total del significado desarrollo de la gestión cultural, para así brindar a la colectividad un servicio con calidez, eficiente y de calidad.

EXECUTIVE SUMMARY

Strategic planning is a business administration tool, which allows the development of clear and efficient processes that enhance the actions of human talent either in the production of goods or provision of services. This work has two essential parts, the first one is the research on the subject of study: Strategic Plan for the Promotion and Development of Cultural Arts Management at the Technical University from the North. We selected this topic because of the importance of continuous improvement of cultural services; its impact on the community, and the need for important institutions such as universities can have management tools that can potentiate the provided social benefits, and its permanent growth. In the particular case of the Technical University of the North, we determine that it has a department performing activities according to needs and on the basis of knowledge and goodwill than it normally was being done, with no plans or strategic projects to allow proper management. The absence of these tools makes necessary the thought of a better service. According with the analysis, the proposed Strategic Plan for Cultural development is set, which will enable to develop an reengineering administrative process, as it propound a redefinition of its mission, vision, objectives, strategies, goals and action steps in the annual operating plans. The ultimate goal of the proposal is to improve the development of cultural management with high professional level staff and occupational experience, also with the latest equipment and technology, to consolidate the construction of the cultural tower and a complete remodelation of the meaning of cultural management development in order to provide the community a warmth, efficient, and high quality service

CERTIFICACIÓN DEL AUTOR

María Esperanza Almeida Chandi, estudiante de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Carrera de Ingeniería en Administración Pública de Gobiernos Seccionales

CERTIFICA:

Que los criterios emitidos en el trabajo de investigación: "PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN ARTÍSTICO CULTURAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, DE LA CIUDAD DE IBARRA, PROVINCIA DE IMBABURA", como también los contenidos, ideas, análisis, gráficos, ilustraciones y conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo.



.....

María Esperanza Almeida Chandi.

C.C.: 100263135-4

Ibarra, 31 Julio del 2013.

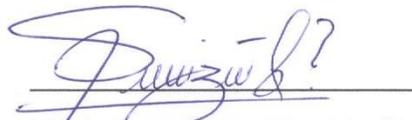
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.

Yo, María Esperanza Almeida Chandi, con cédula de ciudadanía N° 100263135-4, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6 en calidad de autor del trabajo de grado denominado: "PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN ARTÍSTICO CULTURAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, DE LA CIUDAD DE IBARRA, PROVINCIA DE IMBABURA", que ha sido desarrollado para optar por el título de INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE GOBIERNOS LOCALES, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago la entrega de del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Firma:



María Esperanza Almeida Chandi
Cédula: 100263135-4

Ibarra, a los treinta y un días del mes de julio de 2013

v

v

AUTORÍA

Yo, MARIA ESPERANZA ALMEIDA CHANDI, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado ni calificación profesional; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en el mismo.



María Esperanza Almeida Chandi

CI: 100263135-4

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR DEL TRABAJO DE GRADO

Especialista

Dr. Fausto Lima.

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

En calidad de tutor del Trabajo de Grado, presentado por MARIA ESPERANZA ALMEIDA CHANDI para optar por el Título de INGENIERA COMERCIAL, Especialidad Administración Pública de Gobiernos Locales, cuyo título es **“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN ARTÍSTICO CULTURAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, DE LA CIUDAD DE IBARRA, PROVINCIA DE IMBABURA”**; doy fe de lo que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los treinta y un días del mes de julio de 2013



Dr. Fausto Lima

CI. 0400873410

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del Proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE CIUDADANÍA:	100263135-4
APELLIDOS Y NOMBRES:	María Esperanza Almeida Chandi

DIRECCIÓN:	Priorato, barrio La Delicia
E-MAIL:	espealmeida@hotmail.com
TELÉFONO FIJO:	062- 58 02 05
DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN ARTÍSTICO CULTURAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, DE LA CIUDAD DE IBARRA, PROVINCIA DE IMBABURA
AUTORA:	María Esperanza Almeida Chandi
FECHA:	Ibarra, 2013
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	

PROGRAMA:	X	Pregrado		Postgrado
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			
DIRECTOR:	Dr. Fausto Lima.			

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, María Esperanza Almeida Chandi, con cédula de ciudadanía N° 100263135-4, en calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago la entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

3. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolla sin violar derechos de autor de terceros por lo tanto

la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los treinta y un días del mes de julio 2013.

LA AUTORA:



María Esperanza Almeida Chandi
100263135-4

ACEPTACIÓN:



Ing. Betty Chávez
JEFE DE BIBLIOTECA

Facultado por resolución del Consejo Universitario _____

DEDICATORIA

A Dios por el don de cantar, por poder servir a las personas y alegrar sus corazones, quien me ha guiado, protegido en el camino de la vida y me ha hecho merecedora al amor, cariño y respeto de mi familia y amigos; a mis padres y hermanos a quienes amo mucho y los llevo siempre en mi corazón; y el reconocimiento fraterno a mi querida institución, la Universidad Técnica del Norte, que es mi segundo hogar donde alcanzaré más logros y a todos quienes formaron parte de su creación y acreditación.

Ma. Esperanza Almeida Chamdi

AGRADECIMIENTO

Mi entero agradecimiento a mis padres y hermanos por darme ánimos cuando más lo necesitaba y a mi universidad donde pude realizar el trabajo de investigación.

De igual manera el especial agradecimiento por su aporte intelectual de mi Técnico de Tesis Ing. Carlos Merizalde, Tutor de Tesis Dr. Fausto Lima y Juan F. Ruales Director de Cultura de la UTN, lujo de amigos que están a mi lado apoyándome incondicionalmente compartiendo momentos difíciles de arduo trabajo, pero también aconsejándome y guiándome con el objeto de alcanzar el éxito profesional.

Ma. Esperanza Almeida Chamdi

PRESENTACIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad la elaboración de un Plan Estratégico para el Fomento y Desarrollo de la Gestión Artística Cultural en la Universidad Técnica del Norte, de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.

Elaborar un diagnóstico situacional de la institución para la gestión de los procesos artísticos y culturales, para ello son necesarios los conocimientos teóricos, agrupación de las ideas más importantes y poder obtener un cuadro detallado del FODA, partiendo con la realización de antecedentes, objetivos y variables específicas para que facilite la investigación de este trabajo.

Se establecerá las bases teóricas a través de la investigación documental existente para lo cual se revisará toda la investigación secundaria y se analizará los diferentes criterios de autores mediante entrevistas a expertos del tema y funcionarios para valorar la calidad y factibilidad del proyecto.

Para la realización del Plan Estratégico para el Fomento y Desarrollo de la Gestión Artística Cultural en la Universidad Técnica del Norte, se tomará en cuenta los principios y criterios de las leyes, normas y reglamentos del sector público como el Plan Nacional del Buen Vivir

Detectar que impactos han inducido la realización del proyecto en el cual se tomará en cuenta la valoración del riesgo y otros posibles factores.

Por último se encuentran las conclusiones y recomendaciones las cuales resumen la presente investigación, con el fin de que sea considerado como una base para el diseño del presente trabajo y obtener los resultados

esperados en esta investigación y promover la productividad cultural en la Universidad Técnica del Norte.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO	Pag.
RESUMEN EJECUTIVO	II
EXECUTIVE SUMMARY.....	III
CERTIFICACIÓN DEL AUTOR	¡Error! Marcador no definido.
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE. ...	¡Error! Marcador no definido.
AUTORÍA.....	V
CERTIFICACIÓN DEL ASESOR DEL TRABAJO DE GRADO	¡Error! Marcador no definido.
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN.....	VIII
DEDICATORIA.....	XII
AGRADECIMIENTO	XIII
PRESENTACIÓN.....	XIV
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	XV
INTRODUCCIÓN	XXII
JUSTIFICACIÓN	XXIII
OBJETIVOS DEL PROYECTO	XXIV
OBJETIVO GENERAL.....	XXIV
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	XXIV
BENEFICIARIOS	XXIV
DIRECTOS	XXIV
INDIRECTOS	XXV
METODOLOGÍA.....	XXV
MÉTODOS.....	XXV

MÉTODO INDUCTIVO	XXV
MÉTODO DEDUCTIVO.....	XXVI
MÉTODO ESTADÍSTICO.....	XXVII
TÉCNICAS.....	XXVIII
ENTREVISTA.....	XXVIII
ENCUESTAS.....	XXVIII
REGISTRO DE OBSERVACIÓN	XXVIII
INSTRUMENTOS	XXVIII
CAPÍTULO I	
DIAGNÓSTICO	29
ANTECEDENTES.....	29
LÍNEA HISTÓRICA DE DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	34
OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	35
OBJETIVO GENERAL.....	35
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	35
VARIABLES DIAGNÓSTICAS.....	35
IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	35
IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES	36
MATRIZ DE LA RELACIÓN DIAGNÓSTICA, VARIABLES, INDICADORES.....	37
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN PRIMARIA	39
IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	39
CÁLCULO DE LA MUESTRA	39
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	39
ENCUESTA.....	39
ENTREVISTA.....	40
OBSERVACIÓN.....	40
EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	41
ENCUESTA	41
ENTREVISTA.....	51

CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ FODA	54
ANALISIS INTERNO	54
ANALISIS EXTERNO	54
CRUCE ESTRATÉGICO: FA, FO, DA, DO	56
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DIAGNÓSTICO.	62
CAUSAS	62
EFFECTOS	63
CAPÍTULO I	
BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS.....	64
MARCO TEÓRICO	64
INTRODUCCIÓN	64
PLAN ESTRATÉGICO	64
EL PLAN	64
PLAN OPERATIVO ANUAL INVERSIONES	66
PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES.....	66
ESTRATEGIA.....	67
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	67
IMPORTANCIA DEL PLAN ESTRATÉGICO	69
TIPOS DE PLAN ESTRATÉGICO	70
PLANES DE LARGO PLAZO	70
PLANES A MEDIANO PLAZO.....	71
PLANES DE CORTO PLAZO.....	71
PLANES ESPECÍFICOS	71
PLANES ESTRATÉGICOS.....	71
PLANES OPERATIVOS.....	71
PLANES DIRECCIONALES	71
PLANES PERMANENTES.....	71
FASES DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.....	72
FASE ANALÍTICA	72
LOS OBJETIVOS A CORTO PLAZO.....	72

OBJETIVOS A LARGO PLAZO.....	72
FASE DE PROGRAMACIÓN.....	72
ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	73
GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	74
DEFINICIÓN.....	74
IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	75
GESTIÓN.....	77
CAPACIDADES Y HABILIDADES DE GESTIÓN.....	77
TIPOS DE GESTIÓN.....	78
GESTION CULTURAL.....	79
DEFINICION.....	80
IMPORTANCIA.....	80
TIPOS DE GESTORES CULTURALES.....	81
CULTURA.....	81
CONCEPTOS DE CULTURA.....	82
CUADRO CULTURAL.....	83
CUADRO POBLACIONAL DEPENDIENDO DE LA NACIONALIDAD A LA QUE PERTENECE.....	84
DEFINICIONES DE CULTURA Y SOCIEDAD.....	85
ASPECTOS QUE INTERFIEREN EN LA CULTURA.....	86
CARACTERÍSTICAS UNIVERSALES DE LA CULTURA.....	87
PERFIL DEL GESTOR CULTURAL.....	88
CARACTERÍSTICAS DEL GESTOR CULTURAL:.....	89
FUNCIONES DEL GESTOR CULTURAL.....	89
ENTRE LAS COMPETENCIAS DEL GESTOR CULTURAL SE ENCUENTRAN.....	90
DEBERES.....	91
LA CULTURA DENTRO DE LAS LEYES ECUATORIANAS.....	91
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.....	91
PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR.....	92

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	93
PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	94
ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	94
HABILIDADES ADMINISTRATIVAS.....	100
ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	101
CAPÍTULO III	
PROPUESTA	111
INTRODUCCIÓN	111
OBJETIVO GENERAL.....	111
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	111
FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.....	113
MISIÓN	113
VISIÓN	113
PROPÓSITOS Y ESTRATEGIAS.....	113
VALORES.....	114
VALORES CORPORATIVOS.....	117
POLÍTICA CULTURAL 2013-2017	118
OBJETIVOS DEL CUDIC:.....	118
ANÁLISIS FODA	119
INTERPRETACIÓN DEL SERVICIO	121
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE CUDIC.....	122
CENTRO UNIVERSITARIO DE DIFUSIÓN CULTURAL CUDIC	123
RELACIÓN DE DEPENDENCIA:	123
RELACION FUNCIONAL:.....	123
ESTRUCTURA FUNCIONAL:.....	125
RESPONSABILIDAD GENERAL	125
DIRECTOR DEL CUDIC	125
REQUISITOS MINIMOS DE SELECCIÓN.....	125
FUNCIONES DEL DIRECTOR DEL CUDIC	126
COORDINADOR DE DIFUSION CULTURAL.....	128

REQUISITOS MÍNIMOS DE SELECCIÓN.....	128
REQUISITOS MINIMOS DE SELECCIÓN.....	130
FUNCIONES SECRETARIA CULTURAL.....	130
INSTRUCTORES DE LOS LABORATORIOS CULTURALES DE EXPRESIÓN ARTÍSTICA.....	132
REQUISITOS MINIMOS DE SELECCIÓN.....	132
FUNCIONES DE LOS INSTRUCTORES.....	132
INTEGRANTES DE LOS GRUPOS ARTÍSTICOS.....	134
REQUISITOS MÍNIMOS DE SELECCIÓN.....	134
FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES:.....	135
COMO PLANIFICAR SEGÚN LOS 5 PROGRAMAS.....	135
PROGRAMAS.....	136
INVESTIGACIÓN.....	136
RESCATE O RECUPERACIÓN.....	137
CAPACITACIÓN.....	137
PRODUCCIÓN.....	137
DIFUSIÓN.....	138
INFRAESTRUCTURA FISICA CULTURAL CON QUE CUENTA LA UTN Y SU OPTIMIZACIÓN.....	138
NORMAS DE SEGURIDAD.....	141
CAPÍTULO IV	
IMPACTOS.....	150
ANÁLISIS DE IMPACTOS.....	150
IMPACTO ORGANIZACIONAL.....	151
IMPACTO SOCIAL.....	152
IMPACTO EDUCATIVO.....	153
IMPACTO ECONÓMICO.....	154
CONCLUSIONES.....	155
BIBLIOGRAFÍA.....	158
LINCOGRAFÍA.....	159

GLOSARIO DE TÉRMINOS: 166

INTRODUCCIÓN

La práctica de la planeación estratégica es una herramienta útil a todos los niveles directivos, es el corazón de trabajo de una organización, no para adivinar el futuro o abolir sus riesgos, sino para que pueda enfrentarse en mejores condiciones propias de su entorno.

Este proyecto propone un Plan Estratégico para el Fomento Desarrollo de la Gestión Artístico Cultural en La Universidad Técnica del Norte, basado en leyes de Educación Superior y el Plan Nacional del Buen Vivir.

Esta Universidad que fue creada mediante Ley No. 43 promulgada en el Registro Oficial No. 482 el 18 de Julio de 1986 con la finalidad de aportar al desarrollo económico, social y CULTURAL de la región Norte de Ecuador. Esta región se caracteriza por la riqueza de sus manifestaciones culturales debido a la presencia de numerosas etnias y pueblos que la habitan. Esta realidad se reproduce en nuestra academia de manera proporcional pues sus estudiantes provienen de todas estas vertientes, lo que enriquece de modo singular su cosmovisión interna y su amplio portafolio de vinculación cultural para con la comunidad.

Para poder cumplir con la factibilidad de este trabajo, la institución cuenta con recursos humanos, tecnológicos, económicos, los mismos que necesitan ser bien administrados y permitan un aprovechamiento eficaz y efectivo. El desconocimiento de técnicas de un plan estratégico, ha limitado su capacidad de competencia, desarrollo y crecimiento y es por ello que existe el respaldo de asesoría de profesionales en el ámbito, y así poder servir de mejor manera a la ciudadanía.

Por lo antes expuesto, podemos concluir que la propuesta de elaboración de un plan estratégico podrá delinear sus objetivos y metas con la finalidad de cumplir con la misión y visión institucional, a través de entregar y brindar servicios oportunos con valor agregado.

JUSTIFICACIÓN

El tema para la realización de un Plan Estratégico para el Fomento Desarrollo de la Gestión Artístico Cultural en La Universidad Técnica del Norte, se ha justificado en la historia de la administración. Existen estudios que plantean diversos modelos que ayudan al cumplimiento del trabajo de una institución.

Existe una necesidad permanente de interpretar el entorno, proyectar los cambios en él, y con un modelo estratégico que le proyecta en el tiempo, poder dar respuesta a la realidad que exige dicho entorno. Para interpretar y dirigir el cambio es necesario contar con un esquema de trabajo que se define en un Plan estratégico.

Un elemento importante a considerar cuando se realiza una propuesta estratégica, es la facilidad para identificar y entender a la organización, y con ello, aprovechar las fortalezas y realizar mejoras en las debilidades de una forma más eficiente. Con una estrategia clara y bien definida se puede posicionar a la Universidad con éxito, satisfacer a los clientes y lograr un buen desempeño.

Es hora de analizar minuciosamente al entorno, los recursos y capacidades para plantear un plan estratégico que se implemente en la universidad Técnica del Norte.

La gestión estratégica no sólo se refiere a la toma de decisiones en las cuestiones más importantes con que se enfrenta la organización, sino que deben asegurarse de que las estrategias se pongan en práctica la planificación de aquellas tareas relacionadas con la forma de efectuar la elección estratégica y la dirección de los cambios requeridos

OBJETIVOS DEL PROYECTO

OBJETIVO GENERAL

- Elaborar un Plan estratégico para el fomento y desarrollo de la gestión artístico cultural en la Universidad Técnica del Norte, de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico de la gestión administrativa con que cuenta el departamento de cultura de la Universidad Técnica del Norte, de la ciudad de Ibarra.
- Establecer las bases teórico científicas, mediante una investigación documental.
- Formular el desarrollo del plan estratégico para el fomento de la gestión artístico cultural de la Universidad.
- Detectar que impactos han provocado el desarrollo de trabajo de investigación

BENEFICIARIOS

DIRECTOS

- Los principales beneficiarios directos del presente proyecto es el personal administrativo que trabaja en el departamento del CUDIC, como son: Director, Coordinación, Activista Cultural, e Instructores de Danza, Teatro, Zancos, Música, Capoeira y Promotor Cultural, que contarán con una guía sobre el desarrollo de la gestión cultural de ese departamento, documento manejable por cualquier persona que lo

requiera y así los servicios culturales de la Universidad hacia el público serán más eficientes y eficaces, proyectando una mejor imagen institucional.

INDIRECTOS

- Los beneficiarios indirectos son todas las entidades públicas y la sociedad que adquiere o solicita el servicio, mejorando los trámites burocráticos internos.

METODOLOGÍA

Entre los principales métodos se aplicará, metodologías participativas y de inclusión entre todos los que conforman el departamento de cultura de la Universidad Técnica del Norte, tendiente a mejorar la calidad en el desarrollo del Diseño de un Sistema Administrativo para el Centro Universitario de Difusión Cultural de la UTN (CUDIC).

Entre las principales técnicas a utilizar en este proyecto tenemos la encuesta que será aplicada a aquellas personas que pertenecen al departamento de cultura de la UTN y la entrevista a sus directivos y personas a fines que forman parte del organismo cultural y contribuyen al desarrollo del diseño.

• MÉTODOS

Entre los principales métodos tenemos:

MÉTODO INDUCTIVO

BERNAL, César Augusto (México 2006) dice que "...con este método se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de los hechos

particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios y fundamentos de una teoría.”

LEIVA, Francisco (2004) dice que “...El método inductivo es un proceso analítico-sintético mediante el cual se parte del estudio de casos, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio o ley general que los rige”.

Análisis

Este método basado en la observación ayudar a obtener las principales ideas, analizarla para luego en el proceso de elaboración del trabajo de grado, se pueda aplicar y así conocer la realidad de la problemática que se investiga, se planifica entrevistas para conocer su punto de vista de las personas involucradas dentro de la investigación para comparar y adquirir información real sobre dicha problemática, para luego relacionarlas estrictamente con lo que indica las normativas o leyes.

MÉTODO DEDUCTIVO

LEIVA, Francisco (2004) dice que “... Este método sigue un proceso sintético analítico, es decir se presentan conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extraen conclusiones o consecuencias en las que se aplican; o se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas.”

BERNAL, César Augusto (México 2006) dice que “...Es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares.

El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares.

Análisis

Los conocimientos adquiridos en la formación profesional se aplicarán para demostrar y llegar a conclusiones y recomendaciones del problema que se está investigando

MÉTODO ESTADÍSTICO.

Jesús Reynaga Obregón dice que “El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

El método estadístico tiene las siguientes etapas:

1. Recolección (medición)
2. Recuento (cómputo)
3. Presentación

4. Síntesis

5. Análisis

Análisis

La aplicación de este método ayudará a conocer mediante una medición de la información, las diferentes debilidades que habrá que combatir en el proceso de elaboración de la propuesta.

TÉCNICAS

Entre las principales técnicas

ENTREVISTA

Se aplicará al director, coordinadora e instructores que trabajan en el departamento del Centro Universitario de Difusión Cultural de la UTN.

ENCUESTAS

Al señor Director, coordinadora, instructores y estudiantes.

Personas e instituciones que solicitan el servicio

REGISTRO DE OBSERVACIÓN

INSTRUMENTOS

Cuestionario de la encuesta

Cuestionario de la entrevista

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO

1.1 ANTECEDENTES

San Miguel de Ibarra es una ciudad ubicada en la región andina al norte del Ecuador, con una superficie de 41,68 km² y una población de 131.856 (2010). Conocida históricamente como "La Ciudad Blanca" por sus fachadas y por los asentamientos de españoles y portugueses en la villa. También son

Donde nos ubicamos?



muy comunes las frases: "ciudad a la que siempre se vuelve" por su pintoresca campiña, clima veraniego y amabilidad de sus habitantes; "la bohemia del norte" por su gente conservadora, amable, abierta al arte y a la música, y tan creyente de la religión; y "Cupido del Ecuador" por el enorme significado del amor y el romance para sus habitantes". Es muy visitada por los turistas nacionales y extranjeros

como sitio de descanso, paisajismo, cultura e historia. Es una ciudad cultural en donde predomina el arte, la escritura, la pintura, el teatro y la historia;

además existe una gran producción turística y hotelera ofrecida para toda la zona.

Ibarra es la capital de la provincia de Imbabura y la Región Norte (Ecuador). Por eso es el centro de desarrollo económico, educativo y científico de la zona. La ciudad se encuentra edificada a las faldas del volcán que lleva el mismo nombre de la provincia. Fue fundada por el español Cristóbal de Troya, el 28 de septiembre de 1606 por orden de Miguel de Ibarra y Mallea. Por su ubicación geográfica se la nombró sede administrativa de la región 1 conformada por las provincias de Esmeraldas, Carchi, Sucumbíos e Imbabura.

En la década de los años 70 constituye para la historia de la provincia de Imbabura una etapa fundamental en el desarrollo cultural, educativo y socioeconómico, y es así como a partir de 1978, bajo la iniciativa de un importante sector de profesionales que sentía la necesidad de que el norte del país cuente con un centro de educación superior que responda a los requerimientos propios del sector, se comienzan a dar los primeros pasos para el surgimiento de lo que hoy en día constituye la Universidad Técnica del Norte.

Con este propósito, e identificados los requerimientos urgentes para que se den las respuestas a la solución de problemas y necesidades acordes al avance técnico y científico de la época, se crean las facultades de: Ciencias de la Educación, Administración de Empresas, Ingeniería y Enfermería.

Como primer Rector de este establecimiento que no contaba con ningún asidero legal se nombra al Dr. Víctor Hugo Vásquez y luego al poco tiempo asumió la conducción el Lic. Segundo Marcillo. El profesorado estaba compuesto por profesionales imbabureños, docentes de los diversos colegios

que empezaron trabajando por patriotismo más que por el aspecto remunerativo, igual papel cumplían un pequeño grupo de empleados. En la época del triunvirato militar se hicieron las gestiones para alcanzar la oficialización de la universidad. Proyecto de decreto de creación que ya tenía el asentimiento de los dos triunviros, finalmente fue roto por el extinto Gral. Guillermo Durán Arcentales, el 8 de agosto de 1979.

