



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ECUADOR

SEDE EN IBARRA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**“Gestión, liderazgo y valores en la Facultad de Arquitectura y
Diseño de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
durante el año lectivo 2011-2012”.**

Tesis de grado

Autor:

Castro Molestina Carlos Eduardo.

Director:

Culcay Siavichay, Manuel Mesías, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, 10 de marzo de 2012.

Mgs

Manuel Mesías Culcay Siavichay

DIRECTOR DE TESIS.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación realizado por el Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que se autoriza su presentación para los fines académico – legales pertinentes.

Mgs. Manuel Mesías Culcay Siavichay
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Carlos Eduardo Castro Molestina como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.
CI. 0909958217

CESIÓN DE DERECHOS

Yo Carlos Eduardo Castro Molestina, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realizan a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

Loja, 10 de marzo de 2012.

Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina
0909958217

AGRADECIMIENTO

A Dios por su ayuda en los momentos más difíciles de mi existencia, por haberme dado en estos años la salud, fortaleza y recursos para desarrollar este trabajo.

A los docentes y personal administrativo de la UTPL, así como a mis compañeros de la Maestría Gerencia y Liderazgo Educativo por compartir conmigo sus experiencias, logrando así acrecentar mis conocimientos y superación continua.

A las autoridades de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG por haberme dado todo su apoyo para que culmine esta Maestría.

A mis estudiantes, colegas, compañeros de trabajo, en especial a la Sra. Grace González Chancay y al Sr. Juan Francisco González Larrea por su gran ayuda desinteresada.

A todos, mi sincero agradecimiento.

DEDICATORIA

A mi adorada esposa Tec. Vilma Beatriz Cubillo Cumba por su gran amor, comprensión y apoyo incondicional.

A mis hijos Valeria y Eduardo a quienes amo y espero que este proyecto les sirva de ejemplo para sus futuros estudios y desarrollo profesional.

A mi madre Ángela Molestina Gómez como un homenaje a tu grandeza y dedicación.

A mi hermano, sobrinos, cuñados, amigos, dedico este trabajo de manera muy especial por el apoyo brindado en todo momento.



UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

DA-1112-2011.

Señores
Universidad Técnica Particular de Loja
Ciudad

De mis consideraciones:

Por medio de la presente autorizo al Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina, portador de la cédula de identidad No. 0909958217, estudiante inscrito en la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo para que realice la investigación de su Tesis basada en la Gestión, Liderazgo y Valores en un Centro Educativo tomando como referente los lineamientos que desarrolla la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Al Arq. Castro se le facilitará la ayuda documental necesaria como referente bibliográfico para el desarrollo correspondiente del tema investigativo.

Particular que informo para los fines pertinentes.

Arq. Rosa Edith Rada Alprecht
DECANA
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



2203107-2204935

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN DE DIRECTOR	II
AUTORÍA	III
CESIÓN DE DERECHOS	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VIII
RESÚMEN	XII
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	5
La Gestión	5
Conceptos	5
Importancia	7
Liderazgo	8
Tipos de liderazgo	9
2.1. La Gestión Educativa	10
2.1.1. Conceptos	10
2.1.2. Importancia	11
2.1.3. Tipos de Gestión	11
2.2. Liderazgo Educativo	12

2.2.1. Conceptos	12
2.2.2. Tipos	13
2.3. Diferencias entre Directivo y Líder	14
2.4. Los valores y la educación	15
Matriz de características de los valores	16
Características de los valores en una entidad educativa	17
La educación	18
Tipos de enfoques curriculares en la educación	19
Importancia de los valores en la educación	20
Diferencias entre valores, actitudes y cualidades	21
Las nuevas tecnologías en los procesos educativos	22
Educación por medio de la tecnología	23
Aportaciones en el campo educativo por medio de trabajo colaborativo a través de la red	23
3. METODOLOGÍA	
3.1. Participantes	25
3.2. Materiales e instrumentos	26
3.3. Método y procedimiento	34
4. RESULTADOS	
4.1 DIAGNÓSTICO	
4.1.1. Los instrumentos de Gestión Educativa en donde se evidencia gestión en liderazgo y valores	
4.1.1.1. El Manual de Organización	36

4.1.1.1. El Código de Ética	37
4.1.1.3. El Plan Estratégico	38
4.1.1.4. El Plan Operativo Anual (POA)	40
4.1.1.5. El Proyecto Educativo Institucional (PEI)	41
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones	42
4.1.2. La estructura organizativa de la Facultad	
Visión y Misión	43
4.1.2.2. El Organigrama de la Facultad de Arquitectura y Diseño	44
4.1.2.3. Funciones por área de acuerdo al Organigrama existente en la Facultad de Arquitectura y Diseño	45
4.1.2.4. El clima escolar y convivencia en valores	48
4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular en valores	49
4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores.	56
4.1.2.7. Dimensión comunitaria y valores.	57
4.1.2.8. Dimensión administrativa, financiera y valores	57
4.1.3. Análisis Foda	60
4.1.3.1. Matriz Foda	62
4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	
4.2.1. De los Directivos	65
4.2.2. De los Profesores	78
4.2.3. De los Estudiantes	81
4.2.4. De la entrevista a Directivos	83
4.2.5. Matriz de problemáticas	85

5. DISCUSIÓN	88
6. CONCLUSIONES	93
7. RECOMENDACIONES	95
8. PROPUESTA DE MEJORA	97
Título de la propuesta	98
Justificación	98
Objetivo general	99
Objetivos específicos y metas	99
Actividades	101
Localización y cobertura espacial	113
Población objetivo	113
Sostenibilidad	114
Presupuesto	116
Cronograma de actividades	117
Monitoreo y evaluación	118
9. BIBLIOGRAFÍA	119
10. APÉNDICES	122

RESÚMEN

La Tesis centra su análisis en los procesos de Gestión, Liderazgo y Valores en la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el año lectivo 2011-2012.

Determina problemas, conflictos para el diseño de un plan de mejoras que fortalezca los procesos en la entidad. Para llevarla a cabo se realizaron:

- Encuestas que midieron el grado de cumplimiento y compromiso de directivos, estudiantes y docentes.

- Proceso de datos en tablas de análisis facilitadas por la UTPL donde se detectaron los principales problemas dentro de la Facultad.

- Revisión y análisis al interior de los documentos institucionales: POA, PEDI, PEI, Reglamento Interno, Manual de Organización y Código de Ética que analizaron los procesos en beneficio y perjuicio de los temas que trata la tesis.

Esta propuesta constituye un aporte de enorme importancia por ser pionero y sirve para la revisión de los actuales procedimientos que mejorarán la calidad en los servicios que esta ofrece, especialmente en los actuales momentos que vive por el proceso de certificación y acreditación.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación corresponde al Trabajo de Tesis realizado con la intención de identificar la capacidad de Gestión, Liderazgo y Valores dentro de los procesos académicos y administrativos que realiza la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Detectó los problemas que se estén dando en relación a los tópicos mencionados, para de esta manera plantear sugerencias que posibiliten el mejoramiento de las gestiones en la entidad educativa.

En los últimos años la Facultad creció considerablemente con el número de estudiantes que han ingresado a las cuatro carreras que esta impulsa: Arquitectura, Diseño de Interiores, Gestión Gráfica Publicitaria e Ingeniería en Administración de Proyectos de Construcción, logrando afianzar el prestigio que, por casi 50 años, le han hecho ser líder en la formación de profesionales de elevado nivel educativo, gracias a la excelencia de sus programas y la calidad de sus docentes.

La presente investigación tiene como antecedentes el planteamiento ante la comunidad de la enorme importancia que tiene este para la implementación de un plan de mejoras en los temas relacionados. La entidad reconoce su valor, debido a que no se han generado análisis como el planteado, existiendo el interés del autor en socializarla. Su terminación es esperada con gran ansiedad y expectativa para el análisis de su contenido y poner en marcha las propuestas de mejora que se plantean.

Se justifica y fundamenta en una serie de acciones para la comunidad de la Facultad: profesores, alumnos, personal docente y administrativo. Por ese motivo se proponen actuaciones expresamente dirigidas hacia estos colectivos, en particular, de formación para los primeros y de orientación para los alumnos y sus familias, convencidos de que su participación y colaboración resulta imprescindible para soluciones a los problemas de liderazgo, gestión, valores y lograr una verdadera promoción de los mismos.

Este trabajo busca hacer conciencia general y que la comunidad docente y educativa desarrolle las siguientes actividades:

Impulso a la investigación sobre los temas tratados y problemas detectados en el centro educativo, a través de un conocimiento más riguroso de los factores que inciden en su desarrollo.

Fomento a la mejora de la convivencia con valores en la Facultad de Arquitectura y Diseño.

La planificación y el diagnóstico ha sido una tarea satisfactoria para el investigador debido a que se contó con un equipo de trabajo colaborador, interesado en el desarrollo de la propuesta, facilitando en todo momento de la documentación requerida, en la respuesta a las preguntas planteadas y en general con un alto espíritu de colaboración en el proceso.

Es factible su ejecución dado el interés por implementar sus contenidos que son de gran necesidad, ya que cuenta con la disponibilidad de recursos: humanos, técnicos, económicos. En el tiempo que se ha desarrollado el proceso de investigación se ha contado con un equipo de profesionales que colaboran desinteresadamente facilitando información documentada y valiosa que alimentaron al proyecto.

Los logros de los objetivos de Grado 1:

Se analizó la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el centro educativo.

Se investigaron los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de la calidad en valores.

Se descubrió una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos.

Se determinaron los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de las instituciones educativas.

Se asumió con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores, éste último es el eje transversal de la administración educativa.

Se fortaleció el liderazgo en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas, identificando técnicas que los gerentes y directivos pueden utilizar para reducir las dificultades.

Logros de Grado 2:

Se desarrolló la capacidad de gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación y la planificación de propuestas alternativas a la mediación y solución de los problemas en el ámbito del liderazgo y que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas.

Se conoció el desarrollo de competencias de gestión de liderazgo y valores en los centros educativos de las localidades e instituciones en las que se desenvuelven los profesionales en estudios de postgrado.

Se asumió con responsabilidad ética el análisis propositivo de las acciones a desarrollarse con el proyecto de gestión educativa y en especial con los propósitos de la gestión y liderazgo educacional.

Los objetivos de la propuesta son:

General:

Diagnosticar la manera en que la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG está desarrollando sus procesos internos en pro del desarrollo de la gestión, liderazgo y valores para implementar un plan de mejoras para su fortalecimiento institucional.

Específicos:

-Analizar los procesos internos de la entidad en relación a gestión, liderazgo y valores para detectar anomalías.

-Realizar encuestas de satisfacción al personal docente, escolar y administrativo de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG en relación al manejo de los temas de gestión, liderazgo y valores.

-Determinar si la entidad cumple con los propósitos de estudio y sus proporciones.

-Plantear temas de discusión basados en los problemas detectados.

-Diseñar un plan de mejoras que consiste en una serie de capacitaciones, cursos que conlleven a una mejor relación académica y personal entre los docentes y los estudiantes.

-Implementar un plan para mejorar la formación académica de los docentes con la finalidad de cumplir con los estándares educativos y con los planes de estudio de la entidad.

Luego de haber realizado las observaciones en los procesos se recomienda a la entidad un plan de mejoras que le servirá para mejorar sus procesos, por lo que se invita a la comunidad educativa y docente de la UTPL y en especial de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG a leer, analizar y evaluar esta propuesta, adoptarla como propia y sobre todo tomar como referente una investigación que ha sido realizada con el mayor esfuerzo, dedicación e interés por desarrollar un producto de calidad en beneficio de una entidad que se esfuerza día a día por ser mejor.

2. MARCO TEÓRICO

Se hizo una conceptualización preliminar de los términos Gestión y Liderazgo antes de puntualizar en los temas específicos que son Gestión Educativa y Liderazgo Educativo.

La Gestión: el concepto va orientado hacia la acción de disponer, dirigir, administrar o realizar una determinada operación, misma que puede ser de variadas características: comercial, económica, educativa, entre otras.

Conceptos:

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la lengua, es *“hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”*, aunque hay que tener en cuenta, que hay un gran repertorio de la definición de gestión, las cuales coinciden en lo esencial y casi con las mismas palabras, por lo que según Corella (1996), no existe riesgo, de que, la que se seleccione pueda estar marcada por la concepción personal del autor que la haya formulado.

Gestión		
Concepto por autor	Aporte del autor	Aporte personal
Proceso mediante el cual los directivos se aseguran de la obtención de recursos y del empleo eficiente de los mismos en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Blanco (1984).	Implementa actividades, políticas, acciones que sean convenientes en un negocio ó empresa, con la intención de lograr el éxito deseado.	Genera actividades idóneas para que puedan ser desarrolladas por la empresa con éxito.
Se entiende el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado. Mora (1999).	Engloba actividades para el desarrollo de procesos con el fin de tener un producto final determinado.	Busca tener conjuntos o generarlos para poder lograr un producto capaz de satisfacer las necesidades.

Acción de gestionar o administrar. Sopena (1990).	Procedimientos para la realización de actividades.	Acciones o procesos para la realización de actividades.
Según García (1975) citado por Pérez, M (2003), es ante todo un método, un medio que conduce con orden el pensamiento y la acción, prevé, establece un pronóstico sobre el cual fija objetivos y define acciones. Lo segundo, controla, compara las realizaciones con las previsiones, al mismo tiempo que pone todos los medios para compensar las diferencias constatadas.	Habla de planificación, organización y control dentro de una determinada, para lograr que esta pueda cumplir con sus objetivos y metas trazadas.	Sin planificación, control y un correcto manejo de los diferentes recursos que intervienen en una empresa no es posible tener una adecuada gestión que encamine al logro de las metas y planes institucionales.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Se concluye que, la gestión es la planificación adecuada de actividades, procesos y planes con lineamientos claros y específicos para desarrollar un producto o servicio que cumpla con la calidad en todos sus aspectos.

Importancia

Es importante dentro de una entidad porque conlleva a acciones que se deben emprender de acuerdo a las necesidades y problemas que se detecten en su interior, permite que los empleados y directivos puedan alcanzar los objetivos empresariales, mejoras laborales basados en un patrón o modelo que les permita ser un referente para la comunidad.

Tipos de Gestión

Tipo de gestión	
Gestión directiva	Define actuaciones encaminadas para dirigir al equipo humano dentro de una entidad, observando que estos cumplan sus tareas, mismas que deben estar enmarcadas hacia el logro y cumplimiento de la misión y visión institucionales. Con una acertada gestión directiva es posible alcanzar la calidad y excelencia en los servicios. Interpretando el criterio de Arroyo (2009).
Gestión institucional	Determina de que manera una entidad lleva a cabo sus políticas trazadas, como sus sistemas y componentes se enlazan e integran. Interpretando el criterio de Ruíz (2007).
Gestión social	Tomando como referente a Arellano (2012), es aquella que genera diferentes espacios de carácter social, desde la integración de los empleados para lograr un mejor entendimiento o la concepción de planes de soluciones hacia problemas que se originan en la comunidad, y de qué manera la entidad los soluciona o enfrenta.
Gestión de proyectos	Concibe y organiza proyectos que vayan en beneficio del crecimiento de la entidad, organiza y administra los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido, de acuerdo al criterio de Nunes (2008).
Gestión del conocimiento	Trata de la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre los miembros de una organización. De esta manera, todos los saberes del personal pueden ser utilizados como un recurso disponible para todos los miembros de la organización, interpretando los comentarios de Carrión (2012).

Gestión ambiental	Se enrumba hacia planes y proyectos que genere la entidad para el cuidado y protección del medio ambiente, logrando que estos sufran el menor impacto posible, de acuerdo a comentarios de Ramos (2012).
Gestión Educativa	Genera una serie de proyectos encaminados para lograr su mejoramiento y responder a las necesidades educativas que demanda su comunidad, de acuerdo a interpretaciones de comentarios de Ayala (2010).

Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Liderazgo

Se refiere a la capacidad que puede tener un individuo de inspirar y guiar a un determinado grupo, convirtiéndose en ciertos casos en un modelo a seguir, llevándolo a convertirse en el líder de la entidad. Sus acciones van encaminadas hacia el mejoramiento institucional reflejado en las buenas relaciones que tenga con su entorno y en la motivación que infunda mediante sus actos.

Conceptos

Liderazgo		
Concepto por autor	Aporte del autor	Aporte personal
El líder es sencillo y capaz de trabajar en grupo, expresa sus ideas, lucha por sus principios, tiene buenas relaciones humanas, piensa con estrategia, etc, de acuerdo a Echauri.	Es como el líder se desarrolla dentro de un plano grupal, donde se enfoca en sus principios y las relaciones	Es la persona capacitada para trabajar en grupo, generando sus ideas y luchando por los demás
Guía e inspira a individuos o grupos, de acuerdo a Maxwell.	Lidera a su grupo actuando por medio de sus capacidades	Es el líder del grupo, demuestra que es el integrante idóneo por sus capacidades

Tiene autoridad frente a un grupo. Influye sobre otros para obtener resultados. Definición de liderazgo.	Demuestra su autoridad frente a las personas para obtener un resultado	Influye para el logro de mejores resultados para el grupo.
--	--	--

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Se concluye que el liderazgo es la capacidad que tiene un directivo para influir de manera positiva en sus colaboradores para generar tareas y actitudes en beneficio de los planes institucionales.

Tipos de Liderazgo

Tipo de Liderazgo	
Liderazgo Autoritario	Impone objetivos, políticas y procedimientos, de tal manera que, los subordinados deben cumplir al pie de la letra lo dispuesto. En base al criterio de Terán (2009).
Liderazgo Complaciente	Cede con facilidad a los requerimientos y pedidos de los subordinados, su autoridad se vuelve flexible ante diversas situaciones, lo que en ciertos momentos podría causar el incumplimiento o alteración de un objetivo o política laboral. En base al criterio de Terán (2009).
Liderazgo por Conveniencia	Actúa por conveniencia personal y no pensando en función del bienestar del grupo de trabajo. Priman los deseos y aspiraciones personal y no los requerimientos empresariales. En base al criterio de Terán (2009).
Liderazgo Independiente	Actúa de manera aislada y no considera el criterio y opiniones del personal, lo que puede generar enormes conflictos internos a nivel grupal, por las decisiones netamente individuales que este podría tomar. En base al criterio de Terán (2009).
Liderazgo Comprometido	Involucra al personal para el desarrollo conjunto de objetivos y procesos, su actitud transmite seguridad, confianza y compromiso hacia sus colaboradores. En base al criterio de Terán (2009).

Liderazgo Integral	Es la nueva tendencia y estado ideal que debe tener un nuevo líder, combina en sus procesos la eficacia laboral, aplica altos valores éticos y morales para de esta manera convertirse en un ejemplo para sus colaboradores. En base al criterio de Terán (2009).
---------------------------	---

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

2.1. La Gestión Educativa

2.1.1. Conceptos de Gestión Educativa

Proceso que fortalece los proyectos y programaciones que encamina a una entidad para lograr el cumplimiento de sus objetivos educacionales.

Gestión Educativa		
Concepto por autor	Aporte del autor	Aporte personal
Fortalece los Proyectos Educativos, ayuda a mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas, enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades. Conceptos de gestión (2012).	Fortalece los proyectos de una entidad basado en políticas que den respuesta a las necesidades educativas.	Contiene estrategias y políticas para satisfacer y cumplir las necesidades de una comunidad. Fortalece la educación.
Es un enclave del proceso de transformación, articula metas y lineamientos propuestos por el sistema, concreta la actividad escolar. Ezpeleta (2010).	Parte de metas y lineamientos propuestos por un programa o ente regulador.	Nace de necesidades del sistema educativo para buscar soluciones.
Tiende al logro de objetivos, atiende necesidades de la comunidad, en pos de un modelo de país solidario y participativo. García (2006).	Cumple con los objetivos para lograr un modelo integral educativo.	Atiende necesidades tomando como partida los objetivos para lograr modelo educativo.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Se concluye que la Gestión Educativa dentro de una entidad es el proceso que se enmarca con una serie de estrategias y políticas para cumplir los lineamientos de un proceso educativo encaminado a satisfacer las demandas de la comunidad.

2.1.2. Importancia.

- Diseña e implementa procesos debidamente planificados y la respectiva evaluación para su desarrollo y ejecución.
- Desarrolla políticas que se traducen en acciones concretas.
- Implementa normas y disposiciones para regular y hacer eficiente las actividades.
- Pone énfasis en la preparación, actualización curricular y académica del personal docente y administrativo con la finalidad de lograr una administración eficiente y competente.

