

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA: DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA**

TEMA:

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PARA EL FUNCIONAMIENTO
EFICIENTE DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL COLEGIO NACIONAL
DIEZ DE AGOSTO DE LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE
PICHINCHA EN EL PERÍODO 2013-2014**

**AUTORA:
CARMEN DEL ROCÍO VILLA ESCOBAR**

**DIRECTORA:
MSC. PATRICIA CAMPANA**

**QUITO
MAYO 2015**

CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA

En mi calidad de Directora del presente trabajo de Investigación cuyo tema es: **Plan Estratégico Institucional para el funcionamiento eficiente del Área Administrativa del Colegio Nacional Diez de Agosto de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha en el periodo 2013-2014 por parte de la estudiante: CARMEN DEL ROCÍO VILLA ESCOBAR,** considero que el informe investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del Tribunal de Grado para su correspondiente análisis y calificación.

DIRECTORA:

Msc. Patricia Campana

PÁGINA DE AUTORÍA DE LA TESIS

El presente Informe: Plan Estratégico Institucional para el funcionamiento eficiente del Área Administrativa del Colegio Nacional Diez de Agosto de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha en el periodo 2013-2014 constituye producto de una ardua Investigación y todo cuanto consta en él es de exclusiva responsabilidad de la Autora.

Carmen del Rocío Villa Escobar

AUTORA

DEDICATORIA

A mis queridos padres, quienes con su profundo sacrificio y abnegación a pesar de las adversidades, con mucho amor y respeto supieron forjar nuestras vidas, guiándonos siempre por el sendero del bien,

A mi esposo por su paciencia y comprensión quien se ha constituido un factor fundamental para el logro de mis objetivos académicos

A mis hijas, Micaela y Carolina, razón e impulso de todos mis logros

Con todo cariño.

Atentamente,

Rocío.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por iluminar todos y cada uno de los instantes de mi existencia.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial UTE, por haberme brindado la oportunidad de adquirir mayores conocimientos que seguramente serán revertidos en la formación de los estudiantes futuro de la Patria,

A mi Directora: Msc. Patricia Campana quien con basta paciencia y sabios consejos, y profesionalismo supo guiar de la mejor manera la consecución de este trabajo.

A mis familiares quienes supieron animar mis propósitos hasta la culminación del presente trabajo.

A todos ellos,

Gracias

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINAS PRELIMINARES

CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA.....	ii
PÁGINA DE AUTORÍA DE LA TESIS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
INTRODUCCION.....	3
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.1 Tema.....	4
1.2 Planteamiento de problema.....	4
1.3 Formulación del problema.....	5
1.4 Preguntas directrices.....	5
1.5 Objetivos:.....	6
1.5.1 Objetivo General:.....	6
1.5.2 Objetivos Específicos:.....	6
1.6 Justificación.....	6
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 El proceso de la planificación.....	8
2.1.1 El ciclo de la planificación.....	8
2.1.2 Los proyectos y su planificación.....	9
2.1.3 Planeación estratégica.....	10
2.1.3.1 Importancia de la planificación estratégica.....	10
2.1.3.2 Características de la planeación estratégica.....	10
2.1.4 Principios de la Planeación:.....	11
2.1.4.1 Factibilidad:.....	11
2.1.4.2 Objetividad y cuantificación:.....	12
2.1.4.3 Flexibilidad:.....	12
2.1.4.4 Unidad:.....	12
2.1.4.5 Del cambio de estrategias:.....	12
2.1.5 Plan Estratégico.....	13
2.1.5.1 Visión.-.....	14
2.1.5.2 Misión.-.....	15
2.1.5.3 Políticas.-.....	16
2.1.5.4 Valores corporativos.-.....	16
2.1.5.5 Estrategias.-.....	16
2.1.6 Planificación en las acciones de desarrollo.....	17
2.1.7 La planificación como herramienta para las acciones de desarrollo.....	18
2.1.8 Ventajas y desventajas de la planificación estratégica.....	19
2.1.8.1 Ventajas.....	19
2.1.8.2 Desventajas.....	20
2.1.9 Etapas de la planificación estratégica.....	20

2.1.9.1	Formulación de las Estrategias.....	20
2.1.9.2	Implantación de Estrategias	21
2.1.10	Elementos de la planificación estratégica	21
2.1.10.1	Visión	21
2.1.10.2	Misión	21
2.1.10.3	Objetivos	21
2.1.10.4	Estrategias y Acciones	21
2.1.11	Principios básicos de la planificación estratégica	22
2.1.11.1	Democracia.	22
2.1.11.2	Integral.	22
2.1.11.3	Flexible.....	22
2.1.11.4	Operativa.	22
2.1.11.5	Sistémica.	22
2.1.11.6	Prospectiva.	22
2.1.11.7	Evaluativo.	23
2.1.11.8	Líder.	23
2.1.12	Condiciones Indispensables	23
2.2	Programación del plan institucional.....	24
2.2.1	El proyecto educativo institucional (PEI)	25
2.2.1.1	Partes de la definición Institucional	25
2.2.1.1.1	El Entorno Institucional	25
2.2.1.1.2	La Filosofía Institucional	25
2.2.1.1.3	La Misión Institucional	26
2.2.1.1.4	La Visión Institucional.....	26
2.2.1.1.5	Descripción de los Ámbitos Institucionales.....	26
2.2.1.2	Análisis de los Ámbitos Institucionales	27
2.2.1.3	La Estructuración del Plan de Desarrollo.....	28
2.2.1.3.1	Los Objetivos del Plan	28
2.2.1.3.2	Las Estrategias del Plan	28
2.2.1.3.3	Las Actividades del Plan.....	29
2.2.1.3.4	Evaluación del Plan.....	29
2.2.2	La educación a distancia una respuesta a las demandas del siglo XXI.....	29
2.2.3	Características de la educación a distancia	31
2.2.4	bases filosóficas de la educación a distancia.....	33
2.3	Marco Institucional del Colegio Nacional Diez de Agosto	34
2.4	Fundamentación Legal	35
2.5	Hipótesis.....	36
2.6	Variables.	36
2.6.1	Variable independiente:	36
2.6.2	Variable dependiente:.....	36
2.7	Operacionalización de las variables	36
CAPÍTULO III		38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		38
3.1	Tipo de Investigación.....	38
3.2	Métodos de la Investigación.....	38
3.2.1	Método Inductivo-Deductivo	38
3.3	Población y Muestra.....	38
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39

3.4.1 Entrevista.....	39
Es importante ya que nos permite obtener información directa con los sujetos fuentes de información, con un nivel alto, puesto que se requerirá extraer su punto de vista e ideas al respecto.	39
CAPÍTULO IV.....	41
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	41
4.1 Presentación de resultados	41
4.1.1 Encuesta dirigida a los funcionarios del área administrativa	41
4.1.2 Encuesta dirigida a los profesores.....	50
4.1.3 Encuesta dirigida a los estudiantes.....	60
4.1.4 Encuesta dirigida a los padres de familia.....	70
4.5 Entrevista dirigida al rector del colegio	80
CAPÍTULO V	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
5.1 Conclusiones.	83
5.2 Recomendaciones.....	84
CAPÍTULO VI.....	85
PROPUESTA.....	85
6.1 Tema.....	85
6.2 Presentación	85
6.3 Objetivos	86
6.3.1 General	86
6.3.2 Objetivos Específicos.....	87
6.4 Población Objeto.....	87
6.5 Entorno específico del establecimiento.....	87
6.5.1 Filosofía institucional.....	88
6.6 Ideario Del Colegio Nacional "Diez de Agosto"	89
6.7 Estilo educativo.....	90
6.8 Fines educativos	91
6.9 Diagnóstico situacional	92
6.9.1 Fortalezas	92
6.10 Plan de mejora institucional 2013 - 2014.....	94
6.11 Introducción	95
6.12 Procesos para elaborar el plan de mejoras	96
6.13. Matriz 1: plan de mejoras.....	97
Ámbito: planificación estratégica	97
6.14 Conclusiones y recomendaciones:	101
6.14.1 Conclusiones	101
6.14.2 Recomendaciones:	102
Hojas complementarias	103
Bibliografía	103
ANEXOS	105