La perseverancia de las autoridades de la UTN, nuevamente en el régimen constitucional se logra reactivar las acciones tendientes a la legalización como universidad; para ello se realizaron varias gestiones ante la H. Cámara de representantes para alcanzar el decreto de creación oficial, el cual fue aprobado por este organismo del Estado, pero el Presidente Jaime Roldós lo vetó totalmente el 11 de octubre de 1979. Transcurrido un año, se reinició la gestión produciéndose una situación similar, el congreso reafirma el decreto de creación pero el presidente Oswaldo Hurtado Larrea por el mes de junio de 1981 aplica un nuevo veto total.

El 3 de septiembre de 1981, resuelve iniciar el proceso de estudio de acoger a la UTN como extensión universitaria de la Universidad Nacional de Loja; lográndose oficializar la extensión universitaria con resolución del H. Consejo Universitario el 31 de marzo de 1982, y se encarga la función de subdirector de la Extensión al Dr. Antonio Posso Salgado.

Con las nuevas autoridades y el apoyo decidido de la matriz lojana, la extensión universitaria Técnica del Norte cobra fuerza y se consolida institucionalmente. Se trabaja en la elaboración de la documentación que exige la ley de Universidades y Escuelas Politécnicas y se eleva al Congreso Nacional el decreto de creación, el ejecutivo no se pronuncia en el plazo constitucional por lo tanto por imperio de la Ley se crea la Universidad Técnica del Norte mediante Ley 43 publicada en el Registro Oficial Nro. 482

del 18 de Julio de 1986 y se rige por la Constitución Política del Estado, La Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas y otras leyes conexas. El CONUEP impugna ante el Tribunal de Garantías Constitucionales el decreto Nro. 43, argumentando que en el proceso de creación no se cumplieron todos los requerimientos legales. Se encarga del Rectorado al Dr. Antonio Posso Salgado por la renuncia del Ing. Aníbal Arévalo.

Se instrumentó un plan general de acciones tendientes a que el Tribunal de Garantías Constitucionales reafirme el decreto de Ley Nro.43.El 23 de diciembre de 1986, deshecha la demanda del CONUEP y declara constitucional la Ley de Creación Oficial de la Universidad Técnica del Norte con el carácter de urgente, es decir de vigencia plena e inmediata. Conforme a la Ley, la Universidad Técnica del Norte debió incorporarse inicialmente como miembro del Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador, hecho que se realizó luego de varias gestiones el 29 de abril de 1987, ratificado con oficio Nro. 174 de la Secretaría General del CONUEP.

Fuente: Una década de gestión 1997-2007, Dr. Antonio Posso Salgado

La Universidad Técnica del Norte, es una joven institución de educación superior que desarrolla su labor académica e investigativa, para contribuir y auspiciar el desarrollo del país y de manera especial de la zona UNO del Ecuador (Imbabura, Carchi, Esmeraldas y Sucumbíos).

Es una Entidad del Sistema de Educación Superior, que responde con pertinencia científica y social a las más importantes necesidades de progreso de la región y la patria, a través de la formación de profesionales en nuestras carreras de pregrado y programas de postgrado. De tal manera que impulsamos la generación del nuevo conocimiento, precisamente para enfrentar con innovadoras propuestas, los desafíos y retos que la modernidad propone a la Academia y a la sociedad en general.

El Modelo Educativo de Desarrollo Humano con el que trabajamos en las distintas unidades académicas, privilegia además del desarrollo de las capacidades específicas de las profesiones que le conectan con el mundo del saber, las ciencias y las tecnologías; una formación humana integral que suscita en cada uno de los estudiantes tanto el descubrimiento como la potenciación de sus capacidades y fortalezas como entes sociales integrantes de comunidades culturales fuertes, dialogales, empoderadas de sus identidades y orgullosas de sus idiomas, de sus lenguas, dialectos y costumbres.

El desafío más importante de un centro de estudios, es alcanzar con su trabajo, procesos de alta calidad que le permitan ser una academia. No existe otro escenario que no sea la universidad para dar cabida a las ideas, hipótesis, ingenios, descubrimientos, dudas y asertos. Una universidad pertinente, es cuna de la expresión y el apogeo de las culturas; de su reconocimiento, afirmación y crecimiento.

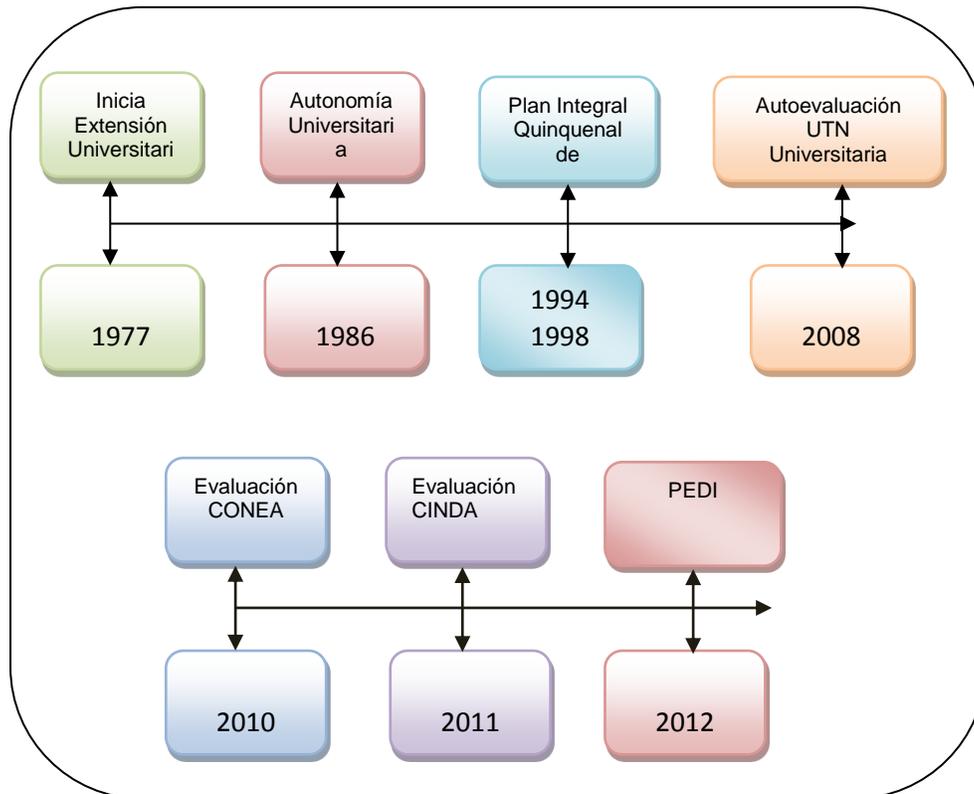
Sólo en estos ambientes se pueden formar personas críticas y creativas. Verdaderos profesionales éticos, sólidamente capacitados, comprometidos con el país, la humanidad, el ambiente, la ciencia, el conocimiento, el arte y el pensamiento. Construir un plan estratégico en el contexto universitario implica, por un lado, ordenar y potenciar aquello que nos da una base de calidad como universidad, pero también apostar por la diferenciación y singularidad que refuerce una identidad propia que permita involucrar a las personas en proyectos relevantes y esto a su vez produce resultados de impacto.

En este contexto y en un proceso continuo pero permanente, la UTN obtuvo la acreditación nacional situándose entre las mejores universidades a nivel nacional esta experiencia ha mejorado sustancialmente sus procesos internos.

En forma similar ha iniciado el proceso de apertura de nuevas carreras acordes con las demandas zonales y nacionales; el fortalecimiento de la investigación científica basada en la capacitación, la producción académica y científica de sus Docentes y la creación del Parque Tecnológico del Conocimiento; la Universidad digital, bilingüe y sustentable, marcarán el nuevo rumbo de la Técnica del Norte, que crecerá en un nuevo Campus Universitario proyectándose de manera positiva frente a las demandas de nuestra sociedad y del mundo.

LÍNEA HISTÓRICA DE DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.

Gráfico 1



1.2 OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un Diagnóstico para la Elaboración de un Plan Estratégico para el Fomento y Desarrollo de la Gestión Artístico Cultural en la Universidad Técnica del Norte y analizar las herramientas que permitan dar a conocer la situación actual del departamento de cultura.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar si el plan estratégico existe en el departamento del CUDIC
- Examinar el diseño de la estructura orgánico funcional del CUDIC.
- Analizar el presupuesto para el desarrollo de proyectos culturales del CUDIC
- Analizar la posibilidad de crear normas de seguridad para el departamento de cultura

1.2.3 VARIABLES DIAGNÓSTICAS

A continuación se presenta las variables diagnosticadas, necesarias para el análisis correspondiente:

1.2.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

- Plan estratégico
- Organigrama estructural
- Proyectos culturales
- Normas de seguridad

1.2.5 IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES

➤ **Plan Estratégico**

Misión

Visión

Valores

FODA

➤ **Organigrama Estructural**

Organigrama

Descripción de Funciones

➤ **Proyectos Culturales**

Investigación

Recuperación

Capacitación

Producción

Difusión

➤ **Normas de Seguridad**

Señales de advertencia

Señales de prohibición

Señales de equipo de lucha contra incendios

Cuadro N° 1

1.3 MATRIZ DE LA RELACIÓN DIAGNÓSTICA, VARIABLES, INDICADORES

OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	TECNICAS	PÚBLICO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar si el plan estratégico existe en el departamento del CUDIC 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan estratégico 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Misión ➤ Visión ➤ Valores ➤ FODA 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta Entrevista Observación Directa 	<ul style="list-style-type: none"> Funcionarios Instructores
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Examinar el diseño de la estructura orgánico funcional del CUDIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organigrama estructural 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organigrama ➤ Descripción de Funciones 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta Entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> Funcionarios Instructores
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar el presupuesto para el desarrollo de 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyectos culturales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Investigación ➤ Recuperación ➤ Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta Entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> Director Funcionarios

proyectos culturales del CUDIC		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Producción ➤ Difusión 		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar la posibilidad de crear normas de seguridad para el departamento de cultura 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Normas de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Señales de advertencia ➤ Señales de prohibición ➤ Señales de equipo de lucha contra incendios 	<p>Encuesta Entrevista Observación directa</p>	<p>Funcionarios Instructores</p>

Tabla #1

Elaborado por: La Autora

1.3.1 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN PRIMARIA

El presente diagnóstico para una mejor y real apreciación fue elaborado en base a diferentes técnicas de investigación de campo como son: encuesta, entrevista y observación directa.

1.4 IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN

En la identificación de los miembros que integran la población está conformada por un total de 13 empleados; dentro de la entidad se hizo uso de la técnica de la observación directa y se aplicó las encuestas respectivas

1.5 CÁLCULO DE LA MUESTRA

Tomando en cuenta que el tamaño de la población es inferior a 40, se llegó a una conclusión que es innecesario realizar el cálculo de las muestras; sino la realización de un censo total de la población

1.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Se usó las siguientes técnicas:

1.6.1 ENCUESTA.-

Según MERA, M (1998), expresa el autor que la Encuesta "...Se caracteriza por que la persona investigada llena el cuestionario sin la intervención del investigador".

Se realizó 13 encuestas a la población previamente determinada de donde se recopiló importante información que permitirá determinar de manera clara y precisa varios aspectos del presente proyecto.

1.6.2 ENTREVISTA.

Según MERA M, (1998), indica que “Es una conversación o dialogo donde se plantean interrogantes en base a un listado de los tópicos que se desea averiguar. Existen tres elementos el entrevistador, el entrevistado y la relación”.

Esta entrevista se la aplicó a los miembros del departamento de Difusión Cultural de la Universidad Técnica del Norte, con preguntas previamente estructuradas y de fácil comprensión, para facilitar la interpretación con una significativa y amplia información sobre el tema de investigación.

1.6.3 OBSERVACIÓN.

Esta técnica o más conocida como etapa del método científico que se utilizó para lograr el máximo grado posible de objetividad en el diagnóstico. Esta técnica nos ayuda a evaluar las actividades que realizan cada uno de los empleados y así obtener información necesaria que permite profundizar la investigación

Para la encuesta se empleó el cuestionario, con preguntas cerradas y de elección que facilitaron la organización de los datos.

1.7 EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

ENCUESTA

1.- ¿Existe en el Dpto. de Cultura de la UTN un plan estratégico?

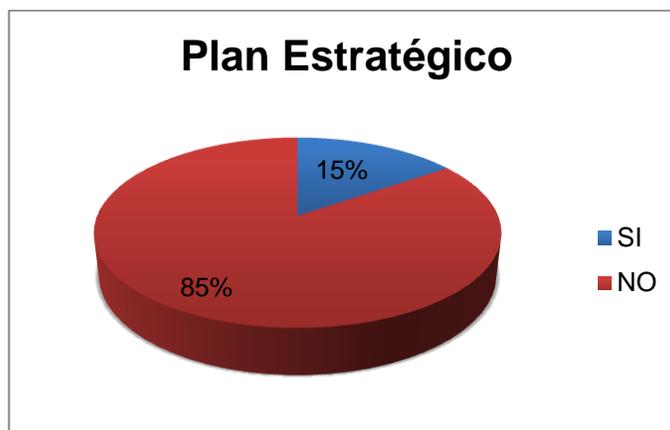
Tabla # 1

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	15%
NO	11	85%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 1



Fuente: Encuesta

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, en relación a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 85%, no tienen conocimiento de la existencia de un plan estratégico establecido en el departamento de cultura, por lo tanto el 15% si conoce algo sobre el tema pero no específicamente.

2.- ¿Tiene conocimiento si el Dpto. de Cultura cuenta con un organigrama estructural?

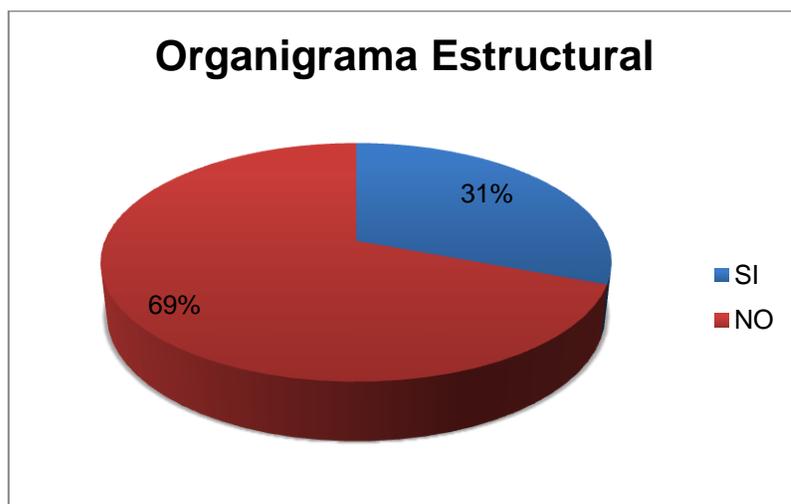
Tabla # 2

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	31%
NO	9	69%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 2



Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 69%, no tienen conocimiento de la existencia de un organigrama estructural en el departamento de cultura, y el 31% conoce algo sobre el tema y está por aprobarse.

3.- ¿Tiene conocimiento si existen proyectos culturales?

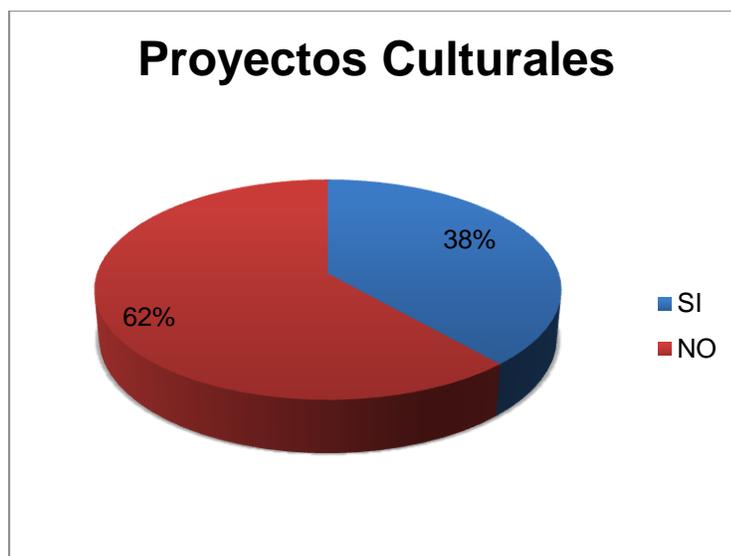
Tabla # 3

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	38%
NO	8	62%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 3



Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 62%, no tienen conocimiento de la realización de proyectos culturales, y el 38% ha realizado proyectos pero no en formatos establecidos.

4.- ¿Existen normas de seguridad para realizar la actividad cultural?

Tabla # 4

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	8%
NO	12	92%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 4



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 92%, no tienen conocimiento de las normas de seguridad para la realización de la práctica o actividad cultural, tan solo el 8% en relación al número de encuestados solo una persona sabe de la seguridad más no existe normas establecidas.

5.- ¿Tiene conocimiento de la misión, visión y valores del Dpto. de Cultural?

Tabla # 5

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	23%
NO	10	77%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 5



Fuente: Encuesta.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 77%, no tienen conocimiento sobre la misión, visión y valores del departamento cultural, y tan solo un 23% conoce sobre la filosofía del departamento.

6.- ¿Tiene conocimiento de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas existentes en el Dpto. cultural?

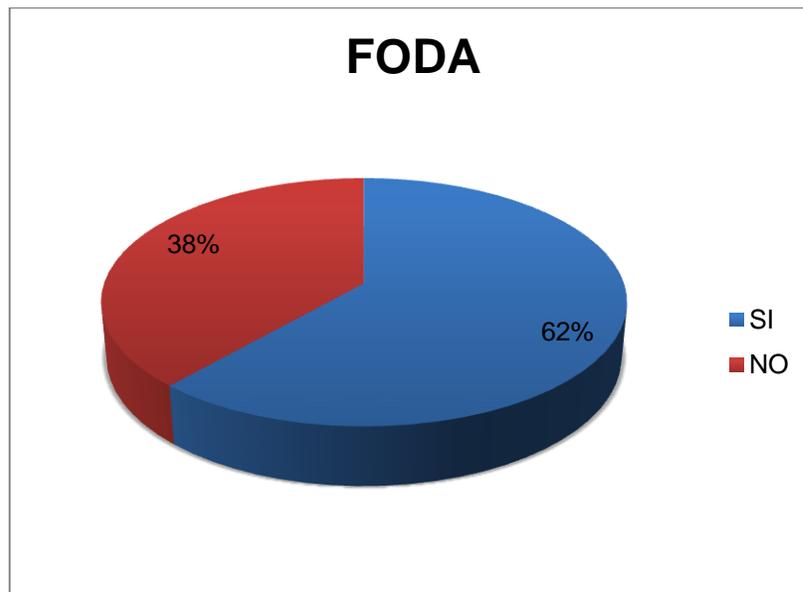
Tabla # 6

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	62%
NO	5	38%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 6



Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 62%, si tienen conocimiento especialmente en las debilidades y amenazas del departamento cultural, y tan solo un 38% no las conoce.

7.- ¿Ha realizado usted algún proyecto cultural y lo ha ejecutado?

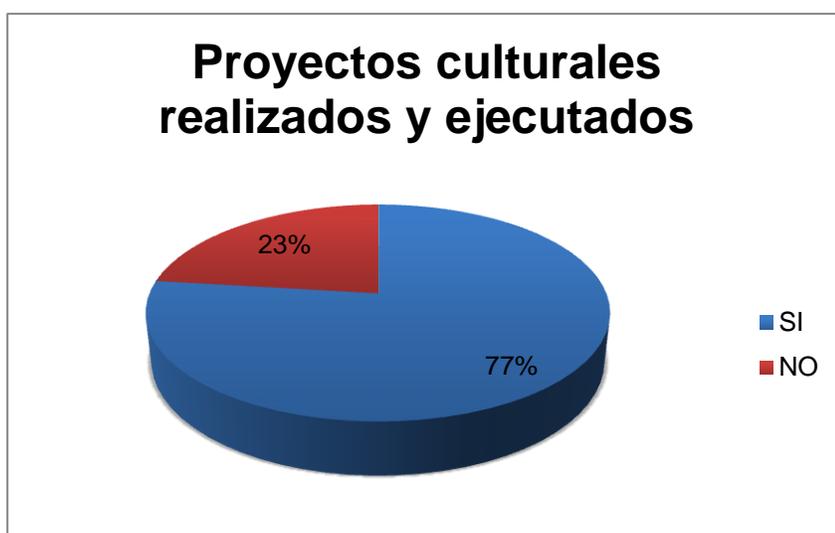
Tabla # 7

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	77%
NO	3	23%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 7



Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 77 %, si han presentado proyectos culturales pero no en los formatos establecidos por ende no se los ha ejecutado y el 23% no sabe cómo realizarlos, ni mucho menos ejecutarlos

8.- ¿Ha tenido algún accidente realizando una actividad cultural?

Tabla # 8

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	77%
NO	3	23%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 8



Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 77 %, si han tenido algún accidente realizando la actividad cultural y el 23% o sea 3 personas que pasan en las oficinas centrales y no realizan actividad cultural, tan solo administrativo no han tenido algún accidente.

9.- ¿El Dpto. de Cultura cuenta con el presupuesto necesario para la ejecución de actividades culturales?

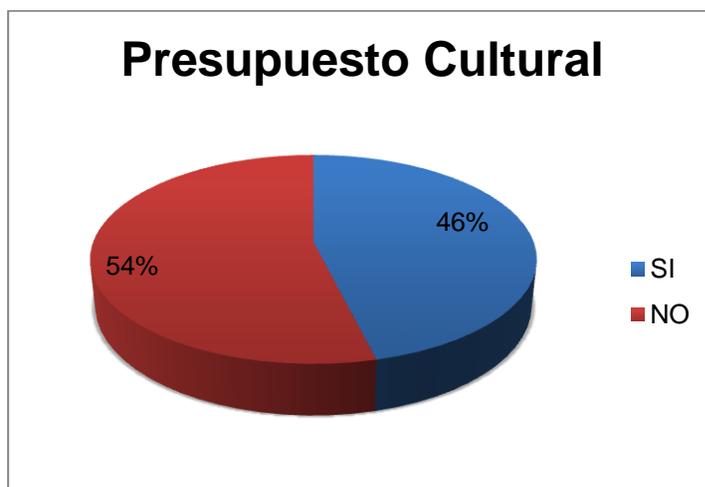
Tabla # 9

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	46%
NO	7	54%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 9



Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada encontré que la mayoría de los empleados con un 54 %, no conocen exactamente cuánto es el presupuesto cultural real y el 46 % saben pero solo un presupuesto básico de 50 mil dólares

10.- ¿Los laboratorios culturales cuentan con señaléticas de seguridad?

Tabla # 10

VALORACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	100%
NO	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: La Autora.

Grafico # 10



Fuente: Encuestas.

Elaborado por: La Autora.

Análisis e interpretación.

En el análisis de los resultados de la encuesta, con respecto a la pregunta realizada es muy notoria, ya que el 100% de los encuestados afirman no tener señaléticas en los laboratorios culturales, lo que indica que es muy necesaria la implementación de estas normas de seguridad.

ENTREVISTA

1.- Conoce la filosofía del departamento cultural de la UTN?

Instructor Ramiro Males

Bueno en parte si conocemos la realidad del departamento en lo que se refiere a la misión y a la visión, en especial a donde nos estamos encaminando como departamento concretamente para aportar más al desarrollo cultural interno y también para el desarrollo externo de la universidad; entonces también con diferentes políticas culturales que están implementando y más que todo en el fortalecimiento de las áreas artísticas. Y exactamente no conozco mucho sobre la misión y visión del departamento, no conozco en concreto así un poco nomás en conversación, no con claros objetivos, concreto no.

2.- Conoce los niveles jerárquicos del departamento cultural?

Instructor Miguel Nazareno

Bueno los niveles jerárquicos del departamento tenemos, hablamos del director después del director viene la coordinación, igual tenemos la secretaría y de allí vienen los instructores de los grupos, ellos se encargan de armar todas las coreografías, todo el montaje escénico de los elencos culturales.

3.- Detalle las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del departamento cultural del UTN.

Instructor Ramiro Males

Fortalezas

Bueno realmente la fortaleza es importantísimo en el área y son los grupos artísticos y dentro de esos grupos artísticos la fortaleza importante es la presencia masiva de jóvenes estudiantes del nivel universitario, sin estudiantes lastimosamente no se podría realizar nada y más o menos contamos con alrededor de 500 estudiantes formándose en los diferentes grupos, es bastante como fortaleza.