2.1.3. Tipos de Gestión Educativa.

Tipo de Gestión Educativa	
Gestión educativa organizacional	Investiga el funcionamiento de la cultura laboral e interacción social para determinar y proponer el Modelo de Gestión adecuado para la institución educativa. Ayala (2008).
Gestión educativa pedagógica	Se basa en el desarrollo de enfoques curriculares, todo modelo tiene referentes para su creación, estos manifiestan las finalidades educativas y expresan de forma muy concreta los resultados que se desean lograr. Además indican los contenidos a través de los cuales deberían conseguirse los objetivos. González (2005).
Gestión educativa comunitaria	De acuerdo a Jahaira (2011) es el modelo que posibilita el desarrollo de proyectos productivos con participación de la comunidad, permitiendo un aprendizaje compartido entre las partes: Escuela y Comunidad. Responde a necesidades y además promueve la investigación para generar la construcción de conocimientos. Las demandas comunitarias deben ser

	respondidas y atendidas y fomentar el trabajo en equipo.
Gestión educativa estratégica	Define acciones que debe tomar una entidad educativa para dirigir sus lineamientos educativos y planificación curricular, en base al diseño de una visión y misión determinado y compartido por todos los actores, supone el logro de objetivos mediante la definición de valores, filosofía y acciones a seguir por la comunidad. Determina la capacidad que debe tener una entidad para su proyección a largo plazo, determina lineamientos que permitan alinear al personal y los recursos para cumplir con su visión. García (2006).

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

2.2. Liderazgo Educativo.

2.2.1. Conceptos.

Liderazgo Educativo		
Concepto por autor	Aporte del autor	Aporte personal
Custodia una cultura académica. Gutiérrez Chinas (2005).	Guía los pasos de una entidad.	Conduce una entidad con influencia y acierto en sus actos.
Burns (1987), citado por Maganda, H, opina que el líder educativo es transaccional en la mayoría de los casos, simplemente cambia la seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la escuela y esto satisface en gran medida a la comunidad.	Trabaja generando un ambiente de confianza y seguridad a su comunidad, reflejado en una correcta conducción de los proyectos de la entidad.	Brinda confianza, apoyo, seguridad al grupo de trabajo. Dirige la entidad de manera acertada.
Para UNESCO (2005), transforma los sentimientos, actitudes y	El autor plantea que, de acuerdo a la situación	Capaz de dirigir y motivar a sus

opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela. A la misma vez, reconoce que en centros aislados y con pocos recursos, la motivación e incentivos para ser un director, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables.	económica de escuela, la motivación o actuación del líder educativo hacia su grupo y comunidad puede variar. Capaz de cambiar las actitudes o acciones del grupo de trabajo.	colaboradores independientemente del contexto social, político o económico en el cual esté insertada la escuela, es cuestión de tener una actitud favorable ante cualquier situación.
--	--	---

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Se concluye que el liderazgo educacional viene ejercido por un líder que transforma las actitudes de sus colaboradores hacia prácticas y procedimientos que encaminen el mejoramiento educativo de su entidad.

2.2.2. Tipos de Liderazgo Educacional.

Tipo de Liderazgo Educacional	
Liderazgo Directivo	Se enfoca en que todos los colaboradores cumplan a cabalidad con los procesos que se han diseñado para el funcionamiento de la entidad. En base al criterio de Ríos de Torres (2007).
Liderazgo Adiestrador	Forma, enseña y capacita a su grupo para el correcto desempeño de sus actividades. En base al criterio de Ríos de Torres (2007).
Liderazgo De apoyo	Es un soporte motivador, de acompañamiento y entusiasta en todos los procesos. En base a criterio de Ríos de Torres (2007).
Liderazgo Gerencial	Dirige con sabiduría y aciertos, desarrolla actitudes cooperativas, con carisma y apoyo, se involucra en los procesos para lograr un propósito positivo tanto para la entidad y sus colaboradores. En base a criterio de Ríos de Torres (2007).

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

2.3. Diferencias entre directivo y líder

Es importante establecer sus diferencias para la definición de sus roles dentro del campo educativo, debido a que, en ciertos momentos pueden confundirse.

DIRECTIVO	LIDER	DIFERENCIAS
Cuando se dirige el trabajo en vez de ejecutarlo, es decir las tareas son delegadas a otros.	Convencido del proceder en el trabajo, colabora con otros, marca la diferencia en los procesos y actuaciones.	Los directivos por lo general en muchos casos pueden no ser flexibles, ya que siguen reglas y disposiciones, caso contrario con los líderes, son más arriesgados, muchas veces dictan sus propias normas en lugar de estar sometidos a las establecidas.
Contrata, despide y forma a los empleados. El desarrollo del personal constituye factor primordial de su trabajo.	Cuando se innova, es el primero en hacer algo por ser diferente.	Su mando es de índole moral, su autoridad proviene de acuerdos con sus miembros. Su autoridad se genera por parte de los niveles superiores de la entidad, su mando es oficial, los miembros del grupo podrían estar obligados en aceptar su presencia.
Asegura a los colaboradores un trabajo digno y evita quejas o reclamos sobre el tema.	Posee un magnetismo que atrae convirtiendo a los demás en fieles seguidores.	Las cualidades del líder no son privativas para el resto de los funcionarios de una entidad, se diferencia del directivo en que el líder ha adquirido un mayor desarrollo en su personalidad, logrando en muchos casos mayor equilibrio que el otro.
Realizar funciones externas al puesto, colabora en todos los aspectos que beneficien el trabajo del grupo.	Comprometido, convence a sus colaboradores al cumplimiento de la misión de la institución.	
Debe ser consciente de la motivación al personal, genera un ambiente donde deba florecer la innovación en los puestos y funciones.	Mediante su compromiso, el líder se aventura en ámbitos desconocidos, identifica vacíos y los planes para llenarlos, ven lo invisible y consigue que otros conviertan lo ideal en real.	

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

2.4. Los valores y la educación.

Los valores.

Son cualidades que confieren a los seres humanos, son características morales propias de un sujeto que se reflejan en su diario accionar y comportamiento. Están íntimamente ligados a la moral y la ética personal, todas las personas tenemos valores que surgen de nuestro interior. Como todos los hombres pensamos y actuamos de diversa manera, estos cambian en las personas de acuerdo a sus condiciones de vida, nivel de educación, contexto profesional, etc.

Valores		
Concepto por autor	Aporte por autor	Aporte personal
<p>Son aquellas características morales en los seres humanos, tales como la humildad, la piedad y el respeto, como todo lo referente al género humano, es se trató, principalmente en la antigua Grecia, como algo general y sin divisiones, pero la especialización de los estudios en general han creado diferentes tipos de valores, y han relacionado estos con diferentes disciplinas y ciencias, de acuerdo a Carter Scott.</p>	<p>Son características que poseen los seres humanos, que en el transcurso de los tiempos han ido aumentando y se han visto correlacionadas con otras disciplinas y ciencias.</p>	<p>-Es como el aporte del valor moral ha transcendido desde los tiempos de la antigua Grecia, tomando de referente al ser humano relacionándolas con las otras disciplinas</p>
<p>Son todas aquellas cuestiones que llevan al hombre a defender y crecer en su dignidad como persona, porque indefectiblemente el valor moral conduce al hombre hacia el bien moral, que como sabemos, es aquello que lo perfecciona, lo completa y mejora. Definición de liderazgo.</p>	<p>Estos valores definen al hombre a luchar y buscar la dignificación de su persona, lo que le permitirá ser mejor en la sociedad.</p>	<p>Buscan la perfección del hombre por medio de los valores, lo que llevará a este a defender su dignidad por medio de los valores.</p>

Un valor verdadero y universalmente aceptable es el que produce un comportamiento que beneficia tanto a quien lo ejercita como a quienes lo reciben. Eyre (1999).	El hombre actúa con valores hacia sus semejantes y estos reaccionan de acuerdo a la manera que se lo han demostrado.	En la vida se actúa con valores positivos, de esta manera seremos recompensados a lo largo de la vida.
---	--	--

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Se concluye que los valores son características morales del ser humano, aprendidas, inculcadas y puestas en marcha a lo largo de su existencia con la intención de ayudarlo a perfeccionar sus acciones con sus semejantes.

Matriz de características de los valores

Tipos:	Objetivo	Actividad	Ciencia que lo estudia
Religiosos	Dios	Culto interno y externo, virtudes sobrenaturales	Teología
Morales	Bondad	Virtudes humanas	Ética
Estéticos	Belleza	Contemplación, creación, interpretación	Estética
Intelectuales	Verdad	Abstracción y construcción	Lógica
Afectivos	Amor	Manifestaciones de afecto, sentimientos y emociones	Psicología
Sociales	Poder	Relación con hombre, liderazgo y política	Sociología
Físicos	Salud	Higiene	Medicina
Económicos	Bienes, riqueza	Administración	Economía

Autor: Arq. Carlos Castro Molestina

Características de los valores en una entidad educativa.

Valores dentro de una entidad educativa	
Honestidad	Hace que el comportamiento humano en el aspecto personal y profesional sea coherente, se refleja desde los altos mandos hasta los puestos más inferiores de la entidad. Se logra por medio de reglas claras, concretas y sencillas para lograr la igualdad en la selección, evaluación y desarrollo de todos los miembros de la comunidad.
Respeto	Se evidencia en la manera que el ser humano va a ser considerado o deferente con sus semejantes, para lo cual se debe considerar por iguales a todos sin distinciones de razas, culturas, creencias, religión, entre otras.
Responsabilidad	Se refleja en el cumplimiento de los deberes y tareas, asumiendo las consecuencias de los actos personales en forma consciente e intencionada.
Solidaridad	Es un principio de ayuda mutua entre las personas que están compartiendo un espacio común de trabajo, en el hogar, en la escuela, que tienen en común intereses comunes que los lleva a luchar por conseguir un bienestar integral.
Conciencia ecológica	Es un tema que está teniendo enorme importancia en los procesos de estudio y proyectos que se enfoquen en el desarrollo del patrimonio cultural apoyados en el desarrollo de esquemas que favorezcan la protección del medio ambiente y el empleo de recursos sustentables para proteger el entorno.
Búsqueda de la excelencia	Es la búsqueda en la innovación y el cumplimiento de estándares de calidad que enrumban a una entidad para su mejoramiento y fortalecimiento de sus procesos.

Autor: Arq. Carlos Castro Molestina

La Educación.

Es el proceso mediante el cual un ser humano recibe una serie de conocimientos que le favorecerán para desenvolverse en los diferentes aspectos de la vida. Se entiende que, una persona es educada cuando ha desarrollado una variedad de cualidades ó actúa de una manera adecuada dentro de la sociedad, es decir se desenvuelve correctamente, con buenos modales, con una conversación adecuada, demostrando una cantidad de saberes como resultado de su formación.

Definiciones de Educación.

Educación		
Concepto por autor	Aporte del autor	Aporte personal
De acuerdo a (Sarramona, 1989) las ideas esenciales de educación son: -Proceso dinámico entre dos personas que pretende el perfeccionamiento del individuo como persona. -Busca la inserción activa y consciente del individuo.	Intervienen dos elementos: el docente, quien enseña y el estudiante, quien recibe el conocimiento. Brinda al hombre la oportunidad de mejorar en la sociedad.	Existe el intercambio de saberes entre las personas. Permite la superación profesional y personal del hombre.
Para Platón la educación es desalineación, la ciencia es liberación y la filosofía es alumbramiento. Leal (2009).	La educación está al alcance de todos. El conocimiento debe liberarse para todos.	Una persona se fortalece, crece y se enriquece con nuevos saberes.
Desarrolla o perfecciona facultades intelectuales y morales del niño ó joven por medio de preceptos. Educa la inteligencia, la voluntad. Verdugo (2007).	Los procesos de enseñanza se apoyan con principios morales para fortalecerlos.	El docente influye en el proceso de aprendizaje con sus conocimientos y con la aplicación de valores.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Se concluye que la educación es un proceso continuo y constante de aprendizaje de conocimientos para el ser humano.

Tipos de Enfoques Curriculares en la Educación.

Tipos de Enfoques Curriculares	
Enfoque Conductista o Académico:	<p>El educador es la que posee unilateralmente el conocimiento.</p> <p>El Texto es el apoyo del maestro y nada fuera de él es válido.</p> <p>Estudiante es solo un receptor que escucha, ve, copia y memoriza datos., no descubre, no procesa.</p> <p>Los programas de estudio son condensados y repetitivos.</p> <p>Se valora el resultado y no el proceso.</p> <p>Las técnicas y métodos son memorísticos y por cuenta integral del maestro. Ayala (2010).</p>
Enfoque Activo:	<p>Reconoce que los estudiantes son seres humanos que se pueden desarrollar en diversos campos: social, afectivo, intelectual.</p> <p>Determina el trabajo de los estudiantes de acuerdo con sus intereses y necesidades.</p> <p>Considera sus diferentes tipos de inteligencia y diversifica los métodos de estudio.</p> <p>Involucra al estudiante en su propia evaluación, inculca la cooperación y participación de todos en el aula. Ayala (2010).</p>
Enfoque Constructivista:	<p>Concibe los procesos de conocimiento s como construcciones del estudiante en interacción con su ambiente físico y social. Ayala (2010).</p>
Enfoque Epistemológico:	<p>Se basa en la ciencia, conocimiento, disciplinas y sus relaciones internas, la práctica, investigación, sus métodos y criterios para la implementación de un currículo. Ayala (2010).</p>

<p>Enfoque Curricular Integral:</p>	<p>Se sustenta en una educación cristiana desarrollada en base al desarrollo de las facultades físicas, mentales y espirituales. Resulta del conjunto orgánico de factores orientados a promover una transformación gradual de todas las facultades del alumno, de modo que pueda conseguir una educación completa.</p> <p>El desarrollo de las facultades mentales se logra a través de la investigación, el análisis y solución de problemas y el estudio de las diferentes ramas del saber. Ayala (2010).</p>
<p>Enfoque Curricular por Competencias:</p>	<p>Considera el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.</p> <p>El progreso de los alumnos se demuestra de acuerdo a las competencias demostradas.</p> <p>Retroalimentación en las experiencias de aprendizaje.</p> <p>La instrucción refleja situaciones y experiencias reales de trabajo concretos.</p> <p>Los programas de estudio son debidamente planeados y los programas de evaluación son diseñados para mejorar continuamente el programa. Ayala (2010).</p>

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Importancia de los valores en la educación.

Características	
<p>Importancia</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Construye programas que conlleven el desarrollo de los valores hacia los estudiantes y su construcción positiva. -Busca metodologías para que maestros construyan con sus estudiantes el lado positivo de los valores. -Cuando los valores constituyen motivos de la actuación del sujeto se convierten en verdaderos reguladores de su conducta.

Formación psicopedagógica de los docentes:	-Fomenta capacitaciones para que los docentes puedan diseñar, ejecutar y dirigir procesos de enseñanza-aprendizaje que propicie la formación de valores.
Proceso participativo: docentes y estudiantes son actores en la enseñanza y aprendizaje.	-Estudiante es un sujeto reflexivo, elabora sus puntos de vista y criterios, está apto para formar sus valores. -Docente diseña situaciones de aprendizaje que propicien que el estudiante asuma una posición favorable, reflexiva y flexible en su actuación. Es importante que el maestro sea protagonista en la educación de los valores.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Diferencias entre Valores, Actitudes y Cualidades.

Diferencias		
Valores	Actitudes	Cualidades
Son convicciones profundas del hombre que determinan su manera y forma de ser y que orientan su conducta, adquiridos dentro del hogar y continuados con el ejemplo de los docentes. Se relacionan con las actitudes porque condicionan el comportamiento y actuación del ser humano en su relación con los demás.	Son una disposición de actuación de acuerdo a determinadas creencias, sentimientos y valores. Se expresan en comportamientos y opiniones. Resultado de valores, normas y conductas, refleja cómo el hombre siente con respecto a algo o alguien y condiciona su accionar.	Son características positivas que posee una persona que lo hace diferente y que lo lleva a desarrollar un determinado comportamiento. Las buenas cualidades reflejan una conducta que se acompaña con la aplicación de valores positivos.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Las nuevas tecnologías en los procesos educativos.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación TICS son un conjunto de herramientas tecnológicas de la informática y la comunicación utilizadas en proo del aprendizaje. Benefician los procesos de creación, difusión y conocimiento de la información, rompen barreras que limitaban anteriormente los procesos cognitivos, contribuyen al desarrollo de habilidades y destrezas comunicativas entre los diferentes usuarios, preferentemente en la relación de los docentes con los estudiantes. Rodríguez (2009).

Las Tics contribuyen al cambio en los procesos de enseñanza y en los roles del maestro y el estudiante. Los primeros, se adaptan a la utilización de nuevos medios y al cambio de nuevas estrategias para convertirse en facilitadores del aprendizaje, mientras que los segundos se convertían en seres más participativos, dispuestos a utilizar los nuevos recursos y producir con estos, de acuerdo a Compte (2011).

Las Tics ofrecen diversidad de recursos de apoyo para el aprendizaje como lo son los diferentes sitios y entornos virtuales como blogs, foros, chat, mensajerías, videoconferencias, entre otros canales de comunicación e información, que logran promover el aprendizaje significativo, activo y flexible.

La aportación tecnológica elimina las barreras del espacio-tiempo, facilita el aprendizaje y la comunicación, por la pronta entrega y disponibilidad de la información, permite nuevas tecnologías metodológicas para la enseñanza aprendizaje, opinión generada en entrevista con Compte, 2011.

Para su implementación en un centro educativo, las Tics requieren de algunas necesidades:

-Implemento de aulas con equipos de computación actualizados con programas acordes a los avances tecnológicos y de requerimiento para las materias que dicte la entidad.

-Capacitaciones a docentes en el uso didáctico de las nuevas tecnologías Tics para innovación pedagógica, tanto en el manejo de las máquinas como de los programas.

- Creación de redes sociales por áreas para compartir y retroalimentar proyectos
- Revisión y ajustes curriculares que impulsen proyectos innovadores aprovechando la tecnología.

- Alfabetización en el uso de las TIC a toda la comunidad educativa.

Educación por medio de la tecnología:

Uso de la tecnología, amplia conocimientos y estructura programas de estudio de los docentes.

Permite generar programas de estudio por medio de la red, capacita de esta manera a potenciales estudiantes fuera de nuestro entorno urbano.

Con el dominio de la tecnología se forma nuevos profesionales con mayores niveles de competitividad, por el dominio y uso de esta herramienta de trabajo.

Genera una sociedad de información que evoluciona en una sociedad de aprendizaje, debido a que, cada día es mayor el número de personas que se nutren por medio de estas para captar nuevos conocimientos. Se acota como importante que, tanto el maestro como el padre de familia deben ser actores importantes para recomendar el buen uso de las herramientas y de los lugares de consulta.

Los profesores deben estar informados de los sitios significativos de generación de conocimientos para socializarlos a los estudiantes; de esta manera se estará en la capacidad de generar nuevos aprendizajes, nuevos procedimientos y estrategias para búsqueda y correcta forma de los datos.

Aportaciones en el campo educativo por medio de trabajo colaborativo a través de la red.

La tecnología ofrece formas y medios para generar nuevos conocimientos y genera cambios en los modelos tradicionales de enseñanza.

Desarrolla un trabajo colaborativo en la red aportando de la siguiente manera:

-Crea programas de aprendizaje especializado para su correcta utilización, resolución de problemas, tareas, etc.

-Desarrolla depósitos de documentación que registra y consulta cualquier tipo de información educativa en cualquier momento, tiempo y distancia.

-Diseña weblogs para el desarrollo de textos, documentos, comentarios para cualquier tipo de consulta o materia.

-Crea grupos de estudio o trabajo para el intercambio de conocimientos, participa, construye, comparte, produce ideas, entre otras.

Posibilidades de trabajo colaborativo en red.

-Comunica y acorta distancia entre profesor y alumno, permite un contacto permanente para la mejora en la realización de tareas. El proceso de aprendizaje se beneficia, debido a que, el maestro hace un seguimiento y control constante, así como evalúa tanto procesos como productos.

-Establece comunicación por medio de videoconferencias, en la cual, las partes establecen un contacto para el intercambio, revisión y exposición de información.

Permite acortar distancias entre maestro y alumno, brinda la posibilidad a personas que se encuentran lejanas a un centro de estudios para lograr un aprendizaje.

-Acceso a grupos de estudio o conocimiento que permitan desarrollar procesos de enseñanza a distancia.

-Consulta en sitios especializados de información educativa o variada, de acuerdo a la especialización que se desee analizar o revisar.