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	37
TABLA 2. POBLACIÓN META	39
Tabla 3. DISPOSICIÓN DE ORGANIGRAMAS.....	41
Tabla 4. CAPACITACIÓN AL PERSONAL	42
Tabla 5. ATENCION HACIA EL PÚBLICO	43
Tabla 6. ANÁLISIS CARGAS DE TRABAJO-FUNCIONES	44
Tabla 7. DEFINICIÓN DE PROCESOS	45
Tabla 8. DOCUMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS	46
Tabla 9. AMBIENTE LABORAL	47
Tabla 10. EFICIENCIA EN LA ATENCIÓN.....	48
Tabla 11. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	49
Tabla 12. CONOCIMIENTO DE EXISTENCIA DEL PEI	50
Tabla 13. INCLUSIÓN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	51
Tabla 14. SE CUENTA CON RECURSOS TECNOLÓGICOS	52
Tabla 15. IMPLEMENTACIÓN DE NUEVOS CURRÍCULOS	53
Tabla 16. APLICACIÓN DE METODOLOGÍA.....	54
Tabla 17. ESTABLECIMIENTO DE PLANES	55
Tabla 18. FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.....	56
Tabla 19. CAMBIO DE MODELO DE GESTIÓN	57
Tabla 20. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	58
Tabla 21. REGISTROS DE INFORMACIÓN	59
Tabla 22. GARANTIAS EDUCATIVAS.....	60
Tabla 23. NIVEL DE APRENDIZAJE	61
Tabla 24 SATISFACCION DE LA OFERTA EDUCATIVA	62
Tabla 25, PREPARACIÓN TEÓRICA Y PRÁCTICA.....	63
Tabla 26. AMBIENTE LABORAL	64
Tabla 27. DEFINICION Y SOCIALIZACIÓN DE REGLAS.....	65
Tabla 28. DOCUMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS	66
Tabla 29. SATISFACCIÓN SOBRE INFRAESTRUCTURA	67
Tabla 30 COORDINACIÓN ENTRE PROFESORES.....	68
Tabla 31. VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD.....	69
Tabla 32. CONFORMIDAD CON NIVEL DE EDUCACIÓN.....	70
Tabla 33. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEL COLEGIO	71
Tabla 34. VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD POR PARTE DEL ESTABLECIMIENTO	72
Tabla 35. RECONOCIMIENTO DE LA FUNCIÓN SOCIAL	73
Tabla 36. RELACIÓN DE CENTRO EDUCATIVO CON ENTORNO EMPRESARIAL	74
Tabla 37. ESPECIALIZACIÓN DEL EQUIPO DOCENTE	75
Tabla 38. INTERES POR SOLUCIONAR CONFLICTOS.....	76
Tabla 39. RECONOCIMIENTO DE ENTORNO A EGRESADOS.....	77
Tabla 40. INVOLUCRAMIENTO DE LA SOCIEDAD CON EL ESTABLECIMIENTO	78
Tabla 41. CONFIANZA DE LA COMUNIDAD CON COLEGIO	79

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 4. 1 ENCUESTA A FUNCIONARIOS	41
FIGURA 4. 2 ENCUESTA A FUNCIONARIOS	42
FIGURA 4. 3 ENCUESTA A FUNCIONARIOS	43
FIGURA 4. 4. ENCUESTA A FUNCIONARIOS	44
FIGURA 4. 5 ENCUESTA A FUNCIONARIOS	45
FIGURA 4. 6. ENCUESTA A FUNCIONARIOS	47
FIGURA 4. 7. ENCUESTA A FUNCIONARIOS	48
FIGURA 4. 8. ENCUESTA A FUNCIONARIOS	49
FIGURA 4. 9. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	50
FIGURA 4. 10. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	51
FIGURA 4. 11. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	52
FIGURA 4. 12 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	53
FIGURA 4. 13. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	54
FIGURA 4. 14. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	55
FIGURA 4. 15. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	56
FIGURA 4. 16. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	57
FIGURA 4. 17. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	58
FIGURA 4. 18. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES.....	59
FIGURA 4. 19. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	60
FIGURA 4. 20. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	61
FIGURA 4. 21. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	62
FIGURA 4. 22. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	63
FIGURA 4. 23. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	64
FIGURA 4. 24. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	65
FIGURA 4. 25. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	66
FIGURA 4. 26. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES.....	67
FIGURA 4. 27. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	68
FIGURA 4. 28. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	69
FIGURA 4. 29. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	70
FIGURA 4. 30. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	71
FIGURA 4. 31. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	72
FIGURA 4. 32 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	73
FIGURA 4. 33. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	74
FIGURA 4. 34. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	75
FIGURA 4. 35. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	76
FIGURA 4. 36. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	77
FIGURA 4. 37. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	78
FIGURA 4. 38. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.....	79

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA: DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Plan estratégico institucional para el funcionamiento eficiente del Área Administrativa del Colegio Nacional Diez de Agosto de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el periodo 2013-2014

Autora: Carmen del Rocío Villa Escobar Directora.: Msc. Patricia Campana
Mayo 2015

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación trata sobre la problemática referida a las consecuencias de la falta de una adecuada aplicación de un Plan Estratégico Institucional para el funcionamiento eficiente del Área Administrativa del Colegio Nacional Diez de Agosto de la ciudad de Quito, problema que es planteado y analizado detalladamente en el primer capítulo del informe, conjuntamente con el planteo de objetivos y la correspondiente justificación.

En cambio, en el segundo capítulo se detalla las teorías de los diferentes autores sobre el análisis de la desagregación de las variables a fin de conocer sus diferentes ideas y planes para escoger de ellos el más adecuado para luego plasmarlo en la propuesta.

La metodología utilizada para el desarrollo de la presente Investigación se describe en el tercer capítulo donde constan tanto la modalidad, tipos de investigación, así como la descripción de los diferentes segmentos a tomarse en cuenta para la recolección de la información.

El capítulo cuarto consta del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el trabajo de campo para recabar la información en el sitio mismo donde ocurre la situación problemática.

El capítulo quinto conlleva al planteo de las conclusiones y recomendaciones respectivas, producto del trabajo de campo del capítulo anterior.

El capítulo sexto, finalmente detalla la propuesta del plan que seguramente conducirá a solucionar los problemas actuales en la Institución. Sustentándose las bases teóricas en investigación bibliográfica descrita en cada una de los temas y subtemas desarrollados.

INTRODUCCIÓN

La planificación, programación y organización son procesos indispensables en las instituciones educativas; porque son los elementos que conducen a ubicar cada actividad en el espacio que le corresponde, y de una manera dinámica. Es evidente, para que exista organización satisfactoria, se debe contar con un buen trabajo de planificación.

En el presente trabajo de investigación, la planificación y la organización son considerados procesos complementarios y secuenciales, pues mientras el primero origina metas, objetivos, estrategias y planes; el segundo los estructura dentro de la institución.

En el ámbito educativo nacional la planificación y la organización se ejecutan en tres niveles espaciales: nacional, zonal e institucional. Nacional desde una visión de conjunto e integrada de los problemas y necesidades del país; el nivel zonal se desprende del proyecto nacional, adaptando a las características socio-económicas y culturales de cada región natural y/o política del país; el nivel institucional corresponde al centro educativo, e implica la participación de la comunidad educativa con la comunidad, se ejecutan los procesos en las áreas directivo, administrativo-financiero, comunitario y pedagógico.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, con la finalidad de impartir una educación de todos para todos, abre espacios de mayor participación en el diseño y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI), convocando a toda la comunidad educativa a participar en la elaboración del mismo.

El presente trabajo de investigación, enmarcado en la planificación estratégica, operativiza a través del PEI propone un plan de mejoras para el área administrativa del Colegio Diez de Agosto.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema

Plan estratégico institucional para el funcionamiento eficiente del área administrativa del Colegio Nacional “DIEZ DE AGOSTO” de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha en el periodo 2013-2014.