Oportunidades

Bueno trabajar en el área cultural da muchas oportunidades, primero de conocer las manifestaciones culturales de nuestros pueblos que es muy importante que los estudiantes como seres humanos sepan que aparte de conocer, representar, desarrollar hay varias oportunidades por ejemplo los estudiantes pueden hacer amistad, hacer gestión cultural, conociendo lugares que no han conocido tal vez en lo local, nacional e internacional, por ejemplo digo como tengo conocimiento soy instructor del grupo de danza tradicional, van conociendo varios países en el mundo eso es una oportunidad, y los países que hemos visitado permanente mente es el país de Colombia siempre tenemos invitación y también hemos salido a Venezuela, Perú, a México en tres ocasiones, hemos visitado Portugal, España, en la actualidad nos han invitado nuevamente Portugal, se está realizando los trámites respectivos ya para viajar por Portugal y también hacer una gira por Francia.

Debilidades

Bueno la debilidades muchas veces, hablo de parte de nosotros los grupos artísticos, por ejemplo el estudiantado debe hacer un gran esfuerzo para poder venir a las práctica porque no se tiene un apoyo de la parte de los docentes es incomprendido eso y es una gran debilidad, tampoco hay incentivos para los que hacen gestión cultural de los grupos artísticos. Los

espacios físicos no son adecuados especialmente hay grupos que no tienen donde realizar las prácticas culturales, no tienen donde ensayar un lugarcito no lo tienen.

Amenazas

Bueno la amenaza si no tenemos la visión la misión bien enrumadas es una amenaza, que no tendríamos, no sabríamos a donde nos estamos dirigiendo, es importante tener claro sobre el trabajo de la misión y visión del departamento, bueno otra amenaza también podría ser el presupuesto, para organizar festivales, presencia misma en congresos, la parte de salida mismo de elencos culturales por falta de presupuesto, eso sería sobre las amenazas.

4.- A su criterio indique que posibilidades existe el que se realicen los proyectos culturales de la UTN.

Instructor Miguel Nazareno, Instructor de Bailes de Salón y Danza Afro

Partiendo de los últimos años, hemos visto de que la universidad Técnica del Norte, el pilar fundamental uno de los pilares fundamentales para su acreditación es el departamento de cultura y creo que nosotros tenemos la posibilidad, o estamos seguros que todos los proyectos que presentamos de parte del departamento de cultura sean aprobados por las autoridades, ya que allí se plasma todas las ideas, aunque realmente no sabemos cuánto exactamente cuál es el monto ya que según va pasando el año la universidad va alcanzando una credibilidad del departamento, pero sí creo que cada año están subiendo el porcentaje al departamento de cultura y exactamente no sé cuál es el monto designado al departamento de cultura, y a los proyectos se los toma en serio dependiendo de su montaje pero a unos se los toma más en serio que a otros.

5.- Que tan importante cree usted que sería la implantación de normas de seguridad en los laboratorios culturales de la UTN.

Miguel Nazareno, Instructor de Bailes de Salón y Danza Afro

Creo que es uno de los puntos más importantes que debemos tratar hacia los estudiantes, ya que sin ello no podría ser un departamento, ya que al no existir normas de seguridad no hay un buen desenvolvimiento de la practica cultural en los laboratorios, y mirando en el aspecto mío en el baile debe tenerse una seguridad total hacia los estudiantes, ya sea esto el piso, el espacio físico donde ellos realizan los ensayos, porque sabemos que para dar un buen resultado debemos tener una buena.

1.8 CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ FODA

ANALISIS INTERNO

FORTALEZAS (Aumentar)

- Crecimiento del Prestigio Institucional
- Acceso a la tecnología moderna
- Los laboratorios presentan un grado de conservación adecuado.
- Se dispone de una red propia intranet para el fortalecimiento de la gestión administrativa
- Acreditación Universitaria
- Instalaciones adecuadas para cubrir la oferta educativa

ANALISIS EXTERNO

OPORTUNIDADES (Aprovechar)

- Diversificación en alianzas estratégicas con universidades extranjeras.

- Implementación de sistemas de salud y seguridad ocupacional.
- Nueva reglamentación de la educación superior.
- Apoyo de las entidades públicas en la solicitud de estudiantes para las prácticas.
- Apoyo del gobierno con oportunidad en la transferencia económica.

DEBILIDADES (Disminuir)

- No existe materia optativa de cultura
- Insuficiencia de equipamiento en los laboratorios culturales
- El porcentaje de deserción de los alumnos es importante
- Las instalaciones no cuentan con accesos para personas con capacidades especiales Carencia de extintores y alarmas de advertencia.

AMENAZAS. (Neutralizar)

- Inestabilidad económica del país
- Alta dependencia del gobierno central para el financiamiento.
- Falta de transporte para el departamento de cultura.
- Falta de infraestructura física para el desarrollo de las artes culturales dentro de la universidad.

1.9 CRUCE ESTRATÉGICO: FA, FO, DA, DO

Cuadro Nro. 2

<p style="text-align: center;">FACTORES INTERNOS</p> <p style="text-align: center;">FACTORES</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestigio Institucional 2. Acceso a la tecnología moderna. 3. Instalaciones adecuadas para cubrir la oferta educativa. 4. Los laboratorios Tecnológicos universitarios presentan un grado de conservación adecuado. 5. Acreditación Universitaria. 6. Se dispone de una red propia 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No existe laboratorios físicos para la realización de las artes culturales 2. Insuficiencia de útiles de aseo para la realización de la práctica cultural 3. El porcentaje de deserción de los alumnos es importante 4. Las instalaciones no cuentan con accesos para personas con capacidades especiales
--	---	---

<p>EXTERNOS</p>	<p>intranet para el fortalecimiento de la gestión administrativa</p>	<p>(ascensores, ranflas) 5. Carencia de conocimiento de las artes culturales.</p>
<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación de un plan de desarrollo estratégico para las artes culturales. 2. Nueva reglamentación de la educación superior. 3. Apoyo del gobierno con oportunidad en la transferencia económica. 4. Apoyo de las entidades 	<p>ESTRATEGIAS F.O.(maxi-maxi)</p> <p>1-1 La acreditación universitaria es un respaldo que valida una educación de calidad y al implementar este plan cultural se ganaría desarrollo de la economía de cada uno de los estudiantes, con la adquisición de destrezas que lograrían réditos a largo plazo.</p> <p>1-2 Esto permitirá impulsar el mejoramiento de la calidad y el alto</p>	<p>ESTRATEGIAS D.O.(min- maxi)</p> <p>1-1. Con la capacitación artes culturales alcanzaríamos utilizar mejor el tiempo de los estudiantes , logrando desviarlos de los malos vicios</p> <p>2-3. Con la mejora en la implementación de los laboratorios culturales se está distribuyendo la oportuna transferencia de fondos a las diversas necesidades</p>

<p>públicas en la solicitud de estudiantes para las prácticas.</p> <p>5. Diversificación en alianzas estratégicas con universidades extranjeras.</p>	<p>estándar de formación científica que deben tener nuestros estudiantes.</p> <p>2-4 Gracias al prestigio institucional tenemos el apoyo con las pasantías de las diferentes entidades, logrando que los estudiantes adquieran experiencia laboral, fortificando sus oportunidades.</p> <p>3,5-3 Gracias al oportuno apoyo del gobierno, la Universidad Técnica tiene acceso a tecnología de punta, con laboratorios modernos lo cual permite al estudiantado estar a la vanguardia de los conocimientos en base a la investigación para ser más competitivos.</p>	<p>institucionales, lo que garantiza el buen vivir, reflejándose en productividad.</p> <p>5-1. Con una correcta dotación de implementos para el desarrollo de las artes culturales junto a un adecuado sistema de capacitación se puede cumplir con las exigencias de las normativas vigentes y con la visión y misión institucional.</p>
--	--	--

AMENAZAS	ESTRATEGIAS F.A. (maxi - min)	ESTRATEGIAS D.A. (min-min)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alta dependencia del gobierno central para el financiamiento. 2. Falta de transporte nocturno para la población universitaria, ya que los repasos en los laboratorios culturales se lo realiza en la tarde, noche. 3. Falta de seguridad y vigilancia por parte de la Policía Nacional. 4. Inestabilidad económica del 	<p>1,2- 1,2. La acreditación universitaria es una carta de presentación para soportar la difícil situación que atraviesa el país, logrando una credibilidad en su entorno y garantizando su partida presupuestaria.</p> <p>3,4 – 3,4 Aprovechando la tecnología y las instalaciones que la facultad posee se puede crear un plan para</p>	<p>1, 4,5- 4,5. Al contar con un plan estratégico para el fomento y desarrollo de la gestión artístico cultural se podrá planificar y así mejorar el desarrollo de gestión administrativa y se fomentará en la juventud universitaria diversas formas de aplicar el tan deseado Plan Nacional del Buen Vivir, basado en el objetivo 5 que reza la construcción de espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades</p>

<p>país.</p> <p>5. Ubicación en una zona de alto riesgo de consumo de bebidas alcohólicas.</p>	<p>mitigar riesgos por la falta de transporte y seguridad que existe, especialmente en las noches, estos ayudaría a la seguridad y protección de la población estudiantil universitaria.</p> <p>2, 1-2. La institución a lo largo de los años se ha ganado un merecido prestigio, lo cual debilita los posibles problemas por una inestabilidad económica general del país, además superar la dependencia financiera del gobierno central.</p>	<p>diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.</p> <p>3-1 Preparar estrategias para evitar la deserción de los alumnos es importante ya que esto mitigaría la problemática general que el país atraviesa, recuperando así la estabilidad en el ámbito de especialización de la población productiva.</p>
--	---	--

	<p>4-6. La facultad posee instalaciones adecuadas, gracias a lo cual podrá soportar sin pérdidas lamentables cualquier contrariedad por causa de estar ubicada en una zona de alto riesgo.</p>	
--	---	--

Elaborado por: La autora

1.10.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DIAGNÓSTICO.

Falta de un Plan Estratégico para el Fomento y Desarrollo de la Gestión Artístico Cultural en la Universidad Técnica del Norte.

Una buena administración de servicios asegura y permite un correcto manejo de los recursos, a través de la aplicación formal de la gestión encomendada, optimiza los resultados deseados, posibilita medir la calidad del servicio, reconoce el grado de satisfacción de sus clientes o usuarios y determina el nivel de rendimiento obtenido en el período de la gestión. Toda administración debe orientarse a una reingeniería y cumplimiento de procesos, basado en la visión y misión, caso contrario debe realizar los correctivos necesarios para optimizarla.

1.10.1 CAUSAS

- ✓ No existe un plan estratégico para el desarrollo de la actividad cultural.
- ✓ No hay planificación institucional cultural.
- ✓ Existe baja demanda de estudiantes en los elencos artísticos.
- ✓ Gestión de las autoridades poco oportunas.
- ✓ La crisis socio-económica.
- ✓ Insatisfacción de los estudiantes por deficiente atención logística en sus prácticas artísticas
- ✓ Falta de infraestructura física adecuada para el desarrollo de la actividad cultural.
- ✓ Falta de colaboración de docentes con estudiantes que conforman los elencos artísticos.
- ✓ Falta de transporte propio cultural

1.10.2 EFECTOS

- ✓ Dificultad en los procesos y trámites administrativos.
- ✓ Dificultades para el trabajo en equipo institucional.
- ✓ Falta de incentivo hacia los estudiantes
- ✓ Disminución de convenios interinstitucionales
- ✓ Dificultad de traslado hacia los talleres de capacitación
- ✓ Deserción de integrantes de los diferentes elencos.
- ✓ Perdida de semestres.
- ✓ Los comentarios negativos hacia la institución.

Por esto en la presente investigación se determina el grado de gestión cultural y servirá como guía para optimizar los efectos de su gestión en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Plan que permitirá, un manejo eficiente de los recursos y la realización de funciones con un mejor grado de satisfacción, y disponer de información oportuna y veraz para quienes de una u otra manera se encuentran vinculados con la actividad cultural

Por lo antes expuesto y considerando que lo mejor es ocupar el tiempo en algo que guste; no solo es un deber moral, sino también constituye una obligación por parte de esta institución velar por el desempeño de los estudiantes; por lo tanto es factible la ejecución del tema: “PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN ARTÍSTICO CULTURAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”.

CAPÍTULO II

2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.1 MARCO TEÓRICO

INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se presenta la conceptualización de los términos más comunes utilizados en el ámbito de la administración de centros culturales para organizar la información de este capítulo se agrupa los términos según sus ámbitos.

2.2 PLAN ESTRATÉGICO

2.2.1 EL PLAN

Según www.edgarmorin.org. “Documento que contempla en forma ordenada y coherente las metas, estrategias, políticas, directrices y tácticas, en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y acciones que se utilizarán para llegar a los fines deseados”.

Un plan es un instrumento dinámico expuesto a modificaciones en sus Componentes en función de la evaluación periódica de sus resultados.

También puede considerarse la tipología del Plan:

a) OPERATIVO GLOBAL

Según www.inti.gov.ar/ue/pdf/documento_pog.pdf, “Plan Operativo Global detalla las estrategias, resultados esperados y acciones

generales a realizar en cada componente en los que se ha estructurado el Proyecto, así como los indicadores que permitan evaluar el logro de los objetivos.”

Se establecen el grupo Meta a ser atendido y se describen las actividades que se ejecutarán a lo largo de los cuatro años y los aspectos de control que se tomarán en cuenta durante la ejecución del Programa.

b) PLAN OPERATIVO ANUAL

Según www.uta.ec/v2.o/pdf/metodologia1.pdf “El Plan Operativo Anual según su orientación debe contener los siguientes aspectos: misión, visión, estrategias, objetivos, resultados esperados y líneas de acción”.

Todo centro educativo debería elaborar Plan Operativo cada año y un Plan Estratégico de Desarrollo Institucional a mediano y largo plazo, según su propia orientación, mismos que deberá realizar evaluaciones de estos planes y elaborar el correspondiente informe.

c) EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

www.pucp.edu.pe/documento/pucp/plan_estrategico_pucp.pdf “El Plan Estratégico Institucional se sustenta en la MISIÓN y VISIÓN originalmente definidas por la Institución, pero redefine, de manera sustantiva, el foco de los esfuerzos institucionales a través de los objetivos estratégicos que propone”.

Es ante todo un ejercicio de coherencia con una gestión estratégica dinámica en la que se revisan y ajustan los medios y se mantienen de modo

consistente los fines. Es la revisión institucional lograda hasta el momento, tanto a nivel de las metas como a nivel de los mecanismos de gestión usados para su implementación en periodo de cinco años. Con la finalidad de mejorar la calidad de las condiciones y de los resultados vinculados a los procesos centrales de la entidad.

d) PLAN OPERATIVO ANUAL INVERSIONES

www.planeacion.gobant.gov.co/.../08planoperativoanualdeinversiones
“El Plan Operativo Anual de Inversiones, señala los proyectos de inversión clasificados por sectores, secretarías, departamentos administrativos, unidades administrativas, establecimientos públicos y programas. Este plan guarda concordancia con el Plan Plurianual de Inversiones”.

La elaboración del Plan Operativo Anual de Inversiones (POAI), es como base para la definición del presupuesto. Este Plan, determina los proyectos de inversión a ejecutar durante una vigencia fiscal, identificando las posibles fuentes de financiación y la entidad responsable de su ejecución. Facilita el cálculo y presupuesto de los recursos, se sugiere presentar de manera global y no detallada, las actividades a desarrollar.

e) PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES

Según, www.teleley.com/articulos/art-plananual.pdf “El Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones de una Entidad es el programa detallado de todas las licitaciones, concursos y adjudicaciones directas que van a ejecutarse durante un ejercicio presupuestal en una determinada Entidad, pudiendo o no incluir a las adjudicaciones de menor cuantía”.

Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones debe tener en cuenta metas y prioridades con un perfil de las especificaciones técnicas. Este Plan debe ser aprobado por el titular del pliego o la máxima autoridad administrativa antes de iniciado el año calendario.

2.2.2 ESTRATEGIA

SAINZ, José M. (2003, Madrid), menciona que “Es un conjunto consciente, racional y coherente de decisiones sobre acciones a emprender y sobre recursos a utilizar, que permite alcanzar los objetivos finales de la empresa u organización”.

Las estrategias de operaciones especifican la forma en que la empresa desarrollará y utilizará sus capacidades productivas para apoyar las estrategias de negocios de la empresa. Las estrategias de marketing abordan la forma en que la empresa distribuirá sus bienes y servicios. Las estrategias de finanzas identifican el mejor camino para obtener y asignar los recursos financieros de la empresa.

2.2.3 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

www.monografias.com/trabajos7/plane/plane.shtml#intro. “La planeación estratégica es el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una compañía para establecer su propósito, objetivos, políticas y estrategias básicas, para desarrollar planes detallados con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias de la compañía”.

Aunque en muchas circunstancias suelen utilizarse indistintamente los conceptos de plan director y plan estratégico, la definición estricta de plan estratégico indica que éste debe marcar las directrices y el comportamiento

para que una organización alcance las aspiraciones que ha plasmado en su plan director. En el caso del plan estratégico para la evaluación de la gestión administrativa constituye una herramienta, que permite establecer las formas adecuadas de obtener información relevante, para la elaboración de planes de contingencia y la mejora continua.

www.Monografias.com/trabajo7/plane.shtml "La planificación Estratégica es una herramienta que permite la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización, la formulación y puesta en marcha de estrategias para crear o preservar sus ventajas en función de la misión y objetivos, del medio ambiente y sus presiones; y de los recursos disponibles".

En este sentido, el plan estratégico para la evaluación de la gestión administrativa implica el establecimiento de los objetivos de la valoración de las acciones que se está realizando para beneficiarse de las oportunidades y las ventajas comparativas con la competencia.

Según www.jeftee@uole.com 11de marzo del 2010. La planificación Estratégica.- Salle nave (1991) afirma que "La Planificación Estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de la alta gerencia, sino un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa".

La planificación, de la evaluación estratégica, tiene por finalidad producir cambios profundos en los mercados de la organización y en la cultura interna; porque las instituciones dependen del mercado y necesitan adecuar sus estándares de gestión, a las demandas sociales.

Según <http://www.buscon.rae.es/drael>. La Planificación Estratégica.- “Es un proceso gerencial de desarrollar y mantener una dirección estratégica que pueda alinear las metas y recursos de la organización con sus oportunidades cambiantes de mercado. (Kotler, 1990)”.

2.2.4 IMPORTANCIA DEL PLAN ESTRATÉGICO

El plan estratégico, proporciona un marco de referencia para que la actividad organizacional que pueda conducir a un mejor funcionamiento y una mayor sensibilidad de la organización. En este sentido, los criterios de eficiencia y eficacia constituyen los objetivos estratégicos para el diseño de un plan de evaluación de la gestión administrativa.

Menguzzato y Renau (1986, p. 35) asocian la eficiencia a la relación entre recursos asignados y resultados obtenidos, y la eficacia a la relación resultados obtenidos y resultados deseados.

Se entiende como eficiencia a una "...simple relación, entre las entradas procesos y salidas de un sistema"; según Ma. Isabel González (1999, p. 29), magnitudes como la productividad son representativas de validez; desde este punto de vista se asocian la eficiencia con la eficacia, en el hecho de alcanzar sus objetivos, optimizando la utilización de sus entradas. Este punto de vista obliga a considerar que la salida se ajusta a lo programado y por tanto la organización es al mismo tiempo eficaz.

www.peru.com/economiayfinanzas/portada20090923/568

30/Importancia-del-Plan-Estratégico “El éxito de la planificación estratégica consiste en el poder de anticipación, la iniciativa y la reacción oportuna del cambio, sustentando sus actos no en

corazonadas sino con un método, plan lógico, estableciendo así los objetivos de la organización y la definición de los procedimientos adecuados para alcanzarlos”.

La planificación estratégica ayuda a fijar prioridades, permite concentrarse en las fortalezas de la organización, ayuda a tratar a los problemas de cambios en el entorno.

El Plan Estratégico ayuda a que el líder de una organización plasme la dirección que le quieren dar a la empresa, cuando es transmitido hacia toda la organización, ésta generará sinergias en el personal para la obtención de sus objetivos. Asimismo, ayuda a que cada trabajador sepa hacia donde se quiere ir y se comprometa con ese destino.

2.2.5 TIPOS DE PLAN ESTRATÉGICO

Toda empresa diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, **Stephen Robbins, Mary Coulter, (2005, México), dice “estos planes pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la empresa”. Es decir, su tamaño, esto implica la cantidad de planes y actividades que debe ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles superiores o niveles inferiores. Pág. 162-163**

Las formas más usuales para describir los planes son por su línea estratégica, plazo, especificidad, y frecuencia.

a) PLANES DE LARGO PLAZO

Son planes cuyo horizonte temporal rebasa los cinco años.

b) PLANES A MEDIANO PLAZO

Constituye un instrumento de ajuste de toda la acción de la institución a un esquema concreto de operacionalización del plan general, en un periodo de cinco años.

c) PLANES DE CORTO PLAZO

Son planes que abarcan un año o menos.

d) PLANES ESPECÍFICOS

Son planes detallados sin margen para interpretaciones. Tienen objetivos definidos claramente. No hay ambigüedad ni problemas de malos entendidos.

e) PLANES ESTRATÉGICOS

Son planes que se aplican a toda la organización, fijan sus metas generales y tratan de posicionarla en su contexto. Los planes que tienen aplicación en toda la organización, que establecen los planes generales de la empresa y buscan posicionar a la organización en términos de su entorno son llamados planes estratégicos.

f) PLANES OPERATIVOS

Estos planes especifican los detalles de cómo van a alcanzarse las metas generales. Los planes que especifican los detalles de cómo serán logrados, los planes generales, se denominan planes operativos.

g) PLANES DIRECCIONALES

Son planes flexibles que establecen lineamientos generales.

h) PLANES PERMANENTES

Los planes permanentes comprenden las políticas, reglas y procedimientos.

2.2.6 FASES DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

En cualquier proceso de planificación implican dos grandes fases:

FASE ANALÍTICA

En la que lo más importante es situarse en el problema, en la realidad, frente al futuro, para decidir qué camino tomar; es la fase analítica en la cual se reflexiona sobre la situación, se fijan los objetivos a largo, medio y corto plazo; se fijan las estrategias y se enumeran los proyectos. Es una responsabilidad del equipo directivo de la organización, aun cuando se hayan establecido mecanismos de participación del conjunto de los actores.

a) LOS OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Suelen considerarse a corto plazo, cuando son de un año o menos, suele denominarse como objetivo operacionales.

b) OBJETIVOS A LARGO PLAZO

Se los denomina también como objetivos estratégicos. A estos objetivos se los considera como los más importantes y su fijación suele hacerse hacia los cinco años; asimismo, a estos se dividirán en etapas por semestres, por trimestres, o aún por meses; a los que se denomina metas.

Agustín Reyes P. (2005, México,), menciona que “...Ello permite ir siguiendo con mayor cuidado la realización o el logro de los resultados que esperamos, a la vez poder llevar a cabo oportunamente las correcciones necesarias. Favoreciendo así la acción correctiva”. Pág., 35

FASE DE PROGRAMACIÓN

La fase de programación es lo que se ha decidido hacer. Constituye la ejecución y puesta en marcha del plan estratégico, corresponde al diseño

(programación) y desarrollo de lo que se denomina Plan Operativo Anual, el mismo que representa el conjunto de proyectos que es preciso llevar a cabo para lograr avanzar y alcanzar, total o parcialmente los objetivos fijados en el plan estratégico. El plan estratégico y el plan operativo anual son dos elementos complementarios e inseparables en la planificación institucional.

Debido a su carácter continuo, la planificación estratégica, tiene además una tercera fase, que es consustancial al proceso, que es el seguimiento y evaluación.

Fernando Roche (1998, Barcelona España), “El seguimiento y evaluación corresponde a la fase que estudia y analiza el grado de cumplimiento del Plan Operativo y Evalúa el Plan Estratégico es precisamente para dar pautas para su actualización”. Pág. 54-56

De esta manera, se puede establecer con propiedad tres fases en el desarrollo de un Plan Estratégico.

- a) La Planificación propiamente dicha.
- b) La Ejecución (Programación), a través del Plan Operativo Anual.
- c) El Seguimiento y la Evaluación.

Un sistema de planeación estratégica formal une tres tipos de planes fundamentales, que son: planes estratégicos, programas a mediano plazo, presupuestos a corto plazo o planes operativos.

2.2.7 ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La estructura del plan estratégico contiene básicamente: objetivos estratégicos, plan operativo y proyectos estratégicos. En la primera parte consta el contexto y rol de la empresa, donde la historia y episodios

ocurridos han determinado la situación; esto, complementado con un análisis FODA, que permite plantear la filosofía de la empresa. La filosofía implica la exposición concisa y clara de la misión y visión de la empresa.