3. METODOLOGIA

Reseña: El 18 de marzo de 1965, el Cuerpo de Gobierno de la Pontificia Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, aprueba la fundación de la Facultad de Arquitectura que había funcionado hasta ese momento como Escuela de Arquitectura anexa a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

En el año 1987 con la constitución del Programa de Investigación en historia de la arquitectura PROHA inicia un fructífero período de investigación y de aporte en áreas de historia de la arquitectura y conservación del patrimonio edificado, además de una participación activa en foros especializados tanto nacionales como internacionales.

En el año 2000, con las reformas del Estatuto Universitario, se establece la constitución de la Facultad de Arquitectura con las carreras de Arquitectura y Diseño de Interiores, siendo sus primeros directores el Arq. Gonzalo Robalino Patiño y la Decoradora Pilar Torres de Guevara, respectivamente.

En la actualidad la Facultad de Arquitectura participa activamente con análisis y propuestas sobre la ciudad de Guayaquil mediante foros, mesas redondas, talleres de trabajo y artículos, constituyéndose en un espacio importante de debate y de referencia de la ciudad y su arquitectura, de acuerdo a Villacres (2011).

3.1. Participantes.

La Facultad cuenta con el siguiente personal:

Área de Planeamiento Estratégico: 2 funcionarios.

Área académica: 5 funcionarios.

Área de apoyo: 23 funcionarios.

Docentes: 110.

Estudiantes: 750.

3.2. Materiales e instrumentos:

Encuesta:

Se utilizó la encuesta escrita como técnica de investigación realizada a tres grupos de personas: 20 docentes, 33 estudiantes y 4 directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG mediante el instrumento del cuestionario, mismo que consistió en un listado de preguntas entregadas por la UTPL dentro de un documento destinado para cada tipo de grupo.

Esta encuesta se realizó con la finalidad de obtener información necesaria para respaldar la investigación que se ha llevado a cabo para este trabajo de tesis.

El material consistió en una lista formal de preguntas estructuradas dentro de un formulario para cada uno de los tipos, formuladas a todos por igual, debido a que son grupos de personas con características similares.

Las encuestas fueron llevados dentro de los salones de clases, para lo cual se contó con el equipamiento necesario: bancas, sillas, bolígrafos, entre otros.

Entrevista:

Se realizaron dos entrevistas con un objetivo común que consistió en obtener información sobre hechos históricos de la Facultad, en primer lugar, al Prosecretario de la entidad Ab. Guillermo Villacres, por ser conocedor y redactor de importantes documentos institucionales de la entidad.

En segundo lugar, se tuvo una interacción verbal con el Decano de la Facultad de Arquitectura y Diseño Arq. Florencio Compte Guerrero, por ser el puntal en la planificación y organización de sus actividades y planes académicos.

Observación:

Actividad que detecta y asimila la información del registro de los datos dentro de los documentos institucionales de la Facultad, utilizando los sentidos como instrumentos principales. Esto con la finalidad de revisar los lineamientos y acciones en relación a los temas que analiza esta tesis.

Tabla 1:

PERSONAL DOCENTE POR EDAD

Rangos (edad)	f	%
40-45 años	5	25%
46-50 años	4	20%
51-55 años	4	20%
56-60 años	3	15%
61-65 años	3	15%
66 años en adelante	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta directa a Docentes -Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

Se agrupó por rangos de edades cada 5 años partiendo desde los 40 hasta los 66 años en adelante, representando el mayor porcentaje el comprendido entre los 40 a 45 años en 25%, a continuación de 46 a 50 años y 51 a 55 años en 20%, de 56 a 60 años y de 61 a 65 años con un 15% respectivamente y finalmente con un 5% el rango de 66 años en adelante.

Se definió como muestra a 20 docentes de acuerdo a las indicaciones de la UTPL, estos pertenecen a los últimos semestres de formación. Se decidió organizarlos por edades para dar mayor claridad al proceso, y fueron escogidos porque en este nivel, los docentes cuentan con mayor número de asignaturas y de actividades académicas dentro de la Facultad.

Tabla 2:**PERSONAL DOCENTE POR SEXO**

Sexo	f	%
Hombres	13	65%
Mujeres	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta directa a Docentes -Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

Se encuestó a 13 docentes que pertenecen al sexo masculino, representando el 65% de la población. Se encuestó 7 docentes que pertenecen al sexo femenino, representando el 35% de la población.

Cuenta con 110 docentes, de los cuales 80 son del sexo masculino y 30 del sexo femenino. Significa que, la mayoría son hombres, lo que se ve reflejado en la muestra.

Tabla 3:**PERSONAL DOCENTE Y SU TITULO ACADÈMICO**

Titulación	f	%
Arquitectura	14	70%
Ingeniería Civil	3	15%
Licenciatura	2	10%
Otros	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta directa a Docentes -Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

El 70% de los docentes cumplen con el perfil profesional de las carreras de la Facultad, lo restante corresponde a docentes que imparten materias de apoyo a la formación educativa.

Como requisito laboral, y acorde con el perfil de egreso, los formadores de la Facultad deben ser en su mayoría Arquitectos y Arquitectas para estar acorde con la titulación y con los resultados de aprendizaje. Para casos de materias de apoyo académico se requieren profesionales de otros campos.

Tabla 4:

POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR SEXO

SEXO	f	%
Hombres	17	52%
Mujeres	16	48%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta directa a Estudiantes -Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

Se encuestaron a 17 estudiantes que pertenecían al sexo masculino, representando el 52% de la población.

Se encuestaron 16 estudiantes que pertenecen al sexo femenino, representando el 48% de la población.

Para dar equidad de género a la muestra se seleccionaron 17 estudiantes del sexo masculino y 16 del sexo femenino, del total que fueron 33.

Tabla 4ª:**POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR EDAD**

RANGOS	f	%
18 – 20 años	13	39%
21 – 24 años	18	55%
24 – 26 años	2	6%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta directa a Estudiantes -Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

Se agruparon a los estudiantes por rangos de edades cada dos años partiendo desde 18 hasta 26 años en edad, dando un total de 3 categorías para el análisis.

Refleja un mayor porcentaje en estudiantes de 18 a 20 años, lo que corresponde a inscritos de manera regular en el quinto y sexto ciclo de acuerdo a la malla. Los estudiantes de mayor edad pertenecen a reprobados ó quienes ingresan por homologaciones.

Tabla 5:**POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE ACUERDO AL CICLO DE ESTUDIO**

CICLO ACADÉMICO	f	%
Quinto Ciclo	13	40%
Sexto Ciclo	20	60%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta directa a Estudiantes -Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

-13 estudiantes cursan el quinto ciclo, lo que representa el 40% de la población.

-20 estudiantes cursan el sexto ciclo, lo que representa el 60% de la población.

Se tomó la muestra en los estudiantes del quinto y sexto semestre, por tener un considerable avance académico y formación en criterios de valores para responder de mejor manera al cuestionario.

Objetivos de las encuestas:

-Conocer las opiniones de los Directivos, Docentes y Estudiantes en relación a la actual gestión que realiza la Facultad de Arquitectura y Diseño en el manejo del liderazgo y aplicación de valores en sus procesos administrativos y académicos.

-Conocer el resultado de las opiniones con la finalidad de analizar los puntos que hayan mostrado nudos críticos dentro del proceso realizado.

-Servir de apoyo, mediante los datos obtenidos, para el planteamiento posterior de un plan de mejoras.

Procedimiento:

-Conocer la opinión del universo de personas descrito en relación a los procesos de gestión, liderazgo y valores que realiza la Facultad para detectar problemas que servirán para el planteamiento de mejoras.

-Establecer las características de los participantes.

-Seleccionar a las personas.

-Aplicar el cuestionario entregado por la UTPL.

-Analizar las respuestas.

-Presentar los resultados en las tablas entregadas por la UTPL.

Encuestas a Rector y Directivos:

Objetivos:

-Conocer los procesos internos de la Facultad relacionados con la gestión pedagógica, organización de la estructura administrativa y toma de decisiones que emplea frecuentemente.

-Analizar la estructura académica y pedagógica de los planes académicos y de capacitación que emprende en beneficio de su comunidad, tanto docente como administrativa.

Procedimiento:

- Conocer la opinión de los funcionarios administrativos en relación a su ejercicio laboral y de qué manera sus acciones están encaminadas hacia el logro de integrar en su gestión un adecuado liderazgo aplicando valores.
- Selección de las autoridades de la Facultad, es decir, el Decano, dos Directores de Carrera y el Rector, por ser los representantes e involucrados directos en la toma de decisiones y programación general.
- Aplicar el cuestionario respectivo.
- Analizar las respuestas.
- Presentar los resultados en las tablas entregadas por la UTPL.

Encuesta a estudiantes:**Objetivos:**

- Conocer el sentir de los estudiantes en su relación personal con los docentes, especialmente hacia la solución y atención de problemas personales que estos puedan tener.
- Determinar las acciones que emprenden, tanto docente como el cuerpo administrativo para la implementación de mejoras académicas.

Procedimiento:

- Determinar el grado de integración y relación personal que pueda existir entre los docentes y los estudiantes, y de qué manera, los primeros puedan ayudarlos en sus problemas personales y académicos.
- Selección de estudiantes del sexto ciclo, por tener un criterio formado y por ser el núcleo académico donde está concentrada la mayor parte de la población estudiantil.
- Aplicar el cuestionario respectivo.
- Analizar las respuestas.
- Presentar los resultados en las tablas entregadas por la UTPL.

Encuestas a docentes:

Objetivos:

- Conocer y medir el grado de integración y compromiso de los docentes hacia la entidad.
- Medir su grado de participación en la organización de la programación académica de las asignaturas en los diversos periodos de estudio.

Procedimiento:

- Determinar el grado de integración entre los docentes y sus colegas, con el personal administrativo y Directivos.
- Conocer si los docentes son parte del proceso de organización académica de los programas de estudio de la Facultad.
- Selección de docentes de más de 40 años por tener mayor criterio para la contestación de las respuestas y por tener mayor cantidad de años de trabajos dentro del plantel.
- Aplicar el cuestionario respectivo.
- Analizar las respuestas.
- Presentar los resultados en las tablas entregadas por la UTPL.

Objetivos de la observación de los instrumentos de Planificación Educativa:

- Determinar de qué manera los documentos de Planificación Educativa de la entidad cumple con los procesos de Gestión, Liderazgo y Valores.-Conocer si la entidad educativa cuenta con documentos reguladores de conducta como Código de Ética y Manual de Organización.-Determinar de qué manera los documentos observados de Planificación Educativa cumplen con sus lineamientos de creación, especialmente hacia la aplicación de Gestión, Liderazgo y Valores.

3.3. Método y procedimiento.

Se empleó un método descriptivo debido a que este ayuda a conocer situaciones, costumbres y actitudes a través de la descripción de una serie de procesos y actividades dentro de la Facultad de Arquitectura y Diseño, con la intención de identificar las acciones que esta emprende en pro de una adecuada Gestión orientada al fomento del Liderazgo y Valores en sus lineamientos y planificación de trabajo.

El método permitió describir, analizar la totalidad de los individuos que fueron seleccionados con la finalidad de obtener información, misma que debe ser elaborada y procesada de tal manera que sus resultados puedan ser interpretados de manera sencilla y rápida por cualquier persona.

Maneja el siguiente procedimiento:

- Adecuada selección de los caracteres que merecen ser analizados y estudiados.
- Mediante el cuestionario distribuido a la población se obtienen los valores que arroja cada carácter.
- Se elaboran las tablas de frecuencias luego de haberse realizado la adecuada y respectiva clasificación de las personas dentro de cada carácter.
- Se realizan los gráficos de los resultados mediante la elaboración de graficas estadísticas.
- Finalmente se resumen los aspectos más destacados, sean estos críticos o favorables, de una distribución estadística.



Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4. RESULTADOS

4.1. Diagnóstico.

4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.

4.1.1.1. El Manual de Organización.

Existe un Manual de Organización que contiene la estructura organizativa y puestos de la entidad y la relación que existe entre éstas para el logro de sus objetivos. Elaborado por Recursos Humanos UCSG y aprobado por Consejo Universitario en el período B2002.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	Indica: jerarquía de autoridad, responsabilidades funciones y actividades, atribuciones y responsabilidades de los puestos.	No es flexible.
Valores	Sirve para la toma de decisiones basado en las regulaciones que están dentro de su Código de Ética y Reglamento Interno.	Desconocido por gran parte de la comunidad.
Liderazgo	Debe ser utilizado por los Funcionarios, proporcionándoles información de aspectos generales del marco organizativo y legal.	Desconocido por gran parte de la comunidad.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.1.2. El Código de Ética.

Cuenta con un Código de Ética que fue aprobado por el Consejo Directivo de la Facultad el día 5 de enero de 2010; está a la disposición de la comunidad universitaria para ayudar a tomar las mejores decisiones en sus actividades diarias, promueve un ambiente de trabajo más agradable, provechoso y transparente, que permita la plena vivencia de los Valores planteados en la misión y visión de la entidad.

Promueve altos estándares éticos, define la conducta deseada a seguir, contempla sanciones y multas que se aplican por incumplimientos de diversos tipos de faltas, debidamente detalladas en su contenido.

Se aplica tanto para docentes, administrativos y estudiantes con la finalidad de promover una cultura ética dentro de la Facultad, la información consta en la página 2 del documento.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	-Aplica sanciones por malas conductas. -Sirve de base para mantener la conducta, disciplina y orden.	-Desactualizado.
Valores	-Sanciona por portar armas de fuego, explosivos, por abusos físicos, verbales, amenazas, acosos.	-Debe ampliar las sanciones por discriminaciones varias.
Liderazgo	Sanciona: -Violaciones de políticas, normas y regulaciones. - Actos por falsificaciones o declaraciones falsas de información o documentos. -Desobediencias por citaciones enviadas por cuerpos legales.	-Poca socialización a la comunidad de la Facultad.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.1.3. El Plan Estratégico

Cuenta con este plan aprobado por resolución del Consejo Universitario del día 16 de junio de 2010, desarrollado para el período 2010-2015, información consta en las páginas 3-4 del documento.

Define objetivos y planes estratégicos de trabajo para un período de 5 años, dentro de sus lineamientos cumple con la misión y visión de la Facultad mediante el enunciado de una serie de políticas y principios.

Las principales políticas son:

- Fortalece la calidad, articulación e internacionalización de los sistemas de pre y postgrado.
- Integra del sistema educativo.
- Forma el talento humano universitario.
- Optimiza los procesos de aprendizaje.
- Fortalece los procesos de identidad y convivencia universitaria.
- Participa en redes de cooperación interinstitucionales.
- Desarrolla y promueve de las carreras.
- Vincula sus actividades y proyectos con la comunidad.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Valores	<p>-Contiene estrategias de acompañamiento pedagógico y desarrollo humano a los estudiantes, con la finalidad de crear un proceso que minimice las deserciones.</p> <p>-Fortalece programas de desarrollo humano e inclusión de capacidades diversas.</p>	<p>-Este acompañamiento se gesta únicamente para estudiantes de primer año.</p> <p>-Facultad no cuenta con el recurso humano para tratar con personas con discapacidades.</p>

Liderazgo	<p>-Producción intelectual para la publicación de textos académicos y científicos.</p> <p>-Ha indexado su revista en el catálogo de Latindex.</p> <p>-Forma y capacita docentes en diversas disciplinas: ciencia, pedagogía.</p>	<p>-Pocos docentes involucrados en publicaciones y escritos.</p> <p>-Pocos docentes acuden a las capacitaciones de la Facultad.</p>
-----------	--	---

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.1.4. El Plan Operativo Anual (POA):

Genera anualmente el documento que fue aprobado por el Consejo Directivo del 15 de diciembre de 2011; resume la programación general de las actividades del 2012, tanto a nivel gerencial, docente, administrativas, donde se definen los lineamientos a seguir para el mejoramiento de la calidad dentro de la entidad, relacionándolo con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional. Información consta en las páginas 1 a 8.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<ul style="list-style-type: none">-Define los perfiles por competencias de las carreras.-Controla, analiza los programas académicos para el período.-Estructura el calendario académico.-Define necesidades educativas especiales para el período.-Planifica convenios, eventos.	<ul style="list-style-type: none">--No todos los docentes presentan programación académica.-Trabaja con programas desactualizados.
Valores	<ul style="list-style-type: none">-Vincula estudiantes con empresas locales mediante prácticas pres profesionales.-Tiene un sistema evaluativo para las prácticas pre profesional.-Elabora proyectos en respuesta a necesidades de la comunidad.	<ul style="list-style-type: none">-Vinculación debe generarse desde los primeros niveles.-Proyectos deben tener conectividad con otras disciplinas de la Universidad.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">-Presenta anualmente las necesidades de capacitación.-Registra producción intelectual de los docentes.-Organiza talleres, foros, exposiciones para dar a conocer a la entidad en la comunidad.	<ul style="list-style-type: none">-Capacitaciones no responden a las reales necesidades de los docentes y de los campos de aprendizaje de las carreras.-Limitado intercambio académico.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.1.5. El Proyecto Educativo Institucional

Es un instrumento de planificación estratégica de la Facultad a mediano y largo plazo, aprobado por Consejo Directivo del 5 enero del 2010 que contribuye a la toma de decisiones del Decano, para transformar la realidad de la institución educativa en una comunidad de aprendizaje y así lograr la formación integral de los estudiantes.

Nace de una acción conjunta elaborada a partir de acuerdos, códigos de convivencia y con el comentario participativo de los miembros de la comunidad.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	-Prioriza los problemas de la institución. -Plantea objetivos, estrategias y metas a alcanzar para solucionar problemas principales y prioritarios.	-Desactualizado en base a la realidad social.
Valores	-Amplio de criterios y no discrimina raza, sexo, color o religión. -Forma profesionales con altos valores morales, éticos y de comportamiento humano.	-Disciplinas deben incorporar en sus programas ética profesional.
Liderazgo	-Ayuda a tomar decisiones durante la implementación de los proyectos y durante todo el proceso de la planificación estratégica.	-El documento pasa a ser en ciertos momentos un documento referencial, pero se toman otras acciones.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones:

Existe dentro de la entidad y fue aprobado por resolución del Consejo Directivo del 30 de abril de 2002, establece normas de trabajo y de conducta laboral, aplica criterios de justicia y equidad, armoniza los vínculos entre la entidad y su comunidad: estudiantes, profesores y administrativos, en pro del cumplimiento y mejora de la productividad, la competencia y el cumplimiento de la política y objetivos de calidad. La información consta en los capítulos I, II, III, páginas 5 a 16 del Reglamento.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<ul style="list-style-type: none">-Establece el régimen disciplinario para la entidad.-Regula los derechos y deberes de estudiantes, docentes y personal administrativo.	<ul style="list-style-type: none">-Existen situaciones no consideradas en el documento que pasan a ser analizadas por el Consejo Directivo de Facultad o Universitario.
Valores	<ul style="list-style-type: none">-Regula las formas de presentaciones de los trabajos y proyectos.-Analiza, evalúa y dispone el comportamiento que se debe tener relacionado con disciplina y respeto.	
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">-Determina un escalafón docente para mejoras salariales.-Evalúa méritos de trabajo para la otorgación de becas o capacitaciones especiales.	<ul style="list-style-type: none">-Escalafón no se aplica para docentes invitados.-Becas se limitan a Autoridades y no a administrativos.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.2. La estructura organizativa de la Facultad.