1.2 Planteamiento de problema.

El proceso educativo actual, en el mundo requiere de la vinculación de las tecnologías actuales que día a día tiene un inexorable progreso y al que deben sumarse las instituciones productivas para llevar sus conocimientos en el momento preciso y en el tiempo exacto para convertirse en un ente protagonista de la solución de las diferentes circunstancias adversas.

En nuestro País, no estamos lejos de la situación que obliga junto con la globalización a actualizar nuestro sistema educativo para dar paso a la transformación necesaria, desde todos los parámetros para que el ciudadano que se forma en las aulas tenga los conocimientos, y está conectado tanto en el ser y el hacer de la Educación, para que se convierta en un actor primordial del desarrollo Ecuatoriano.

En el Área Administrativa del Colegio Nacional Diez de Agosto de la ciudad de Quito, se nota una descoordinación de alto nivel entre los integrantes del departamento que se ven desorientados y mal pueden guiar y llevar a cabo las directrices que deben responder para el beneficio de la comunidad estudiantil, de los profesores y de los padres de familia que acuden a tratar de solucionar tal o cual inconveniente, pero que sufren una enorme decepción porque no encuentran visos de solución, y es más no son ni siquiera atendidos con la cordialidad para suplir sus necesidades

La ineficiencia administrativa delata la limitación con la que se encuentran laborando, horarios que no se cumplen, objetivos académicos, ambiguos, mallas curriculares desactualizadas, impuntualidad por parte de los docentes, falta de patrones en los formatos de solicitudes y de trámites internos, entre otros hacen que la imagen del colegio no permita proyectarse con buenos augurios para el futuro

De no mediarse en forma inmediata en la institución educativa, motivo del estudio investigativo esta se verá obligada a no calificar de buena manera en las próximas evaluaciones que el gobierno está proponiendo y aplicando y de no corregirse a corto plazo, la Institución se verá inmiscuida en integrar una categoría de establecimientos con calificación regular, tendiendo a obligarse a la transformación con cambio de actores, caso contrario seguirá el camino a convertirse en un colegio con una historia no digna del sistema educativo ecuatoriano.

1.3 Formulación del problema.

La falta de un Plan Estratégico Institucional incide en el deficiente funcionamiento del Área Administrativa del Colegio Nacional Diez de Agosto de la Ciudad de Quito?

1.4 Preguntas directrices

Existe un plan estratégico institucional definido y perfectamente socializado?

Se cumple a cabalidad las programaciones pedagógicas anuales?

Existe un clima organizacional de armonía y eficiencia en el establecimiento?

Se considera que el liderazgo de la institución es el adecuado?

Existe un código de convivencia perfectamente socializado?

El estudiante al egresar está perfectamente preparado para la Universidad?

Existe vinculación con la comunidad por parte del establecimiento?

1.5 Objetivos:

1.5.1 Objetivo General:

Diseñar un plan estratégico institucional orientado a lograr el eficiente funcionamiento del Área Administrativa del Colegio Nacional “DIEZ DE AGOSTO” de la Ciudad de Quito, Provincia de Pichincha.

1.5.2 Objetivos Específicos:

- Definir el plan estratégico institucional, y los estándares de calidad en la gestión del área administrativa.
- Diagnosticar mediante un estudio de campo las causas que provocan el deficiente funcionamiento del área administrativa del colegio.
- Establecer los lineamientos correspondientes para el diseño y aplicación del plan de estratégico Institucional del Área Administrativa del Colegio.

1.6 Justificación.

Estrechamente vinculado al objetivo de consolidación de un Sistema de Educación Técnica comprometido con la realidad del Ecuador y fortalecido para el desempeño de su función social, se propone la construcción de una nueva forma de mirar: democrática, participativa, holística e integral, que permita obtener una radiografía *de lo que los Colegios de Bachillerato Técnico hacen y consiguen y cómo lo hacen, valorando las distintas acciones que desarrollan.*

De este modo, se dispondrá de un sistema de análisis que verifique de forma sistemática el grado de eficiencia en la gestión de los procesos (estándar de gestión) y los resultados de la gestión administrativa obtenidos, de acuerdo con la misión definida para el sistema de educación técnica. Para ello la metodología que se propone hace hincapié en la recopilación y registro de información significativa que facilite, desde una perspectiva dialéctica con el entorno, el desarrollo de procesos

posteriores de planificación y toma de decisiones. Se apuesta, en este sentido, por construir una metodología sencilla de aplicación, pero eficaz para el autoanálisis sistemático de los colegios de Bachillerato Técnico.

Esta metodología se elabora como un instrumento de aprendizaje organizativo. Debe ser, por tanto, un libro abierto, donde lo más importante es lo que no está escrito, lo que cada institución sea capaz de cumplimentar.

Por ello, debe ser leído, comprendido y desarrollado con la participación de toda la comunidad educativa. Esta metodología concebida desde y para el Colegio Técnico se constituye en material interno que debe ayudar a que los actores obtengan una mejor aproximación a las formas de gestión definidas en el estándar a fin de buscar alternativas que ayuden a mejorar la eficiencia de los procesos y los resultados obtenidos por la institución educativa.

En función de que la misma se realiza en un momento temporal determinado, al inicio del proyecto de reforma, se habla de evaluación inicial o diagnóstica que consistirá entonces en: conocer los recursos con los que cuenta cada institución para fomentar posteriormente su optimización, conocer la singularidad del contexto institucional (interno y externo), identificar las necesidades para diseñar estrategias de acción, preguntarse acerca de la realidad institucional y la adecuación (en cantidad y calidad) de las acciones que se desarrollan.

El punto de partida entonces, el conocerse, mediante técnicas de autodiagnóstico, permitirán indagar en qué punto organizativo se encuentra la institución, con qué elementos cuenta, de qué manera se organiza, cómo enfrenta sus actividades...

Es un hecho que “no se puede mejorar aquello que no se conoce” y, por tanto, se propone una primera aproximación comunitaria a “mirar lo que se hace” desde una óptica dirigida hacia las dimensiones que se consideran más importantes para el correcto y eficaz funcionamiento del Centro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 El proceso de la planificación.

REINOSO (1983) “la planificación lleva implícita la jerarquización de objetivos subordinados, unos más importantes que otros y que plantea diversas instancias o niveles a la hora de acometer una actuación de desarrollo. Con ello se pretende establecer una clara operatividad de la planificación que responda, en principio, a una tipología establecida en función de la envergadura del objetivo y del tiempo utilizado para emprender tal actuación”.

Esas tres instancias son: el Plan, el Programa y el Proyecto.

El Plan es el marco de referencia basado en los objetivos generales y el presupuesto total disponible e incluye todos los programas y proyectos que harán posible la consecución de los fines prefijados.

En cuanto al **Programa**, se trata de la referencia del conjunto de proyectos relacionados y coordinados entre sí en función de la consecución de un objetivo parcial o sectorial del Plan.

Por último, el **Proyecto** es el conjunto de actividades concadenadas y organizadas para la consecución de un objetivo específico, que forma parte del programa. Existe, además, una unidad de planificación menor, la Actividad, con el máximo grado de concreción y especificidad teniendo como referencia un proyecto.

2.1.1 El ciclo de la planificación

ROJAS (2006) Este carácter de la planificación como proceso al que se ha hecho alusión anteriormente, se ve más fácilmente con la idea de ciclo. En ese punto

también hay un acuerdo entre todos los autores e instituciones. Cada organismo, en función del alcance de su planificación, visualizará el ciclo de diferente modo pero la idea de proceso cíclico es común a todos. Así, en la planificación de proyectos, se verá un ciclo, el llamado Gestión del Ciclo de Proyecto (GCP), en el que se puede situar las siguientes fases:

- Identificación
- Formulación o diseño
- Ejecución, con su correspondiente seguimiento y evaluación

En otros casos se incorpora también la financiación, entendiendo que sin ella, el resto del Ciclo se paraliza.