Elio Rafael Zuani (2005, Florida), dice “la Misión que Determina el propósito y la razón de existir de la organización y la Visión que Establece el estado deseado de la organización en el futuro”. Pág. 39-40

A continuación, el diagnóstico general en base a variables y descriptores de indicadores como: gestión de recursos, gestión de personas, gestión de procesos, gestión de productos, gestión con el entorno. La programación, toma en cuenta al diagnóstico para el establecimiento de objetivos estratégicos, los programas y proyectos específicos.

Así mismo, la evaluación de la planificación estratégica será estructurada con variables e indicadores que describan los estándares de calidad y desempeño de todos los elementos inmersos.

Oswaldo Fonseca L. (2008, primera edición, Lima), “El Planeamiento Estratégico es un proceso constituido, por un conjunto de acciones, que comprometen al personal de una empresa en búsqueda de las tácticas a adoptar para llegar a la visión de la institución, teniendo en cuenta el potencial institucional actual y futuro”. Pág. 461, 465

2.3 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2.3.1 DEFINICIÓN

Según www.monografias.com/trabajos25/administracion-centroeducativo.shtml. “...Gestión Administrativa es el proceso de

diseñar, mantener un entorno en el que trabajando en grupo los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos”.

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para alcanzar los objetivos, de una empresa o institución, con el uso de seres humanos y otros recursos. La Administración requiere la culminación eficiente y eficaz de las actividades laborales de la organización. La Eficiencia consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión. Desde este punto de vista la eficacia es hacer bien las cosas, es decir, no desperdiciar los recursos. Pero no basta ser eficiente. La administración también se interesa en ser eficaz, en completar las actividades, para conseguir las metas de la organización.

Stephen Robbins; Coulter Mary (2005, México), “La eficacia se define como hacer las cosas correctas, es decir las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos. En tanto que la eficiencia concierne a los medios para hacer las cosas, la eficacia tiene que ver con los fines, con la consecución de la metas de la organización”. Pág. 8-9

El control, en gran medida, está en función de una administración efectiva y determina la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos; descansan en la competencia del administrador.

2.3.2 IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

www.monografias.com/trabajos25/administración-centro-educativo.shtml#defin. “Es en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende del éxito o fracaso de la empresa”.

Los argumentos más relevantes que fundamenta la importancia de esta disciplina son:

a) UNIVERSALIDAD

Con la universalidad de la administración se demuestra que ésta es imprescindible para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social.

b) SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO

Simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad.

c) PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA

La productividad y eficiencia de cualquier empresa están en relación directa con la aplicación de una buena administración.

d) BIEN COMÚN

A través de los principios de administración se contribuye al bienestar de la comunidad, ya que proporciona lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos, para mejorar las relaciones humanas y generar empleos.

La Gestión Administrativa se considera actualmente una alternativa empresarial indispensable para la supervivencia y la competitividad de la propia empresa, buscando optimizar sus recursos, maximizando la efectividad y productividad, reduciendo el producto no conforme, los costos, pero buscando la satisfacción del cliente y propia de la empresa.

2.4 GESTIÓN

Según PÉREZ Fernández de Velasco José Antonio, 2010 Gestión por Procesos, Cuarta Edición. pág. 137. “Gestión hacer adecuadamente las cosas previamente planificadas, para conseguir objetivos comprobando posteriormente el nivel de consecución”

Gestión son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados.

2.4.1 CAPACIDADES Y HABILIDADES DE GESTIÓN

- Determinación y comunicación de objetivos, se trata de ampliar el campo de los objetivos de aquellos relacionados con la eficiencia hasta los necesarios para contribuir a la eficacia de la empresa y a la generación de valor.
- Generar compromiso con los objetivos (comunicación) y aceptación de la responsabilidad (liderazgo)
- Competencias de planificación y programación.

- Habilidad para planificar de manera participativa con la contribución de los auténticos especialistas de la empresa.
- Identificación y Gestión de los riesgos durante la ejecución.
- Definición de los procesos de medición y seguimiento asegurándose de su correcto funcionamiento.

2.4.2 TIPOS DE GESTIÓN

➤ **GESTIÓN TECNOLÓGICA**

Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.

➤ **GESTIÓN SOCIAL**

Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

➤ **GESTIÓN DE PROYECTO**

Es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

➤ **GESTIÓN DE CONOCIMIENTO**

Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

➤ **GESTIÓN AMBIENTE**

Es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

➤ **GESTIÓN ESTRATÉGICA**

La gestión estratégica integra el planeamiento estratégico con otros sistemas de gestión en un proceso para promover la eficacia global de los negocios.

➤ **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

➤ **GESTIÓN GERENCIAL**

Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de las organizaciones.

➤ **GESTIÓN PÚBLICA**

Comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local.

2.5 GESTION CULTURAL

Según la página http://www.wikanda.es/wiki/Gesti%C3%B3n_Cultural define a la gestión cultural como:

2.5.1 DEFINICIÓN

“Conjunto de estrategias utilizadas para facilitar un adecuado acceso al patrimonio cultural por parte de la sociedad. Estas estrategias contienen en su definición una adecuada planificación de los recursos económicos y humanos, así como la consecución de unos claros objetivos a largo y corto plazo que permitan llevar a cabo dicha planificación. La gestión cultural ha de redundar necesariamente en el progreso general de la sociedad, teniendo como principios prioritarios el de servir como instrumento fundamental para la redistribución social y para el equilibrio territorial.

El gestor cultural, como técnico de cultura, se encuentra por tanto en el difícil plano que existe entre la política cultural y la población receptora de esa política. Tres pilares en la Gestión Cultural:

- Apoyo de lo público (lo colectivo).
- Modelo de desarrollo determinado.
- Trabajo por la autenticidad.

2.5.2 IMPORTANCIA

Esta investigación propone una aproximación a la importancia de la gestión cultural en términos de integración social y transmisión de valores culturales. El interés de esta investigación se divide en tres sectores.

La gestión cultural como herramienta de integración.

Los festivales culturales como plataforma de promoción de ciertas culturas.

La transmisión cultural a través de la gestión cultural.

2.5.3 TIPOS DE GESTORES CULTURALES

1. El Creativo:

Es aquel que suele solucionar problemas complejos asociando ideas, personas y recursos materiales para que respondan a demandas éticas y estéticas. Suele ser un profesional que favorece los encuentros entre las personas.

2. El Ingeniero:

Planifica a partir de las ideas. Define la misión de trabajo y no suele improvisar. Tiene al equilibrio entre los recursos económicos y las aspiraciones culturales o estéticas. Es el gestor que relaciona las partes del trabajo con el objetivo diseñado.

3. El comunicador:

Amplía conocimientos y promueve el intercambio para que surjan nuevas iniciativas. Utiliza medios que realcen el contenido con calidad y equilibrio ético, económico y estético.

2.6 CULTURA

2.6.1 Definición

Cultura, atento a su definición verbal-etimológica, es, pues, educación, formación, desarrollo o perfeccionamiento de las facultades intelectuales y morales del hombre; y en su reflejo objetivo, cultura es el mundo propio del hombre, en oposición al mundo natural, que existiría igualmente aun sin el hombre. Cultura, por tanto, no es solamente el proceso de la actividad humana. Es también el producto de tal actividad, de tal formación, o sea, es el conjunto de maneras de pensar y de vivir, cultivadas, que suelen designarse con el nombre de civilización. Así entendida, cultura es un

nombre adecuado para aplicarse, *sensu lato*, a todas las realizaciones características de los grupos humanos. En él están comprendidos tanto el lenguaje, la industria, el arte, la ciencia, el derecho, el gobierno, la moral, la religión, como los instrumentos materiales o artefactos en los que se materializan las realizaciones culturales y mediante los cuales surten efecto práctico los aspectos intelectuales de la cultura (edificios, instrumentos, máquinas, objetos de arte, medios para la comunicación, etcétera).

2.6.2 CONCEPTOS DE CULTURA

Cultura es la globalización de las ideas aprendidas por el hombre en su diario vivir, en el contacto con la naturaleza y los demás miembros del grupo social, como son las tradiciones, estilos de vida adquiridos, de los miembros de una sociedad, incluyendo sus modos pautados y repetitivos de pensar, sentir y actuar (es decir, su conducta). Esta definición sigue el precedente sentado por sir **Edward Burnett Tylor (1871)**, fundador de la antropología académica y autor del primer libro de texto de antropología general.

La cultura en su sentido etnográfico, es ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad. La condición de la cultura en las diversas sociedades de la humanidad, en la medida en que puede ser investigada según principios generales, constituye un tema apto para el estudio de las leyes del pensamiento y la acción humanos (**Brunett Tylor, 1871:1**).

La cultura de los pueblos es una abstracción, es una construcción teórica y práctica a partir del comportamiento de los individuos de un grupo, sus

formas de convivir hacen que el hombre deje rasgos permanentes en hábitos y costumbres que a través del tiempo se vuelven parte de la identidad.

Cada individuo tiene su concepción de las cosas, su guía de comportamiento, lo que llamamos su cultura personal. Mucha de esa cultura personal está formada por los patrones de comportamiento, es decir, parte de esa cultura consiste en el concepto que tiene de los mapas mentales de los otros miembros de la sociedad.

Por tanto la cultura de una sociedad se basa en la relación mutua que existe entre los comportamientos individuales.

2.6.3 CUADRO CULTURAL

Cuadro Nro. 3

Etnia	Afro ecuatoriano	Blanco	Indígena	Mestizo	Montubio	Otros	Total
%	21,74	4,31	11,54	60,91	1,28	0,21	100,00
Población	276.850	54.835	146.995	775.590	16.340	2.722	1.273.332

Fuente: Censo de Población y Vivienda

Según el Censo de Población y vivienda del 2010, los pueblos y nacionalidades indígenas representan el 11.54% del total de la población, mientras que en el censo del 2001, representaban el 11.70%, existiendo una disminución de su representatividad, mientras que el pueblo afro ecuatoriano representan el 21.74% cuya población mayoritariamente se encuentran

ubicadas en la provincia de Esmeraldas, mientras que en el año 2001 representaban solo el 18.40%.

2.6.4 CUADRO POBLACIONAL DEPENDIENDO DE LA NACIONALIDAD A LA QUE PERTENECE.

Cuadro Nro. 4

Nacionalidad a la que pertenece	Carchi	Esmeraldas	Imbabura	Sucumbíos	Total
Awa	2.697	1.420	1.072	70	5.259
Achuar	12	51	38	203	304
Chachi	5	9.359	28	6	9.398
Cofan	6	27	10	990	1.033
Epera	2	484	1	9	496
Siona	0	1	7	532	540
Secoya	11	53	1	455	520
Shiwar	2	11	4	14	31
Shuar	14	44	6	2.018	2.082
Tsáchilas	1	21	1	24	47
Waorani	0	2	4	14	20
Zapara	0	0	11	10	21
Andoa	80	52	426	53	611
Kichwa	289	288	23.987	15.392	39.956
Pastos	750	4	69	8	831
Natabuela	7	0	1.527	43	1.577
Otavalo	340	38	46.151	75	46.604

Karanki	12	3	10.274	24	10.313
Kayambi	8	9	6.410	4	6.431
Kitukara	1	0	16	0	17
Panzaleo	17	23	85	9	134
Chibuleo	6	1	36	16	59
Salasaka	5	5	45	6	61
Kisapincha	12	15	10	3	40
Tomabela	0	3	8	2	13
Waranka	3	11	6	13	33
Puruhá	44	34	219	118	415
Kañari	0	2	7	1	10
Saraguro	4	0	8	12	24
Paltas	0	5	0	0	5
Pueblo Manta	0	0	0	0	0
Pueblo Huancavilca	0	0	4	1	5
Otra nacionalidad o pueblo	96	311	2.987	183	3.577
Se ignora	1.225	2.745	9.182	3.376	16.528
Total	5.649	15.022	102.640	23.684	146.995

Fuente: INEC, VII Censo de Población y VI de Vivienda, 2010
Elaboración: CODENPE

2.7 DEFINICIONES DE CULTURA Y SOCIEDAD

Existe una unión entre Cultura y Sociedad entre ellos hay una profunda conexión, cultura se refiere a los comportamientos específicos e ideas dadas que emergen de estos comportamientos, y Sociedad se refiere a los grupo

de gente que viven en un determinado territorio y sus acciones de vida es cultura.

Clifford Geertz refiriéndose a la cultura y la sociedad (o como él dice a la estructura social) dice:

“La cultura es la trama de significados en función de la cual los seres humanos interpretan su existencia y experiencia, así mismo como conducen sus acciones; la estructura social (sociedad) es la forma que asume la acción, la red de relaciones sociales realmente existentes. La cultura y la estructura social (sociedad) no son, entonces, sino diferentes abstracciones de los mismos fenómenos” (Geertz, 2008).

Entonces, y siguiendo a Spradley, podemos encontrar tres aspectos de la cultura: conocimientos, comportamientos y artefactos. Pero, pese a que esta definición es bastante concisa y atractiva, otros antropólogos han sumado elementos que ayudan a definir, que influyen en la formación del concepto de cultura, provocando una mayor complejidad en el proceso de definición amplia del concepto de cultura: estamos hablando de los procesos Físico y Psicológicos que tienen efectos directos sobre el concepto de cultura

2.7.1 ASPECTOS QUE INTERFIEREN EN LA CULTURA

El Metabolismo Humano: El hombre busca el tipo ideal de alimentación, influyendo esto en el tamaño y el lugar residencial de un grupo humano.

Supervivencia Física: El hombre tiene que sobrevivir frente al medio ambiente y otros grupos humanos.

Reproducción: Las reglas que guían y gobiernan el acceso a la vida sexual del grupo, la residencia, la división de roles (papeles desempeñados), la distribución de la comida, etc., son designados por el grupo para establecer una buena vecindad y para asegurar la siguiente generación. Este énfasis en poder reproducirse como grupo genera pautas culturales.

Salud: Los grupos humanos buscan comprender qué es lo enfermo y qué lo sano.

Confort humano: Los humanos buscan cómo eliminar el dolor y cómo maximizar las sensaciones placenteras.

Existen otros, pero la idea es mostrarnos que pautas de comportamiento grupal e individual generan aspectos que interfieren, transforman y complementan cada uno de los conceptos de cultura.

Los aspectos básicos de la cultura es la repetición constante de sus actividades diarias en un espacio de territorio donde desarrollan su cotidianidad en sociedad, por esta razón la antropología siempre busca los elementos de comportamiento de los patrones del hombre.

Por tanto los antropólogos investigan las características comunes de los hombres que conforman el grupo de individuos sus modos de actuación , tales como la necesidad de alimento, forma de vestir, satisfacción sexual, lenguaje, folklore y la forma de satisfacer estas necesidades que muchas veces se concreta en medios diferentes.

2.7.2 CARACTERÍSTICAS UNIVERSALES DE LA CULTURA

- a) La cultura tiene taxonomías que son propias de cada grupo humano.
- b) Cultura tiene sus propios códigos. Simbólico como el lenguaje que es una herramienta que sirve para comunicarse.

- c) La cultura es un conjunto de ideas, no hay reglas que obliguen a elegir un modelo; cada cultura tiene su propio comportamiento.
- d) Es aprendida, de generación en generación los más adultos enseñan sus costumbres a los niños y jóvenes para no perder su patrimonio.
- e) Es compartida, es necesario que todos los miembros tengan los mismos patrones de cultura para poder vivir juntos, por eso se comparte la cultura a través de la infancia, cuando se está introduciendo a los niños en la sociedad, es decir, se les está socializando.
- f) Es todo un sistema integrado, donde cada una de las partes de esa cultura está interrelacionada con el ser humano para no permitir la ruptura de su cultura.
- g) Tiene una gran capacidad de adaptabilidad, está siempre cambiando sin perder la esencia de la cultura ancestral.
- h) La cultura existe en diferentes niveles de conocimiento, nivel implícito, nivel explícito.
- i) La primera y principal función de la cultura es adaptarse al grupo. Conseguir la continuidad a través de los individuos nuevos, juntarse al grupo.

2.8 PERFIL DEL GESTOR CULTURAL

El gestor y la gestora cultural, con sus múltiples acepciones tales como programador y programadora, director y directora de los espacios de artes escénicas de nuestros municipios, somos los profesionales que proponemos aquellos espectáculos y/o actividades que deben programarse en los teatros, auditorios, casas de cultura... donde trabajamos. Somos una herramienta clave. Intrínsecamente, en la selección de la oferta que realizamos, transmitimos ideologías, formas de pensar deseos respecto a la ciudadanía y a la sociedad que queremos.

2.8.1 CARACTERÍSTICAS DEL GESTOR CULTURAL:

- ✓ El alto grado de intervención del sector público en cultura con el objetivo de garantizar la accesibilidad de la población.
- ✓ Las diferencias en el tamaño de las organizaciones culturales.
- ✓ La influencia del profesional sobre la creación del bien o servicio cultural.
- ✓ Desde la perspectiva de lo público, el gestor cultural forma equipos de trabajo con políticos, representantes culturales de entidades y artistas de la localidad para el desarrollo del diálogo y la resolución de limitaciones y diferencias culturales existentes en el territorio.
- ✓ Es un intermediario entre los políticos y la sociedad, contando para ello con los agentes culturales de su entorno.
- ✓ Su trabajo debe estar dirigido a distintos segmentos de la población lo que requiere un estudio detallado del territorio en donde interactúa el profesional.
- ✓ El gestor cultural trabaja en el diseño, la planificación, programación, ejecución y posterior evaluación de programas culturales.
- ✓ En el ámbito empresarial también ha ido creciendo paulatinamente la demanda de profesionales de la cultura que gestionen adecuadamente actividades culturales generadas o patrocinadas por la entidad. En este sentido, el gestor cultural debe tener una formación humanística, inquietud por las nuevas tendencias artísticas y formación empresarial, principalmente en las áreas de publicidad y comunicación para verter en la sociedad las actividades culturales generadas desde el ámbito privado.

2.8.2 FUNCIONES DEL GESTOR CULTURAL

- ✓ Establecer estrategias de desarrollo de la organización.

- ✓ Combinar con eficacia los recursos disponibles tanto humanos, materiales como financieros.
- ✓ Aprovechar las oportunidades del entorno.
- ✓ Relacionarse bien con el exterior.
- ✓ Adaptarse a las características del contexto socioeconómico.

Podría definirse al gestor cultural como el especialista encargado de dar forma a los contenidos culturales. Para ello debe integrar funciones diversas relacionadas con la gestión administrativa, económica, formativa, comunicativa y artística e intermediar entre los diferentes agentes locales que interactúan en lo cultural.

Su perfil no tiene por qué corresponderse con el de un profesional formado en el ámbito técnico artístico o en el de gestión propiamente dicha, sino más bien debe estar capacitado para aprehender los diversos procesos culturales que suelen ser complejos y muy diversos. El gestor cultural puede desarrollar su actividad profesional en muy diversas áreas, tanto públicas como privadas; con fines lucrativos como no lucrativos. Los gestores culturales utilizan las mismas técnicas de gestión que cualquier otro profesional con responsabilidad sobre la administración de recursos con unos objetivos determinados. Sin embargo, la aplicación de la gestión a la cultura tiene unas especificidades que permiten hablar de gestión cultural.

2.8.3 ENTRE LAS COMPETENCIAS DEL GESTOR CULTURAL SE ENCUENTRAN

- ✓ Situar la acción profesional en el marco de su territorio con perspectiva de influencia global.
- ✓ Diagnosticar y recopilar información de modelos que permitan la acción profesional.

- ✓ Intermediar entre diferentes agentes relacionados con su campo profesional.
- ✓ Transferir información, conocimientos y sistemas de trabajo.
- ✓ Innovar en el sector cultural.

2.8.4 DEBERES

- ✓ La lealtad a la profesión elegida.
- ✓ La preparación adecuada.
- ✓ El ejercicio competente y honesto de la profesión.
- ✓ La entrega al trabajo profesional como corresponde a una verdadera vocación.
- ✓ La realización de las prestaciones resultantes de este trabajo a favor del bien común y al servicio de la sociedad.
- ✓ El constante perfeccionamiento del propio saber profesional.
- ✓ La exigencia justa de obtener no sólo el prestigio profesional, sino también los medios para una vida digna.
- ✓ La lealtad al dictamen verdadero, razonado y reflexivo de su propia conveniencia, a pesar de las posibles circunstancias contrarias o contradictorias.
- ✓ El derecho moral de permanecer en la profesión elegida.
- ✓ El esfuerzo constante por servir a los demás, conservando plenamente al mismo tiempo, su libertad personal.

2.9 LA CULTURA DENTRO DE LAS LEYES ECUATORIANAS

2.9.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA (2008)

Art. 1. Al declarar al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, pluricultural, y laico.

Art. 2. Al incorporar todos los actores sociales a que gocen de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Art. 3. Es deber primordial del Estado planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza.

Art. 70. El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Art. 280. El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos, la programación y ejecución del presupuesto del estado, y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas ente el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 293. La formulación y la ejecución del Presupuesto General del Estado se sujetarán al Plan Nacional de Desarrollo. Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y los de otras entidades públicas se ajustarán a los planes zonales, provinciales, cantonales y parroquiales, respectivamente en el marco del Plan Nacional de Desarrollo sin menoscabo de sus competencias y su autonomía.

2.9.2 PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR (2009-2013)

Política 2.5. Fortalecer la educación superior con visión científica y humanista, articulada a los objetivos para el Buen Vivir.

Política 2.6. Promover la investigación y el conocimiento científico, la revalorización de conocimientos y saberes ancestrales y la innovación tecnológica.

Política 2.7. Promover el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de la información y comunicación para incorporar a la población a la sociedad de la información y fortalecer el ejercicio de la ciudadanía.

Política 2.8. Promover el deporte y las actividades físicas como un medio para fortalecer las capacidades y potencialidades de la población.

2.9.3 LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPÍTULO 2

FINES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 3.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior.- El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la

responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley.

2.9.4 PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES)

Art. 12.- Principios del Sistema.- El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley.

2.9.5 ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

De la Naturaleza, Fines y Principios de la Universidad Técnica del Norte

Capítulo I

DE LA BASE LEGAL Y FINES

Art. 1. La Universidad Técnica del Norte, creada mediante ley No 43, promulgada en el registro oficial No 482, del 18 de julio de 1986, es una institución con personería jurídica y de derecho público, con plena autonomía, que se rige por la Constitución Política del Estado, la Ley de Educación Superior y otras leyes conexas, normas expedidas por el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), el presente Estatuto Orgánico y reglamentos y más disposiciones legales. Tiene su sede principal en la ciudad de Ibarra, Provincia de Imbabura, Ecuador.

Art. 2. Son fines de la Universidad Técnica del Norte:

- 1) Contribuir al desarrollo nacional, regional y local, a través de la formación de profesionales competentes, el desarrollo de la investigación científica y la vinculación con la colectividad.
- 2) Promover, generar y difundir el conocimiento en las áreas científica, tecnológica, social y cultural por medio de la investigación.
- 3) Aportar a la comprensión, preservación, desarrollo y difusión de las culturas regionales, nacionales, internacionales e históricas en un ambiente de pluralismo y diversidad cultural.
- 4) Propender a rescatar los valores éticos, culturales y sociales que contribuyan al desarrollo humanístico de la comunidad universitaria y su entorno.

Capítulo II

DE LOS OBJETIVOS GENERALES

Art. 3. La Universidad Técnica del Norte tiene como objetivos generales:

Formar profesionales capacitados, críticos, creativos y con alta conciencia nacional, que aporten al desarrollo local, regional y del país en los diferentes campos de la ciencia, la tecnología y la cultura.

- 1) Fomentar la investigación científica que permita la generación del conocimiento científico y tecnológico con miras a solucionar los problemas y necesidades de la colectividad y aporte a la ciencia universal.
- 2) Fortalecer la vinculación de la Universidad con la sociedad a través de la extensión y la difusión cultural, que contribuya al mutuo desarrollo.

- 3) Defender y difundir activamente valores humanísticos universalmente aceptados como la libertad, la justicia, la ética, la igualdad y solidaridad.
- 4) Promover la educación superior en sus diferentes niveles para la formación de expertos que respondan a las demandas productivas y de servicio de la sociedad.
- 5) Aportar al desarrollo profesional y personal de los recursos humanos universitarios, mediante programas de bienestar y capacitación.
- 6) Desplegar una gestión técnica y humanística que favorezca una dirección eficiente en los campos académico, administrativo y financiero.
- 7) Desarrollar una educación de calidad que capacite de manera idónea a los nuevos profesionales.
- 8) Promover procesos de auto evaluación que permitan la retroalimentación constante de la misión, objetivos y funciones universitarias.
- 9) Impulsar convenios nacionales e internacionales que beneficien al desarrollo institucional.
- 10) Promover permanentemente la acreditación de todas y cada una de las carreras y programas.