4.1.2.1. Misión y visión.

Información consta en <http://www2.ucsg.edu.ec/arquitectura/>

Misión:

La formación integral de profesionales creativos capaces de resolver, de manera eficiente, los problemas del diseño, la arquitectura, el entorno y la comunicación visual; socialmente responsables, comprometidos y plenamente identificados con el medio en el que se desenvuelven y, en correspondencia con la demanda social de la población, los requerimientos del mercado ocupacional y los avances científico-tecnológicos; de forma que contribuyan de manera destacada a elevación de la calidad de vida de la población en su ámbito de influencia.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	Forma profesionales competentes acordes con el perfil curricular.	Perfiles curriculares desactualizados.
Valores	Forma profesionales socialmente comprometidos.	Limitada vinculación social.
Liderazgo	Profesionales que resuelvan los problemas sociales y del entorno.	Desconocimiento de los problemas de la sociedad.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Visión:

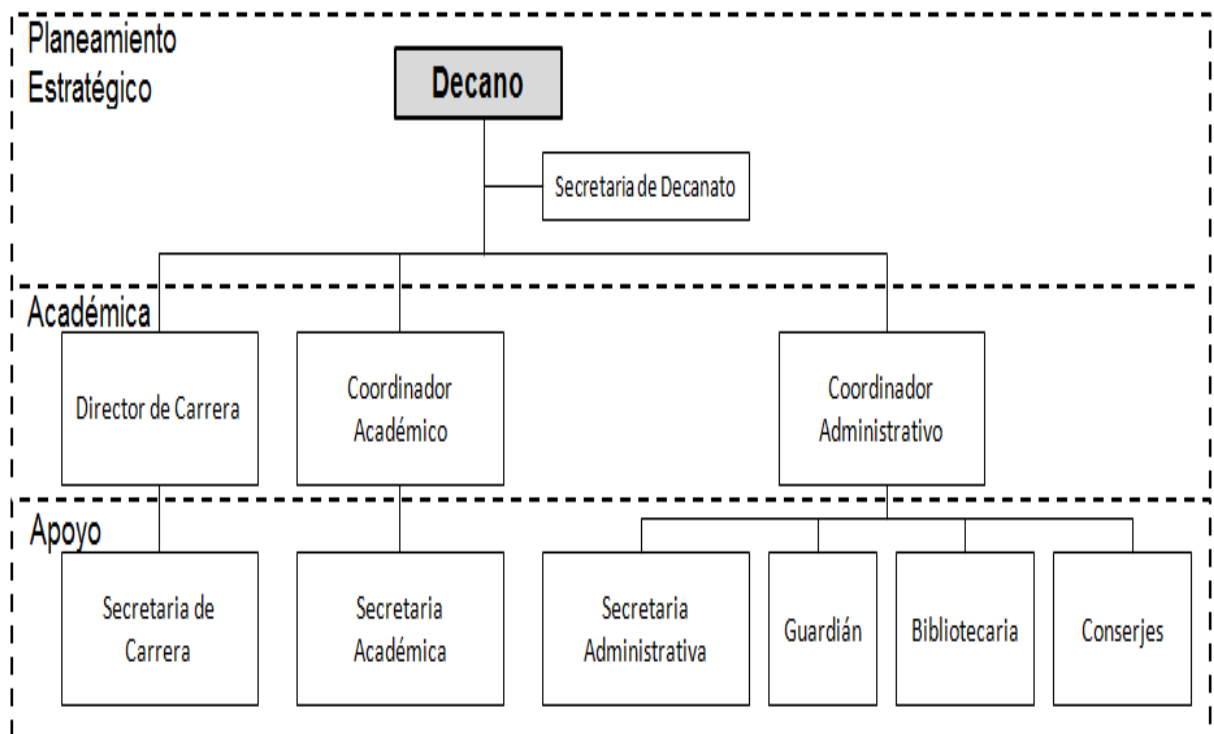
Convertir a la Facultad de Arquitectura y Diseño en un referente crítico con carácter analítico y propositivo, del desarrollo de planes urbanos, de la arquitectura, la comunicación visual, el diseño y creatividad de la región y, particularmente, de la ciudad de Guayaquil, como elemento constitutivo de la identidad cultural y de la búsqueda de una ciudad humana y justa.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	Facultad busca convertirse en un centro de prestigio para la sociedad.	Sociedad la considera caduca y desactualizada.
Valores	Facultad forma estudiantes con altos valores humanos y éticos.	La ética y los valores se deben generalizar dentro de las materias de la malla.
Liderazgo	Busca formar líderes que logren notoriedad en la sociedad.	Su campo de acción se limita únicamente a Guayaquil.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.2.2. El Organigrama de la Facultad de Arquitectura y Diseño

Ilustra la distribución de las áreas de trabajo existentes como son: Planeamiento Estratégico, Académica y de Apoyo, dentro de cada una de ellas se grafican las líneas de mando y autoridad de los respectivos cargos. Aprobado por Consejo Directivo el 17 de noviembre de 2011, consta dentro del Manual de Funciones del Personal Administrativo (MFPA), página 2.



Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	-Jerarquiza los cargos de acuerdo a los rangos de autoridad. -Visualiza las líneas de mando.	-Dirección de Carrera y Coordinaciones se encuentran en un mismo nivel.
Valores	-Indica las relaciones de dependencia de los diferentes puestos, para reconocer las líneas de respeto y de mando.	-Instrumento teórico.
Liderazgo	-Identifica la posición laboral de cada funcionario dentro de la entidad. -Reconoce e identifica con claridad al líder de la entidad.	-Cargos diferentes se encuentran en un mismo nivel. -Poca socialización.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.2.3. Funciones por áreas de acuerdo al organigrama existente en la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG. Información se encuentra en el Manual de Funciones del Personal Administrativo

Planeamiento Estratégico:

Planifica, organiza y controla el trabajo académico y administrativo de los profesores, funcionarios y estudiantes de las carreras, de acuerdo con las recomendaciones del Consejo Directivo y de la Comisión Académica de la Facultad, información referente se encuentra en las páginas 1-8 de la descripción del área en el MFPA.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> -Elabora el plan estratégico de las carreras, someterlo a consideración del Consejo Directivo y controlar su ejecución. -Elabora calendarios de clases y de exámenes, períodos de inscripción y registro, asignaciones de salones, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> -Limitado equipo de apoyo. -Limitados recursos económicos.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> -Establece buenas relaciones interpersonales y comunicación enfocados hacia la cooperación y respeto mutuo. -Verifica la asistencia de docentes y el cumplimiento de programas de estudio, de las actividades académicas y administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Docentes que incumplen con el programa académico. -Docentes que no cumplen con las horas reglamentarias de clases.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -Gestiona y firma convenios de cooperación entre entidades orientadas a la práctica pre profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Poco seguimiento al accionar de los convenios.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Área Académica

Elabora el diagnóstico de las necesidades de logística, proporciona la información para la elaboración del presupuesto y coordina los procesos de admisiones, registros y egresos de los estudiantes, información se encuentra en el MFPA, páginas 1-15 corresponde al área académica.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> -Prepara y actualiza material bibliográfico para el proceso de enseñanza – aprendizaje. -Revisa y actualiza el diseño curricular. -Coordina inscripciones, homologaciones, retiros, graduaciones, etc. -Controla pagos, ingresos y generar roles de pagos para el personal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Universidad proporciona pocos recursos a las unidades académicas. -Pocas reuniones para revisiones curriculares.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> -Evalúa y controla el desempeño del personal administrativo y docente. -Contribuye en las buenas relaciones interpersonales en la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Limitado seguimiento a las evaluaciones.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -Celebra reuniones de trabajo integradoras. -Presenta alternativas para el mejoramiento del servicio de la entidad. -Da una adecuada atención y la buena disposición ante los usuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> -Limitadas propuestas de mejoramiento en el servicio de atención al público en general.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Área de apoyo

Brinda ayuda a las demás áreas para el cumplimiento de los planes administrativos y académicos, información se encuentra en el MFPA, páginas 1-20.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<ul style="list-style-type: none">-Elabora y presenta para aprobaciones: roles de pago, órdenes de pago, autorizaciones, cartas, solicitudes, inscripciones, homologaciones, entre otros.-Realiza diligencias administrativas y académicas: llamadas, actas de notas, ingresos, solicitudes.	<ul style="list-style-type: none">-Limitada capacitación para el desempeño de sus cargos.-Des actualización de los procesos que genera la UCSG.
Valores	<ul style="list-style-type: none">-Mantiene confidencialidad de la información.-Cuida la documentación generada.	<ul style="list-style-type: none">-Poco espacio para archivar.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">-Atiende y planifica las actividades de su inmediato superior.-Apoya en la emisión de convocatorias, actas de sesiones, resoluciones, etc.	<ul style="list-style-type: none">-Desconocimiento en el manejo del Sistema Integrado de la UCSG que le impide accionar pedidos por internet.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores

Enmarcado dentro de la Reforma Curricular del 2009 valora la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás. Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones. Es un factor que incide en la calidad de la enseñanza que imparte la entidad. Información contenida en la página 12-13-14.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> -Presenta cada ciclo los programas de estudio. -Determina de las formas de enseñanza en el aula; organización de las actividades, tiempos, etc. -Se apoya en el Código de Ética. 	<ul style="list-style-type: none"> -Docentes no presentan oportunamente el programa académico. -Limitada socialización del Código de Ética.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> -Basa su Sistema de evaluación en parámetros de calidad de acuerdo al perfil de las carreras. -Incluye en el aula de alumnos con discapacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> -Docentes incumplen los parámetros de calificación.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -Publicarse por carteleras y revista de la entidad los mejores trabajos de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza limitadas exposiciones.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores

Modelo educativo.

Consiste en la representación objetiva y simplificada de los elementos que se obtienen valederos para la obtención del currículo, se manifiesta a través de enfoques pedagógicos que orientan a los docentes en la planificación y elaboración de los programas de estudio y en la sistematización de los procesos de aprendizaje y de enseñanza. Cuenta con un modelo educativo propio reestructurado en la Reforma Curricular del año 2009, Plan Director, página 6.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<p>-Propicia el desarrollo de métodos de estudio e investigación con los contenidos de las asignaturas por parte del alumno.</p> <p>-Fomenta para que el alumno trabaje en el análisis y soluciones de los problemas en el aula y fuera de esta.</p> <p>-Integra conocimientos y habilidades de manera consiente desarrollando un sistema propio y de carácter profesional.</p>	<p>-El docente no estimula y orienta en el desarrollo de estas habilidades.</p> <p>-El alumno no se interesa en desarrollar destrezas para ser analítico y crítico en su aprendizaje.</p>
Valores	<p>-La aplicación de los valores dentro de la formación profesional lo llevarán a analizar de manera más objetiva y correcta los contenidos que encuentre en el medio.</p>	<p>-El mal uso de las fuentes de consulta.</p> <p>-Estudiantes que desaprovechan los recursos para trabajar.</p>
Liderazgo	<p>-El docente puede aprender como elaborar y operar un plan de estudios.</p>	<p>-Limitada capacitación docente.</p>

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Modelo pedagógico

Se enmarca dentro del Plan Director, se genera para lograr un cambio intelectual y de actitud en los miembros con la finalidad de alcanzar la calidad e innovación que aspira la entidad.

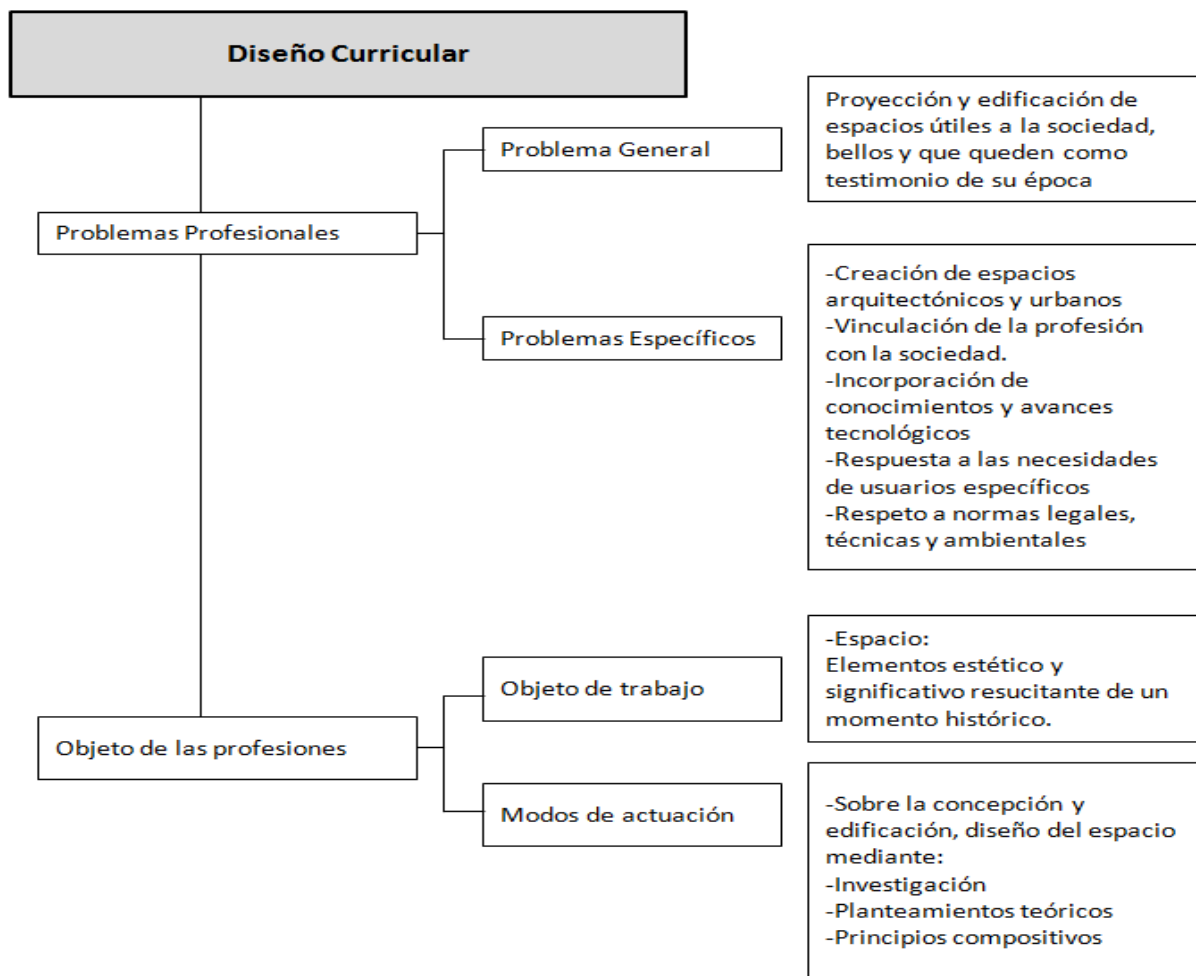
Hace un replanteamiento para la reconstrucción del proceso curricular, es la base que da acción a la vida educativa de los estudiantes, trata de enfocar los problemas y situaciones reales de la profesión, información consta en la página 7.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	-Modelo participativo que posibilita al educando como un elemento activo dentro del proceso educativo.	-Docentes que se encasillan en el esquema tradicional de enseñanza.
Valores	-Modelo axiológico porque plantea una educación basada en valores.	-Los valores se aplican únicamente en la materia Ética.
Liderazgo	-Modelo de aprendizaje donde el alumno es el actor principal de su propio aprendizaje.	-Estudiantes deben recibir mejores asesorías por parte de los docentes.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Diseño curricular:

El diseño curricular que posee la Facultad fue aprobado en la última Reforma Curricular del año 2009, expresa de forma clara y precisa todos y cada uno de los aspectos relacionados con los procesos y contenidos de enseñanza y aprendizaje, establece normativas básicas relacionadas con los procesos de evaluación, revisión y mejoramiento de los contenidos y procesos de enseñanza y aprendizaje. Información consta en las páginas 5-6-7.



Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	-Diseño que define los problemas y objetos de las profesiones.	-Docentes que se encasillan en el esquema tradicional de enseñanza.
Valores	-Fomenta el respeto por las normas legales para concepción y construcción de espacios.	-Los valores se aplican únicamente en la materia Ética.
Liderazgo	-Vincula al profesional con la sociedad mediante proyectos específicos.	-Proyectos no cumplen con las reales necesidades sociales y humanas.

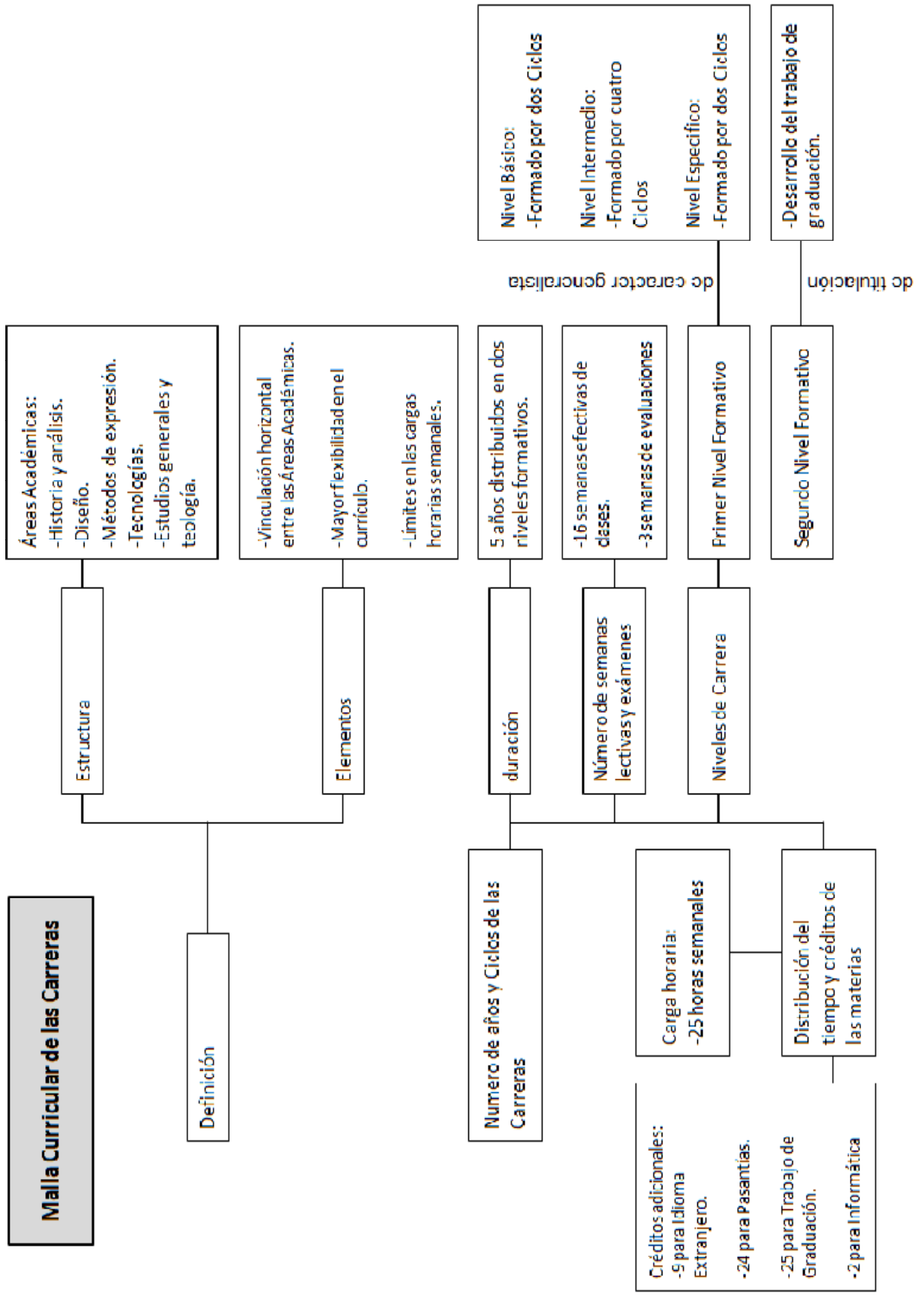
Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Desarrollo curricular:

Es el proceso en el cual se toman decisiones para conducir a la elaboración de las propuestas curriculares pertinentes, los programas de estudio y materias de acuerdo al perfil profesional de las carreras. Información consta en las páginas 10-11-12.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	-Carreras que propician el desarrollo de habilidades gráficas, manuales y digitales. -Perfiles profesionales encaminan a resolver necesidades estéticas y funcionales.	-Insuficientes equipos con tecnología de punta para los procesos educativos. -Des actualización con nuevos procesos constructivos y estéticos.
Valores	-Socialmente responsables con una sólida formación con valores humanos y morales.	-Materias de diseño no fomentan la ética en la elaboración de los proyectos.
Liderazgo	-Materias comprometidas para satisfacer las necesidades de la comunidad.	-Poca vinculación con las reales necesidades de la comunidad.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina



Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores del Desarrollo Curricular		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> -Mallas divididas en tres períodos de formación. -Diseño de malla permite flexibilidad en las materias. -Currículo que desarrolla la creatividad, innovación y tecnología en los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Horarios de las asignaturas dificultan trabajar a los estudiantes. -Encadenamientos de materias dificultan el avance curricular.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> -Mallas fomentan la Teología como materias de formación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Estudiantes no le dan mayor importancia a los estudios de Teología.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -Énfasis en el aprendizaje del idioma extranjero dentro de la malla. -Existen prácticas pre profesionales dentro del programa de estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> -Estudiantes llegan a la entidad con fuertes vacíos en lo referente al dominio del idioma extranjero.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Clima del aula