2.1.2 Los proyectos y su planificación

ROJAS (2006) “Como se ve, pese al cambio de nombres, la lógica es similar y en ambos casos se comienza por una fase de análisis, se sigue por una fijación de objetivos y toma de decisiones sobre qué hacer para conseguirlos, se ejecutan las acciones y se efectúa su seguimiento, se evalúa lo conseguido y, vuelta a empezar.”

En el ámbito del desarrollo en general, el proyecto se ha ido consolidando como la unidad básica de trabajo y planificación, y también, como unidad de gestión. Obviamente, los proyectos en este sector pretenden contribuir al desarrollo, lo que acota y precisa sus fines y objetivos. Suele ser habitual que cuando se hace referencia a esta palabra, inmediatamente nos venga asociada la imagen de la arquitectura o la construcción. Es evidente que la aplicación del término proyecto al campo de lo social (y en concreto, al del desarrollo) se inicia como una especie de copia de lo que se hace en el campo de la construcción, intentando lograr el grado de exactitud, normalización y predictibilidad de todo lo relacionado.

2.1.3 Planeación estratégica

ROJAS (2006) “La planificación estratégica es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, toma de decisiones colectivas y reflexión, acerca del quehacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro las comunidades, organizaciones e instituciones. No solo para responder a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr así el máximo de eficiencia y calidad de sus intervenciones, sino también para proponer y concretar las transformaciones que requiere el entorno

“Planeación estratégica es una herramienta que permite a las organizaciones prepararse para enfrentar las situaciones que se presentan en el futuro, ayudando con ello a orientar sus elementos que intervienen en el proceso de planeación”

La planeación estratégica es la que analiza la situación actual y la que la empresa espera para el futuro, ellas desarrollan los medios que se utilizarán para lograr la misión. Para lo que requiere de un enfoque sistemático para identificar los factores externos a la organización y confrontarlos con la capacidad de la empresa.

2.1.3.1 Importancia de la planificación estratégica.

Sin planes, los administradores no pueden saber cómo organizar a la gente y los recursos; puede que no tengan ni siquiera la idea clara de qué es lo que necesitan organizar. Sin un plan, no pueden dirigir con confianza o esperar que otros los sigan. Y sin un plan, los administradores y sus seguidores tienen muy pocas probabilidades de lograr sus metas o saber cuándo y dónde se están desviando de su camino.

El control se convierte en un ejercicio útil. Con frecuencia, los planes erróneos afectan la salud de toda la organización.

2.1.3.2 Características de la planeación estratégica

- Es original, en el sentido que constituye la fuente u origen para los planes específicos subsecuentes.

- Es conducida o ejecutada por los más altos niveles jerárquicos de dirección.
- Establece un marco de referencia general para toda la organización.
- Se maneja información fundamentalmente externa.
- Afronta mayores niveles de incertidumbre en relación con los otros tipos de planeación.
- Normalmente cubre amplios períodos.
- No define lineamientos detallados.
- Su parámetro principal es la efectividad.

2.1.4 Principios de la Planeación:

STONER (1996) “Los principios de Planeación: son verdades fundamentales de aplicación general que sirven como guías de conducta a observarse en la acción administrativa. Siendo los siguientes:

Factibilidad, Objetividad y cuantificación, flexibilidad, unidad, del cambio de estrategias”.

2.1.4.1 Factibilidad:

Lo que se planea debe ser realizable; es inútil elaborar planes demasiado ambiciosos u optimistas que sean imposibles de lograrse. La planeación debe adaptarse a la realidad y a las condiciones objetivas que actúan en el medio ambiente.

2.1.4.2 Objetividad y cuantificación:

Cuando se planea es necesario basarse en datos reales, razonamientos precisos y exactos, y nunca en opiniones subjetivas, especulaciones o cálculos arbitrarios.

Este principio establece la necesidad de utilizar datos objetivos como estadísticas, estudios de mercado, estudios de factibilidad, cálculos probabilísticas, entre otros.

La planeación será más confiable en tanto pueda ser cuantificada, expresada en tiempo, dinero, cantidades y especificaciones (porcentajes, unidades, volumen, entre otros.)

2.1.4.3 Flexibilidad:

Al elaborar un plan, es conveniente establecer márgenes de holgura que permitan afrontar situaciones imprevistas y que proporcionen nuevos cursos de acción que se ajusten fácilmente a las condiciones.

2.1.4.4 Unidad:

La unidad es donde todos se agrupan para alcanzar un fin común por la empresa. Todos los planes específicos de la empresa deben integrarse a un plan general y dirigirse al logro de los propósitos y objetivos generales, de tal manera que sean consistentes en cuanto a su enfoque, y armónico en cuanto al equilibrio e interrelación que debe existir entre éstos.

2.1.4.5 Del cambio de estrategias:

Cuando un plan se extiende con relación al tiempo, será necesario rehacerlo completamente, esto no quiere decir que se abandonen los propósitos, sino que la empresa tendrá que modificar los cursos de acción (estrategias) y consecuentemente las políticas, programas, procedimientos y presupuestos.

"Los Planes son el resultado del proceso de planeación y pueden definirse como diseños o esquemas detallados que habrá de hacerse en el futuro, las especificaciones a realizar".

2.1.5 Plan Estratégico

GARRIT (2002) De entre varios modelos se ha considerado el Modelo de plan estratégico de Víctor Hugo Vásquez el cual va ser el perfil para realizar la propuesta ya que se tomará este modelo para realizar la planificación estratégica. La planeación estratégica consta de los siguientes elementos:

- Visión
- Misión
- Políticas
- Valores
- Estrategias

Elementos que serán tomados en cuenta para realizar la planeación estratégica en estudio.

Víctor Hugo Vásquez manifiesta que la planificación es:

“Una función no delegable del nivel directivo, La proyección del futuro deseado, Describir la situación ideal para la organización, La coordinación exacta entre la situación actual y la deseada”.

“Esfuerzo común para tomar decisiones y acciones que configuran y guían los objetivos esperando por la situación existente dentro de un marco de futuros escenarios”.

“El plan estratégico es un conjunto de ideas o acciones a largo plazo que la empresa toma como base o guía para tomar decisiones necesarias que conlleven a lograr los objetivos planteados por la empresa los cuales los involucrados deberán ejecutar para

lograr llegar a sus metas propuestas. Es un esfuerzo que debemos involucrarnos todos para poder alcanzar el futuro deseado”

2.1.5.1 Visión.-

ROJAS (2006) “Es una apreciación idealizada de lo que sus afiliados deseen de ella en el futuro. Debe de ser comunicada por medio de una declaración que presente; los valores, las metas de la institución y sus compromisos. Es muy importante que la visión sea conocida y compartida por todos los afiliados de la organización y también con aquellos que se relacionan con ella”

La visión es como los Integrantes de una empresa u organización desean que esta se vea o refleje en el futuro, “Visualizar el futuro implica un permanente examen de la organización frente a sus clientes, su competencia, su propia cultura, y por sobre todo discernir entre lo que ella es hoy, y aquello que desea ser en el futuro, todo esto frente a su capacidades y oportunidades”.

Los elementos integrantes de una visión.-

- **Clientes.-** ¿Cuáles son los más importantes?
- **Productos o servicios.-** ¿Cuáles son los productos o servicios más importantes de la empresa.
- **Mercado.-** ¿Cuál es el alcance de la competencia
- **Preocupación por supervivencia, crecimiento y rentabilidad.-** ¿Cuál es la actitud de la organización con relación de las metas económicas?
- **Preocupación por imagen pública.-** ¿Qué imagen aspira la organización?

Los elementos para redactar la Visión son los siguientes:

- Debe ser formulada por líderes
- Dimensión de tiempo
- Integradora: Gerencia y colaboradores.
- Amplia y detallada.
- Positiva y alentadora.
- Realista en lo posible.
- Comunica entusiasmo
- Proyecta sueños y esperanza.
- Incorpora valores e intereses comunes.
- Usa un lenguaje ennobecedor, gráfico y metafórico.
- Debe ser difundida interna y externamente.

2.1.5.2 Misión.-

ROJAS (2006) “Expresa la razón de ser de la organización y se comunica por medio de una oración que define el propósito fundamental de su existencia, estableciendo el papel que tiene la organización en resolver las necesidades de la sociedad y describiendo, en términos amplios, la actividad en que está la organización.