Capítulo III

DE LOS PROCEDIMIENTOS

Art. 4. La Universidad Técnica del Norte cumplirá sus objetivos a través de los siguientes procedimientos:

- 1) La planificación científica y técnica como mecanismo que le posibilite la generación y ejecución de planes de desarrollo.

- 2) La creación, reformas y suspensión de carreras, especialidades y departamentos en función del diagnóstico institucional y de las demandas de la región y del país.
- 3) El otorgamiento y reconocimiento de grados académicos y títulos profesionales de conformidad con la Ley de Educación Superior, el Estatuto, reglamentos respectivos y los convenios legalmente aprobados.
- 4) La aplicación de la gestión y autogestión universitarias como mecanismos idóneos que contribuyan al desarrollo académico y administrativo-financiero de las diferentes unidades y departamentos.
- 5) La realización y ejecución de convenios con otras instituciones de educación superior nacionales o extranjeras y con entidades privadas o públicas.
- 6) La integración al Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitario (CONEA).

COMPETENCIAS, FACULTADES, ATRIBUCIONES Y ROL

Cuadro Nro. 5

COMPETENCIAS	Contribuir con al desarrollo educativo, científico, tecnológico, socioeconómico y cultural de la región norte del país a través de la generación y difusión del conocimiento.
FACULTADES	Garantizar una formación integral de sus profesionales con calidad y excelencia vinculados al Plan Nacional de Desarrollo para alcanzar el Buen Vivir.
ATRIBUCIONES	El desarrollo de la academia a través de la Docencia, Investigación Científica y tecnológica, Vinculación con la Colectividad y la Gestión

ROL	Mejorar la calidad de la gestión institucional, desarrollar líneas de investigación científica, ampliar la oferta académica con calidad y aporte al buen vivir local, zonal y nacional con procesos de vinculación con la colectividad.
------------	---

El siguiente cuadro con información porcentual de funciones y ámbitos permite observar los datos obtenidos en la UTN, de manera detallada:

Cuadro de información porcentual

Cuadro Nro.6

FUNCIÓN	SATISFACCIÓN %	ÁMBITO	SATISFACCIÓN %
GESTIÓN UNIVERSITARIA	83,85	1. Misión y plan	82,825
		2. Organización y dirección	84,488
		3. Presupuesto y recursos financieros	84,643
		4. Bienestar universitario	81,480
DOCENCIA	74,41	5. Docencia y formación de recursos humanos	74,419
INVESTIGACIÓN	79,35	6. Investigación científica y tecnológica	79,353
VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD	81,40	7. Interacción Social	84,133
		8. Impacto Institucional	78,388

Fuente: Comisión Institucional de Evaluación. (2010)

En la Función de Gestión Universitaria se evidencia la tendencia más favorable para el examen de calidad de la Institución (83,8500 %). En esta función se determinaron cuatro ámbitos en los que se distribuyen 9 características, 38 estándares y 72 indicadores de calidad.

La comunidad universitaria de la Universidad Técnica del Norte y los principales líderes del entorno zonal, confían en la labor académica, científica, educativa y cultural que realiza la Institución.

El desempeño institucional tiene significativos niveles de calidad.

Función Gestión Universitaria:

- Se evidencia que la Universidad trabaja con una adecuada visión de desarrollo estratégico y prospectivo.
- La gestión universitaria y la organización han crecido a ritmo acelerado permitiendo a la Universidad Técnica del Norte, pese a su juventud, haya logrado un desarrollo integral y armónico.

Función Vinculación con la Colectividad:

- Los planes, programas y proyectos de vinculación con la colectividad deben continuar profundizando una mayor relación con todos los sectores de la sociedad para mantener la significativa interacción social conseguida, lo que contribuirá a garantizar mejores niveles de impacto en la región.

Función Investigación:

- La investigación científica y tecnológica necesita mayor impulso a la ejecución de políticas, líneas de investigación de pre y posgrado, dotación de mayores recursos financieros, infraestructurales y la

incorporación de colectivos humanos con alta formación y espíritu científico.

Función Docencia:

- Las actividades relacionadas con el quehacer docente en la Universidad, deben propender a una mayor dinámica académica de superación, que contribuya a la formación de profesionales con perfiles que solucionen los problemas de la comunidad de la Zona 1.

2.10. HABILIDADES ADMINISTRATIVAS

Habilidad conceptual: Es la capacidad para percibir el panorama general, distinguir los elementos más significativos de una situación y comprender las relaciones entre ellos. Es la capacidad de pensar estratégicamente; es decir, de adoptar una perspectiva global y a largo plazo.

Habilidad humana. Es la capacidad de trabajar con individuos, esfuerzo cooperativo, trabajo en equipo, la creación de condiciones donde las personas se sientan protegidas y libres de expresar sus opiniones.

Las habilidades humanas se vuelven cada vez más decisivas, a medida que crecen, la globalización, la diversidad de la fuerza de trabajo, la incertidumbre y la competencia por reclutar personas con conocimientos y habilidades especiales. Hoy los ejecutivos necesitan preocuparse por las necesidades emocionales de sus subordinados y no sólo por las necesidades físicas relacionadas con las tareas del puesto.

Las habilidades humanas son cada día más importantes para los ejecutivos en todos los niveles, en especial para los que todos los días trabajan con

subordinados directamente. A menudo las empresas pierden empleados buenos por culpa de jefes que no muestran respeto ni consideración por ellos.

Habilidades técnicas. La habilidad técnica es la posesión del conocimiento y destreza en actividades que suponen la aplicación de métodos, procesos y procedimientos. Implica por lo tanto el diestro uso de instrumentos y técnicas específicas. Por ejemplo los contadores aplican técnicas específicas en sus labores.

Habilidad de diseño. Es la capacidad para resolver problemas en beneficio de la empresa. Para ser eficaces y particularmente en los niveles organizacionales superiores, los administradores deben ser capaces de hacer mucho más que advertir un problema; deben poseer la habilidad de un buen ingeniero de diseño para deducir la solución práctica de un problema, deben tener la valiosa habilidad de diseñar soluciones funcionales

2.11 ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

a) Misión

La misión es la concepción implícita del porqué de la organización, su razón de ser, presenta las cualidades y característica que explican la existencia de la institución ante los ojos de la sociedad en esencia constituye su finalidad expresada en sentido filosófico y paradigmático.

Por ello la misión se la puede conceptuar cómo:

La necesidad genérica que la organización pretende, satisfacer propósito y contribución a la sociedad desde el más alto nivel organizacional, de que funciones, bienes y servicios específicos va a producir con que tecnología y para que demandas sociales.

Definición del propósito, negocio, función o tarea básica de una organización.

Debe inspirar:

A los inversionistas

A los trabajadores

Al mercado

Debe contener:

Acciones singulares

Ámbito geográfico

Definición de Mercado

Relaciones con terceros

b) VISIÓN

La visión representa el ideal que la institución desea alcanzar para servir a sus destinatarios finales a través de la práctica social que oferta. Constituye una aspiración factible, un sueño realizable, difícil pero no imposible.

La visión es el deber ser, el futuro deseado pero factible a largo plazo, el futuro ideal que aspiran los usuarios de la institución.

Todos quienes están vinculados directa o indirectamente con la organización, deben conocer su visión, porque esto les permitirá saber hacia dónde va la institución y por consiguiente hacia donde está encaminado su trabajo y su compromiso. Luego de su construcción ésta debe ser difundida y compartida por todos.

“La visión es la más profunda expresión de lo que se quiere alcanzar, la declaración de un futuro deseado, un ideal que comprende un sentido de posibilidad más que de probabilidad, de potencial más que de límites.

UNA VISIÓN ES:

- Una descripción de un futuro deseado
- Un desafío: difícil, pero no imposible de lograr.
- Un deseo noble digno, basado en principios ideales y valores compartidos.

UNA VISIÓN SIRVE PARA:

- Guiar e inspirar acciones encaminadas al logro de paradigmas.
- Ayudar a ver claramente el rumbo de las cosas y los hechos.
- Contribuir a distinguir entre lo útil y lo inútil.
- Facilitar la consulta y la toma de decisiones acertadas.
- Proponer a la unidad de pensamiento institucional.
- Liberar y dar dirección a la energía creativa.

La visión y misión basadas en principios, ideales y valores

A continuación presentamos los elementos más importantes de la visión.

- Que y quienes somos
- Base filosófica
- Ámbitos o áreas
- Principios y valores
- Finalidad o propósitos futuros

Fuente: Alcides Aranda

Procedimientos para declarar la visión

Se recomienda utilizar los siguientes pasos para construir la visión:

- a) Organizar un taller con la participación de actores representativos de la organización. Luego de informar y definir el objetivo del taller se hará conocer a importancia, los elementos y procedimientos para construir la VISIÓN. A continuación se aplicará la Técnica de Afinidades o el método ZOPP (sistema de procedimientos e instrumentos para una planificación de proyectos orientado a objetivos) para la estructuración colectiva de la VISIÓN.
- b) Luego, revisar e incorporar en lo pertinente, los elementos de la Visión identificada en el diagnóstico y los criterios que sobre este tipo de VISIÓN se observe en otros centros educativos similares del país.
- c) Incorporar el resultado de los escenarios, en especial del escenario deseado.
- d) Realizar talleres participativos con los diversos sectores de la comunidad educativa, donde se someta a análisis la propuesta de Visión para incorporar sugerencias y proceder a su validación final.
- e) Solamente cuando no sea factible construirla participativamente, se preparará y aplicará un cuestionario a personas representativas del establecimiento y comunidad.

c. Valores corporativos

Los valores son principios conscientes considerados válidos porque evidenciamos que ya los tenemos o porque evidenciamos que requerimos de estos. Los valores son los puntales que le brindan a las organizaciones, su fortaleza, su poder y fortalecen la Visión. Cuando la organización decida enunciarlos o replantearlos, se debe trabajar con un mínimo de 5 y máximo de 7 Valores, una cantidad mayor no es recomendable, ya que pierden fuerza.

Nada de esto funcionará si la misión, la visión o los valores, no son compartidos. Los valores influyen de las normas éticas dentro de una organización, así como el comportamiento de gestión. Recordamos que al hablar de una organización, no solo nos referimos a las grandes corporaciones, una organización puede considerarse ser un puñado de personas que interactúan organizadamente para alcanzar una meta. Deben ser el resultado de un trabajo en equipo, aunque lamentablemente, este estado ideal en la vida real, no es tan frecuente.

Tampoco deberá ocurrir que luego de delineados, quedan como simples enunciados, impresos en hermosas placas de bronce que son lucidas en la Recepción de la empresa o en la Presidencia Ejecutiva, deben ser verdaderas cartas de navegación, que dirijan todos los esfuerzos hacia el norte deseado.

La Cultura Corporativa

La Cultura Corporativa o también denominada Cultura Organizacional, es el conjunto de valores, costumbres, hábitos y creencias existentes en una organización. La cultura se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización, y que las distingue unas de otras. Es la manera que cada organización tiene de hacer las cosas como resultante de la interrelación de seis factores de naturaleza muy diversa, entre los cuales se mezclan aquellos de naturaleza intangible y de difícil observación, con otros que se expresan de una manera más explícita en forma de documentos internos de la organización y en los comportamientos observables:

- Los valores y las creencias
- Las normas de comportamiento
- Las políticas escritas de la organización
- La motivación vertical

- Los sistemas y procesos formales e informales
- Las redes internas existentes en la organización

Yturralde continúa; "Identificamos culturas orientadas a los Poderes, a la Funciones, a las Tareas y a las Personas. Podemos afirmar que hay "culturas fuertes" y "culturas débiles"; así también "culturas actuales" y "culturas ideales" por las que tenemos que trabajar para ir las fortaleciendo. Este conjunto de factores no son necesariamente positivos, algunos de los componentes pueden ser negativos y requerirán de un plan de acción para reorientarla. Las culturas se pueden mantener muy puras desde su origen pero en la medida de que estas se prolongan en el tiempo, están propensas a la aculturación y transculturación. Tener una cultura corporativa identificada, permite a todos los miembros de la organización, fomentar y forjar una cultura dominante que incorpore valor a lo que cada uno de ellos hace".

d.) Políticas

Las políticas constituyen el elemento que da la direccionalidad y orientación al plan.

Son formuladas a partir de la misión y los objetivos estratégicos. "Las políticas son el conjunto de directrices que definen el énfasis con que deberán ejecutarse las acciones para asegurar la consecución de los objetivos del plan propuesto"

e.) Metas

Al plantearnos metas en una base rutinaria decidimos que objetivos queremos alcanzar y después vamos paso a paso logrando estas metas para poder llegar a lo que queremos en la vida, esforzándonos en lo que nos cuesta y sintiéndonos orgullosos de las metas que alcanzamos o rebasamos con facilidad. Al saber con precisión qué es lo que queremos en la vida

podemos identificar en que nos debemos de concentrar y que cosas son pura distracción.

Plantearse metas es una técnica común utilizada desde atletas de alto nivel, hasta empresarios exitosos. Nos da una visión a largo plazo y motivación a corto plazo. Así nos vamos a enfocar en adquirir nuevos conocimientos y a reorganizar nuestros recursos.

De acuerdo al nivel organizativo las metas se clasifican así:

Metas Oficiales o Misiones. Son las planteadas a nivel general, por la alta gerencia, o administración general y establecen los principios generales, que no definen en detalle los procesos un ejemplo es el de las de introducir un producto nuevo o incursionar en un mercado diferente.

Metas Operativas. Estas metas, plantean acciones más específicas que permiten desarrollar las estrategias, y sirven de orientación a las divisiones, departamentos y unidades operativas. En detalle sería desarrollar un tipo de producto concreto, la identificación del mercado o nicho de mercado a incursionar y las acciones para lograr esta meta.

Metas Específicas o Individuales. Estas metas plantean las tareas o trabajos individuales, que guían las acciones o conductas individuales, un ejemplo de estas metas con las descripciones de puestos de trabajo.

Alcanzables: Las metas del primer nivel deben ser alcanzables. Si las metas son muy grandes no vas a ver avance hacia cumplirla. Las metas diarias deben derivarse de las más a largo plazo.

Realistas: Cualquier pariente o sociedad puede ponerte que no sean las aptas para ti o no dependan de tus destrezas, entre tus metas puede ser

"correr para presidente" pero no "llegar a presidente" ya que esto depende de muchas otras circunstancias.

Ambiciosas: Así de importante como no hacerlas inalcanzables, tampoco hay que hacerlas muy fáciles, esto lo hacen quienes tienen miedo a fracasar o son haraganes.

De acuerdo a la dimensión temporal de las metas, se clasifican en:

Metas a Corto Plazo. Son las metas que se establecen para ser alcanzadas en un periodo contable o en un año, un ejemplo típico de esta meta es el aumento de las ventas del próximo año en un porcentaje x.

Metas a Largo Plazo. Son las metas que la empresa plantea para periodos superiores a un año o en varios periodos contables, un ejemplo típico de este es el posicionamiento de marca, restructuración de la planta física, entre otros.

Objetivos estratégicos

En un plan de desarrollo se deben formular objetivos estratégicos y objetivos específicos u operativos. Los objetivos estratégicos apuntan a la solución de los grandes problemas institucionales de mediano y largo plazo (de uno a cinco y más de cinco años) y los objetivos específicos, los problemas los problemas más concretos de corto y mediano plazo.

El objetivo es entonces un enunciado general de una situación determinada que la institución espera alcanzar en el marco de su finalidad y mediante el cumplimiento de sus funciones, exposición cualitativa, pero susceptible de ser cuantificada, de los fines que pretende alcanzar.

Característica de los objetivos.

- Los objetivos constituyen un desafío de la organización, por consiguiente requieren de un alto nivel de creatividad
- Los objetivos mantienen una idea general de la estrategia que hará posible su cumplimiento para que sean factibles de realizarse.
- Los objetivos son claramente establecidos, con el mínimo de ambigüedades, no solamente con el propósito de que sean entendidos por todos los sectores, si no que puedan transformarse en políticas, estrategias y metas concretas
- Los objetivos procuran ser cuantificables, a fin de facilitar su ejecución y evaluación.
- Los objetivos refieren los aspectos más relevantes del quehacer de la institución.
- Los objetivos guardan coherencia, armonía y correlación con la misión, políticas, estrategias y metas institucionales.

g.) Estrategias

Por muchos años los militares utilizaron la estrategia con la significación de un gran plan hecho a la luz de lo que se creía que un adversario haría o dejaría de hacer. Aunque esta clase de plan tiene usualmente un alcance competitivo, se ha empleado cada vez más como término que refleja amplios conceptos globales del funcionamiento de una empresa.

A menudo las estrategias denotan, por tanto, un programa general de acción y un conato de empeños y recursos para obtener objetivos amplios.

Anthony los define como el resultado de "...el proceso de decidir sobre objetivos de la organización, sobre los cambios de estos objetivos y políticas que deben gobernar la adquisición, uso y organización de estos recursos".

Y Chandler define una estrategia como "la determinación de los propósitos fundamentales a largo plazo y los objetivos de una empresa, y la adopción de los cursos de acción y distribución de los recursos necesarios para llevar adelante estos propósitos".

El propósito de las estrategias, entonces, es determinar y comunicar a través de un sistema de objetivos y políticas mayores, una descripción de lo que se desea que sea la empresa.

Las estrategias muestran la dirección y el empleo general de recursos y de esfuerzos. No tratan de delinear exactamente cómo debe cumplir la empresa sus objetivos, puesto que ésta es la tarea de un número enorme de programas de sustentación mayores y menores.

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA

3.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo se presenta la propuesta con la que la Universidad Técnica de Norte puede implementar un Plan Estratégico para el Fomento y desarrollo de la Gestión Artístico Cultural, acorde a los grandes retos que el desarrollo implica, hace referencia a los antecedentes legales e históricos de la universidad; incluye aspectos sobre la Universidad Técnica del Norte y su desarrollo; considera la proyección de la institución mediante el desarrollo de líneas estratégicas, objetivos estratégicos y acciones.

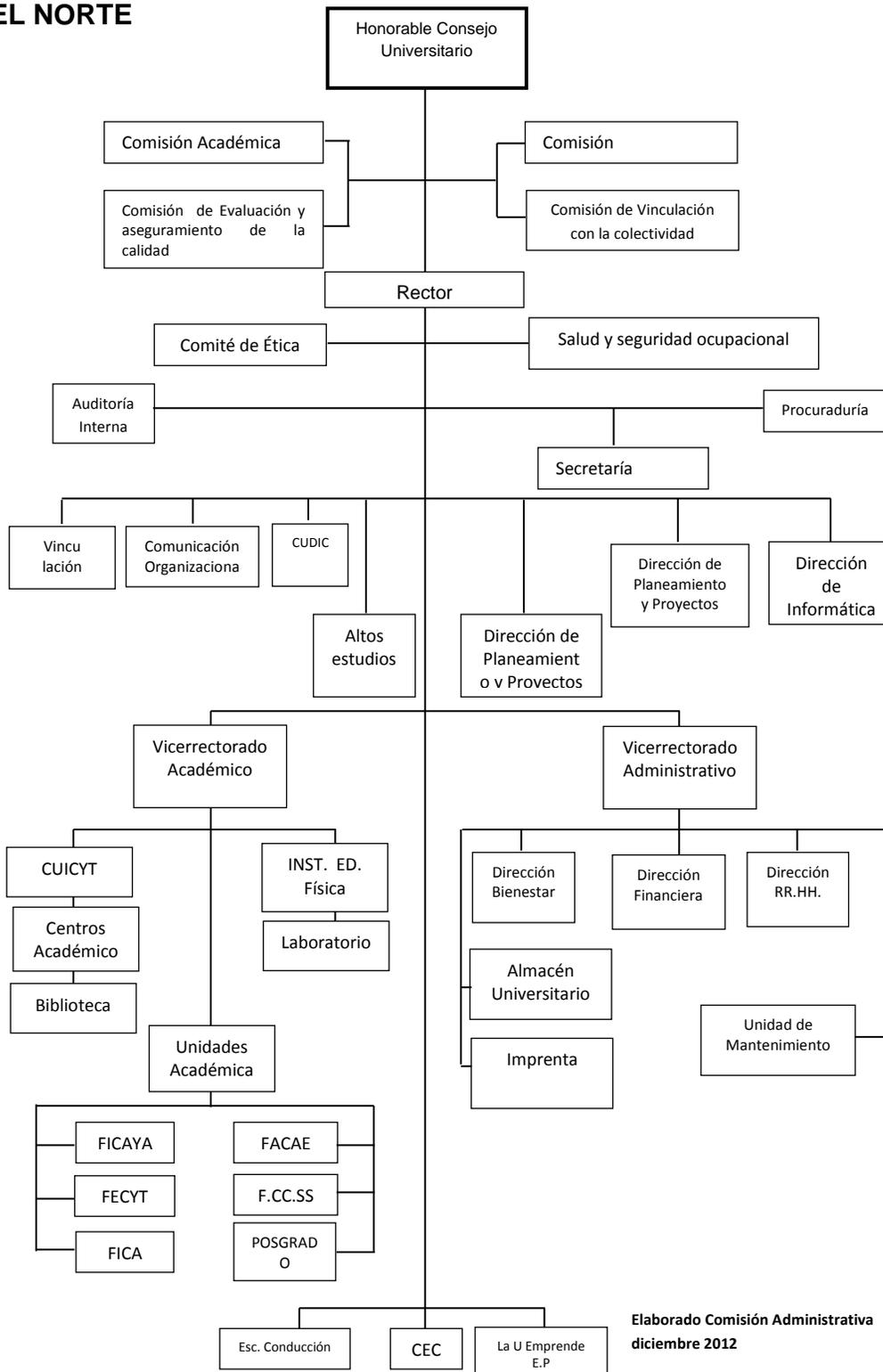
3.1.1 OBJETIVO GENERAL

Formular el Plan Estratégico para el Fomento y Desarrollo de la Gestión Artístico Cultural en la Universidad Técnica del Norte.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formular la misión, visión, propósitos, estrategias, valores y principios y políticas período 2013 - 2017 del CUDIC.
- Diseñar la Estructura Organizacional el CUDIC
- Identificar la Funciones del CUDIC
- Identificar y caracterizar los programas del CUDIC
- Diseñar Fichas de ingreso de estudiantes a elencos artísticos
- Diseñar Ficha de informes de presentaciones culturales
- Formular las normas de seguridad para el desarrollo de la actividad artístico cultural del CUDIC.
- Proyectos y presupuesto para el desarrollo de la actividad Artístico Cultural

Gráfico Nro.2.- ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



Elaborado Comisión Administrativa diciembre 2012

3.2 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

3.2.1 MISIÓN

El Centro Universitario de Difusión Cultural CUDIC es una dependencia encargada de formular e implementar las políticas culturales de la UTN en función de la Visión y Misión institucional. Forma y capacita estudiantes en diferentes áreas del arte y la literatura, comprometidos con la defensa y desarrollo de la cultura nacional y regional.

3.2.2 VISIÓN

En el año 2017, el CUDIC será un referente universitario de investigación, recuperación, difusión y desarrollo de las diferentes áreas de la cultura regional con estándares de excelencia nacional e internacional.

3.2.3 PROPÓSITOS Y ESTRATEGIAS

Objetivos de la Política Cultural 2013 – 2017

1. Fortalecer la creación artística cultural en la Universidad
2. Fortalecer y actualizar las normativas relacionadas con el arte y la cultura.
3. Contribuir a instalar los bienes y servicio artístico culturales en el escenario internacional.
4. Fortalecer el reconocimiento de los derechos de la cultura en la Universidad.
5. Promover la creación cultural vinculada a plataformas digitales a través de las nuevas tecnologías de la comunicación.

6. Promover el acceso y la participación de la comunidad en iniciativas artísticas culturales.
7. Generar acceso a una oferta artístico-cultural.
8. Promover la formación de hábitos de consumo artístico- culturales en la comunidad.
9. Potenciar y promover el rol de los agentes culturales en la creación y difusión de las artes y la cultura.
10. Promover el intercambio de contenidos culturales a través de vinculaciones internacionales.
11. Contribuir a que se valore y resguarde el patrimonio cultural material e inmaterial universitario.
12. Contribuir a fomentar el turismo cultural respetando la diversidad y la conservación del patrimonio cultural de la nación.

3.2.4 VALORES

HONESTIDAD

Puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otro sentido, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo.

El compromiso de los miembros de la Universidad Técnica del norte, es transparente consigo mismo y con sus semejantes.

RESPETO

El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundo diverso. Sin un respeto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse. Para practicarla es preciso tener clara

noción de los derechos de las personas. Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica; valor que la universidad lo practica diariamente al acoger y respetar a la diversidad de estudiantes que ingresan a la institución.