El análisis de este proceso permite detectar como son las relaciones que establecen los docentes con sus alumnos, y un indicador de ello es la confianza que este transmite a sus educandos para generar un buen clima dentro del aula. Información consta en la página 22 de la Reforma Curricular.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores	
Clima del aula	
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> -Cada docente está obligado y comprometido en presentar semestralmente su programa de clases detallando objetivos, diseño de los proyectos, tutorías, formato de exámenes, calendario de actividades. -El docente precisa el tiempo que destina a la enseñanza y actividades. -La medición exacta o referencial del tiempo en el aula permite reflexionar para reconocer prioridad en las tareas. -Con relación a los materiales didácticos, el docente realiza un listado de todos los recursos con los que desea y necesita contar. -La Facultad cuenta con los recursos necesarios para la compra de insumos educativos, equipos de computación, entre otros para beneficio de la educación.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> -Relaciones surgidas entre docentes y estudiantes, llegando a presentarse favoritismos, sea por una relación amistosa, laboral o de otra especie. -Discriminación por diferentes razones: raza, color, condición social.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores:

Permite hacer una reflexión para identificar la importancia de las formas como se están organizando los actores universitarios para su buen funcionamiento, información consta en el Plan Director, página 64.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores	
Dimensión organizativa operacional	
Gestión	-La organización de los actores universitarios considera la planeación y la evaluación como herramientas fundamentales para implementar mejoras.
Valores	-Las relaciones personales de los miembros se generan bajo un clima armónico en la mayoría de sus dependencias, inspirados en los principios rectores y valores de la entidad.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.2.7. Dimensión comunitaria y valores:

Determina la forma en la cual la entidad se relaciona con su comunidad, ofrece servicios educativos a diferentes usuarios, desarrolla logros académicos, deportivos, culturales. Plantea acciones de la gestión externa del personal docente, estudiantil y administrativo de acercamiento comunitario, información consta en el Plan Director, página 49.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores	
Dimensión comunitaria y valores	
Gestión	-Organización de cursos extracurriculares fuera de malla. -Firma de alianzas y convenios con entidades especiales. -Difusión de las carreras por medio de Casas Abiertas y Ferias organizadas por Colegios o Centros de Exposiciones.
Valores	-Desarrollo de proyectos arquitectónicos para entidades externas como municipios, comités barriales, federaciones, entre otros.
Liderazgo	-Participación estudiantil en ferias y bienales. -Difusión cultural a través del programa televisivo de la Facultad.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.2.8. Dimensión administrativa, financiera y valores

Departamento de Colecturía UCSG

La Facultad no tiene un departamento de colecturía, existe un general ubicado en el edificio administrativo de la Universidad que se encarga de los temas financieros y contables de todas las unidades académicas, brinda un servicio general a toda la comunidad universitaria. Fue concebido desde los inicios de la UCSG en el año 1962, información de Colecturía consta en la página web-UCSG.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores		
	Fortalezas	Debilidades
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> -Controla las partidas presupuestarias de las unidades académicas de la UCSG. -Gestiona financiamiento para el desarrollo de proyectos institucionales. -Controla pactos con bancos. -Realiza previsiones. 	<ul style="list-style-type: none"> -Reduce recursos para inversiones en las unidades académicas. -Paga tarde a docentes y personal administrativos.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> -Apertura de sistemas de crédito estudiantil. -Mantiene el sistema de pensión diferenciada. -Paga oportunamente préstamos e intereses. 	<ul style="list-style-type: none"> -Estudiantes se sienten descontentos por los intereses en sus créditos.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -Gestiona cobros por medio del Banco del Pichincha. -Implementa pagos por medio de la tarjeta de crédito universitaria. -Toma decisiones para financiamientos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Estudiantes se sienten descontentos con la implementación de la tarjeta universitaria.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Dimensión administrativa y financiera.

Fundamentación teórica en relación a la Gestión del Liderazgo y Valores	
Dimensión administrativa y financiera	
Gestión	-Coordina permanente los recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo (cronograma de clases, actividades y tiempo efectivo de enseñanza, entre otros).
Liderazgo	-Considera las relaciones que establece la entidad con el entorno social e institucional, entre los que se encuentran empresas privadas, municipios locales y regionales, entidades sin fines de lucro, vecinos y organizaciones barriales, así como entidades relacionadas con la educación, posiciona laboralmente a sus egresados y desarrolla proyectos comunitarios.
Valores	-Inculca a sus colaboradores el manejo confidencial de la información laboral, cumple con las normativas; trasmite de valores, normas y disposiciones desde la autoridad administrativa a los estudiantes.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.1.3. Análisis Foda

La Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG forma estudiantes desde hace 50 años, cuenta con cuatro carreras de las cuales, Arquitectura, Gestión Gráfica Publicitaria y Diseño de Interiores tienen reconocimiento y trayectoria en el mercado. La carrera de Ingeniería en Administración de Proyectos de la Construcción funciona por una corte abierta que graduará a 25 estudiantes en el 2014 y de allí será cerrada.

Difunde sus carreras por medio de los siguientes recursos: radio, diarios, televisión y por la Casa Abierta que se realiza anualmente para captar estudiantes y difunde sus ofertas académicas, programas de estudio, recursos tecnológicos, equipamiento e infraestructura para el desarrollo de los campos profesionales.

Cuenta con profesionales de larga trayectoria en el campo educativo, con sólida experiencia, pero con una fuerte desactualización en el uso de los recursos administrativos, acceso a plataformas tecnológicas y audiovisuales, que les impide desarrollar asignaturas que vayan de la mano con los avances tecnológicos.

Depende de un presupuesto asignado por parte de la Administración Central, lo que le impide organizar correctamente y de manera regular cursos de actualización docente, caso contrario ocurre en facultades de la competencia que ofrecen atractivos paquetes cargados de recursos científicos y tecnológicos. Esta limitante se amplía al mejoramiento de la titulación de los docentes, debido a que la Facultad no ofrece postgrados, mientras que otras sí están incursionando en esta modalidad educativa.

Está posicionada y reconocida como formadora de excelentes profesionales, se encuentra en el proceso de evaluación y acreditación universitaria de revisión y actualización de mallas, mismas que se deberán alinear en visiones pedagógicas centradas en la enseñanza y no en aprendizajes por competencias.

A nivel local, su labor como formadora le permite establecer convenios de cooperación nacional e internacional, principalmente en el intercambio de docentes que se especializan, en corto plazo, en universidades de similares competencias

profesionales. Por otra parte, mantiene una serie de acuerdos para el desarrollo de las prácticas pre profesionales de sus estudiantes.

Cuenta con un programa de televisión dentro del canal de televisión de la UCSG, en el cual evidencia a la comunidad sobre los proyectos y concepciones espaciales que desarrollan los estudiantes y docentes.

El reflejo de los proyectos mostrados despierta el interés de las empresas locales para solicitar estudiantes para que realicen sus prácticas pre profesionales en sus instalaciones, favorece el crecimiento profesional de estos y además les permite a los estudiantes aplicar los conocimientos adquiridos.

La difusión de las actividades invita a otros estudiantes del medio a involucrarse con la Facultad mediante la homologación de materias, para lo cual la institución cuenta con un ágil esquema de trabajo.

Cuenta una revista anual donde docentes y estudiantes escriben artículos relacionados con la profesión; lo que le ha permitido el reconocimiento de estar indexada en el catálogo de Latindex, aunque existe este logro son limitados los maestros que se interesan por escribir, investigar y gestionar nuevos conocimientos.

A pesar de que, la Facultad trata de estar siempre actualizada en los campos curriculares, descuida la situación socio afectiva del estudiante y su acompañamiento pedagógico es limitado, lo que se evidencia en casos de reprobaciones o retiros de las asignaturas por problemas de índole personal o por dificultades para el aprendizaje.

En el plano laboral no ofrece suficientes posiciones para sus egresados, sea dentro de su claustro o por medio de una bolsa de trabajo, ni tampoco información de ofertas de estudio de postgrados para docentes y estudiantes, lo que ocasiona un bajo porcentaje de profesionales con maestría laborando.

La competencia considera como prioridad la formación en cuarto nivel para sus egresados y sus estructuras organizativas son más flexibles para el diseño de maestrías, organización, planificación curricular y para la creación de cuerpos de investigación y actualización académica.

Muchos opinan que, las carreras que ofrece están saturadas en el campo laboral, pero no dejan de reconocer que, el profesional que egresa responde a las demandas del mercado, que está altamente capacitado en lo académico y sobre todo cuenta con una alta formación en valores éticos, humanos y morales, lo que se refleja en la preferencia en contratar a productos de la UCSG en las empresas locales.

4.1.3.1. Matriz Foda

Gestión:

Fortalezas	Oportunidades
-Difusión apropiada de las carreras.	-Insertada en el proceso de evaluación y acreditación universitaria.
-Sistema de evaluación que incorpora: gestión y tutorías en el aula.	-Mantiene convenios de cooperación nacional e internacional.
-Tiene procesos de evaluación de la calidad de la docencia.	-Organismos desean en financiar proyectos que desarrolla la Facultad.
-Existencia de plataformas tecnológicas.	-Intercambio de docentes y estudiantes con otras universidades.
-Cuenta con recursos tecnológicos educativos audiovisuales.	
-Su Infraestructura asegura la calidad de las actividades.	
Debilidades	Amenazas
-Perfiles profesionales desactualizados.	-Competencia ofrece titulaciones con actualizada calidad educativa.
-Visiones pedagógicas centradas en la enseñanza y no en aprendizajes por competencias.	-Competencia ofrece propuestas pedagógicas más atractivas.

-Limitada capacitación a los docentes.	-Competencia capacita en recursos científicos y tecnológicos.
-Docentes utilizan poco los recursos tecnológicos educativos.	-Competencia ofrece postgrado.
-Existe escaso acceso a plataformas tecnológicas.	
-Depende económicamente de la administración central de la UCSG.	
-Horarios poco flexibles para investigación docente.	
-Materias no incorporan la investigación.	
-Horarios de clases dificultan a los estudiantes laborar.	

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Liderazgo:

Fortalezas	Oportunidades
- Trata de estar siempre actualizada en los campos curriculares.	-Homologaciones de materias de otras universidades.
- Cuenta con un programa de televisión.	-Prestigio y credibilidad en el medio.
- Inserta a sus alumnos en excelentes empresas para hacer sus prácticas.	- Alumnos insertados en excelentes empresas para hacer sus prácticas.
-Revista indexada en Latindex.	-Docentes realizan publicaciones.
Debilidades	Amenazas
-Descuido de la situación socio-afectivo.	-No ofrece trabajo a sus egresados.

-Cuenta con limitados programas de acompañamiento pedagógico.	-El mercado laboral se encuentra saturado con su oferta de carreras.
-Escasa gestión del conocimiento.	-Limitados docentes con maestría.
-Escasos programas laborales.	-Competencia prioriza la investigación.
-Poca información sobre postgrados.	-Competencia posee estructuras organizativas flexibles.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Valores:

Fortalezas	Oportunidades
-Cuenta con profesores con alta experiencia	-Buena respuesta de las empresas con la formación, por su desarrollo personal, competencia científica y desempeño.
-Malla curricular responde a las demandas del mercado ocupacional.	-Opinión favorable sobre la gestión en la formación de valores.
-Tiene políticas y procedimientos acordes con la misión y objetivos universitarios.	
-Estudiantes con sólida formación en valores éticos y morales.	
Debilidades	Amenazas
-Limitaciones formativas de la personalidad en relación con el pensamiento, los sentimientos y las convicciones.	-La aparición de un nuevo centro católico de formación superior en la ciudad en un futuro.
	-Eliminación de teología de las mallas.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

4.2. Resultados de Encuestas y Entrevistas.

4.2.1. De los Directivos:

Las encuestas se realizaron al interior de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil durante el período año lectivo 2011-2012. Este centro cuenta con 50 años de presencia en la comunidad educativa, formando profesionales con alta preparación académica, gracias también a la preparación de su cuerpo docente y a las acertadas administraciones que ha tenido

Tabla 6:

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO

Forma de organización	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	0	0
a. b. Coordinadores de área	2	50
c. Por grupos de trabajo	0	0
d. Trabajan individualmente	1	25
e. No contestan	1	25

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Este proceso se genera a través del trabajo conjunto entre Directivos y Coordinadores de Área en la mayoría de los casos, de acuerdo a la opinión del 50% de la población que corresponde a 2 encuestados.

Realiza una acertada gestión directiva, el Decano organiza sus lineamientos de trabajo en su grupo de trabajo que lo forman los Coordinadores de Área.

Tabla 7:

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Aspectos	f	%
a. El número de miembros de la institución	4	100
b. Los resultados obtenidos en la institución	0	0
c. Valor y tiempo empleados en la institución	0	0
d. Otros	0	0
e. No contestan		

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

-El 100 por ciento de la población que corresponde a 4 Directivos opina que el número de miembros de la institución es lo que define el tamaño de su organización, esto va en relación a la cantidad de alumnos que tiene la Facultad y en base a este parámetro se debe establecer el número de paralelos para abrir, la asignación de aulas, la cantidad de docentes a contratar y el personal administrativo que debe existir para abastecer el servicio.

Realiza una adecuada gestión de proyectos, en la cual se organizan los recursos para un determinado tiempo y tomando en consideración las necesidades de los miembros de la institución.

Tabla 8:

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	3	75
b. No	1	25
Total	4	100

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

-El 75 por ciento de la población que corresponde a 3 Directivos responde que las tareas de los miembros se están ejecutando de acuerdo a las normativas y procedimientos que tiene la Facultad.

Realiza una adecuada gestión institucional donde se definen con claridad las tareas de los miembros, normativas, distributivos, manuales, entre otros.

Tabla 9:

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	3	75
b. No	1	25
Total	4	100

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

El 25 por ciento de la población que corresponde a 1 persona opina que no existe un clima de respeto y consenso para la toma de decisiones de la Facultad hacia su comunidad, mientras que el 75 por ciento de la población que corresponde a 3 personas opina lo contrario.

Realiza una adecuada gestión social, donde existe un clima de respeto, entendimiento e integración de los empleados y un consenso en la toma de decisiones para planes de soluciones.

Tabla 10:

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	1	25
b. No	3	75
Total	4	100

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

El 75 por ciento de la población que equivale a 3 encuestados opina que, como Directivos, no están delegando decisiones a otros para la resolución de conflictos, un 25 por ciento que equivale a 1 persona denuncia lo contrario.

Lleva a cabo una gestión directiva, donde su puntal principal que es el Decano junto con su Consejo Directivo toman sus decisiones de manera consensuada y enmarcadas en los principios rectores de la Facultad, sin delegar responsabilidades en las tomas de decisiones a otros entres de la UCSG. El Decano es un líder comprometido para desarrollar los objetivos y procesos de la institución.

Tabla 11:

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO
EDUCATIVO PROMUEVE

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	4	100	0	0	0	0
b	Desarrollo profesional de los docentes	1	25	2	50	1	25
c	La capacitación continua de los docentes	1	25	3	75	0	0
d	Trabajo en equipo	3	75	1	25	0	0
e	Vivencia de valores institucionales y personales	3	75	1	25	0	0
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	1	25	0	0	3	75
g	Delegación de autoridades a los grupos de decisión	0	0	4	100	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

El 75 por ciento de la población que representan 3 encuestados opina recibir a veces capacitaciones, y relacionado con el mismo tema, el 50 por ciento de la población que representan 2 encuestados opina, en la misma a veces, recibir desarrollo profesional.

Falla en la gestión educativa, al declarar los docentes recibir limitadas capacitaciones, debido a que no se está gestando el mejoramiento continuo en la formación de estos

Tabla 12:

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR
UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas	1	25	3	75	0	0
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	1	25	3	75	0	0
c	Se adquieren a partir de la experiencia	2	50	2	50	0	0
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	2	50	2	50	0	0
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	2	50	2	50	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

El 75 por ciento de la población que corresponde 3 encuestados opina que, el liderazgo de un directivo es innato a la persona, otros opinan en un 75 por ciento que corresponde a 3 encuestados que se puede lograr estudiando teorías contemporáneas sobre liderazgo.

Los encuestados quieren un liderazgo integral, donde el Decano adquiera ciertos conocimientos y habilidades para su desempeño y además colabore con una actitud favorable, innata, propia para sacar adelante al grupo y convertirse en un ejemplo.

Tabla 13:

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar.	3	75	1	25	0	0
b	La disminución del número de estudiantes por aula.	0	0	4	100	0	0
c	La mejora de los mecanismos de control	3	75	1	25	0	0
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	3	75	1	25	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

De acuerdo a la opinión del 100 por ciento de la población que corresponde a 4 encuestados, para mejorar el desempeño y progreso de la Facultad, esto se logra con la disminución del número de estudiantes por aula, algo que complica el tema debido a que se debe contar con mayor infraestructura ante una demanda de nuevos estudiantes por ingresar.

Se sugiere desarrollar una gestión educativa estratégica que conduzca a una serie de acciones que permitan diseñar estrategias para lograr la reducción de alumnos en el aula y que esto permita alinear correctamente a docentes, estudiantes y personal administrativo.

Tabla 14:**ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN**

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	4	100	0	0	0	0
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.	4	100	0	0	0	0
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	3	75	0	0	1	25
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	3	75	1	25	0	0
e	Otros (¿cuáles?)	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

El 75 por ciento de la población que corresponde a 1 encuestado opina que nunca se integran organismos de coordinación entre jefes de estudio y las demás áreas.

Falla en el liderazgo gerencial al no existir una integración de organismos de coordinación entre las diversas áreas de trabajo.

Tabla 15:

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO,
JUNTA DE PROFESORES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	3	75	0	0	1	25
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	0	0	3	75	1	25
c	Tratar de formar coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	1	25	2	50	1	25
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	1	25	3	75	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

El 75 por ciento de la población que corresponde a 3 personas opina que, a veces, se establecen acciones para mejorar la convivencia del grupo, lo que indica que puede existir un clima de malestar en los miembros de la comunidad.

El 50 por ciento de la población que corresponde a 3 personas opina que, a veces, se coordinan actividades de enseñanza para proponer a los alumnos.

Declaran que existe una tendencia hacia un liderazgo por conveniencia, donde el Decano no piensa en el bienestar de todos, en especial en lo relacionado al mejoramiento de la convivencia del grupo y en la coordinación de actividades de enseñanza.

Tabla 16:**LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES**

Orden	Los departamentos se encargan de:	SI		NO	
		f	%	f	%
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	1	25	3	75
B	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	3	75	1	25
C	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	1	25	3	75
D	Mantener actualizada la metodología	1	25	3	75
E	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	75	1	25
F	Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.	2	50	2	50
G	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	2	50	2	50
H	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	3	75	1	25
I	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	0	0	4	100
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	0	0	4	100

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

La Facultad no está elaborando la programación didáctica de los respectivos ciclos de estudio, ni mantiene actualizada la metodología, de acuerdo a la opinión del 75 por ciento de los encuestados que corresponden a 3 personas.

Se debe revisar los procesos de los departamentos didácticos, debido a que no está elaborando la programación didáctica de las asignaturas, ni mantienen actualizada la metodología, de acuerdo a la opinión del 100 por ciento de los encuestados que corresponden a 4 personas.

Falla en la gestión educativa pedagógica al existir una des actualización en la programación académica y de la planificación en general.

Tabla 17:

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Orden. ACCIONES.

Orden	ACCIONES	SI		NO	
		f	%	f	%
a	La gestión pedagógica en el centro Educativo, fomenta la producción de diagnóstico y de soluciones propias adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	3	75	1	25

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

El 25 por ciento de la población que corresponde a 1 persona indica que la Facultad no está fomentando la producción de diagnósticos y de soluciones propias adecuadas a la diversidad y potencialidad de la comunidad y del entorno geográfico.

Acertada gestión educativa comunitaria al desarrollar proyectos arquitectónicos que responden a las necesidades planteadas por los sectores y en la entrega de estos a las comunidades.

Tabla 18:**MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA**

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO	
		f	%	f	%
A	Reingeniería de procesos.	1	25	3	75
B	Plan estratégico.	4	100	0	0
C	Plan operativo anual.	4	100	0	0
D	Proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes.	2	50	2	50

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

-El 75 por ciento de la población que corresponde a 3 Directivos indica que no se ha realizado una reingeniería en los procesos.

-El 50 por ciento de la población que corresponde a 2 Directivos indica que no se han estructurado proyectos de capacitación dirigido a los directivos y docentes.