Son esquemas que contienen la determinación de los objetivos y propósitos de largo plazo de la organización y los cursos de acción a seguir, así como la asignación de los recursos que la organización debe usar para alcanzar aquellos objetivos, tomando en cuenta las restricciones del medio ambiente”

“Es la imagen actual que enfoca los esfuerzos que realiza la organización para conseguir los propósitos fundamentales, indica de manera concreta donde radica el éxito de nuestra empresa”

La misión de una organización es la razón de ser de esta y el plan a seguir para poder alcanzar los objetivos propuestos.

2.1.5.3 Políticas.-

Son las directrices generales para la toma de decisiones. Establecen los límites de las decisiones, especificando aquellas que pueden tomarse y excluyendo las que no se permite.

Las políticas son una especie de normas que condicionan la forma como tiene que lograrse los objetivos y desarrollarse las estrategias.

2.1.5.4 Valores corporativos.-

Son el conjunto de principios, creencias, reglas que regulan la gestión de la organización, constituyen la filosofía empresarial y el soporte de la cultura organizacional, Es definir un marco de referencia que inspire y regule la vida de la organización. Mediante el liderazgo efectivo, los valores se vuelven contagiosos, afectan los hábitos de pensamiento de la gente.

2.1.5.5 Estrategias.-

Carrasco y Ramos; (1986). “Son los medios por los cuales se logran los objetivos a largo plazo. Las estrategias de negocios incluyen expansión geográfica. Las estrategias son acciones potenciales que requieren decisiones que tiene parte la gerencia y de recursos de la empresa. Además las estrategias afectan las finanzas a largo plazo de una empresa, por lo menos durante cinco años, orientándose así hacia el futuro.

Las estrategias producen efectos en las fisiones y divisiones de la empresa, y exigen que se tomen en cuenta tanto los factores internos como los factores externos que enfrenta la empresa”.

“La estrategia es, arte de emplear todos los elementos del poder de una nación o varias naciones para lograr los objetivos de esta o bien de una alianza de países en tiempos de paz o de guerra. También del arte del mando militar durante el combate. La táctica, por otra parte, es el despliegue y manejo de fuerzas para alcanzar un objetivo limitado o un fin inmediato. La estrategia implica la utilización y profunda utilización del poder económico, político, cultural, social, moral, espiritual y psicológico”.

“Son esquemas que contienen la determinación de los objetivos y propósitos de largo plazo de la organización y los recursos que acciona a seguir, así como la asignación de los recursos que la organización debe usar para alcanzar aquellos objetivos, tomando en cuenta las restricciones del medio ambiente”.

Las estrategias son acciones o procedimientos a seguir para alcanzar los objetivos a largo plazo pero estas se pueden emplear cuando la empresa ya tenga definido sus objetivos.

2.1.6 Planificación en las acciones de desarrollo

VASQUEZ (2001) Afirma que si rechazamos la planificación, terminaremos planificando

El fracaso.- Prueba de ello son los cientos de proyectos que no han logrado alcanzar sus objetivos por una simple cuestión de previsión ante el cambio o una buena elección de la mejor manera de organizarse para alcanzar el éxito.

La mayoría de los cuadros técnicos vinculados a entidades que tienen por objeto promover el cambio en una determinada situación (reducción de los niveles de pobreza, de los bajos niveles educativos, o el incremento del acceso a servicios sociales básicos, etc.), sienten una gran preocupación sobre cómo reducir el nivel de incertidumbre asociado al desarrollo de un proyecto, lo cual es de interés tanto para

la propia entidad como para otras organizaciones implicadas en el desarrollo del proyecto y, en general, para el conjunto de los beneficiarios de esa actuación.

Teniendo en cuenta la importancia creciente de las actividades que vienen realizando los organismos públicos en la vida socioeconómica de un determinado país o región, la implantación de sistemas de planificación y gestión de proyectos da origen a una fuente de certidumbre especialmente valiosa para el resto de los agentes implicados en cualquier actividad de desarrollo, máxime en una situación como la actual caracterizada por la imprevisibilidad y la «turbulencia».

Así, las administraciones públicas han incorporado enfoques y técnicas de gestión desarrolladas en el mundo de las empresas y, al mismo tiempo, han contribuido al desarrollo de algunos de aquéllos, los cuales han sido posteriormente asimilados de forma extensiva por el sector privado. Como ejemplos significativos pueden ser recordados, por parte de la administración norteamericana o de sus agencias y corporaciones vinculadas, el desarrollo de las técnicas de investigación operativa, de los enfoques y técnicas de análisis de sistemas, del sistema PERT de planificación y control de proyectos, o del sistema PPBS (Planning, Programming and Budgeting System) que ha inspirado, desde su adopción en 1965 por la Administración norteamericana, la evolución de los planteamientos de las Administraciones Públicas de numerosos Estados

2.1.7 La planificación como herramienta para las acciones de desarrollo

FRED R (2005), Conceptos básicos de la planificación. Las tres instancias de la planificación: Plan, Programa y Proyecto.

En principio, podemos definir la planificación como «una actividad racional que tiene como objeto decidir sobre la utilización de recursos escasos en el logro de objetivos a través de medios adecuados», es decir, tratar de definir cómo hacer «algo» (una presa, un hospital, una escuela, una mejora de los niveles de

alfabetización...), con el menor coste, en menos tiempo, y con mayores probabilidades de lograr el éxito. En otras palabras, planificar consiste en:

- Definir unos objetivos concretos (qué)
- Diseñar los sistemas para conseguirlos (cómo)
- Cuantificar los medios necesarios (con qué)
- Establecer plazos (cuándo)
- Repartir las responsabilidades (quién)
- Establecer los sistemas de control y evaluación

Por lo tanto, se puede convenir la importancia de la planificación en las acciones de desarrollo (es decir, aquéllas tendentes a mejorar las condiciones de vida de un conjunto de beneficiarios) por diversas razones: porque define en qué dirección debe ir la organización, porque ayuda a incrementar la utilización de los recursos disponibles, porque neutraliza las amenazas y potencia las oportunidades, porque facilita el cambio y la adaptación al entorno, porque facilita la participación y el reparto de responsabilidades y, por último, porque permite conocer a los miembros cuál es el final del camino y qué se espera de ellos.

2.1.8 Ventajas y desventajas de la planificación estratégica

2.1.8.1 Ventajas

- (KOONTZ, 1994) La Planificación estratégica ofrece pautas congruentes para las actividades de la organización. Al servirse de ellas los gerentes dan a su organización objetivos definidos con claridad y métodos para lograrlos. Además, el proceso de planificación los ayuda a prever los problemas antes que surjan y afrontarlos antes que se agraven.

- Ayuda a los gerentes a reconocer las oportunidades seguras y riesgosas, además de elegir entre ellas. El análisis cuidadoso que ofrece la planificación estratégica le suministra mayor cantidad de información que necesitan para tomar buenas decisiones.

- Reduce al mínimo la posibilidad de errores y sorpresas desagradables, ya que los objetivos, metas y estrategias sometidos a un estudio riguroso.

2.1.8.2 Desventajas

- La principal reside en el peligro de crear una enorme burocracia de planificadores que pueden perder contacto con los productos y clientes de la empresa.
- Algunas veces pasan años para recuperar la enorme inversión de tiempo, dinero y personal que puedan requerir un sistema de planeación formal.
- La planeación en ocasiones tiende a limitar la organización a la opción más racional y exenta de riesgos.
- Los gerentes aprenden a desarrollar sólo aquellas estrategias y objetivos que puedan soportar el análisis detallado del proceso de planeación, evitando así, las oportunidades atractivas que supone un alto grado de incertidumbre o que son difíciles de analizar y comunicar.

2.1.9 Etapas de la planificación estratégica

2.1.9.1 Formulación de las Estrategias

Incluye el desarrollo de la misión del negocio, la identificación de las oportunidades y amenazas externas a la organización, la determinación de las fuerzas y debilidades internas, el establecimiento de objetivos a largo plazo, la generación de estrategias alternativas, y la selección de estrategias específicas a llevarse a cabo.