JUSTICIA

Es un valor que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece. La justicia es saber decidir a quién le pertenece algo por derecho. Es la voluntad constante de dar a cada uno lo que es suyo. Es aquel referente de rectitud que gobierna la conducta y nos exige a respetar los derechos de los demás.

RESPONSABILIDAD

Es una obligación, ya sea moral o incluso legal de cumplir con lo que se ha comprometido. Ser responsable es asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones. También es tratar de que todos nuestros actos sean realizados de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos; lo que ha hecho que nuestra institución esté acreditada y sea un referente en la región norte del Ecuador.

LABORIOSIDAD

Es el esfuerzo humano para conseguir algo de manera autónoma o con la ayuda de los demás con gran poder de transformación.

CREATIVIDAD

La creatividad es una forma talentosa de solucionar problemas institucionales y del entorno, mediante intuiciones, combinación de ideas diferentes o conocimientos variados; aportes que resultan tanto de la singularidad de los miembros, cuanto de las circunstancias universitarias.

PERSEVERANCIA

Es la fuerza interior que permite llevar a buen término las actividades que se emprende, realizadas con alta motivación y profundo sentido de compromiso; esto ha permitido que la institución se plantee metas muy ambiciosas como la acreditación internacional, proceso que se encuentra en pleno desarrollo.

PAZ

Es el fruto de la sana convivencia; para hacerla posible es necesario un ordenamiento social justo, en el que todos tengan las mismas oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente, evidenciándose en el trajinar diario de la institución en donde se respira un ambiente de paz y tranquilidad.

TOLERANCIA

Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias. Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás y por ende permite la convivencia de toda la comunidad universitaria.

LIBERTAD

Es la capacidad que posee el ser humano de poder obrar según su propia voluntad, a lo largo de su vida; es la posibilidad que tienen los actores para decidir por sí mismos, y para actuar en las diferentes situaciones que se presentan en la vida universitaria.

LEALTAD

Tiene que ver con el sentimiento de apego, fidelidad y respeto que inspira a los miembros universitarios para llevar adelante acciones o ideas con las que la universidad se identifica.

SOLIDARIDAD

La solidaridad se define como la colaboración mutua en la personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se viven experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir. Es tan grande el poder de la solidaridad, que cuando la ponemos en práctica nos hacemos inmensamente fuertes y logramos asumir sin temor algunos de los más grandes desafíos, al tiempo que resistimos con firmeza los asaltos de la adversidad. Se manifiesta cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común.

3.2.5 VALORES CORPORATIVOS

RESPONSABILIDAD: El CUDIC procurará el cumplimiento de los compromisos adquiridos con sus clientes.

ACTITUD DE SERVICIO: Los funcionarios del CUDIC garantizarán un trato humano, cálido con actitud permanente de amabilidad y entrega

SOLIDARIDAD: El CUDIC actuará como elemento partícipe en las situaciones de necesidad y carencia dentro de un marco de humanismo y justicia.

VERDAD: El CUDIC deberá mantener una actitud de autenticidad y honestidad, lo que dará seguridad y confianza de quienes acudan a solicitar los servicios de la institución.

PRUDENCIA: El talento humano del CUDIC deberá mantener un comportamiento ético, de respeto y reflexión frente a las realidades de las personas e instituciones.

SENTIDO DE PERTENENCIA: El ideario del CUDIC se manifiesta por la entrega y lealtad de sus integrantes hacia la institución.

3.2.6 POLÍTICA CULTURAL 2013-2017

- La protección de los derechos de autor, de imagen y protección laboral que corresponde a los creadores, artistas e intérpretes.
- La participación real de la ciudadanía en la toma de decisiones, con mecanismos amplios de consulta.
- La educación integral y armónica que respete los principios constitucionales y fomente la apreciación del arte y la cultura como motor de un espíritu crítico y reflexivo.
- El respeto por una universidad facilitadora de las oportunidades de acceso a la cultura y subsidiario con la actividad creativa, considerada ésta como un aporte sustantivo para el desarrollo del país.
- La promoción del intercambio cultural en un mundo globalizado y la internalización de la cultura ecuatoriana.

3.2.7 OBJETIVOS DEL CUDIC:

- Investigar los bienes, valores y manifestaciones culturales de los pueblos de la zona 1 y del país.
- Diseñar las políticas culturales de la UTN en acuerdo con su visión/ misión y en relación con las demás políticas universitarias.
- Coordinar políticas, estrategias, programas, proyectos y actividades con otras universidades, así como con instituciones y organizaciones culturales de nuestra región, del país y de fuera de él, en estrecha coordinación con las instancias universitarias correspondientes.
- Fomentar en el sector estudiantil, docente, de empleados y trabajadores de la UTN el consumo y práctica de los bienes, valores y manifestaciones

culturales, especialmente los relacionados con el arte y la literatura populares de la zona.

- Propiciar la creación de grupos de expresión artística y mantener y fortalecer los otros, así como de nuevos gestores culturales en todas las carreras y facultades de la Universidad.
- Difundir la producción cultural de los talentos humanos de la UTN en todas las áreas y manifestaciones, tanto dentro como fuera de la universidad, la región, el país y a nivel internacional.
- Asesorar a otras instituciones y organizaciones culturales del país en materia de políticas culturales, diseño e implementación de proyectos y programas relativos a la investigación, producción y difusión cultural.
- Socializar a todo nivel los bienes, valores y manifestaciones pluriculturales de los diferentes pueblos del país, especialmente de su zona 1, así como de los pueblos de nuestro continente.
- Fortalecer en todas sus acciones la identidad cultural de nuestros pueblos y oponerse a toda forma de Coloniaje Cultural.
- Representar a la UTN en actos culturales a nivel nacional e internacional.

3.2.8 ANÁLISIS FODA

FORTALEZAS (Aumentar)

- Crecimiento del Prestigio Institucional.
- Acceso a la tecnología moderna.
- Se dispone de una red propia intranet para el fortalecimiento de la gestión administrativa.
- Acreditación Universitaria.
- Instalaciones adecuadas para cubrir la oferta educativa.
- Espacios culturales.

ANALISIS EXTERNO

OPORTUNIDADES (Aprovechar)

- Diversificación en alianzas estratégicas con universidades extranjeras.
- Implementación de sistemas de salud y seguridad ocupacional.
- Nueva reglamentación de la educación superior.
- Apoyo de las entidades públicas en la solicitud de estudiantes para las prácticas.
- Apoyo del gobierno con oportunidad en la transferencia económica.
- Valor agregado sobre cultura, a la profesión de los estudiantes.
- Desarrollo de habilidades y destrezas por parte de los estudiantes.
- Aportar con capacitación artística y cultural a la comunidad y fortalecer el desarrollo económico y social.

DEBILIDADES (Disminuir)

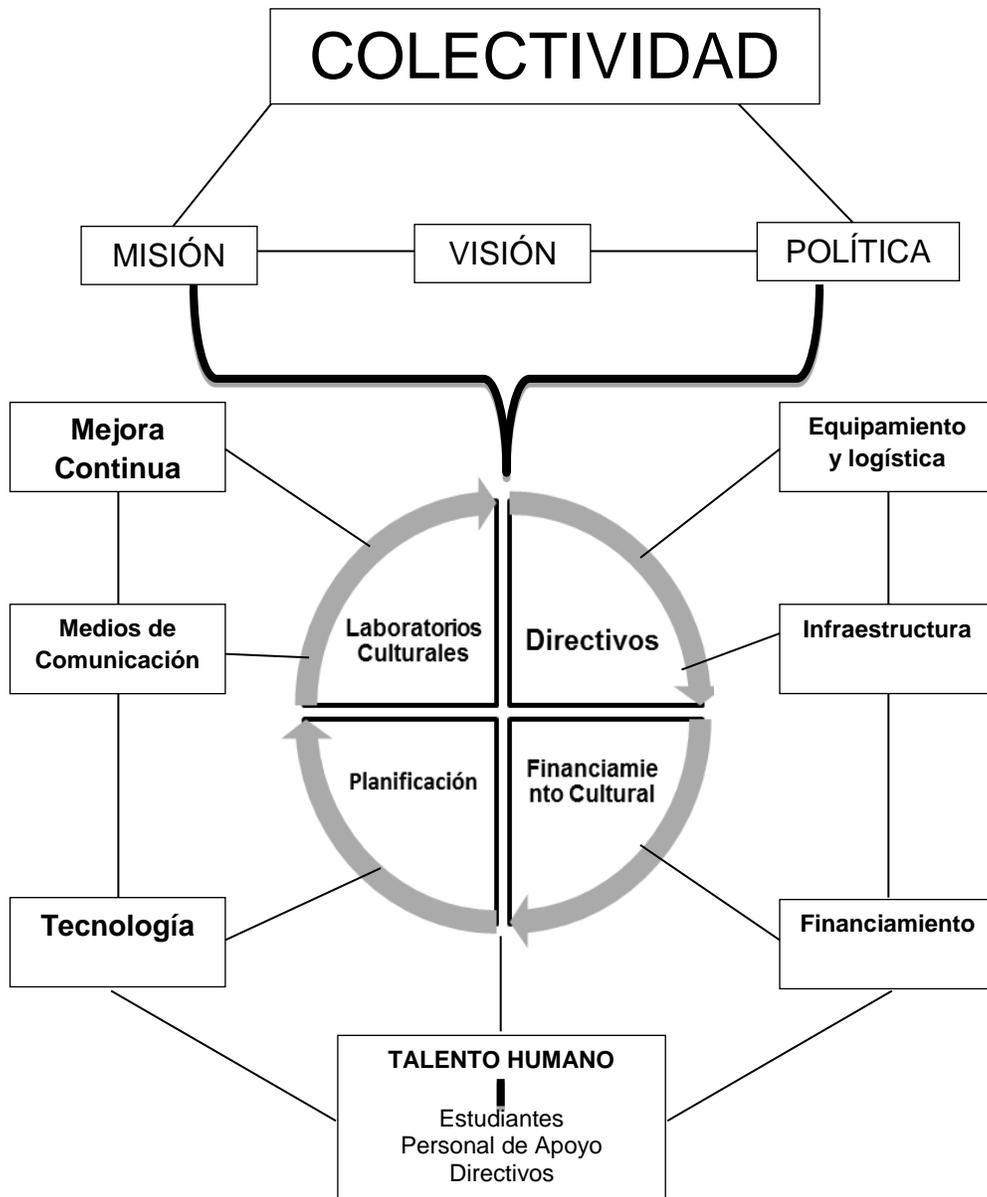
- No existe materia optativa de cultura
- Insuficiencia de equipamiento en los laboratorios culturales.
- El porcentaje de deserción de los alumnos es importante.
- Las instalaciones no cuentan con accesos para personas con capacidades especiales.
- Carencia de extintores, alarmas de advertencia, señaléticas y normas de seguridad.

AMENAZAS. (Neutralizar)

- Inestabilidad económica del país.
- Alta dependencia del gobierno central para el financiamiento.
- Falta de transporte para el departamento de cultura.
- Falta de infraestructura física para el desarrollo de las artes culturales dentro de la universidad.
- Falta del presupuesto acorde a las necesidades culturales.

3.3 INTERPRETACIÓN DEL SERVICIO

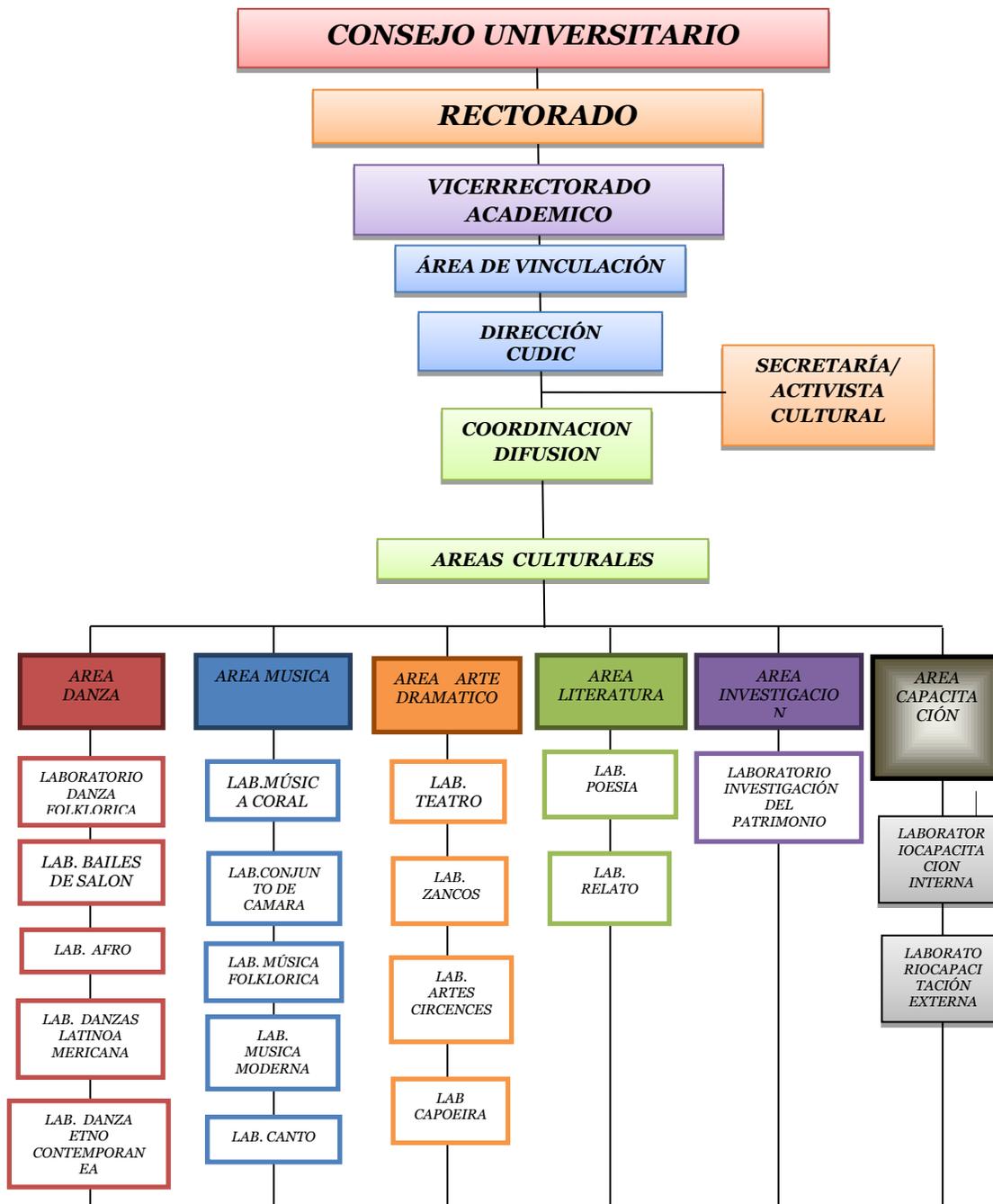
Gráfico 3



Elaborado por: La autora

3.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE CUDIC

Gráfico Nro.4



Elaborado por: La autora

3.5.1 CENTRO UNIVERSITARIO DE DIFUSIÓN CULTURAL CUDIC

El CUDIC es una instancia académica perteneciente al área de Vinculación, dependiente del Vicerrectorado Académico. Desarrolla sus actividades dentro y fuera de la universidad, según la Misión y Visión de la UTN, en procura de fortalecer la identidad intercultural de los pueblos de la región y el país mediante la investigación, rescate, capacitación, producción y difusión de obras, programas y proyectos pluri e interculturales como eje transversal de la acción universitaria y de la formación integral de los estudiantes de la UTN, con sólidas relaciones interinstitucionales con otras universidades, instituciones y organizaciones afines del país y de fuera de él.

3.5.2 RELACIÓN DE DEPENDENCIA:

La organización y funcionamiento del CUDIC, corresponde al Vicerrectorado Académico de acuerdo con el Art 74 del Estatuto Orgánico.

3.5.3 RELACION FUNCIONAL:

Externa:

- Ministerio de Cultura
- Ministerio Coordinador Patrimonio,
- Casa de la Cultura Ecuatoriana a nivel nacional.
- Fondo Nacional de Cultura FONCULTURA.
- Fundación “Teatro Sucre”,
- Centro Cultural “Mama Cuchara”,
- Ballet Nacional
- Ballet Ecuatoriano de Cámara,
- Compañía Nacional de Danza.

- Casa de la Música.
- Orquesta Sinfónica Nacional,
- Orquesta Metropolitana de Quito,
- Oficinas culturales de Embajadas de varios países
- Universidades de dentro y fuera del país
- Organizaciones, instituciones y agrupaciones culturales, públicas y privadas, nacionales e internacionales.
- Medios de comunicación local, nacional e internacional
- Gobiernos Autónomos Descentralizados del país, especialmente Zona 1

Interna:

- Rector,
- Vicerrector Académico
- Vicerrector Administrativo
- Decanos y subdecanos de todas las Facultades,
- Departamento de Vinculación,
- Director del Centro de Altos Estudios,
- Director de Planificación de la UTN
- Gremios de estudiantes, docentes, empleados y trabajadores.
- Institutos Superiores de Investigación y Posgrado,
- Departamento de Bienestar Universitario
- Departamento Financiero.
- Departamento Gestión de Recursos Humanos
- Otros Directores departamentales de la UTN
- Procuraduría
- Editorial Universitaria.
- UTV,
- Radio Universitaria

3.6 ESTRUCTURA FUNCIONAL:

El CUDIC, estará estructurado con los siguientes organismos y autoridades:

- a) Dirección Intercultural del CUDIC
- b) Coordinación de Difusión Intercultural
- c) Secretaría de Gestión de Apoyo técnico/administrativo.
- d) Instructores de los laboratorios de Expresión Artístico-literaria.

3.6.1 RESPONSABILIDAD GENERAL

Investigar, Recuperar, Producir, Capacitar y Difundir los diferentes bienes, valores y manifestaciones de las diversas culturas de nuestros pueblos en todos los estamentos de la UTN, como eje transversal de todas las áreas académicas y técnicas y administrativas de la misma y en la comunidad con fines de afirmación de nuestra identidad y soberanía intercultural.

3.7 DIRECTOR DEL CUDIC

Forma parte del Consejo Universitario, a este nivel le compete la toma de decisiones, impartir las instrucciones para que ellas se cumpla, coordinar en forma general las actividades culturales y supervigilar el eficiente cumplimiento de las mismas.

3.7.1 REQUISITOS MINIMOS DE SELECCIÓN

Para ser Director del CUDIC se requiere:

- a) Tener Título y/o estudios Universitarios en áreas relativas a la cultura: Sociología cultural, Antropología, Gerencia o Gestión Cultural, Etc.
- b) Tener al menos 5 años de experiencia en actividades culturales en instituciones nacionales o extranjeras.

- c) Haber realizado investigaciones y gestiones relevantes en el ámbito de la cultura universitaria.
- d) Tener obras publicadas en cualquiera de los ámbitos de la cultura
- e) Tener un notorio reconocimiento cultural de parte de la sociedad.
- f) Experiencia en el manejo de recursos humanos vinculados con el quehacer cultural.
- g) Versatilidad para el trabajo interdisciplinario con otras áreas de la universidad.

3.7.2 FUNCIONES DEL DIRECTOR DEL CUDIC

Son sus funciones:

- a) Diseñar la propuesta de Política Cultural de la universidad para la aprobación de las instancias superiores pertinentes.
- b) Trazar estrategias pertinentes para mejorar cuantitativa y cualitativamente la oferta cultural de la Universidad.
- c) Elaborar el Plan de Desarrollo Estratégico Cultural y de los de los Planes Operativos Anuales correspondientes para someterlos a la aprobación de las autoridades pertinentes.
- d) Monitorear la ejecución y calidad de los planes de trabajo de las dependencias a su cargo, en concordancia con el PEDI y el POA culturales.
- e) Coordinar permanentemente con Instituciones culturales nacionales y extranjeras afines.
- f) Impulsar intercambios de publicaciones nacionales e internacionales de carácter cultural.
- g) Proponer a los vicerrectores Académico y Administrativo la nominación de recursos humanos especializados de acuerdo a las

necesidades de implementación del PEDI y el POA y del marco legal y estatutario vigente.

- h) Tramitar permisos, vacaciones y otros trámites de los integrantes del CUDIC ante las instancias pertinentes y delegarlos a eventos culturales previa autorización del Rector de la Universidad.
- i) Propiciar y dirigir investigaciones culturales de interés universitario o regional.
- j) Velar por que todas las actividades de Investigación, recuperación, capacitación, producción y difusión de los diferentes laboratorios artísticos de la UTN respondan fielmente a la Visión-Misión universitarias y sean pertinentes al Plan Regional de Desarrollo y del Buen Vivir.
- k) Asesorar en aspectos culturales a las autoridades universitarias cuando éstas lo requieran.
- l) Solicitar a las autoridades correspondientes la realización de convenios y contratos de servicios culturales según los requerimientos del POA y de las necesidades de la Universidad.
- m) Generar documentos, libros, revistas y otros productos culturales que requiera la UTN y otros de interés institucional, regional y nacional.
- n) Asesorar y capacitar a gestores culturales de la UTN y a gestores de otras instituciones aliadas de la región y del país.
- o) Inquirir, mantener y desarrollar relaciones culturales con otras universidades de dentro y fuera del país.
- p) Propiciar la capacitación profesional de los recursos humanos del CUDIC.
- q) Mantener reuniones periódicas de carácter informativo, de planificación y de evaluación con los miembros del CUDIC y con las autoridades de la Universidad.
- r) Monitorear las actividades del Coordinador de Difusión Intercultural y de los Instructores de los Laboratorios Culturales.

- s) Generar estrategias para incorporar a los estudiantes de la UTN a los distintos elencos culturales.
- t) Asesorar en la elaboración y distribución de material de difusión cultural de la universidad.
- u) Otras que le encarguen las autoridades de la UTN.

3.8 COORDINADOR DE DIFUSION CULTURAL

Corresponde prestar la asistencia operativa a nivel directivo, en cuestión de coordinación, planeación, programación y proyección de actividades culturales universitarias

3.8.1 REQUISITOS MÍNIMOS DE SELECCIÓN

- a) Para ser Coordinador de Difusión Intercultural se requiere:
- b) Poseer título académico de tercer nivel o tener estudios universitarios con el área de la Gestión Cultural.
- c) Tener al menos tres años de experiencia en actividades culturales o afines.
- d) Haber realizado al menos alguna investigación y/o gestiones relevantes en el ámbito de la cultura universitaria.

3.8.2 FUNCIONES DEL COORDINADOR CULTURAL

- a) Coordinar todas las actividades relativas de los laboratorios y elencos interculturales de la UTN, esta coordinación implica el resolver de manera directa todo el detalle relacionado con estas actividades, previo la realización de las mismas.

- b) Cumplir y hacer cumplir a los Instructores de los diferentes Laboratorios Culturales de la UTN, las normas legales, reglamentarias y demás disposiciones impartidas por las Autoridades competentes, relativas a su función.
- c) Investigar permanentemente asuntos relacionados a la gestión y coordinación intercultural y sistematizarlas de modo verificable.
- d) Participar en la selección de diferentes eventos de Investigación, Capacitación, Recuperación, Producción y Difusión de los laboratorios culturales de la UTN.
- e) Monitorear el proceso de montaje y presentación de las obras artísticas de los laboratorios y grupos de expresión artística, así como otras actividades concernientes a sus objetivos.
- f) Apoyar al Director del CUDIC en la proyección cultural de la Universidad, mediante acciones implementadas por los diferentes elencos de Expresión Artística.
- g) Participar en la elaboración del PEDI y el POA.
- h) Acompañar a los Grupos de Expresión Artística a sus presentaciones cuando sea necesario e informar al Director de los resultados de su gestión cultural.
- i) Emitir informes al Director del CUDIC sobre el cumplimiento del Plan Anual de Actividades de los Grupos artísticos.
- j) Verificar e informar periódicamente al Director, acerca de la existencia estado y mantenimiento de los bienes, enseres y demás implementos de cada uno de los laboratorios y elencos culturales de la Universidad.
- k) Sugerir al Director del CUDIC la realización de cursos, encuentros, talleres, pasantías e intercambios culturales.
- l) Participar en la elaboración de proyectos culturales que implemente la Universidad y particularmente el CUDIC y darlos seguimiento a los del área de su incumbencia.

- m) Garantizar la logística dentro y fuera de la Universidad para el desplazamiento y presentación de los distintos elencos artísticos de la UTN.
- n) Coordinar la atención para los diferentes grupos y delegaciones culturales de la UTN cuando deban desplazarse fuera de la misma.
- o) Reclutar el Talento Humano de los distintos estamentos Universitarios para que integren los elencos artísticos de la UTN.
- p) Representar al CUDIC en eventos culturales por delegación de su Director.
- q) Otros que determinen las autoridades.