Falla en la gestión educativa organizacional al no haberse realizado una reingeniería en los procesos, y en la gestión educativa pedagógica por no estructurarse nuevos proyectos de capacitación a los directivos y docentes,

4.2.2. De los Profesores.

Análisis de la tabla 19:

Resultados de la encuesta a docentes

Orden	Declaraciones	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	11	55	8	40	1	5
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	15	75	5	25	0	0
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	13	65	4	20	3	15
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes-familias-asociación civil padres y representantes-consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	10	50	10	50	0	0
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	3	15	14	70	3	15
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanzas aprendizajes.	9	45	9	45	2	10

7	En el proceso de enseñanzas aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	15	75	4	20	1	5
8	Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	5	25	9	45	6	30
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	1	5	10	50	9	45
10	De acuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	1	5	8	40	11	55
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	10	50	5	25	5	25
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	10	50	8	40	2	10
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	11	55	5	25	4	20
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera.	10	50	7	35	3	15
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	5	25	10	50	5	25
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	7	35	10	50	3	15

Fuente: Encuesta directa a Docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

La tabla de datos relacionada con los resultados de encuesta a docentes muestra los siguientes datos:

-El 40 por ciento (8 Docentes) manifiesta no sentirse integrados en el centro educativo y entre los compañeros.

-El 45 por ciento (9 Docentes) están en desacuerdo continuo en las relaciones con el Decano de la Facultad.

-El 50 por ciento (10 Docentes) indica que, a veces, se realizan actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de las autoridades, docentes y estudiantes.

-El 70 por ciento (14 Docentes) manifiesta que siempre existe resistencia en los padres de familia cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.

Falla en los valores sociales al no integrar a los docentes con sus compañeros y estudiantes en ámbitos sociales, culturales y deportivos.

Docentes consideran que existe un liderazgo por conveniencia, donde están en desacuerdo continuo con el decano, por primar sus necesidades personales y no las demandas o requerimientos institucionales.

4.2.3. De los Estudiantes.

Tabla 20: RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

Orden	Declaraciones	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	2	6	29	88	2	6
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	13	40	17	51	3	9
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de las tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	7	21	19	58	7	21
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	8	24	22	67	3	9
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.	14	43	9	27	10	30
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "Valores y virtudes" considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	3	9	11	33	19	58
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	7	21	19	58	7	21
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	7	21	24	73	2	6
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	5	15	16	49	12	36
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	15	45	18	55	0	0
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en cada clase.	25	75	8	25	0	0

12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	22	66	10	30	1	4
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	10	30	16	49	7	21
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	11	33	19	58	3	9

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

-Cerca del 90 (29 Estudiantes) por ciento de la población indica que, a veces, el Decano tiene en cuenta las opiniones de los estudiantes.

-Cerca del 73 (24 Estudiantes) por ciento de la población indica que, a veces, los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad y la participación con los docentes.

-Cerca del 76 (25 Estudiantes) por ciento de los encuestados indica que, siempre, es el docente quien decide que se va a hacer en la clase.

Falla en la solidaridad hacia los estudiantes, debido a que no existe un apoyo y ayuda cuando estos tienen problemas personales, ni son tomadas en consideración sus opiniones en el aula.

Falla en la gestión educativa pedagógica por existir métodos de enseñanza con poca innovación, variedad y participación de los docentes.

Existe un liderazgo autoritario por parte de los profesores al imponer este en el aula las actividades que se van a realizar.

4.2.4. De la entrevista a Directivos.

Tabla 21

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

N o.	PREGUNTA	Respuesta Positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia con la información?	La comunicación quiere transmitir algo, comunicar, mientras que la información se difunde a través de los medios de comunicación.	3	La comunicación comparte una información. La comunicación es de dos vías.	1
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	La Facultad de Arquitectura cuenta con descripciones de funciones por cargo.	4	No existe.	0
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Mediante el diálogo directo, sincero y abierto.	2	Recurriendo a una instancia superior.	2
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Orientado al desarrollo de la academia: innovador, proactivo, responsable, veraz.	3	Trata de conocer a todos los miembros de la comunidad.	1
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	Entre estudiantes pocos son los que tienen características de líderes, lo mismo pasa entre los docentes.	4	No hubo respuesta.	0
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	Responsabilidad social, actuación basada en ética, espíritu innovador, respeto.	3	Cumplimiento, democracia participativa, cooperación, re flexibilidad crítica y autocrítica.	1
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Respeto, amabilidad, justicia, responsabilidad.	2	Están presentes en una minoría.	2
8	En el caso de existir anti valores, ¿Cuáles son?	Irrespeto a la dignidad y a los derechos del ser humano, abuso de poder, impuntualidad, egoísmo, anti tolerancia.	3	Sin respuesta. No existe un comportamiento generalizado en este aspecto, son casos esporádicos y aislados.	1

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

-El 50 por ciento (2 Directivos) de la población indica que se transmiten y manifiestan valores en la relación entre docentes y alumnos, mientras que el 50 por ciento (2 Directivos) restante indican que se da en una minoría.

-El 75 por ciento (3 Directivos) de la población opinan que si se pueden generar anti valores al interior de la unidad.

Existen opiniones divididas entre directivos sobre el tema de la transmisión de los valores entre docentes y alumnos. Para lograr la búsqueda de la excelencia es necesario incrementar el uso de los valores en todos los procesos de la Facultad.

4.2.5. Matriz de problemáticas

Relacionada con los Directivos		
Problemas detectados	Causas	Efectos
<p>Problema 1: Centro educativo no promueve la capacitación continua tanto para docentes como directivos.</p>	<p>-Facultad no diseña un plan de capacitación regular y acorde a las necesidades de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>-Cursos presentados no satisfacen las necesidades de aprendizaje para los docentes.</p> <p>-Inadecuados horarios para capacitaciones.</p>	<p>- Docentes dictan asignaturas con procedimientos antiguos, poco innovadores y desactualizados.</p> <p>-Docentes no emplean recursos tecnológicos para agilizar los conocimientos y poner en práctica nuevas acciones.</p>
<p>Problema 2: Conflictos en la convivencia del grupo.</p>	<p>-Limitada organización de reuniones integradoras del personal.</p> <p>-Escasa capacitación de cursos de relaciones humanas y valores.</p> <p>-Deficientes canales de comunicación con su comunidad.</p>	<p>-Desinformación de actividades y planes.</p> <p>-Desacuerdo por decisiones o cambios sin la consulta del grupo.</p>
Matriz de Problemáticas		
Problemas detectados	Causas	Efectos
<p>Problema 3: Falta de programación didáctica de las enseñanzas de las materias</p>	<p>-Comisiones de Áreas no realizan reuniones periódicas para la revisión curricular.</p> <p>-No hay revisión de las nuevas tendencias para los programas de estudio.</p> <p>-Limitada integración de los</p>	<p>-Asignaturas se dictan con programas sin revisión.</p> <p>-Administración no realiza un seguimiento a los contenidos académicos que imparte el docente.</p>

	docentes en el proceso.	
Problema 4: Des actualización de la metodología de estudios.	-Autoridades no revisan los programas entregados por los Docentes cada ciclo. -Comisiones de Área no se reúnen para revisión y planificación curricular. -Autoridades no consensan criterios con los docentes para armar la estructura del programa y syllabus. -Se continúa trabajando con programas antiguos.	-Docentes no se motivan en actualizar el syllabus y programa de sus materias. -Docentes no entregan a tiempo el syllabus. -Estudiantes desconocen contenidos académicos. -Clases se imparten con programas desactualizados.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Relacionada con los Docentes		
Problemas detectados	Causas	Efectos
Problema 1: Resistencia de los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos.	-Padres confían en el prestigio que tiene en sus procesos formativos. -Facultad no considera importante la opinión de los padres. -Padres desean saber las razones de los cambios.	-Padres desean retirar a los alumnos al momento de generarse acciones que puedan perjudicar a sus hijos.
Problema 2: Los docentes se sienten poco integrados en la Facultad y entre los compañeros.	-Resoluciones son impartidas por las Autoridades Superiores. -Docentes no son convocados a reuniones de planificaciones. -Limitada apertura al diálogo con los docentes.	-Docentes permanecen únicamente durante sus horas de clases. -Docentes no muestran iniciativa. -Malestar se transmite a alumnos.

<p>Problema 3:</p> <p>Limitados eventos de integración con la participación de los miembros de la comunidad.</p>	<p>-Administración Central no asigna recursos para realizar con frecuencia eventos de integración.</p> <p>-Comunidad no desea colaborar económicamente para organizar eventos.</p> <p>-Irregular asistencia de los docentes al campus dificulta coordinar un horario ideal para eventos.</p>	<p>-Docentes trabajan con desmotivación.</p> <p>-Docentes no se interesan por asistir a eventos por cruce de actividades.</p> <p>-La comunidad universitaria no se conoce en su totalidad.</p>
---	--	--

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Relacionada con los Estudiantes		
Problemas detectados	Causas	Efectos
<p>Problema 1:</p> <p>Docentes no consideran opinión de alumnos para de actividades en el aula.</p>	<p>-El docente considera que su opinión e ideas son las únicas valederas.</p> <p>-Docente piensa que estudiantes no tienen suficiente criterio para sugerencias de programas.</p>	<p>-Estudiantes se sienten inconformes con los contenidos de las clases.</p> <p>-Estudiantes están inconformes con los proyectos generados en las aulas.</p>
<p>Problema 2:</p> <p>Docentes no inician clases con palabras de motivación.</p>	<p>-Docente desconoce el Código de Ética de la entidad.</p> <p>-Docentes consideran que este punto no es importante para iniciar el proceso.</p>	<p>-Estudiantes sienten que el docente no es un ejemplo a seguir.</p> <p>-Estudiantes sienten que el docente no es educado.</p>
<p>Problema 3:</p> <p>Docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.</p>	<p>-El docente se limita a sus actividades de enseñanza.</p> <p>-Al docente no le interesan los problemas personales del alumno.</p>	<p>-Estudiante siente que el docente no es un apoyo para solucionar sus problemas personales.</p>

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

5. DISCUSIÒN

La presente discusión interpreta y analiza los resultados de la investigación generada al interior de los procesos de Gestión, Liderazgo y Valores dentro de la Facultad, nace del análisis de los datos de las tablas estadísticas, de la observación en los documentos institucionales y algunos referentes del contexto en donde se ejecutó el diagnóstico y proyecto.

Esta parte discute, explica y compara los resultados obtenidos de la investigación para concluir y plantear su Plan de Mejoras.

De acuerdo a la Tabla 11, la administración y liderazgo de la Facultad presenta inconformidades en relación al desarrollo profesional de los docentes, reciben esporádicamente capacitaciones para su ejercicio profesional, esto se refleja en opiniones de un 50 por ciento de la población.

De igual manera, trata del tema de capacitación, el 75 por ciento de la población manifiesta que esta no es continua.

Sobre las habilidades de liderazgo que se requiere para dirigir una institución, los directivos manifiestan en un 75 por ciento que, las habilidades de líder vienen innatas en su persona, esto quiere decir que cualquier persona no puede desenvolverse con ese perfil de actuación.

Puede lograrse un liderazgo con estudios, fue otra de las fuertes contestaciones en un 50 por ciento sobre este tipo, pero sin lugar a dudas, afirma otro 50 por ciento de la población que se puede lograr también con la combinación de los dos sistemas, es decir, con los estudios y con la práctica en el ejercicio de las funciones.

Se refleja que el líder actual está formado con una sólida experiencia en diferentes campos administrativos dentro de la Facultad, y además apoya su gestión con acertados estudios relacionados con el tema.

La Tabla 13 trata sobre la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Facultad, para tal efecto los Directivos manifiestan en un 100 por ciento que, para mejorar el desempeño y progreso de la institución se puede lograr con la

disminución del número de estudiantes. Esta es una situación que no se comparte, debido a que un docente debe ser lo suficientemente capaz de enfrentar y enseñar a cualquier número de estudiantes, siempre que sea un número aceptable.

La UCSG está fijando para la entidad un mínimo de 30 estudiantes por aulas y un máximo de 40.

Los resultados de la tabla 15, en relación a las actividades del equipo educativo, el 75 por ciento de la población indica que, a veces, se establece acciones para mejorar el clima de convivencia en la comunidad. Es decir, existen conflictos de diversa índole y lamentablemente no se establecen las medidas oportunas de solución. No se están realizando actividades de enseñanza y aprendizaje para diseñar nuevas propuestas para los estudiantes, lo que ocasiona un estancamiento y continuar con procesos desactualizados de enseñanza, esto lo ha manifestado el 75 por ciento de la población encuestada.

La tabla 16 refleja resultados más preocupantes debido a que están íntimamente ligados con los diseños curriculares y estructuración de programas académicos.

Se evidencian serios inconvenientes en cuanto a la organización y desarrollo de las enseñanzas propias de cada materia, debido a la poca convocatoria que se está realizando para tratar los temas de interés académico, se refleja en un 75 por ciento de las respuestas de la población.

Este limitado proceso de reuniones genera una inadecuada formulación de las propuestas, proyectos, planes.

Las programaciones didácticas se consideran únicamente bajo el criterio exclusivo del docente, sin pasar por un ente que revise y certifique sus contenidos, debido a que el 100 por ciento de la población indica que los departamentos didácticos no la están elaborando.

Los docentes manifiestan no reciben informes por parte de las coordinaciones de área, para tener nuevos lineamientos de programación didáctica y actualización metodológica de trabajo, lo pone de manifiesto el 50 por ciento de la población.

De acuerdo a la tabla 18, los docentes no plantean, delinear y diseñan nuevos esquemas metodológicos para sus procesos de enseñanza, es por esta razón plantean una reingeniería en los procesos, de acuerdo a lo expuesto por el 75 por ciento de la población.

Se insiste en el tema de proyectos de capacitación al docente, especialmente orientados hacia el desarrollo de las programaciones académicas, de acuerdo a la opinión del 50 por ciento de la población.

La tabla 19 evidencia:

-El 70 por ciento de la población encuentra resistencia en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.

-Los docentes se sienten poco integrados con sus compañeros de trabajo y con el entorno de la Facultad, manifestado en un 50 por ciento, opinan además, un 50 por ciento de la población, está en desacuerdo con las decisiones que toma el decano.

-La poca organización de eventos de integración entre los miembros de la comunidad es otro de los comentarios manifestados por el 50 por ciento de la población, algo que perjudica al proceso de integración de los miembros.

-Es importante generar conductas que promuevan un liderazgo enfocado a la búsqueda de la innovación y al cambio de los esquemas actuales de trabajo, de acuerdo a lo manifestado por el 50 por ciento de la población.

La tabla 20 presente inconformidad por las actitudes y desenvolvimiento académico de los docentes dentro del aula, y del proceder de las autoridades hacia ellos.

-Sus opiniones no son consideradas por parte de los directivos o administradores, en muchos casos son los superiores los que hablan y los alumnos no son escuchados.

-Dentro del aula su opinión no es escuchada y aceptada en torno a sugerencias de nuevos procesos de estudios o de intereses para el análisis de temas de apoyo o relacionados, manifestado en un valor cercano al 76 por ciento.

-De igual manera, los problemas personales que estos tienen no son de la preocupación del docente, y en muchos casos, son de gran importancia y causan un bajo rendimiento en notas con riesgo a la reprobación o deserción.

-En relación a nuevos e innovadores procesos de estudio en las aulas, no se evidencian cambios o mejoras, existe poca participación e interacción con los alumnos, opina el 72,7 por ciento de la población. El docente se limita únicamente a esperar resultados en los procesos en los alumnos y que estos cumplan con sus obligaciones al mismo tiempo, de la misma forma y con lineamientos de diseño similares.

-El trato del docente hacia el estudiante no es ejemplar en relación al uso de palabras motivadoras en valores y virtudes en el momento de dictar o empezar las clases, lo que ocasiona malestar en estudiantes que vienen cargados de problemas y desean ayuda o solución a algún determinado inconveniente, lo refleja el 57,6 por ciento de la población.

En relación a los documentos institucionales, el Código de Ética **debe** ser socializado a la comunidad para conocimiento y correcta aplicación.

-Debe sancionar actos que producen personas que atentan contra otros en relación a diferentes condiciones como raza, sexo, religión.

Las políticas del PEI deben ser revisadas y actualizadas de acuerdo a los lineamientos de la LOES.

-Las asignaturas deben enfocarse con mayor claridad con los reales problemas que tiene la sociedad.

En el POA se está trabajando con programas académicos desactualizados.

-Los docentes no cumplen con la entrega oportuna de los programas antes del inicio de las clases regulares, por tal motivo los estudiantes desconocen el contenido.

Dentro del PEDI las asignaturas deben fomentar en mayor proporción la ética y el fomento de los valores, no dejarlo únicamente como responsabilidad de las materias Teología y Ética Profesional.

El reglamento interno excluye a los docentes invitados en la oportunidad de acceder a mejoras posiciones laborales, esto se refiere al denominado Escalafón Docente que promulga el documento.

-Las asignaciones y méritos para la obtención de becas están limitadas para beneficiar a los Directivos de la entidad, no hay la oportunidad para empleados de rangos inferiores.

6. CONCLUSIONES

Luego del análisis de los resultados obtenidos de las encuestas a los directivos, docentes, estudiantes, y de la revisión de los documentos institucionales se plantean las siguientes conclusiones:

La Facultad cuenta con un débil programa de capacitación docente, que origina asignaturas con procesos caducos, con una metodología desactualizada y sobre todo, con un desaprovechamiento de la tecnología.

Los programas de estudio de la Facultad continúan en marcha sin la debida revisión, por tal motivo sus contenidos académicos no están siendo innovadores.

Las diferentes Coordinaciones necesitan programar reuniones para la revisión de los contenidos académicos, mismos que deben ser actualizados y que estén acordes al perfil profesional de las carreras y con las nuevas necesidades de la comunidad.

No se está tomando en consideración el trabajo de los docentes en la estructuración de los programas.

Las asignaturas y programas de la Facultad olvidan incluir la investigación.

Docentes y estudiantes escriben textos o libros que permitan y demuestren procesos de investigación y de nuevos conocimientos.

Docentes no se sienten integrados con sus colegas y con los estudiantes, sea para eventos sociales, culturales, deportivos ó para la estructura de los diseños curriculares. De igual manera, el acceso para el escalafón docente se aplica únicamente para docentes titulares.

Existe resistencia de los padres de familia ante posibles cambios académicos en los programas de estudio de las carreras de la Facultad.

Existe una débil información en relación a los valores y tratos que se deben impartir en la Facultad.

Existe una queja latente en los alumnos por sentirse no escuchados por las autoridades, por ignorar sus problemas económicos y afectivos, que, en muchos casos los lleva a la repetición de las asignaturas ò retiro de la entidad.

Los estudiantes sienten que no son capaces de intervenir en la toma de decisiones para implementar nuevas actividades en el aula.

Los programas de acompañamiento para estudiantes solo contemplan atención para aquellos que cursan los primeros niveles.

Los documentos institucionales no son socializados, ni están actualizados.

El Reglamento Interno y Código de Ética es desconocido por los actores de la comunidad, lo que puede llegar a ocasionar en ciertos momentos actos de indisciplina.

7. RECOMENDACIONES

A base de las conclusiones de la investigación de tesis basada en la Gestión, Liderazgo y Valores en la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil durante el año lectivo 2011-2012 se recomiendan las siguientes acciones que esta debe tomar:

Capacitar a sus docentes en cursos orientados hacia el refuerzo de sus conocimientos en las áreas de pedagógica, manejo de herramientas digitales y la implementación de procesos investigativos aterrizados para sus respectivas materias.

Diseñar talleres formativos para los docentes en cuanto a herramientas preparatorias para sus asignaturas.

Elaborar un cronograma de reuniones de trabajo al inicio y término de cada semestre académico con la finalidad de revisar íntegramente la programación académica y curricular de las asignaturas con la participación de equipos de trabajo con personal académico y administrativo.

Incentivar a los docentes para escribir con mayor frecuencia documentos académicos que fortalezcan los conocimientos. El reconocimiento por su labor puede ser económico u otorgando puntos para el escalafón docente.

Organizar eventos integrados durante los períodos académicos para socialización entre estudiantes, docentes y académicos.

Elaborar talleres informativos para los padres de familia con la finalidad de exponer los planes académicos que se realizan cada ciclo.

Fortalecer la relación entre la Consejería Estudiantil de la UCSG con la problemática de los estudiantes, con la intención de evitar fugas o repitencia estudiantil mediante reuniones periódicas durante los semestres.

Poner al alcance de los alumnos los documentos que indican lineamientos o patrones de conducta dentro del campus, para lo cual se sugiere subirlos en la página web institucional para conocimiento público.