2.1.9.2 Implantación de Estrategias

Requiere que la empresa establezca objetivos anuales, proyecte políticas, motive empleados, y asigne recursos de manera que las estrategias formuladas se puedan llevar a cabo; incluye el desarrollo de una cultura que soporte las estrategias, la creación de una estructura organizacional efectiva, mercadotecnia, presupuestos, sistemas de información y motivación a la acción.

2.1.10 Elementos de la planificación estratégica

Para desarrollar una planificación estratégica educativa es imprescindible contar con un conjunto de elementos constituidos e información de base de fuentes primarias y secundarias. Tales ingredientes sustanciales son:

2.1.10.1 Visión

Es una percepción posible, deseable, realista y creíble del futuro de la institución educativa.

2.1.10.2 Misión

La misión de una institución educativa se manifiesta en los principios fundacionales, en el ideario, en el lema, en el himno y en todos aquellos elementos que la distinguen y le otorguen identidad propia.

2.1.10.3 Objetivos

El desarrollo de los objetivos debe responder a metas claras y consensuadas, formuladas con precisión para que quienes sean responsables de su cumplimiento se comprometan con los mismos.

2.1.10.4 Estrategias y Acciones

La estrategia es un método de pensamiento para clasificar y jerarquizar los acontecimientos, con la finalidad de diseñar e implementar proceso institucionales más efectivos.

2.1.11 Principios básicos de la planificación estratégica

Según ALCIDES (2000) se tienen los siguientes aspectos:

2.1.11.1 Democracia.

La planificación es democrática y participativa por fomentar la colaboración de todos en la formulación, ejecución y evaluación de un plan.

2.1.11.2 Integral.

La planificación es íntegra al cubrir la totalidad de funciones de docencia, investigación, extensión y gestión, sumando los esfuerzos para lograr un todo armónico.

2.1.11.3 Flexible.

La planificación requiere incorporar en el proceso de formulación y ejecución ciertas alternativas estrategias de cambio. Requiere entonces de una revisión constante.

2.1.11.4 Operativa.

Procura la cristalización de acciones concretas y específicas en los planes, programas y proyectos que se plantean para el desarrollo institucional.

2.1.11.5 Sistémica.

Es fundamental considerar a la organización como un todo, que analice sus componentes: entradas, procesos, y productos, con el fin de lograr mayor calidad en su función.

2.1.11.6 Prospectiva.

Determina en forma creativa y dinámica el futuro deseado de la institución susceptible no solo de ser diseñado sino también construido.

2.1.11.7 Evaluativo.

La planificación incorpora en su proceso a la evaluación, mediante acciones de seguimiento y retroalimentación.

2.1.11.8 Líder.

Estar liderada, orientada y dirigida por un grupo humano técnicamente preparado para llevar a cabo la planificación

2.1.12 Condiciones Indispensables

➤ Liderazgo.-

“Es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de los objetivos.” Es decir ejerce influencia, y control sobre las personas.

➤ Participación de los actores sociales del sector.-

“Debe estar socializado los beneficios que se obtendrán mediante la planificación estratégica, para el cual debemos motivarlos a fin de que exista la participación integral de todos los sectores, con la conducción de líderes que conozcan sobre el tema”

➤ Negociación y Consenso.-

“Para llegar a definir una sola misión, visión, objetivos, fines, propósitos y metas de futuro de una institución, es necesario llegar a mutuo acuerdo entre todos, para ello es necesario tomar estrategias de interés y beneficio común entre las partes”

➤ Metodología Organizacional.-

“Para la elaboración es necesario aplicar algunas técnicas y métodos mediante el desarrollo de talleres comunitarios. Por ninguna causa se debe excluir a los actores sociales de los sectores involucrados, permitiendo conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene una comunidad, instituciones o empresas”

2.2 Programación del plan institucional

Guía Metodológica de Planificación Institucional emitida por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo –SENPLADES, (2011)” Se conoce como Plan Institucional a la programación global que realiza una institución educativa, la misma que parte de un diagnóstico para conocer, cual es la realidad en la que se encuentra la Institución; sobre esta base se identifica los problemas, se planifican estrategias para la solución de los mismos, planteándose objetivos, el cumplimiento de actividades en base a los recursos con los que cuenta, y sobre una programación de fechas, alcanzar los resultados propuestos, los mismos que serán evaluados permanentemente.”

Este proceso sistemático debe tener una concatenación entre las diferentes etapas para lograr una adecuada planificación

En ésta programación actúan todas las áreas, departamentos y todas las estructuras de la institución; y una vez unidos todos los planes de estos estamentos, el Consejo Directivo del Colegio, Escuela o Institución, elaborará el Plan Institucional, el mismo que será expuesto ante la Asamblea General de Profesores para su aprobación; luego de lo cual se pondrá en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación de la respectiva provincia, para su aprobación.

Entre las etapas del Plan Institucional tenemos las siguientes:

- La Introducción
- Análisis o evaluación de necesidades
- Diagnóstico
- Jerarquización
- Selección.
- Objetivos
- Actividades
- Recursos
- Ejecución
- Evaluación
- Evaluación formativa
- Evaluación sumativa o acumulativa

2.2.1 El proyecto educativo institucional (PEI)

EL Proyecto Educativo Institucional constituye un Plan de Desarrollo Institucional, dedicado al sostenimiento y desarrollo de una institución educativa. Es un instrumento de gestión para la mejora integral y continua de la calidad de la institución educativa.

Está concebido en tres segmentos consecutivos y complementarios:

La Definición Institucional

El Análisis Institucional

La Estructuración del Plan de Desarrollo.

2.2.1.1 Partes de la definición Institucional

2.2.1.1.1 El Entorno Institucional

Es la sumatoria de las realidades sociales de donde provienen los(as) alumnos(as) de la institución educativa. Se refiere a descripciones típicas de dichas realidades sociales, elaboradas sobre la base de las informaciones que la institución dispone de las familias de sus alumnos y que dan cuenta de los siguientes aspectos: el empleo, la distribución de los ingresos, los servicios a la vivienda, la salud y la educación.

Constituye un ensayo corto que proporciona una visión completa de las realidades sociales de los alumnos y que debe tener una constante actualización.

2.2.1.1.2 La Filosofía Institucional

Entendida como la exposición de los principios y valores que dirigen las acciones institucionales. Es necesario elaborar una exposición explicativa de dichos principios y valores, respecto de cómo son comprendidos por la institución educativa.

Todos los instrumentos normativos institucionales deberán guardar concordancia con esta exposición de principios y valores.

2.2.1.1.3 La Misión Institucional

Constituye la identificación y concreción del para qué de la institución educativa. Es un pronunciamiento que fundamenta la razón de ser institucional; el fin institucional que tiene vigencia permanente a través de muchos años y que necesita actualizaciones en el tiempo por medio de enriquecimientos, precisiones, explicaciones.

El contenido central de la Misión Institucional no cambia a través del tiempo, a no ser que, la institución educativa haya cambiado su filosofía institucional, su oferta educativa o su grupo objetivo de educandos.

Para la concreción de la misión institucional existen una serie de manuales e instructivos de fácil acceso y consulta.

2.2.1.1.4 La Visión Institucional

Constituye la identificación y concreción del hacia dónde va la institución educativa. Es un pronunciamiento que fundamenta la dirección del desarrollo institucional; el deber ser institucional, constituye el horizonte institucional que debe tener vigencia por muchos años y que necesita actualizaciones en el tiempo por medio de enriquecimientos, precisiones, explicaciones.

Para la concreción de la visión institucional existen una serie de manuales e instructivos de fácil acceso y consulta.