3.9 SECRETARÍA DE GESTIÓN DE APOYO TÉCNICO/ADMINISTRATIVO.

Apoyo a dirección, coordinación y elencos culturales, como el buen desenvolvimiento y manejo de herramientas tecnológicas, para el desarrollo de la actividad cultural y atención al cliente

3.9.1 REQUISITOS MINIMOS DE SELECCIÓN

Para ser secretaria cultural se requiere:

- a) Poseer estudios de tercer nivel en áreas relativas
- b) Tener al menos dos años de experiencia en actividades culturales.
- c) Tener reconocimiento público por su actividad cultural.

3.9.2 FUNCIONES SECRETARIA CULTURAL

- a) Recibir, contestar y remitir la correspondencia dirigida al CUDIC, previa revisión del Director.
- b) Mantener el registro actualizado de las todas actividades realizadas por el CUDIC y sus diferentes elencos artísticos.

- c) Manejar el cronograma de las actividades del CUDIC y un recordatorio al día.
- d) Realizar y hacer el seguimiento de todos los trámites documentales y de gestión de pago y otros relacionados con la ejecución del POA.
- e) Transcribir la documentación elaborada por el CUDIC de acuerdo a instrucciones del Director.
- f) Mantener estrecha y fraternal coordinación con todos los miembros del CUDIC y de los elencos artísticos que participen en sus programaciones.
- g) Entregar oportunamente las notificaciones escritas de los eventos a los directores de los diferentes elencos artísticos, donde se requiera su presentación.
- h) Entregar guías de movilización a los Directores de los grupos artísticos, previa su movilización.
- i) Tramitar la documentación de comisión de servicios del CUDIC.
- j) Apoyar en la logística de todos los eventos interculturales organizados por el CUDIC.
- k) Tramitar la consecución de los materiales de oficina previa disposición del Coordinador de Difusión.
- l) Transcribir los convenios interinstitucionales previos que sean necesarios para la presentación de los elencos artísticos de la UTN.
- m) Participar artísticamente en las revistas culturales que presenta el CUDIC a nivel interno y externo de nuestra universidad.
- n) Transcribir las investigaciones realizadas por el CUDIC, previa autorización del Director-
- o) Proveer mensualmente a cada grupo artístico de útiles de aseo y otros materiales indispensables para su trabajo.
- p) Entregar la información necesaria a los estudiantes maestros, gestores culturales dentro y fuera de la universidad.

- q) Colaborar en talleres o capacitaciones que el director del CUDIC realice.
- r) Atender al público que demande los servicios culturales del CUDIC.
- s) Otras que le determinen el Director.

3.10 INSTRUCTORES DE LOS LABORATORIOS CULTURALES DE EXPRESIÓN ARTÍSTICA

De nivel operativo académico, encargados de la enseñanza y buen desenvolvimiento de cada uno de los laboratorios culturales, con relación muy estrecha entre la dirección, coordinación y secretaría.

3.10.1 REQUISITOS MINIMOS DE SELECCIÓN

Para ser Instructor se requiere:

- a) Tener título relativo al área de su especialidad o estudios de especialización en esa área.
- b) Poseer por lo menos tres años de experiencia en actividades culturales afines al área de su incumbencia.
- c) Haber realizado investigaciones o creado obras artísticas en el Área cultural de su especialidad.
- d) Tener reconocimiento cultural positivo por parte de la sociedad.
- e) Estar dispuesto a laborar en horarios no convencionales.
- f) Tener capacidad de comunicación y relacionamiento con grupos humanos interculturales de dentro y fuera de la universidad.

3.10.2 FUNCIONES DE LOS INSTRUCTORES

- a) Investigar las manifestaciones pluriculturales de la Zona 1, relativas a su área y sistematizarlas en documentos verificables.

- b) Recuperar, rescatar y/o recopilar manifestaciones culturales de la Zona 1 y del país, relevantes para el área de su incumbencia.
- c) Producir obras artísticas en la perspectiva de la Visión y Misión de la Universidad y de los requerimientos de la zona, o por recomendación del Director.
- d) Organizar, capacitar y dar sostenibilidad técnico cultural a los nuevos grupos que se formen en el ámbito de su competencia dentro de la UTN.
- e) Responsabilizarse de los bienes y enseres entregados al o los grupos a su cargo, mediante la firma de un Acta de entrega recepción.
- f) Construir buenas relaciones permanentes entre los integrantes de los grupos bajo su dirección y demás miembros del CUDIC, así como con los otros elencos artísticos.
- g) Garantizar la calidad de cada espectáculo en los que él o los grupos a su cargo participen dentro y fuera de la institución.
- h) Hacer seguimiento de las solicitudes de transporte realizadas por secretaría a fin de asegurar que estén a disposición del elenco a la hora prevista, así como otros detalles logísticos y técnicos que garanticen su excelente presentación.
- i) Responder por su actuación y conducta pública, así como las de los integrantes de los grupos a su cargo antes, durante y después de cada presentación.
- j) Comunicar al Coordinador de Difusión Cultural del CUDIC las novedades de los miembros de sus grupos, así como los requerimientos básicos para su trabajo.
- k) Corresponsabilizarse de la organización y desarrollo de todos los eventos artísticos de su área.
- l) Coordinar con los otros instructores de los laboratorios culturales sobre las presentaciones artísticas organizadas por el CUDIC dentro y fuera de la Universidad.

- m) Proponer a los Directivos del CUDIC el montaje de nuevas obras artísticas en función de la Visión y Misión Institucionales.
- n) Velar por el cumplimiento de los derechos e intereses culturales y académicos a favor de los integrantes sus grupos.
- o) Participar de manera activa en todos los eventos culturales organizados por la UTN-CUDIC, aun cuando no sean del área de su incumbencia.

3.11 INTEGRANTES DE LOS GRUPOS ARTÍSTICOS

Todos quienes deseen participara en los elencos artísticos sean estos estudiantes o no.

3.11.1 REQUISITOS MÍNIMOS DE SELECCIÓN

Para ser integrante de los grupos artísticos de la UTN se requiere:

- a) Ser estudiante matriculado en UTN.
- b) Tener calificación promedio muy buena en las materias de su carrera.
- c) No tener sanciones ni amonestaciones relacionadas con un comportamiento reñido con el prestigio de nuestra universidad.
- d) Ser empleado, trabajador o pertenecer a otro estamento universitario.
- e) En casos excepcionales podrán ser integrantes también estudiantes de otros establecimientos educativos, gestores o activistas culturales ajenos a la Universidad.
- f) Aceptar explícitamente el reglamento del CUDIC en todas las partes correspondientes.
- g) Estar dispuesto a realizar sus actividades culturales en horarios no convencionales.

3.11.2 FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES:

- a) Asistir puntualmente a los ensayos en forma organizada y con los implementos que los Instructores lo soliciten.
- b) Participar activamente, bajo la coordinación de sus respectivos Instructores, en la investigación, recuperación, producción, capacitación y difusión culturales a nivel regional y nacional.
- c) Asistir en forma obligatoria a las presentaciones en los que su elenco tenga compromiso institucional.
- d) Responsabilizarse de la conservación, mantenimiento y uso de los implementos culturales que estén bajo su custodia.
- e) Garantizar el éxito de todas las presentaciones a fin de salvaguardar y elevar.
- f) el prestigio cultural de la UTN, la provincia y el país.
- g) Las demás que le asigne su Instructor o los directivos del CUDIC.

3.12 COMO PLANIFICAR SEGÚN LOS 5 PROGRAMAS

Para cada uno de estos programas, los laboratorios definen proyectos y de los proyectos surgen acciones puntuales que responden a las necesidades de pertinencia interna y externa de nuestra universidad.

Estos laboratorios, para su funcionamiento comienzan operando en talleres de cada uno de estos programas, aunque no simultáneos y de los talleres recién se desprenden grupos de expresión artística teniendo un sentido cultural trascendente, con metas que tienen que ver con los grandes objetivos universitarios, metas que se miden mediante indicadores culturales rigurosos y mediante la aplicación de metodologías culturales apropiadas para cada caso.

PROGRAMAS

Grafico Nro.5



3.12.1 INVESTIGACIÓN

Cada uno de los elencos-laboratorios culturales de la Universidad, arranca su trabajo con investigaciones empíricas, bibliográficas y de observación acerca de las manifestaciones regionales de la Danza, la Música, el Teatro, la -Literatura escrita y oral. Sus ritmos, autores, melodías, partituras, obras escritas, coreografías, contextos culturales, sociales y ambientales, Etc. También se recibe capacitación de otras instituciones o especialistas nacionales e internacionales en diferentes áreas culturales, A lo largo de todo el año.

3.12.2 RESCATE O RECUPERACIÓN

Como resultado de la investigación, rescatamos los bienes, valores y manifestaciones en cada una de las áreas que consideramos son importantes de acuerdo a las políticas culturales de la Universidad con el fin de que no sigan erosionándose o se pierdan definitivamente, pues constituyen parte de nuestro Patrimonio e Identidad.

3.12.3 CAPACITACIÓN

Con los resultados de las investigaciones, los instructores de cada grupo inician un proceso de capacitación para el montaje de las nuevas obras coreográficas, teatrales o musicales. El CUDIC también realiza capacitaciones permanentes en técnicas artísticas según cada una de las áreas: Expresión corporal, vocalización, escenografía, maquillaje, manejo de zancos, aprendizaje y perfeccionamiento de instrumentos, gestión cultural, historia del arte y la literatura, planificación cultural, Etc.,

Estas capacitaciones están dirigidas en primer lugar a los estudiantes universitarios que forman parte de nuestros laboratorios culturales, en segundo lugar a grupos y clubes culturales que se forman en las diferentes facultades o en otros estamentos de la universidad. En tercer lugar a organizaciones e instituciones públicas y privadas de fuera de la universidad.

3.12.4 PRODUCCIÓN

Una vez que se investiga, se rescata y se capacita, cada elenco artístico procede al montaje, según su área, de nuevas obras, previa la aprobación del DIRECTOR del CUDIC, quien monitorea el proceso de montaje.

3.12.5 DIFUSIÓN

Una vez que las obras están montadas, son presentadas a los diferentes públicos con la autorización del señor Rector, previa la solicitud de las instituciones. La CORDINADORA implementa todos los pasos logísticos que garanticen una presentación óptima de nuestros grupos en diferentes lugares dentro y fuera de la región y del país.

Especial énfasis se pone en la presentación de REVISTAS INTERCULTURALES DIDÁCTICAS en todas y cada una de las facultades, a veces de las carreras para contribuir a la formación integral de nuestros estudiantes.

Para la Difusión (vinculación cultural) la coordinación del CUDIC sigue procedimientos preestablecidos como: solicitud al Señor Rector para su aprobación, revisión y confirmación por parte del Director del CUDIC aplicando las políticas culturales, consecución del transporte, notificación a los instructores mediante memorando, contacto con los beneficiarios para definir detalles técnicos y logísticos, Etc.

3.13 INFRAESTRUCTURA FISICA CULTURAL CON QUE CUENTA LA UTN Y SU OPTIMIZACIÓN

Cuadro Nro. 7

EDIFICIOS	INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA	LABORATORIOS, AUDITORIOS, TALLERES Y OTROS
Administración Central	Cancha Sintética de Fulbito	Auditorio Agustín Cueva
Facultad de Educación	Cancha de Césped para Fulbito	Sala José Martí Salón Auditorio

Ciencia y Tecnología		Fecyt
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas	Canchas de Vóley	Auditorio Antonio Posso Salón Auditorio Fcae
Facultad de Ciencias de la Salud	Canchas de Básquet	Áreas de Laboratorios (Procesador de Lácteos, Geomática, Ingeniería Mecánica) Salón Auditorio Fcc.ss
Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas	Cancha de Tenis	Aulas con Recursos de Multimedia (Fecyt, Fcae, Fccss, Fica, Ficaya) Salón Auditorio Fica
Facultad de Ingeniería en Ciencias Agropecuarias y Ambientales	Estadio de Fútbol Reglamentario	Salas de Uso Múltiple (Fecyt, Fcae, Fccss, Fica, Ficaya). Salón Auditorio Fica

Fuente: Dirección de Construcciones (Junio 2012)

3.16 PROYECTOS CULTURALES

3.17 NORMAS DE SEGURIDAD

A continuación se mencionan una serie de precauciones que deben ser tomadas en cuenta durante las actividades que se realizan en la bodega:

- Se debe prohibir el paso a personal no autorizado.



- No fumar dentro de las instalaciones de bodega donde se encuentren equipos o vestuario.



- No comer ni beber dentro de la bodega, en especial los líquidos



- Utilizar los equipos de protección individual (casco, botas, faja)



- Los desechos no deben quemarse excepto donde sea permitido por la ley.



- Las oficinas deben mantenerse ordenadas, cada mueble, equipo u objetos propios de ella en su lugar.



- Se deben colocar rótulos sobre normas de seguridad y evitar colocar delante de ellos objetos que impidan su visualización.



- Los símbolos de precaución deben ubicarse en todas las zonas restringidas.



- No se debe utilizar gasolina o cualquier otra sustancia inflamable para operaciones de limpieza.



- No se debe apilar cajas fuera de los lugares no señalizados.



- Los pasillos de la bodega deben estar siempre libres de obstrucciones que podrían crear un riesgo o impedir el movimiento de personas dentro y fuera del lugar de almacenamiento.



- Se debe asegurar que los extintores de fuego y los tableros de controles eléctricos, no estén obstruidos en ningún momento.



- Las estanterías deben estar espaciadas y ubicadas de forma que permita un acceso seguro de las cajas a contener.



- No se debe sobrecargar las estanterías y repisas tomando en cuenta las recomendaciones dadas por el proveedor.



- Se deben mantener cerrados los cajones y puertas de los armarios cuando no se utilizan.



- Para levantar una carga sitúese directamente frente a ella, separe los pies, doble sus rodillas, mantenga la espalda en línea recta y haga la acción de alzar enderezando las piernas sin girar el cuerpo para dar la vuelta.



- Debe conocer el peso de la carga que va a levantar para cerciorarse de que está dentro de su capacidad de levantamiento, si no es así pida ayuda.

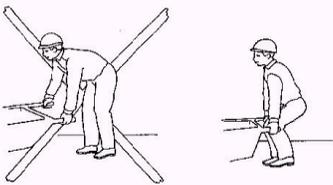
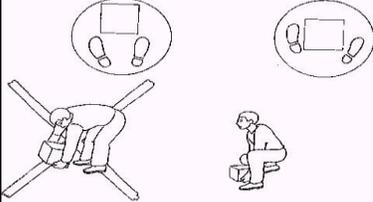
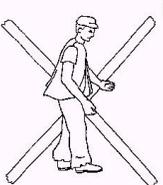
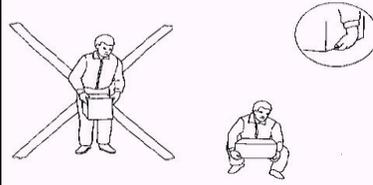
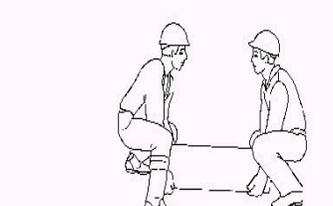
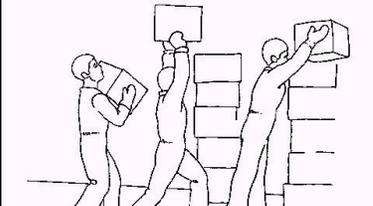


- Para levantar peso, use faja ergonómica para protección de su espalda.



- Cuando levante objetos, las manos deberán estar limpias de aceite, grasas o cualquier otro material deslizando.

Gráfico Nro.7

CARTILLA DE SEGURIDAD PARA LEVANTAR CARGAS SÓLIDAS			
	1 Posición de la espalda y del cuerpo		2 Posición de las piernas
	3 Levantamiento hacia un lado		4 Carga de maletas
	5 Ropa		6 Posición de los brazos y sujeción
	7 Levantamiento con otros		8 Levantamiento por encima de los hombros

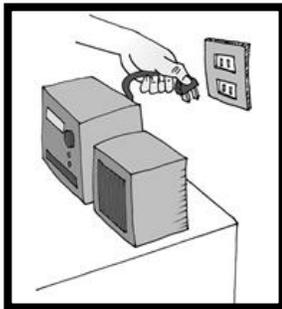
- El manejo de montacargas debe estar a cargo de una persona capacitada.



- No se debe manipular las instalaciones eléctricas, si se observa alguna chispa se debe desconectar y solicitar la revisión inmediata.



- Se deben desconectar los aparatos eléctricos cuando no estén en uso.



- Los enchufes y cables eléctricos deben ser inspeccionados periódicamente para evaluar su estado.



- No se debe usar los enchufes con las manos húmedas ni enchufar directamente con los alambres.



- Se debe informar cualquier desperfecto, para que sea reparado por el personal capacitado, no se debe intentar repararlo si no tiene capacitación para el efecto.



- Toda herramienta y equipo eléctrico debe tener línea a tierra.



- Es importante que el personal de bodega se encuentre capacitado en primeros auxilios, cómo actuar en casos de incendios y terremotos.



CAPÍTULO IV

4. IMPACTOS

4.1 ANÁLISIS DE IMPACTOS

Una vez finalizado el trabajo de investigación, se procederá a realizar el análisis de los impactos el mismo que permite determinar los efectos positivos o negativos que ha generado la elaboración de dicho proyecto.

Con el análisis de los impactos se pretende:

- a) Determinar las áreas a realizarse
- b) Seleccionar numéricamente los niveles de impactos de acuerdo a la siguiente tabla:

Impacto	Valoración
Positivo Alto	3
Positivo Medio	2
Positivo Bajo	1
No hay impacto	0
Negativo Bajo	-1
Negativo Medio	-2
Negativo Alto	-3

Fuente: Plan Estratégico
Elaborado por: La autora

- a) En cada área se debe determinar una serie de indicadores que representen el campo investigado

b) A cada uno de los indicadores se asigna numéricamente una ponderación positiva o negativa, dependiendo del nivel de incidencia que tenga dicho indicador.

c) Realizamos la suma de los niveles de impacto por área y dividimos para el número de indicadores, de esta manera se termina el nivel de impacto del área.

Debemos mencionar que es necesario indicar bajo la matriz, un breve comentario del que por qué asigno dicho valor a cada indicador. Entre los impactos determinados en el desarrollo de este tema investigado se puede mencionar a los siguientes:

4.1.1 IMPACTO ORGANIZACIONAL

Tabla N°1

INDICADORES	Nivel de Impacto							Total
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Clima Organizacional							x	3
Servicio al Cliente							x	3
FODA							x	3
Gestión							X	3
TOTAL								12

Fuente: Plan Estratégico
Elaborado por: La autora

$$\text{Impacto Organizacional} = \frac{\sum \text{Nivel de impacto}}{\text{N}^\circ \text{ de indicadores}}$$

$$\text{Impacto Organizacional} = \frac{12}{4}$$

$$\text{Impacto Organizacional} = 3$$

Análisis

Nivel de impacto es 3, por lo tanto la implementación de este proyecto será una pauta para el buen desenvolvimiento de la cultura dentro de la Universidad, mediante un mejoramiento continuo de procesos para el buen desarrollo organizacional cultural.

4.1.2 IMPACTO SOCIAL

Tabla N° 2

INDICADORES	Nivel de Impacto							total
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Servicio Cultural							x	3
Trabajo en equipo							x	3
Vinculación							x	3
Investigación							X	3
TOTAL								12

Fuente: Plan Estratégico
Elaborado por: La autora

$$\text{Impacto Social} = \frac{\sum \text{Nivel de impacto}}{\text{N}^\circ \text{ de indicadores}}$$

$$\text{Impacto Social} = \frac{12}{4}$$

$$\text{Impacto Social} = 3$$

Análisis

Se ha obtenido un impacto de nivel 3, en tal virtud, al tener un plan de desarrollo de gestión de servicios culturales, ese impacto social que ahora es de por sí muy bueno, puede llegar a ser excelente tanto al ampliar su radio de operaciones, cuanto al mejorar los tiempos y rendimientos, mediante

los indicadores culturales, que ayudarán a evaluar la función cultural de la institución, por las actuales normativas de la Universidad.

4.1.3 IMPACTO EDUCATIVO

Tabla N° 3

INDICADORES	Nivel de Impacto							total
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Destrezas							x	3
Investigación							x	3
Valores							x	3
Proyectos							X	3
TOTAL								12

Fuente: Plan Estratégico
Elaborado por: La autora

$$\text{Impacto Educativo} = \frac{\sum \text{Nivel de impacto}}{\text{N}^\circ \text{ de indicadores}}$$

$$\text{Impacto Educativo} = \frac{12}{4}$$

$$\text{Impacto Educativo} = 3$$

Análisis.

El nivel de impacto es 3, ya que la presencia de contenidos educativos de todos los niveles de numerosos conocimientos y destrezas científicas articulará la tecnología con los hallazgos o descubrimientos históricos e ideológicos culturales, empoderándose de su origen y tradición.

4.1.4 IMPACTO ECONÓMICO

Tabla N° 4

INDICADORES	Nivel de Impacto							total
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Creatividad							x	3
Producción de proyectos							x	3
Intercambios culturales							x	3
Oferta cultural							X	3
TOTAL								12

Fuente: Plan Estratégico
Elaborado por: La autora

$$\text{Impacto Económico} = \frac{\sum \text{Nivel de impacto}}{\text{Nº de indicadores}}$$

$$\text{Impacto Económico} = \frac{12}{4}$$

$$\text{Impacto Económico} = 3$$

Análisis

Este estudio se centrará en la relación entre la economía y el sector cultural, las manifestaciones de música, arte, etc., inciden en el comportamiento de un conjunto de personas dando un valor agregado al servicio cultural por ende los conocimientos adquiridos serán para plasmar en los proyectos con satisfacción personal.

CONCLUSIONES

Como conclusiones del presente proyecto se mencionan los siguientes:

- Para la realización del proyecto se inició con el análisis del diagnóstico situacional de la entidad, en el cual hice una investigación del problema a fondo utilizando diferentes técnicas como son: la encuesta y la entrevista a los empleados, del Dpto. de Cultura de la UTN, y la observación directa; todo esto lanzando como resultados las falencias de la entidad, el mismo que sirvió de base para el análisis respectivo del FODA y así lograr identificar el problema y la posible solución.
- Una vez hecho el levantamiento de la información, se realizó el marco teórico, que es una revisión y agrupación conceptual y lógica de la materia de diferentes profesionales de la rama, quienes con sus enseñanzas plasmadas en libros supieron despejar cualquier duda sobre el tema y así pude elaborar el presente proyecto.
- Después de conocer el estado actual del Dpto. de Cultura de la UTN y determinar que la entidad tiene gran debilidad en la planificación estratégica, pude concluir que el Plan Estratégico es adecuado para la entidad. Se pretende optimizar los recursos disponibles. Se plantea un nuevo organigrama en donde se detalla los niveles jerárquicos con sus respectivas funciones, logrando cumplir el objetivo que se planteó al inicio del proyecto.
- Por último se realizó el análisis de los impactos el cual nos permitió determinar los efectos positivos o negativos que ha generado la elaboración del presente proyecto. Se analizó el impacto organizacional, social, educativo y económico.

RECOMENDACIONES

Con la realización de esta tesis se propone tomarla como base para estudios que promuevan y mejoren el fomento y desarrollo de la gestión artístico cultural en la Universidad Técnica del Norte, para que tengan una visión más amplia acerca de la gestión cultural. Hay que mantenerse informado en el campo de la gestión cultural es un campo amplio que alberga distintos conocimientos. Se debe tener interés en la lectura, en la investigación, blogs y publicaciones pertinentes para poder crecer profesionalmente.

La gestión de la extensión universitaria en las condiciones actuales debe ser transformada. No basta con lograr movilizar a toda la comunidad universitaria en su desarrollo, retar a los líderes comunitarios a vincularse a ella y capacitarlos a tales fines. No es suficiente que se logre articular un flujo de comunicación dialógica con la comunidad intra y extrauniversitaria y que tal comunicación se establezca desde el respeto a los saberes y la identidad de cada una de las comunidades, de manera que cada proyecto sea reflejo de la vida de la comunidad que lo genera y a la que va dirigida.

Se impone ante todo la manera de crear, fundar, instituir formas nuevas, desterrar los esquemas, y promover el trabajo Sociocultural Universitario con la voluntad de permanente renovación, con creatividad. En tal sentido el Programa de Extensión Universitaria, susceptible de ser perfeccionado y adecuado a los cambios producidos en estos últimos años, está llamado a continuar jugando un papel rector en el desarrollo de este proceso, desde su carácter anticipatorio debe continuar actuando como “locomotora” de la universidad y traspasar fronteras.