8. PROPUESTA DE LA MEJORA

Antecedentes:

El 18 de marzo de 1965, el Cuerpo de Gobierno de la Pontificia Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, aprueba la fundación de la Facultad de Arquitectura que había funcionado hasta ese momento como Escuela de Arquitectura anexa a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

En el año 1987 con la constitución del Programa de Investigación en historia de la arquitectura PROHA se inicia un período de investigación y de aporte en áreas de historia de la arquitectura y conservación del patrimonio edificado, además de una participación activa en foros especializados tanto nacionales como internacionales.

En el año 2000, con las reformas del Estatuto Universitario, se establece la constitución de la Facultad de Arquitectura con las carreras de Arquitectura y Diseño de Interiores, siendo sus primeros directores el Arq. Gonzalo Robalino Patiño y la Dec. Pilar Torres de Guevara, respectivamente.

En la actualidad la Facultad de Arquitectura participa activamente con análisis y propuestas sobre la ciudad de Guayaquil mediante foros, mesas redondas, talleres de trabajo y artículos, constituyéndose en un espacio importante de debate y de referencia de la ciudad y su arquitectura. (Villacrés, 2011).

Problema:

Desarrollo de una inadecuada intervención en los procedimientos de Gestión, Liderazgo y Valores en la entidad, generados por procesos que no han integrado a su personal en actividades académicas, culturales y sociales. Poca convocatoria para la organización y planificación de las actividades curriculares que originan desactualización de documentos como syllabus, mallas y otros.

Título de la propuesta:

PLAN DE ACTIVIDADES PARA MEJORAR LA GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LOS PROCESOS DE TRABAJO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO DE LA UNIVERSIDAD CATÒLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL PARA EL PERIODO ACADEMICO B2012.

Justificación:

La siguiente propuesta surge luego de analizar la capacidad de Gestión y Liderazgo integrado a los Valores personales e institucionales de la Facultad durante el año lectivo 2011-2012, en la cual se detectaron una serie de problemas en sus procesos académicos y administrativos, por tal motivo, se considera este un documento de enorme validez para contribuir a elevar la calidad de la educación.

Se pretende lograr de la siguiente manera:

Mejora en la Gestión Educativa Pedagógica:

Plantea una serie de capacitaciones para fortalecer y actualizar los conocimientos del profesorado para que estos los practiquen dentro del aula.

Organiza la Gestión Educativa Estratégica:

Convoca a reuniones de trabajo para planificar, actualizar y revisar los programas, mallas y materias de la planificación curricular de las carreras que conduzcan a desarrollar un adecuado Liderazgo Directivo.

Planifica talleres para el desarrollo de un liderazgo de apoyo en valores y virtudes:

Su finalidad es lograr que el docente desarrolle hábitos y conductas que generen un salón de clases positivo.

Objetivo General:

Elaborar un plan de actividades para solución de los problemas en el ámbito de Gestión, Liderazgo y Valores detectados en el año lectivo 2011-2012 que posibiliten el mejoramiento de la calidad en la Facultad a partir del semestre B2012-2013.

Objetivos Específicos:

Capacitar al profesorado para elevar su nivel académico en temas educativos, tecnológicos, entre otros.

Desarrollar competencias en los docentes para crear hábitos y conductas que mejoren la comunicación y el diálogo con el alumnado por medio de talleres que ayuden a generar un salón de clases positivo.

Invitar a los padres y representantes familiares para dar a conocer los contenidos de los procesos académicos y gestión administrativa de la Facultad.

Apoyar el programa de Consejería Estudiantil para ayuda en los problemas emocionales del alumnado para desarrollar un liderazgo comprometido con su bienestar.

Organizar eventos integradores para la comunidad.

Programar reuniones de trabajo para revisar y actualizar la gestión académica de la Facultad.

Objetivos específicos y metas de la Facultad:

Objetivos específicos	Metas	Actividades
<p>O.1. Capacitar al profesorado.</p>	<p>M.1. Hasta marzo 2013 la Facultad habrá capacitado al 30% de la población.</p>	<p>Cursos de Capacitación Docente.</p>
<p>O.2. Desarrollar competencias en los docentes para crear hábitos y conductas positivas.</p>	<p>M.2. Hasta marzo 2013 la Facultad habrá capacitado al 30% de la población.</p>	<p>Talleres sobre el manejo de herramientas preparatorias para las clases.</p>
<p>O.3. Invitar a los padres de familia y/o representantes.</p>	<p>M.3. Hasta marzo 2013 la Facultad habrá realizado tres convocatorias para los padres.</p>	<p>Talleres informativos para padres de familia.</p>
<p>O.4. Apoyar la Consejería Estudiantil.</p>	<p>M.4. Hasta marzo 2013 la Facultad habrá atendido al 35% de la población estudiantil.</p>	<p>Reuniones para atención a estudiantes en sus problemas emocionales por parte de la Consejería Estudiantil durante todo el semestre, diariamente.</p>
<p>O.5. Organizar eventos integradores.</p>	<p>M.5. Hasta marzo 2013 la Facultad habrá realizado tres eventos de integración.</p>	<p>Organización de los siguientes eventos: -Simposio de Arquitectura. -Exposición Cultural. -Lanzamiento de libro de arte de Guayaquil.</p>
<p>O.6 Programar reuniones de trabajo.</p>	<p>M.6. Hasta marzo 2013 la Facultad habrá realizado tres reuniones de trabajo para los temas relacionados.</p>	<p>Reuniones de trabajo para planificación curricular.</p>

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Contenidos de las actividades

1. Cursos de Capacitación Docente

Elevan la calidad en el desempeño de los docentes de la Facultad a través de tres cursos que integran el plan de mejoras para el semestre B2012.

La finalidad consiste en que los profesores mejoren su desempeño dentro del aula, que adquieran herramientas y recursos educativos para las clases, así como la forma de incluir la investigación dentro de las asignaturas.

A continuación se presentan los nombres, sus objetivos y contenidos:

a. Curso de herramientas tecnológicas en el aula:

Objetivo:

Desarrollar las competencias básicas del uso de las Tics en la práctica pedagógica del docente, que tiene como foco esencial el mejoramiento en los procesos de enseñanza.

Contenidos:

Identifica y caracteriza las herramientas tecnológicas usadas en los entornos virtuales y la plataforma que sugiere la Universidad, mediante las siguientes unidades:

Unidad 1: Conceptualización del tema y usos de la tecnología:

Definiciones del tema.

Existencia de las Tics en los procesos educativos.

Usos y ventajas de las Tics en la educación.

El uso, aplicación de las Tics y los niveles de virtualidad en los procesos educativos.

Tendencias de la educación a distancia.

Unidad 2: La utilización del E-learning en los procesos educativos.

Conceptos y elementos.

Los procesos educativos a distancia.

Unidad 3: La plataforma Moodle:

Conceptos generales y aplicaciones.

Unidad 4: Equipamiento e implementación de recursos tecnológicos en la programación académica.

Introducción y conceptos importantes.

Apuntes electrónicos

Introducción de sonidos, videos, fotografías .

Unidad 5: Nuevas tendencias en la educación y herramientas utilizadas en E-learning.

Presentaciones en power point.

Estrategias de trabajo para el uso de las Tics.

Uso de la plataforma Moodle para actividades complementarias.

Diseño de tutorías online para seguimiento del aprendizaje.

Duración: 25 horas.

Fecha: 8 al 12 de octubre de 2012.

b. Curso en nuevas metodologías de aprendizaje y enseñanza.

Objetivo:

Proporcionar conocimientos y habilidades para el desarrollo de las inteligencias múltiples y estilos de aprendizaje por medio de técnicas de aprendizaje acelerado, integrador, cooperativo e innovador, de tal manera que permita su aplicación en el aula.

Contenidos:

Unidad 1: Tecnología educativa

Conceptos y fundamentos.

Teorías del conocimiento.

Aprendizaje acelerado en los procesos educativos.

Desarrollo del cerebro en los procesos educativos.

Unidad 2: La inteligencia emocional y el aprendizaje.

Conceptos y fundamentos.

Canales de percepción.

El efecto Pigmalión.

Los mapas mentales en los procesos educativos.

Las inteligencias múltiples.

Unidad 3: El fomento de la creatividad

El aprendizaje por medio del juego.

El dibujo como parte del proceso formativo.

La creatividad como factor esencial para el diseño y proyectos.

Unidad 4: Educación y valores.

Importancia de los valores en la educación.

Los valores como fundamentos del proceso educativo.

Ética en los proyectos y diseños.

Duración: 20 horas

Fecha: 12 al 15 de noviembre de 2012.

c. Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación formativa.

Intenta motivar a los docentes para el perfeccionamiento del área investigativa de las carreras a partir de un enfoque sistémico que integre objetivos del perfil del estudiante y posibles respuestas a problemas priorizados socialmente, y estructure mejor las relaciones entre resultados de aprendizaje en su dimensión investigativa de manera que constituya un sistema que tribute a los objetivos finales de la carrera.

Objetivos:

Perfeccionar el área investigativa de los planes de estudio mediante la incorporación de un enfoque sistémico y el diseño del desarrollo gradual de conocimientos y habilidades que se plasmen en una actitud de indagación permanente en los estudiantes.

Motivar a los docentes para la incorporación de estudiantes en trabajos de investigación, así como una adecuada difusión de los resultados científicos y tecnológicos en las diversas asignaturas.

Contenidos:

Unidad 1: El contexto actual como oportunidad para fortalecer la tarea investigativa.

Importancia de la investigación en la educación superior.

Referentes necesarios para el diseño e implementación de líneas de investigación formativa.

Unidad 2: La investigación en la educación superior: dimensión productiva y dimensión formativa.

Conceptos y fundamentos.

Investigación formativa y productiva.

Unidad 3: Tendencias en el campo de investigación.

Diseño de problemas de investigación relacionados con temas priorizados y con resultados de aprendizaje en diversos niveles del plan de estudio.

Fundamentos de problemas de investigación atendiendo a su dimensión académica y social.

Unidad 4: Enfoques metodológicos, aproximaciones a la indagación científica desde lo cuantitativo y desde lo cualitativo.

Diseño de proyectos de investigación.

Formulación de problemas y determinación de objetivos de investigación.

Uso de instrumentos de investigación.

La triangulación de métodos.

Diseño metodológico desde la mirada de la investigación formativa.

Análisis de recolección de datos, interpretación de resultados.

Unidad 5: Presentación de resultados de investigación.

Análisis crítico de la información, presencia del autor, empleo de citas y referentes.

Presentación del análisis de resultados, importancia del análisis comparativo y la interpretación.

Elaboración de artículos científicos, lineamientos generales de sus componentes.

Estrategias para la publicación de artículos en revistas de alto impacto internacional.

Unidad 6: Formación de grupos de investigación científica.

La actividad científica estudiantil y su relación con la labor investigativa de los profesores.

Incorporación de estudiantes al trabajo científico mediante su integración al estudio de problemas priorizados de la realidad.

Unidad 7: Comunicación de la ciencia y la tecnología.

La comunicación como proceso clave para el desarrollo científico y la socialización de los resultados.

Importancia de la comunicación de la ciencia para la imagen institucional universitaria.

Unidad 8: Sistema de resultados de aprendizaje desde la dimensión de la investigación formativa.

Interrelaciones y desarrollo gradual de conocimiento y habilidades.

Interrelaciones entre los resultados de aprendizaje previstos a lo largo de las carreras.

Vinculación con tutorías, práctica profesional, pasantías y trabajos de culminación de estudios.

Unidad 9: Diseño de propuestas de líneas de investigación formativa.

Fundamentación de las propuestas desde lo académico, relacionado con los objetivos del perfil profesional y visto desde lo social, atendiendo a su pertinencia en términos de respuestas a problemas demandados por la sociedad.

Identificación de temas y problemas de estudio previstos dentro de la carrera.

Proyectos que se puedan insertar en las asignaturas, relacionadas con las líneas de investigación de la Facultad.

Duración: 25 horas.

Fecha: 7 a 11 de enero de 2013.

2. Talleres sobre herramientas preparatorias para las clases.

Objetivo:

Facilitar al profesorado de herramientas concretas para organizar y realizar con los estudiantes dinámicas que potencien la integración y la comunicación.

Desarrollar estrategias para mejorar el respeto y confianza con los estudiantes.

Sensibilizar al profesorado para la apertura ante opiniones del alumnado.

Unidad 1: Respeto por las personas.

Respeto a la integridad física de las personas.

La aceptación y valoración a uno mismo y a los demás.

Interés y respeto por la diversidad y el buen vivir.

Unidad 2: Respeto por el Código de Ética de la Facultad.

Informa, socializa y recuerda los componentes del respectivo documento.

Unidad 3: Dinámicas de integración entre docentes y estudiantes.

El uso del juego como instrumento integrador para aprender contenidos curriculares y valores.

Duración: 20 horas.

Fecha: 1 a 5 de octubre de 2012.

3. Talleres informativos para padres de familia:

Docente explica los procesos académicos de la Facultad durante los períodos académicos en tres reuniones, ordenados por cada nivel formativo.

Objetivo:

Dar a conocer a los padres de familia sobre los lineamientos académicos que maneja la Facultad en sus esquemas de trabajo durante los períodos de estudio.

Contenido:

Caracterización de la enseñanza de las carreras.

Modelo pedagógico y curricular.

Modelo de estrategias para la coordinación y control.

La gestión por tutorías y sistema de evaluación.

Planes y programas de estudios de las carreras de la Facultad.

Sistema de pago, convenios y créditos educativos.

Fecha: Día 3 de Octubre de 2012 para nivel Básico.

Duración: 3 horas.

Fecha: Día 4 de Octubre de 2012 para nivel Intermedio.

Duración: 3 horas.

Fecha: Día 5 de Octubre de 2012 para nivel Específico.

Duración: 3 horas.

4. Reuniones para atención a estudiantes en sus problemas emocionales por parte del programa de Consejería Estudiantil.

La Consejería Estudiantil, facilitada por el Vicerectorado General, da el servicio de acompañamiento a los estudiantes para atender problemas emocionales, administrativos y académicos.

Objetivos:

Ofrecer el servicio a estudiantes de la Facultad que presenten malestar emocional, por medio de una relación confidencial para identificar y tratar la causa del problema y procurar el bienestar.

Promover la reflexión personal y favorecer el cambio de actitudes, pensamientos y emociones en pro de una mejora en la calidad de vida.

Crear espacios de diálogo entre el estudiantado, profesorado y personal administrativo.

Vincular el servicio de Consejería con la comunidad en general a través del programa Expresión Sin Barreras de la UCSG-Radio.

Horario de atención: de lunes a viernes de 8h30 a 12h30.

5. Organización de eventos integradores.

Los eventos integradores son acontecimientos temáticos que buscan motivar e integrar a los docentes y estudiantes para lograr un objetivo común para la comunidad.

Se ha diseñado la integración de la comunidad con las siguientes actividades que contemplan diversos conceptos creativos:

a.Simposio de Arquitectura:

ECO construcción es el Primer Simposio Latinoamericano de Arquitectura y Construcción Sostenible, promueve el Diseño y la Construcción Sostenible con el fin de disminuir la huella ecológica y el impacto ambiental provocado por las industrias actuales, respondiendo a su vez a las diferentes realidades sociales en América Latina

Objetivo:

Ser un referente a nivel Latinoamericano de un enfoque sobre arquitectura y construcción sostenible que responda a diferentes realidades sociales, que logre disminuir la huella ecológica e impacto ambiental; optimizando costos de inversión y funcionamiento, y promoviendo tecnologías limpias y menos contaminantes.

Unidad 1: Urbanismo sostenible

Busca crear un entorno urbano en el que se respete el medio ambiente, el uso correcto del suelo, generar calidad de vida para la sociedad y preservar los recursos económicos de dicha sociedad para no comprometer su desarrollo.

Unidad 2 : Arquitectura sostenible

Es aquella cuyo diseño, en combinación con nuevas tecnologías, responde a factores climáticos del entorno, con el objetivo de reducir costos de climatización, optimizar los recursos naturales y minimizar el impacto ambiental que una construcción genera.

Unidad 3: Construcción sostenible

Se enfoca principalmente en la reducción de huella ecológica al utilizar eficientemente los materiales de construcción y recursos naturales; optimizar los procesos constructivos e incrementar la vida útil de los edificios.

Fecha: 1 al 7 de octubre de 2012.

Duración: 20 horas.

b. Exposición Cultural de Arte

Celebra los cincuenta años de fundación de la institución mediante una muestra que combina soportes fotográficos con obras pictóricas, muestra escenarios arquitectónicos de las edificaciones y lugares emblemáticos de la Facultad.

Objetivo:

Fusionar fotografía y pintura en un muestra que destaque los sitios arquitectónicos de la entidad en homenaje a su vigésimo quinto aniversario de creación.

Presentar a la comunidad una muestra que refleja la toma fotográfica desarrollada por los estudiantes de la materia Fotografía de sitios estratégicos de la institución.

Plasmar en el lienzo, bajo diferentes técnicas de representación artística, los lugares emblemáticos de mayor relevancia dentro de la entidad los trabajos desarrollados por los estudiantes de las asignaturas Técnicas de Expresión I y II.

Fecha de inauguración: 14 de noviembre de 2012.

c. Lanzamiento de libro: Guayaquil, ciudad imaginada, ciudad representada.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina, Coordinador Académico de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad Católica de Guayaquil.

Presenta un condensado de escenarios urbanos de Guayaquil desde 1570 hasta la actualidad en diferentes soportes pictóricos realizados por pintores nacionales y extranjeros.

Objetivo:

Recopilar en un libro los escenarios urbanos de Guayaquil representados por pintores nacionales y extranjeros en las técnicas artísticas de su especialización.

Servir como referente para el estudio de los cambios arquitectónicos y urbanos generados en Guayaquil desde 1570 hasta la presente fecha.

Aportar con la iconografía de la ciudad de Guayaquil como fuente de inspiración para obras de arte.

Fecha de presentación: 9 de enero de 2013.

6. Reuniones de trabajo para planificación curricular:

Las comisiones académicas de la Facultad son las encargadas de coordinar, asesorar y evaluar las funciones docente técnico pedagógico que se dan en la Facultad, tales como: planificación curricular, supervisión pedagógica, evaluaciones al cuerpo docente y otras.

Tienen como finalidad informar al Consejo Directivo del cumplimiento de los procesos para el logro de los objetivos institucionales.

Objetivos:

Optimizar el funcionamiento pedagógico de la Facultad, planificando, coordinando, evaluando y ejecutando el desarrollo de las actividades curriculares mediante reuniones de trabajo para organizar las tareas de los docentes.

Estructurar reuniones de trabajo de acuerdo a los momentos académicos de cada semestre de estudio.

Las actividades se reflejan de acuerdo a la programación en las siguientes sesiones:

Sesión 1: Día 4 de octubre de 2012.

Planifica el calendario académico de la Facultad para el semestre B2012.

Estructura horarios de las materias con la asignación de aulas y docentes.

Revisa y aprueba programas de estudios diseñados por los docentes.

Sesión 2: Día 10 de diciembre de 2012.

Controla asistencia de docentes en el SIU (Sistema Integrado Universitario).

Revisa ingresos de programación académica diaria de los docentes en el SIU.

Supervisa y revisa ingreso de notas de exámenes del primer parcial.

Coordina envío de documentos a docentes que incumplen procesos de entrega de notas y exámenes.

Atiende, mediante oficios, problemas académicos de estudiantes.

Planifica actividades para actuaciones de la Consejería Estudiantil.

Sesión 3: Día 13 de febrero de 2013.

Evalúa proceso final de entrega de notas de estudiantes durante el semestre.

Revisa y analiza porcentajes de repitencia estudiantil.

Revisa el cumplimiento de los programas académicos durante el semestre.

Revisa el cumplimiento de asistencias de docentes durante el semestre.

Define continuidad en las labores de los docentes de acuerdo a su comportamiento durante el período.