2.2.1.1.5 Descripción de los Ámbitos Institucionales

Una institución educativa está compuesta por cuatro ámbitos:

- Curricular: constituido por todas las construcciones curriculares que la institución posee y que dan concreción a cada una de las ofertas educativas.
- Equipo Humano: compuesto por los diferentes grupos de actores: directivos, docentes, estudiantes, administrativos y de apoyo, padres de familia. El equipo humano debe ser aquel que favorece la aplicación curricular.
- Financiero: referido a las políticas financieras institucionales, fuentes de sostenimiento económico, políticas presupuestarias, etc. Es el componente que posibilita la sostenibilidad económica de la aplicación curricular.
- Infraestructura: que comprende todas las edificaciones físicas, espacios físicos, equipamiento, materiales generales y documentos que dan soporte al funcionamiento institucional y a la aplicación curricular.

Cada uno de estos ámbitos debe ser descrito como un mecanismo de clarificación y dimensión de lo que realmente tiene la institución educativa. Aquí caben solo descripciones, más no juicios de valor

2.2.1.2 Análisis de los Ámbitos Institucionales

Cada uno de los cuatro ámbitos institucionales, luego de su descripción, deben ser analizados, con la finalidad de tener una imagen, lo más real posible, de su estado de situación actual. Para ello, es necesario utilizar dos técnicas muy conocidas en el ambiente educativo nacional:

- Elaboración de una matriz de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas (FODA), para disponer del estado situacional de cada uno de los ámbitos institucionales.
- Elaboración de una matriz de valoración de los factores internos y externos de la institución educativa, sobre la base del contenido de cada matriz FODA,

con el propósito de lograr una identificación y jerarquización de las necesidades de cada ámbito institucional analizado.

2.2.1.3 La Estructuración del Plan de Desarrollo

2.2.1.3.1 Los Objetivos del Plan

Guía Metodológica de Planificación Institucional emitida por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo –SENPLADES, (2011) El Plan de Desarrollo Institucional inicia con la identificación de los objetivos que den solución a las necesidades identificadas y jerarquizadas en lo correspondiente al Análisis de los Ámbitos Institucionales.

Para establecer los objetivos del plan será necesario analizar las necesidades encontradas para cada ámbito y, seleccionar aquellas que se van a tomar en cuenta para el plan, en lo cual, ayuda mucho la jerarquización que se haya logrado.

Deberán establecerse objetivos para cada uno de los cuatro ámbitos institucionales.

2.2.1.3.2 Las Estrategias del Plan

Son el conjunto de formas globales que permiten el logro de cada objetivo del plan. Para lograr claridad y asegurar la efectividad de las estrategias se precisa construir un conjunto algorítmico de acciones globales que permitan, por anticipado, tener certeza del logro del objetivo.

Cada objetivo deberá ser logrado, por lo menos con la combinación de dos estrategias.

2.2.1.3.3 Las Actividades del Plan

Son los conjuntos algorítmicos de operaciones directas que dan ejecución a cada una de las estrategias del plan. Cada una de las estrategias es susceptible de ser desglosada en dichos conjuntos de acciones.

Existen algunas formas de presentación de los numerales 7, 8 y 9, pero lo que más se recomienda es la elaboración de una ficha de planificación para cada uno de los ámbitos institucionales y que, a más de las partes principales referidas a objetivos, estrategias y actividades, se incluyan especificaciones de tiempo, responsables y posibles costos.

2.2.1.3.4 Evaluación del Plan

Se refiere a la precisión de qué, cómo, cuándo y con qué se evaluará el plan. Deben contemplarse los componentes de evaluación del plan durante el proceso, en momentos intermedios a su aplicación y finales de su aplicación.

Existen algunas formas de presentación de los numerales 7, 8, 9 y 10, pero lo que más se recomienda es la elaboración de una ficha de planificación para cada uno de los ámbitos institucionales y que, a más de las partes principales referidas a objetivos, estrategias, actividades y evaluación, se incluyan especificaciones de períodos de tiempo, responsables y posibles costos.

Es recomendable fijar el tiempo de vigencia del plan en años múltiplos de 3, por cuanto, cada promoción del bachillerato necesita tres años. Para la aplicación del Plan Institucional será necesario elaborar, año tras año, los respectivos Planes Operativos Anuales.

2.2.2 La educación a distancia una respuesta a las demandas del siglo XXI

ALVAREZ GAVILANES (2005) La educación a distancia se inicia en siglo XIX, cuando la disponibilidad de ferrocarriles y de correo de bajo costo y alta difusión en

los Estados Unidos y Europa permitió que las universidades y las instituciones dedicadas exclusivamente a esta actividad proveyeran educación lejos de sus sedes, lo que permitió el acceso aquellos individuos que vivían distantes de las universidades y que su mayor deseo fue prepararse para la vida con un mejor nivel académico, este tipo de educación ha perdurado por muchos años. (Pisanty Baruch, Alejandro UNAM, México 1995

La televisión es un medio de los más importantes, que ha permitido difundir esta modalidad de estudios y llegar al mayor número de usuarios en forma masiva La primera es su accesibilidad: en muy pocos años logró tener un acceso masivo y, con ello, una penetración enorme en la población. La segunda es que hizo posible una representación muy rica de la realidad.

En cuanto a la accesibilidad existen datos muy importantes. Por ejemplo, se sabe que el 95% de los hogares en México son "telehogares", como se les llama en esa industria; pero llega hasta el 97% de la población que está expuesta a la televisión. Así, además de ser un medio de acceso fácil, profuso y con mucha difusión por el país, se debe agregar su bajo costo una vez que se tiene el televisor. En cuanto a la riqueza representativa de la realidad, ésta es posible gracias al audio y al video que permiten ofrecer muchos detalles de la vida real.

Asimismo, existen ahora algunos factores que permiten que las tecnologías ya no se concreten a sus efectos operacionales, sino a lo que podríamos llamar - en términos filosóficos -, efectos trascendentales. En nuestra opinión, la interactividad es el aspecto más importante y trascendente de la tecnología.

El hecho de que en las redes actuales sea posible tener una actividad de pares, es decir de ida y vuelta entre la persona que aprende y la que enseña, tiene un efecto trascendental. Si se esquematizan los procesos educativos entre todos los participantes de una actividad educativa, se puede observar cómo este efecto ha modificado de manera radical la educación a distancia.

No obstante, los educadores a distancia nos encontramos todavía con condiciones, prejuicios o percepciones anticuadas que se caracterizan entre otras razones precisamente por no reconocer el efecto de la interactividad. En televisión, la interactividad no está disponible aunque sea posible tener sesiones televisadas con teléfonos abiertos o fax en los estudios. En cambio, una videoconferencia o el uso de Internet permiten la interactividad de pares, pues la tecnología en estos medios es totalmente plana, horizontal, ya que cualquiera puede ser considerado emisor o receptor.

Con esto se puede tener acceso a la educación en cualquier tiempo y lugar, permitiendo que los alumnos se dirijan a los maestros en plan de pares. La educación de adultos formados y profesionales, por ejemplo, permite educar a los ingenieros de una planta termoeléctrica al tomar en cuenta la experiencia que ya tienen por su trabajo en la planta. Esta interactividad de pares es la que produce un cambio trascendental no sólo en la educación, sino en toda la sociedad conforme se incorpora a las redes.

2.2.3 Características de la educación a distancia

La Educación a Distancia, es una modalidad que se considera como el proceso de educar, mediante la guías de estudio con el apoyo de textos, medios electrónicos de comunicación, incluyendo la videoconferencia y la audioconferencia.

La educación a distancia se caracteriza por estos aspectos fundamentales:

La democratización del saber en cuanto a que la educación a distancia posibilita el acceso a la educación a numerosas personas que de otra forma no pueden lograrlo. igualmente, esta modalidad implica el desarrollo de la pluralidad, el respeto de la opinión de la búsqueda de consenso, la participación y otros valores propios de los sistemas democráticos.

La contextualización del saber cuya función social primordial es dar respuesta a las necesidades y problemáticas de las personas que viven en una época y en una

sociedad determinadas. Este sentido está presente en la educación a distancia en dos momentos: en el diseño curricular y en la apropiación del saber qué hace el estudio.

Objetivación del saber que es el proceso mediante el cual la sociedad fija ubicación o consigna su saber en “objetos” independiente del tiempo y del espacio de quien posee dicho saber.

La investigación porque contextualizar y apropia los saberes desde las realidades del país que fundamentan los programas educativos.