Hacer una evaluación acerca de la implementación del desarrollo artístico en la casona universitaria ya que se relaciona con la universidad en su

conjunto y parte en primera instancia de la comprensión de los referentes teóricos y metodológicos que permiten a su vez transformar su gestión. Por esta razón la implementación como condición es socializar estos referentes entre los integrantes de la comunidad universitaria a través de diferentes vías, para desterrar los “mitos” que han rodeado a la cultura y su gestión y hacer que los universitarios tomaran conciencia del papel que les corresponde como actores de este proceso incrementando el compromiso de un alto número de implicados en su solución.

Las estructuras culturales son las que aseguran la multiplicación de las posibilidades de realización de los individuos que forman nuestros grupos o comunidades culturales. El Estado debe promover la diversidad y la calidad de la innovación cultural con el propósito de vigorizar nuestras estructuras culturales. De la forma en la que entendamos el significado de nuestro legado cultural dependerá el trazo de la política respecto del mismo y poder inculcar un nuevo civismo cultural. Se trata finalmente de crear una agitación cultural perenne de largo alcance.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador 2008
- Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013
- SENPLADES Guía metodológica de planificación institucional, 2011
- SENPLADES, Agenda zonal para el buen vivir, zona 1 Norte de planificación 2009
- INEC, Censo de población y vivienda 2010,
- Plan Ecuador, Proyecto de comunidad aledaña
- SENPLADES, 100 logros de la Revolución Ciudadana 2011
- SENPLADES, 100 logros de la Revolución Ciudadana 2012
- Universidad Técnica del Norte, Plan Plurianual de Políticas Públicas 2007-2012
- Ejes Estratégicos para el Desarrollo de la UTN, Autoridades 2012-2017.
- UTN, Plan de mejoras 2008-2010
- CONEA, Evaluación institucional 2010
- CINDA, Evaluación institucional 2011
- SENPLADES, Transformación de la Matriz Productiva, 2012
- SENESCYT, 35 Logros, 2012
- SENPLADES, Transformar la universidad para transformar la sociedad, 2010.
- MCPEC, Agenda para transformación productiva territorial, Zona Norte, 2010
- Plan Nacional del buen Vivir 2013 – 2017
- Oswaldo Fonseca L. (2008, primera edición, Lima)
- Stephen Robbins; Coulter Mary (2005, México),
- Elio Rafael Zuani (2005, Florida)
- Fernando Roche (1998, Barcelona España),

LINCOGRAFÍA

- <http://es.thefreedictionary.com/finalidad>
- <http://definicion.de/finalidad/>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Recurso_natural
- <http://www.elmundo.es/diccionarios/>
- http://www.herramientasgratis.com/app/diccionario-gratis/es-ec?camp_id=4557&gclid=CKu7wtWS4bYCFUff4AodOEsAFA
- <http://www.peru.com/economiayfinanzas/portada20090923/568>
- <http://www.buscon.rae.es/drael>. La Planificación Estratégica.-
- www.inti.gov.ar/ue/pdf/documento_pog.pdf
- www.monografias.com/trabajos7/plane/plane.shtml#intro
- www.uta.ec/v2.o/pdf/metodologia1.pdf
- www.pastosaludese.gov.co/site/images/stories/.../estdirecc08.pdf
- www.aiteco.com/gestproc.htm
- Según <http://www.buscon.rae.es/drael>.
- www.jeftee@uole.com 11 de marzo del 2010.

ANEXOS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE GOBIERNOS LOCALES
FACAE**

Nombre _____

Cargo _____

CUESTIONARIO

1.- ¿Existe en el Dpto. de Cultura de la UTN un plan estratégico?

Si _____

NO _____

2.- ¿Tiene conocimiento si el Dpto. de Cultura cuenta con un organigrama estructural?

Si _____

NO _____

3.- ¿Tiene conocimiento si existen proyectos culturales?

Si _____

NO _____

4.- ¿Existen normas de seguridad para realizar la actividad cultural?

Si _____

NO _____

5.- ¿Tiene conocimiento de la misión, visión y valores del Dpto. de Cultural?

Si _____

NO _____

6.- ¿Tiene conocimiento de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas existentes en el Dpto. cultural?

Si _____

NO _____

7.- ¿Ha realizado usted algún proyecto cultural y lo ha ejecutado?

Si _____

NO _____

8.- ¿Ha tenido algún accidente realizando una actividad cultural?

Si _____

NO _____

9.- ¿El Dpto. de Cultura cuenta con el presupuesto necesario para la ejecución de actividades culturales?

Si _____

NO _____

10.- ¿Los laboratorios culturales cuentan con señaléticas de seguridad?

Si _____

NO _____

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE GOBIERNOS LOCALES
FACAE**

Nombre _____

Cargo _____

ENTREVISTA

- 1.- Conoce la filosofía del departamento cultural de la UTN?
- 2.- Conoce los niveles jerárquicos del departamento cultural?
- 3.- Detalle las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del departamento cultural del UTN.
- 4.- A su criterio indique que posibilidades existe el que se realicen los proyectos culturales de la UTN.
- 5.- Que tan importante cree usted que sería la implantación de normas de seguridad en los laboratorios culturales de la UTN.

FICHA DE INSCRIPCIÓN A ELENCOS CULTURALES

Gráfico Nro. 5

 <p>UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE</p> <p>CENTRO DE DIFUSIÓN CULTURAL “CUDIC”</p> <p>FICHA DE INSCRIPCIÓN ELENCOS CULTURALES</p>	
Fecha	
Área artística	
Cédula	
Apellidos	
Nombres	
Facultad	
Carrera	
Semestre	
Teléfono	
Email	
Firma	

Elaborado por: La autora

FICHA DE INFORME DE PRESENTACIONES

Gráfico Nro. 6



Universidad Técnica del Norte
Centro Universitario de Difusión Cultural

FICHA DE INFORMES DE PRESENTACIONES

Fecha presentación _____ *Nro memo* _____

Lugar _____

Evento _____

Elenco _____ *Nro.* _____

Responsable _____

Transporte Utilizado _____

Chofer _____

Hora de Inicio de presentación _____

Estimaciones.

Sexo:	Mujeres	Hombres		Total

Etario	Niños	Jóvenes	Adultos	Sera edad

Nacionalidades			Discapacitados	Mujeres	Hombres

Hora de Finalización de la presentación _____

Observaciones _____

Firma Responsable

Elaborado por: La autora

GLOSARIO DE TÉRMINOS:

Visión

Es la aspiración de la institución. Describe el querer ser o alcanzar en un plazo establecido.

Misión

Razón de ser de la institución. Es el propósito general que orienta las decisiones y acciones educativas, describe el deber ser, las necesidades que satisface y las funciones sustantivas.

Eje estratégico

Tema fundamental, transversal, que se ha identificado como imprescindible e ineludible abordar para lograr el cambio y desarrollo organizacional.

Objetivo estratégico

Transformación que se aspira realizar a nivel de cada Eje Estratégico.

Actividad

Conjunto de tareas o pasos que deben ser dados para conseguir el objetivo previsto. Toda actividad debe producir los resultados inmediatos planeados. Es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir las metas de un programa o subprograma de operación, que consiste en la ejecución de ciertos procesos o tareas. También se denomina actividad a cada una de las acciones con las que se concreta el desarrollo de un proyecto.

Actores o involucrados

Personas, grupos u organizaciones que intervienen de manera activa en los procesos políticos, culturales y de desarrollo de una comunidad que desempeña un papel en un juego social y ejecuta una acción. Puede ser

individual o social, los actores tienen diferentes capacidades de influencia y, en virtud de ellas, entablan entre sí relaciones desiguales. El actor es un sujeto activo; actúa, reflexiona y explica sus acciones dentro y desde una situación.

Administración (de proyecto/programa)

Planificar, organizar, dirigir y controlar el proceso de transformación de los recursos organizacionales, intelectuales, humanos y/o físicos/materiales (inputs / insumos) en las actividades que generarán los resultados de desarrollo (productos, efectos e impactos).

Alcance

Se refiere a la amplitud y profundidad de cualquier actividad, proyecto o programa. Por ejemplo: alcance geográfico, alcance poblacional, entre otros.

Amenazas

Factores que ponen en peligro los objetivos planificados.

Análisis de alternativas

Consiste en investigar las diferentes alternativas que se disponen para lograr el objetivo propuesto. Estas identifican diversas estrategias del proyecto, algunas de las cuales se analizan posteriormente usando los criterios de costo, tiempo, riesgo, recursos técnicos y humanos, apoyo a otras instituciones.

Análisis de situación

Permite detectar y diagnosticar las condiciones actuales del escenario o contexto en el cual se desarrollará un proyecto/programa y reflexionar sobre las causas de los problemas y posibles efectos. Examina los elementos que

conforman un cuadro de situación (fortalezas, debilidades y oportunidades, amenazas).

Análisis de los interesados

Es un diagnóstico de los intereses y preocupaciones de aquellos que podrían verse afectados por un proyecto o que podrían afectar su resultado.

Análisis de viabilidad

Permite verificar en qué medida los efectos positivos del proyecto continuarán después de que la ayuda externa haya finalizado.

Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

También denominado DAFO.

Es una de las técnicas evaluativas más utilizadas en la elaboración de un diagnóstico interno y del contexto externo en el cual se está actuando.

Análisis institucional

Es un diagnóstico en profundidad de la institución en su contexto interno y externo; supone el análisis organizado a los efectos de identificar y priorizar sus problemas, causas y consecuencias; implica evaluar la institución en términos de sus capacidades, sistemas, estructuras y políticas, y en relación a un contexto externo que le permite el logro de sus objetivos. Por lo tanto, se trata de un diagnóstico acerca de la institución en el cual debería destacarse: enunciado de las políticas; capacidad de conducción, capacidad de acción, recursos y metodologías a través de las cuales ejecuta una política, programas y/o proyectos.

Asesoría

Es la transferencia de conocimientos y experiencias en forma interactiva y estandarizada, teniendo en cuenta el contexto institucional. Siempre tiene

carácter propositivo: se dan consejos y recomendaciones. Tiene carácter subsidiario, ya que facilita la autoayuda. El asesor y asesora deben ser independientes, idóneos, objetivos y de confianza.

Áreas o sectores estratégicos.

Son aquellos que se consideran significativos para el logro de los objetivos generales que se han propuesto. La determinación de cuáles son las áreas o sectores estratégicos dentro de un plan o programa, depende de dos factores:

- Las prioridades que se derivan del marco ideológico/político/programático de la institución.
- Las circunstancias concretas por las que atraviesa el entorno de la institución.

Articulación

Es el área de contacto o unión entre entidades con objetivos afines, que permite coordinar de manera coherente, y a veces compartir, acciones y recursos para multiplicar el alcance; lograr más efectos e impacto/s.

Atribución

Es la medida en que los efectos observados pueden atribuirse a una intervención específica o a la actuación de una o más partes del programa teniendo en cuenta otras intervenciones y/o factores exógenos (previstos o imprevistos).

Base de datos

Conjunto de datos almacenados de manera organizada y sistemática, que pertenecen a un mismo contexto y se relacionan entre sí, los cuales son registrados o recolectados para su posterior uso.

Beneficiarios

Se trata de la población objetivo del Programa o Proyecto. Los beneficiarios pueden ser directos e indirectos.

Beneficio

Los resultados positivos de un proyecto en el desarrollo personal, material, económico o social de los beneficiarios.

Benchmarking

Es el proceso continuo de evaluación de los resultados o productos, servicios y prácticas, en el caso de una institución educativa, contra los de las instituciones más fuertes o reconocidas en el medio. También se le puede concebir como un programa que se sustenta en la idea de que no tiene sentido reinventar algo que alguien ya se encuentra haciéndolo. Implica un proceso de aprendizaje abierto sobre cómo están haciendo algo, mejor de cómo lo está haciendo la propia, otras instituciones afines y que uno lo puede imitar y quizá hasta mejorar. Comúnmente, el proceso de benchmarking requiere de los siguientes pasos: (1) Identificar el área o proceso a evaluar, esta actividad permitirá determinar las ventajas competitivas de la institución; (2) Identificar la medición apropiada de los resultados o productos del área o proceso objeto de la evaluación; (3) Seleccionar un conjunto accesible de instituciones competidoras que sean las mejores en el medio contra las cuales hacer comparaciones; (4) Calcular las diferencias entre las evaluaciones de desempeño propias contra las de las mejores instituciones en el medio y determinar a qué se deben dichas diferencias; (5) Desarrollar programas tácticos para cerrar las brechas de desempeño; (6) Instrumentar los programas y comparar los resultados con nuevas evaluaciones contra los de las mejores instituciones en el medio.

Circunstancia

Eventos que forman parte del contexto situacional, que ocurren con independencia de la voluntad del actor y que pueden influir favorable o desfavorablemente en la construcción de la viabilidad de un plan.

Coherencia

Lo que presenta relación lógica y adecuada entre las diversas partes o componentes más importantes de un proyecto.

Comunicación

Es la relación humana que consiste en la emisión/recepción de mensajes entre interlocutores en estado total de reciprocidad; es un proceso de intercambio de información que favorece la producción social de sentidos.

Contexto. Es el conjunto de circunstancias, factores o actuaciones que rodean y pueden afectar el funcionamiento de una institución u organización, a sus programas o servicios.

Contraparte

Se dice de aquel que se constituye en solidario para enfrentar con el actor una acción concreta. Algunas instituciones que apoyan con financiamiento proyectos diversos se convierten en “contrapartes” del proyecto en la medida que un proyecto les permite a ellos ejecutar el propio. Ambos actores (parte y contraparte) coinciden en la finalidad que pretende alcanzar el proyecto.

Coordinación. Colaboración planificada de diferentes individuos, departamentos y/o instituciones interesadas en alcanzar un objetivo común.

Criterio de evaluación. Una dimensión de lo que se considera actuación válida o meritoria aplicable a un objeto de evaluación. Cada criterio encaja dentro de algún dominio que está enmarcado por el sistema de evaluación y

es definido por los elementos, indicadores o descriptores. Los niveles de satisfacción sobre los criterios son especificados por los estándares.

Cualitativo

Características de definición que no pueden ser cuantificadas. Implica el uso de percepciones y juicios.

Cuantitativo

Se refiere a algo medido o susceptible de ser medido que se expresa en montos o cantidades.

Desarrollo institucional

Es un ámbito o dimensión de las instituciones que tienen como finalidad el fortalecimiento de las capacidades, la organización de las estructuras y la regularidad de funcionamiento y las relaciones y vínculos internos y externos. Apunta a fortalecer las condiciones de procesos de cambio sustentables e incluye al desarrollo organizacional.

Diagnóstico institucional

Es la evaluación de una entidad en términos de sus capacidades, sistemas, estructura y políticas, y en relación a su contexto externo que le permite el logro de sus objetivos.

Diagnóstico

Etapa inicial del proceso de planeación que consiste en un análisis crítico de la entidad o dependencia y de su entorno a partir de la recolección, clasificación y análisis de los elementos que los conforman, con el objetivo de identificar sus logros, necesidades y problemas. Para el entorno, estos suelen interpretarse como amenazas u oportunidades, y para la entidad o dependencia como fortalezas o debilidades.

Análisis organizado de una realidad a los efectos de identificar y priorizar los problemas que se nos plantean, sus causas y consecuencias.

Tipos de diagnósticos:

Diagnóstico del escenario en el marco del cual se desarrollará el proyecto:

Diagnóstico de la situación a cambiar con la ejecución del proyecto que permita luego comparar para evaluar los logros.

Diagnóstico interno: auto-análisis que se realiza para identificar las fortalezas y debilidades de la entidad.

Diagnóstico situacional: Es el análisis que hacemos de un problema en un contexto determinado. Se expresa en información que da cuenta de la magnitud de un problema social, de las acciones que se vienen realizando para enfrentarlo y las acciones que se estima deben realizarse para transformar esa situación problema en una situación deseada. El diagnóstico situacional incorpora los aportes de la evaluación ex- ante, especialmente en lo que se refiere a viabilidad institucional, técnica y financiera.

Diversificación de recursos

Capacidad de visualizar y acceder a una multiplicidad de recursos en función de la viabilidad de una actividad o acción. Es la capacidad de hacer múltiple y diverso aquello que era uniforme y único. Es el conjunto articulado entre la capacidad de hacer viable una propuesta teniendo en cuenta la multiplicidad de actores y sujetos sociales, y sus posibilidades y potencialidades para contribuir a un mismo propósito.

Es un proceso estratégico que nos permite ampliar la base de apoyo de nuestras organizaciones para hacer más viable y/o sustentable nuestras propuestas en el mediano plazo, creando mejores condiciones para lograr incidencia pública y el impacto.

Efecto

Cambio que resulta de la utilización de resultados inmediatos, durante la implementación del proyecto o poco después, inclusive cambios no pretendidos. Por lo general los cambios están relacionados a nivel de los objetivos específicos planteados. Deberían ser alcanzables dentro de los límites de tiempo (plazo) y presupuesto del proyecto/programa.

Eficacia

Es el grado y el plazo en que se logran los efectos y los resultados previstos. Entorno. Porción de la realidad que puede afectar al sistema o ser afectada por este. Se le llama también ambiente. Refleja en qué medida se espera alcanzar o ha sido alcanzado el objetivo específico de un proyecto, teniéndose en cuenta tanto el nivel de logro, como los períodos temporales para hacerlo. La eficacia es un término que indica la contribución de un proyecto al logro de su objetivo específico.

Eficiencia

Es la relación entre los insumos o recursos empleados y los resultados o productos alcanzados. Es la capacidad del proyecto para transformar los insumos o recursos financieros, humanos y materiales en resultados. Establece el rendimiento o productividad con que se realiza esta transformación.

Eje transversal

Son aquellas dimensiones o énfasis que la institución intenta promover en todos sus programas a partir de que siempre estén presentes.

Escenario

Sucesión de escenas descritas caracterizadas por un conjunto de valores de las variables relevantes del sistema y su entorno. Es el medir de la institución

(momento histórico, realidad social, política, económica); el ambiente de amenazas y oportunidades en el cual se está implementando un proyecto/programa: factores que pueden hacer peligrar el logro de los objetivos y los elementos o circunstancias favorables para ello. El escenario también puede ser algo que se configura como construcción mental y en muchos casos, una hipótesis.

Estrategia

Es la manera en cómo enfoca una organización o institución su misión y objetivos, buscando maximizar sus ventajas y minimizar sus desventajas competitivas. Son medidas que se propone impulsar y priorizar en la institución para alcanzar sus objetivos estratégicos. Estas medidas son desagregadas de acciones prioritarias para el logro del objetivo estratégico correspondiente.

Estructura organizativa.

Se refiere a la forma en la que una institución organiza en unidades funcionales, relativamente independientes, su talento humano para la realización de sus funciones sustantivas o sus programas y servicios educativos.

Evaluación.

Se refiere al proceso de determinar el mérito, valor, calidad o beneficio de un producto o resultado de algo.

Estudio de impacto

Identificación y análisis sistemático del impacto, inclusive la consideración de su grado de concordancia con el objetivo superior. El estudio de impacto se realiza luego de un tiempo de ejecutado el proyecto, permite comparar las transformaciones ocurridas y establecer si las mismas fueron o no resultado

de la ejecución del proyecto. Remite siempre a los beneficiarios y tiene en cuenta la línea de base.

Evaluación - en general

Es el proceso formalizado de análisis que reflexiona sobre lo que se hará, se está haciendo o se ha hecho, con el propósito de informar, tomar mejores decisiones o aumentar la capacidad de hacerlo en el futuro.

Evaluación

Proceso sistemático para identificar los logros del proyecto, calificándolos y/o midiéndolos mediante la comparación de los efectos obtenidos con los efectos pretendidos en el/los objetivo/s del proyecto. La evaluación puede ser realizada periódicamente durante la implementación del proyecto o específicamente a su conclusión.

Evaluación ex ante (apreciación preliminar)

Determinación general de la pertinencia, la factibilidad y la sostenibilidad potencial de una intervención para el desarrollo (proyecto/programa) antes de tomar la decisión de financiarlo.

Evaluación ex post

Evaluación realizada después de finalizado un proyecto para conocer los efectos y/o impactos que ha tenido a corto, mediano y/o largo plazo.

Evaluación de programas.

Es la evaluación diseñada y utilizada con el propósito de verificar y monitorear los resultados de un programa, en función de los objetivos del mismo.

Evaluación de proyectos.

Evaluación diseñada y utilizada para valorar el cumplimiento de las actividades requeridas para la realización de una tarea, resultado o producto determinados, en un tiempo definido o delimitado.

Éxito

Aparece subdividido en efectos, sostenibilidad y contribución al desarrollo de la capacidad.

Exploración del entorno.

Es el proceso de indagación, monitoreo y evaluación de los factores o fuerzas del ambiente que inciden sobre una organización o institución.

Factor de riesgo

Factor que puede afectar el avance o éxito de un proyecto. Se refiere a la posibilidad de que no se mantenga un supuesto.

Factores críticos de éxito.

Son aquellos elementos o variables que una institución considera como determinantes para el éxito de sus programas, sin los cuales estos no tendrían probabilidad de éxito en la consecución de los resultados esperados. Estos factores enfatizan una competencia institucional distintiva que asegura una ventaja competitiva, los cuales pueden variar de una institución educativa a otra.

Finalidad

Objetivo general de desarrollo. Motivo, objetivo o función de algo.

Género

Se refiere a los roles que una sociedad asigna a hombres y mujeres. Los roles de género definen quién hace qué trabajo, tanto dentro como fuera del hogar. El género afecta las cuotas de poder e influencia que los hombres y mujeres tienen en la toma de decisiones en todos los niveles de la institución.

Gestión

Conjunto de acciones que se llevan a cabo para alcanzar un objetivo previsto. Abarca el momento en que se planifica lo que se desea hacer, la ejecución de lo planificado y el proceso de control (monitoreo) y evaluación.

Gestión del ciclo de un proyecto

Implica la planificación, implementación y monitoreo continuo durante el desarrollo/ejecución del proyecto, abarcando la evaluación de los resultados de las actividades y de los efectos inmediatos, como también la evaluación final (incluyendo el aprendizaje institucional). Esta última constituye la base para la planificación del nuevo ciclo del proyecto.

Gestión por resultados

Es un medio para mejorar la eficacia y la responsabilidad de la gestión, haciendo participar a los principales involucrados en la definición de resultados esperados y realistas, en la evaluación de los riesgos, el seguimiento del progreso hacia el alcance de los resultados esperados, y en la integración de las lecciones aprendidas en las decisiones de gestión y en los informes de rendimiento. Su base lógica es la causalidad, la relación causa/efecto.

Imagen (de una entidad)

Es el registro público de los atributos identificatorios de la institución. Es la lectura pública de una institución; la interpretación que la sociedad o cada

uno de sus grupos, sectores o colectivos tiene o construye de modo intencional o espontáneo.

Impacto (de proyectos/programas)

Cambio duradero y significativo en la vida de las personas – inclusive cambios no pretendidos, sean estos positivos o negativos – para los cuales la organización contribuye directa o indirectamente.

Grado de cumplimiento de los objetivos de desarrollo, del fin último a cuyo logro el proyecto contribuye, pero que está más allá de su alcance directo.

Incertidumbre del entorno. Es el grado de complejidad de las fuerzas que inciden sobre, más el grado de cambio que existe en, el ambiente externo de una institución.

Incidencia (en políticas públicas)

La realización de un conjunto de acciones políticas de la ciudadanía organizada, dirigidas a influenciar a aquellos que toman decisiones sobre políticas, mediante la elaboración y presentación de propuestas que brinden soluciones efectivas a los problemas de la ciudadanía, con la finalidad de lograr cambios específicos en el ámbito público que beneficien a amplios sectores de la población o a sectores más específicos involucrados en el proceso. También se refiere a la capacidad de presión y negociación que pueden ejercer las organizaciones, entidades, grupos y movimientos sociales para que se ejecute plenamente una política pública específica.

Indicador

Evidencia cuantitativa o cualitativa utilizada como criterios para valorar y evaluar el comportamiento y la dinámica de las variables que caracterizan los

objetivos del proyecto, y para apreciar el grado de realización de los cambios pretendidos.

Idealmente los indicadores deben ser independientes, verificables y definidos con precisión en términos de su naturaleza y plazo de tiempo estipulados. Deben expresar: quién, cuánto, qué calidad, cuándo y dónde.

Información

Conjunto de datos que han sido procesados en una forma y un orden tal que son significantes para el receptor y que puede ser utilizable para la toma de decisiones para el corto, mediano o largo plazo.