Localización y cobertura espacial:

Localización y cobertura espacial	
Facultad de Arquitectura y Diseño UCSG	Facultad de Arquitectura y Diseño perteneciente al campus educativo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil ubicado en el Km 1,5 de la Avenida Carlos Julio Arosemena. La cobertura del mismo es de uso y beneficio exclusivo de la comunidad que trabaja y se forma al interior de la unidad académica mencionada.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Población objetivo:

Población objetivo		
Tipos	Meta	Características
Beneficiados Directos	750 estudiantes	Personas que tienen características y costumbres diferentes originadas por su diverso origen, procedencia y educación.
	110 docentes	Maestros con un promedio de 25 años de labores formativas, con algunas resistencias en ciertos casos y abiertos a la innovación en otros.
	30 funcionarios administrativos	Manejan administrativamente la atención a estudiantes, docentes, padres de familia. Brindan soporte a todos los procesos de la Facultad.
Beneficiados Indirectos	Padres de familia y comunidad	Brindan apoyo en el proceso de formación los primeros, facilitan recursos para la participación de los alumnos, y los segundos con el desarrollo de proyectos a su beneficio y la inclusión de los estudiantes en las plazas laborales.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

Sostenibilidad de la propuesta:

Recursos necesarios:	
Humanos	<p>-Colaboradores de la institución, participan en la implementación de la presente propuesta, corresponde al Cuerpo de Docentes especializados en los temas de los cursos.</p> <p>Además, para la organización de cursos se cuenta con la participación del Coordinador Académico, encargado de la planificación de los talleres y del Coordinador Administrativo, encargado de la asignación de los salones y equipamiento.</p>
Tecnológicos	<p>-Los cursos relacionados con las Tics se dictan en las aulas de cómputo de la Facultad equipadas con una capacidad para 40 personas.</p> <p>-Los cursos teóricos se dictarán en las aulas regulares de clase.</p> <p>-Cada salón está equipado con computador para el docente, donde se puede ingresar la asistencia de los alumnos y proyectar presentación.</p>
Materiales	<p>-La UCSG tiene por política la entrega del respaldo académico de la información que se imparte en los cursos, sea por medio impreso o digital, la Facultad adopta esta decisión en todos los cursos que se dictan.</p> <p>-Por política de la Facultad, para el reconocimiento de cursos para acceder al Escalafón Docente, los cursos que se aceptan son de un mínimo de 40 horas, por lo que la estructura de los talleres planteados tienen esa duración.</p>
Físicos	<p>-Los cursos y reuniones se realizan en los salones de clase y salas de sesiones debidamente equipados para sesionar y trabajar con computadores a la disposición de los usuarios.</p>

Económicos	-La Facultad estructura dentro de su presupuesto anual una partida especial para capacitaciones para el personal, por lo que los cursos para los docentes estarían cubiertos, caso contrario se establecen tarifas especiales por ser miembros de la comunidad
Organizacionales	-Los cursos son presentados por la Coordinación Académica para aprobación del Consejo Directivo para su implementación. -De igual manera, los calendarios de eventos, sesiones de trabajo son presentados para aprobación del ente regulador de la Facultad.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES-RESPONSABLES

APLICACIÓN: PERIODO B2012.

No ACTIVIDADES	RESPONSABLES	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Cursos para capacitación al personal docente: 1. Herramientas pedagógicas 2. Metodologías de aprendizaje. 3. Metodologías de investigación. Taller sobre herramientas preparatorias para las clases.	Coordinador Académico	\$ 350	3	\$ 1,050
Talleres Informativos para los padres de familia.	Consejería Estudiantil Coordinador Académico	\$ 50	2	\$ 100
Talleres Informativos para los estudiantes para atención a los emocionales.	Docentes de primer ciclo Docentes de tercer ciclo Docentes de séptimo ciclo Consejería Estudiantil	\$ 50	3	\$ 150
Reuniones para atención a los estudiantes en sus problemas emocionales. Organización de eventos de Integración a la comunidad:		\$ 20	5	\$ 100
1. Simposio de Arquitectura. 2. Exposiciones de arte. 3. Lanzamiento de libros Reuniones para trabajo para planificación curricular.	Decano Coordinador Administrativo, Coordinador Académico, Decano Directores de Carrera Coordinador Académico, Coordinador Administrativo.	\$ 300 \$ 100 \$ 100 \$ 20	1 1 1 3	\$ 300 \$ 100 \$ 100 \$ 60
			TOTAL:	\$ 1,960,00

Son: Mil novecientos sesenta 00/100 dólares de los Estados Unidos

Cronograma de actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE	ENERO	FEBRERO
	1 3 4 5 8 9 10 11 12	8 12 13 14 15	10	7 8 9 10 11	13
Cursos para capacitación al personal docente: <ul style="list-style-type: none"> 1.Herramientas pedagógicas 2.Metodologías de aprendizaje. 3. Metodologías de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> 11 	<ul style="list-style-type: none"> 11 	<ul style="list-style-type: none"> 8 	<ul style="list-style-type: none"> 7 	<ul style="list-style-type: none"> 13
Taller sobre herramientas preparatorias para las clases.	<ul style="list-style-type: none"> 5 	<ul style="list-style-type: none"> 11 	<ul style="list-style-type: none"> 10 	<ul style="list-style-type: none"> 8 	<ul style="list-style-type: none"> 13
Talleres informativos para los padres de familia: <ul style="list-style-type: none"> Alumnos de primer ciclo Alumnos de tercer ciclo Alumnos de séptimo ciclo 	<ul style="list-style-type: none"> 3 4 5 	<ul style="list-style-type: none"> 14 	<ul style="list-style-type: none"> 10 	<ul style="list-style-type: none"> 7 	<ul style="list-style-type: none"> 13
Organización de eventos de integración a la comunidad: <ul style="list-style-type: none"> 1. Simposio de Arquitectura. 2. Exposiciones de arte. 3. Lanzamiento de libros Reuniones para trabajo para planificación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> 7 4 	<ul style="list-style-type: none"> 14 	<ul style="list-style-type: none"> 10 	<ul style="list-style-type: none"> 8 	<ul style="list-style-type: none"> 13

Monitoreo y evaluación de las actividades.

Monitoreo y evaluación de las actividades	
Cursos de capacitación docente	<ul style="list-style-type: none">-Mediante evaluaciones y trabajos relacionados con la temática.-Verifican con la constancia de las listas de asistencia.
Talleres sobre herramientas preparatorias para las clases	<ul style="list-style-type: none">-Mediante evaluaciones y trabajos relacionados con la temática.-Verifica mediante firmas en documentos la asistencia de las personas.
Talleres informativos para padres de familia	<ul style="list-style-type: none">-Verifica mediante firmas en documentos la asistencia de las personas.-Constata por medio de listado de firmas de recepción de la información documentada de los procesos entregados en los talleres.
Reuniones de Consejería Estudiantil	<ul style="list-style-type: none">-Constata por medio de la ficha técnica de apertura para cada uno de los casos atendidos por la Consejera Estudiantil.-Reporta por documento dirigido al Decano las atenciones realizadas al alumnado.
Organización de eventos integradores	<ul style="list-style-type: none">-Verifica mediante firmas en documentos la asistencia de las personas.
Reuniones de trabajo para planificación curricular	<ul style="list-style-type: none">-Elabora de actas de trabajo con las respectivas resoluciones y decisiones tomadas.-Cita por escrito a los miembros para reuniones de comisiones de trabajo.-Socializa a la comunidad por medio de las carteleras, correo electrónico u otros.

Autor: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina

8. BIBLIOGRAFÍA

Arellano, J. (2012). *Gestión social, conceptos, operación y dinámica*. Recuperado el 15 de marzo de 2012, de <http://www.monografias.com/trabajos28/gestión-social/gestión-social.shtm>

Arroyo, J. (2009). Recuperado el 3 de noviembre de 2011, de <http://www.revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx-magazine/gest.pdf>

Ayala, R. (15 de febrero de 2010). Curso de Capacitación en la docencia y/o tutoría para la investigación. *Los trabajos de titulación como proyectos de investigación*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: CIEDD.

Ayala, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. Recuperado el 20 de diciembre de 2011, de <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/humanad.htm>

Blanco, A. (2007). *Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional en las organizaciones*. Recuperado el 15 de febrero de 2012, de <http://www.psicothema.com/pdf/3406.pdf>.

Carrión, J. (2012). *Gestión del conocimiento*. Recuperado el 5 de enero de 2012, de <http://www.gestióndelconocimiento.com/juancarrión.htm>

Carter Scott, C. (s.f.). *Transformational Life Coaching*. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de http://www.biblioteca.itson.mx/oa/educación/conceptos_básicos_educación/x2.htm

Compte, F. (18 de diciembre de 2011). Importancia de la tecnología en la formación educativa. (C. Castro, Entrevistador)

Conceptos de gestión. (2012). Recuperado el 15 de marzo de 2012, de Colombia aprende: <http://www.colombiaprende.edu.com/html/home/1592/w3-channel.html>

Corella, J. (1996). *Introducción a la Gestión del Marketing en los servicios de la salud*. Recuperado el 6 de enero de 2012, de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/B31A650F-3952-4E42-A4C2-1439ED42F72D/147806marketing.1pdf>.

Definición de liderazgo. (s.f.). Recuperado el 20 de mayo de 2012, de Psicología pedagógica: <http://www.google.com.br/search?q=psicología+pedagógica&channel=linkdoctor>

Definición de liderazgo. (s.f.). Recuperado el 20 de mayo de 2012, de <http://www.definiciónabc.com/social/liderazgo.php>

Echauri, C. (s.f.). *Mecanismo nacional de educación superior para la educación superior*. Recuperado el 2 de febrero de 2012, de <http://www.aneas.gov.py>

Eyre, L. &. (1999). *Valores humanos*. Recuperado el 15 de febrero de 2012, de <http://www.definiciónabc/general/valores-morales.php>

Ezpeleta, J. (2010). *La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina*. Recuperado el 5 de diciembre de 2011, de <http://www.lie.upn.mx/docs/especialización/gestión/lec3%20.pdf>

García, I. U. (2006). *Experiencias y desafíos de la formación para la gestión educativa*. Recuperado el 15 de diciembre de 2012, de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at13/PRE1178986549.pdf>

González, J. (2005). *De la gestión pedagógica a la gestión educativa*. Recuperado el 25 de noviembre de 2011, de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/gonzálezpalma2.html>

Gutiérrez Chinas, A. (2005). *Gestión empresarial aplicada en bibliotecas y centros de información y documentación*. Recuperado el 10 de febrero de 2012, de <http://www.pensardenuevo.org/gestiónempresarialaplicadaenbibliotecasycentrosdeinformaciónydocumentación>

Jahuir, R. (2011). *Participación comunitaria en la gestión educativa*. Recuperado el 15 de diciembre de 2011, de <http://www.bvirtual.proeibandes.org/docs/tesis/proeib/tesis-roger-jahuir.pdf>

Leal, S. (2009). *Fundamentos de la educación y pedagogía social*. Recuperado el 2 de febrero de 2012, de <http://www.slideshare.net/sugo2001/fundamentos-de-la-educación-parte-1>

Maganda, C. &. (s.f.). *No hay liderazgo sin seguidores*. Recuperado el 12 de noviembre de 2011, de http://www.peterlang.com/download/extract/53008/extract_21569.pdf

Maxwell, J. (s.f.). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Recuperado el 5 de enero de 2012, de <http://www.manuelgross.bligoo.com/content/view/60885/john-maxwell-las-21-leyes-irrefutables-del-liderazgo.html>

Mora, J. (1999). *Transformación y Gestión Curricular*. Recuperado el 7 de febrero de 2012, de <http://www.geocities.com>

Nunes, P. (2008). *Concepto de gestión de proyectos*. Recuperado el 22 de enero de 2012, de <http://www.know.net/es/cieecon.com/gestión/gestióndeproyectos.htm>

Pérez, M. (2003). *El sistema de control de gestión*. Recuperado el 15 de febrero de 2012, de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/67/siscontrges.htm>

Ramos, A. (2002). *Gestión ambiental: concepto e importancia*. Recuperado el 15 de enero de 2012, de <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?idarticulo>

Ríos de Torres, R. (2007). *Liderazgo educativo*. Recuperado el 12 de diciembre de 2011, de <http://www.uprp.edu.tv/liderazgo.edu.ppt>

Rodríguez, M. (2009). *Importancia de las Tic's en la educación*. Recuperado el 4 de abril de 2012, de <http://ticsenlaeducación-yaneth.blogspot.com>

Ruíz, G. (2007). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Recuperado el 15 de diciembre de 2011, de <http://www.edu.ar/recursos/ver>

Sarramona, J. (1989). *Fundamentos de educación*. Barcelona: CEAC.

Sopena, R. (1990). *Diccionario enciclopédico Sopena*. Recuperado el 15 de octubre de 2011, de <http://www.gestiopoli.com/canales8/ger/cadena-logística-y-mejoras-prácticas.htm>

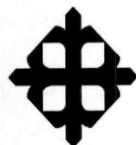
Terán, W. (2009). *Tipos de liderazgo-Qué es el liderazgo?* Recuperado el 7 de enero de 2012, de <http://www.tallerdelíderes.com/tiposdeliderazgoqueesliderazgo>

UNESCO. (2005). *Educación para todos*. Recuperado el 14 de noviembre de 2011, de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/reports/2005-quality>

Verdugo, W. (2007). *Qué es educación?* Recuperado el 4 de abril de 2012, de <http://www.slideshare.net/wenceslao/que-es-educación>

Villacrés, G. (11 de septiembre de 2011). Historia de creación de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG. (C. Castro, Entrevistador)

9. APÉNDICES



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Guayaquil, 16 de mayo de 2012.

Srs.
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Ciudad

De mi consideración:

Tengo a bien certificar que, en el año 2011, la anterior Decana de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG Arq. Rosa Edith Rada autorizó al Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina para desarrollar su Tesis de Maestría basada en el análisis de la Gestión en Liderazgo y Valores de la mencionada unidad educativa.

Se permitió al Arq. Castro analizar los contenidos de los siguientes documentos de trabajo:

Manual de descripción de funciones por cargo.

Elaborado por el Departamento de Recursos Humanos de la UCSG y aprobado por la instancia superior que es el Consejo Universitario en el Semestre Académico B2002 y enviado posteriormente a la Facultad.

Código de Ética: aprobado por el Consejo Directivo de la Facultad de Arquitectura y Diseño el 5 de enero de 2010.

Plan Estratégico: aprobado por el Consejo Universitario el 16 de junio de 2010, desarrollado para el período 2010-2015.

Plan Operativo Anual: aprobado por el Consejo Directivo el 15 de diciembre de 2011.

Reglamento Interno de Facultad: aprobado por el Consejo Directivo de Facultad el 30 de abril de 2002.

Organigrama estructural: aprobado por el Consejo Directivo el 17 de noviembre de 2011.

Muy atentamente,

Arq. Florencio Compte Guerrero
DECANO
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO



2203107-2204935
EXT. 1207 – 1209

FORMATOS DE ENCUESTAS:

ENCUESTA A DIRECTOR DE CARRERA Y RECTOR INSTITUCIONAL

La presente encuesta, ha sido señalada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Ud. contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO:

Nombre del establecimiento educativo: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Edad ()

Sexo ()

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia

Cantón.....

Sector: Urbano ()

Rural ()

Marque con una X la opción que se ajuste a la realidad de su establecimiento.

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO

a. Fiscal ()

b. Fisco misional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

2 ¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en la institución?

a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre()

b. Coordinadores de área ()

c. Por grupos de trabajo ()

d. Trabajan individualmente ()

e. Otros (indique cuáles)

.....

3 Para medir el tamaño de la organización, usted toma en cuenta:

- a. El número de miembros de la institución ()
- b. Los resultados obtenidos en la institución ()
- c. El valor y tiempo empleados en la institución ()
- d. Otros (especifique)

4 Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos

SI () NO ()

5 El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el

- a. Director ()
- b. Rector ()
- c. Consejo Directivo ()

6 Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores.

SI () NO ()

7 Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia académica.			
b	El desarrollo profesional de los docentes.			
c	La capacitación continua de los docentes.			
d	Trabajo en equipo.			
e	Vivencias de valores institucionales y personales.			
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas.			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.			

8 Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Son innatas.			
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.			
c	Se adquieren a partir de las experiencias.			
d	Se desarrollan con estudios de gerencia.			
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.			

9 Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como directivo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.			
b	La disminución del número de estudiantes por aula.			
c	La mejora de los mecanismos de control.			
d	La existencia de ambientes sociales cordiales de trabajo.			

10 De los diferentes órganos escritos a continuación, ¿cuáles se encuentran en su institución?

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (Director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			

c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (¿cuáles?)			

11 El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su institución es el encargado de:

Las preguntas 12, 13 y 14 deben ser respondidas con términos "SI" o "NO"

n		e		
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.			
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.			
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.			
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.			

12 Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de:

- a. () Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.
- b. () Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.
- c. () Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.
- d. () Mantener actualizada la metodología.
- e. () Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.
- f. () Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.

- g. () Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.
- h. () Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.
- i. () Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- j. () Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

13 La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

SI ()

NO ()

14 En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:

- a. Una reingeniería de procesos. ()
- b. Plan estratégico. ()
- c. Plan operativo anual. ()
- d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes. ()

ENCUESTA:

ENCUESTA A DOCENTES

La presente encuesta, ha sido señalada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Ud. contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO:

Nombre del establecimiento educativo: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Edad ()

Sexo ()

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia

Cantón.....

Sector: Urbano ()

Rural ()

Marque con una X la opción que se ajuste a la realidad de su establecimiento.

1 Tipo de establecimiento

- a. Fiscal ()
- b. Fisco misional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular laico ()
- e. Particular religioso ()

10 Cuestionario

Declaraciones	Siempre	A veces	Nunca
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la			

innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes-familias- asociación civil-padres y representante- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
6. Trabajo en equipo, para toma de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o Director/Rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			

12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa -financiera.			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socio-cultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

ENCUESTA:

ENCUESTA A ESTUDIANTES

La presente encuesta, ha sido señalada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Ud. contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO:

Nombre del establecimiento educativo: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Edad ()

Sexo ()

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano ()

Rural ()

Marque con una X la opción que se ajuste a la realidad de su establecimiento.

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO

- a. Fiscal ()
- b. Fisco misional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular laico ()
- e. Particular religioso ()

2 CUESTIONARIO

Declaraciones	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.			
3. El liderazgo conductual orientado a la relación de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.			
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.			
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.			
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.			
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
11. Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase.			
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.			
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.			

FORMATO DE ENTREVISTA

TEMA: INFORMACIÓN HISTÓRICA DE LA CREACIÓN DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE GUAYAQUIL.

ENTREVISTADO: AB. Guillermo Villacrés, Pro Secretario General.

ENTREVISTADOR: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

FECHA: 11 de septiembre de 2011.

PREGUNTAS.

1. Cuándo se creó la Escuela de Arquitectura de la UCSG?

Esta se crea el 18 de marzo de 1965, luego de que el Cuerpo de Gobierno de la UCSG la aprueba. Se llamó inicialmente Escuela de Arquitectura para denominarse posteriormente Facultad de Arquitectura.

2. Cuáles fueron sus primeras carreras?

La Facultad se inició como anexo a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, únicamente con la carrera de Arquitectura.

3. Quienes fueron las primeras autoridades de la Facultad?

El primer decano fue el Arq. Alamiro González Valdebenito.

4. Cuándo se establece la constitución de la carrera Diseño de Interiores?

Esta se establece en el año 2000 con las reformas del estatuto universitario, siendo sus primeras autoridades el Arq. Gonzalo Robalino Patiño y la Decoradora Pilar Torres de Guevara.

5. Cuáles son las principales actividades académicas que realiza la Facultad?

La Facultad participa activamente en foros, mesas redondas, exposiciones colectivas, casas abiertas, ferias escolares con la finalidad de dar a conocer las carreras y programas académicos.

FORMATO DE ENTREVISTA

TEMA: IMPORTANCIA DE TECNOLOGÍA EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.

ENTREVISTADO: Arq. Florencio Compte Guerrero, Decano de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG.

ENTREVISTADOR: Arq. Carlos Eduardo Castro Molestina.

FECHA: 18 de diciembre de 2011.

PREGUNTAS.

1. Cuál es la ventaja del uso de las herramientas digitales dentro de un aula de clase, de acuerdo a su criterio?

Las Tics ofrecen apoyo para los aprendizajes significativos mediante la creación de sitios virtuales que facilitan la búsqueda de información, tanto para estructurar los contenidos de las asignaturas, así como lugares de consulta para los estudiantes.

2. Cuáles son los nuevos roles de los docentes y estudiantes frente a este nuevo proceso de formación por medio del uso de las herramientas tecnológicas?

Los docentes deben adaptarse al cambio siendo facilitadores del aprendizaje, mientras que los estudiantes deben ser más participativos.

El profesor debe recomendar acertadamente a los alumnos sobre los correctos lugares para la búsqueda y consulta de información.

3. Cómo se benefician los procesos educativos con el uso de las Tics?

Los procesos se agilitan, se rompen las distancias entre docentes y alumnos, se cuenta con información disponible con rapidez.

EVIDENCIAS DE LAS ENTREVISTAS



Entrevista con Ab. Guillermo Villacres, Pro Secretario General de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.



Entrevista con Arq. Florencio Compte Guerrero, Decano de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UCSG.