La concepción organizacional del saber a distancia porque la lógica de los procesos administrativos y académicos es a gran escala y requieren sistemas de información ágiles y oportunos para la toma de decisiones.

Estable un sistema descentralización, puesto que se descongestiona el proceso educativo, ya que el actor de su aprendizaje es el alumno, esto le permite administrar su propio conocimiento y buscar la alternativa más adecuada de conformidad a su propio yo.

El proceso educativo está orientado a lograr objetivos educativos, los mismos que permite visualizar objetivamente al alumno lo que va a lograr luego de su preparación.

La formación se realiza mediante el autoaprendizaje, donde el alumno es el gestor de su propio aprendizaje, este sistema promueve la autonomía y la responsabilidad individual del alumno. Logra que el alumno sea un planificador y organizador de su tiempo.

La modalidad es una alternativa de formación, permite el acceso a grupos grandes, prevé un grupo de docentes consolidados y material curricular técnica y pedagógicamente elaborado. Esto permite la conjunción masiva con alta calidad del servicio educativo.

El proceso de aprendizaje se realiza a un ritmo de acuerdo a las condiciones individuales de los alumnos.

La modalidad admite que la universidad llegue a la casa, lo que hace posible el acceso a la educación a todas las personas sin restricciones de ninguna clase.

La educación a distancia es un ejemplo evidente de la práctica de la democracia, puesto que da oportunidad a todas las personas en igualdad de condiciones.

2.2.4 Bases filosóficas de la educación a distancia

ALVAREZ (2005) la Educación a distancia tiene su base en la Filosofía de aprendizaje centrado en el estudiante y en su oportunidad de triunfar, enfrentando sus propios problemas y encontrando sus medios propios en cuanto a infraestructuras y habilidades para el dominio de la información científica. Estamos frente a una filosofía liberal de la educación en la que el individuo, como ser social activo y transformador, desarrolla su capacidad para ejercer la libertad de elección y responsabilidad para tomar decisiones en cuanto al camino a seguir para su educación.

La filosofía de una educación individualizada se basa en guías de acción en las que se apoye el estudiante. Nos referimos al principio humano de la libertad como acto libre y autónomo del ser humano que en este caso elige sus estudios y decide realizarlos.

Un segundo principio humano que constituye bases filosóficas de la Educación a Distancia es el de accionar, consustancial al ser humano también, al ser privativo de cada estudiante la toma de decisiones, en cuanto a su proyecto de vida, dentro del cual se incluye el plan de acciones que se trace para alcanzar la meta ciudadana o profesional que se haya propuesto.

Estos fundamentos filosóficos centrados en el ser y en el yo, tienen en el principio de la responsabilidad y del autocontrol, dos guías de acción poderosas. Una vez que el individuo valora sus propósitos y las circunstancias que lo rodean, fortalece las cualidades que le permitirán desarrollarse como personalidad íntegra y asoma, entre ellas dos cualidades básicas: la responsabilidad consigo mismo y el control sobre sus resultados y sobre los procesos que le han permitido alcanzar esos objetivos.

2.3 Marco Institucional del Colegio Nacional Diez de Agosto

El 22 de diciembre de 1970 , mediante el decreto N. 5791 emitido por el Presidente del República el Dr. José María Velasco Ibarra se creó el Colegio de Ciclo Básico con el nombre de DELIA IBARRA DE VELASCO con 80 alumnas y 13 Profesores, funcionó en la Escuela VENEZUELA en un local pequeño.

En el año de 1.972, con fecha 20 de Noviembre, acuerdo ministerial No 3577 se cambia el nombre de DELIA IBARRA DE VELASCO por la fecha gloriosa de “10 de AGOSTO”

El alumnado creció notablemente, se cambió de local a la escuela de los Padres OBLATOS, posteriormente funcionó en el colegio LA SALLE, por siete años, en el año de 1981 y 82 funcionó en la escuela 10 de AGOSTO.

Se tuvo la oportunidad de tener un local propio y en 1983 se hizo realidad este anhelo.

Actualmente, este colegio cuenta con 1193 alumnas en la sección Vespertina que se dividen en ciclo de Educación Básica General y en el Bachillerato con la Especializaciones de APLICACIONES INFORMÁTICAS, QUÍMICOS BIOLÓGICAS, CIENCIAS SOCIALES Y CONTABILIDAD.

El colegio cuenta con 30 aulas, cinco laboratorios de: Computación, Química, Ciencias Naturales, Biología y Física, con la Sala de Mecnografía, Biblioteca, Sala

de Profesores, Sala de Música, Audiovisuales, dos patios, oficinas de Inspección en cada bloque, Departamento Medico Dental, Departamento de Orientación y área Administrativa adecuada.

2.4 Fundamentación Legal

La Constitución Política de la República dispone que el Sistema Nacional de Planificación (SNP) fije los objetivos nacionales permanentes en materia económica y social, determine –en forma descentralizada- las metas de desarrollo a corto, mediano y largo plazo, y oriente la inversión con carácter obligatorio para el sector público y referencial para el sector privado.

De igual forma, establece que el Sistema Nacional de Planificación esté a cargo de un organismo técnico dependiente de la Presidencia de la República. Para cumplir con el mandato constitucional, se expidió el Decreto Ejecutivo No. 1372 del 20 de febrero del 2004, que crea la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), cuya competencia, entre otras, es apoyar la elaboración de los diversos procesos de planificación por parte de las entidades nacionales.

La Ley de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal, establece en su artículo 2, la obligación para cada institución del sector público de elaborar el Plan Plurianual Institucional para cuatro años y Planes Operativos Anuales que servirán de base para la Programación Presupuestaria.

El Reglamento Sustitutivo al Reglamento a la Ley de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal, dispone en el párrafo segundo del Art. 2.- "El término para la aprobación de los Planes Operativos Institucionales Anuales para el periodo anual subsiguiente, será el 31 de mayo de cada año".

El Reglamento Sustitutivo al Reglamento a la Ley de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal, señala en el Art. 3.- "Los planes de las entidades y organismos del sector público no financiero evidenciarán las relaciones

costo beneficio de los gastos mediante indicadores que relacionen la valorización de productos, resultados, metas o beneficios esperados de la ejecución de programas y proyectos, con el monto de recursos que se emplearán para lograrlos o con sus costos. Estas relaciones deberán estar de acuerdo con la metodología que establezca SENPLADES, lo cual se verificará en los respectivos procesos de evaluación".

Finalmente, el artículo 4 del mismo cuerpo legal, expresa que para determinar la consistencia de los planes institucionales con los planes de gobierno, SENPLADES aprobará los instructivos metodológicos que se requieran y que serán de aplicación obligatoria, y cada entidad y organismo del sector público no financiero brindará a ese organismo las facilidades necesarias para que verifique tal consistencia en los aspectos que esa Entidad considere relevantes.

2.5 Hipótesis.

La falta de un plan estratégico institucional incide en el deficiente funcionamiento del Área Administrativa del Colegio Nacional “Diez de Agosto” de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha.

2.6 Variables.

2.6.1 Variable independiente:

Plan estratégico institucional

2.6.2 Variable dependiente:

Eficiencia en el funcionamiento del Área Administrativa del Colegio.

2.7 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLE A MEDIR	DIMENSION	INDICADORES	CUESTIONARIO
INDEPENDIENTE: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Tecnología	Planes Estrategias Líneas de acción Estructura organizacional Procedimientos	Dispone la Institución de un organigrama estructura? Están definidos los procedimientos para llevar a cabo su trabajo? Existe una documentación de los procesos? Existe un adecuado ambiente laboral?
EFICIENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA	Administración	Eficiencia Formación profesional Educación Recursos tecnológicos Vinculación Sociedad Capacitación	Se brinda capacitación al personal? Cuentan los profesores con recursos tecnológicos? Considera que la Institución brinda las garantías educativas para su formación profesional? Se siente conforme con el nivel de aprendizaje que recibe? Considera que existe una adecuada inserción laboral de los egresados?

Fuente: operacionalización

Elaborado por: Carmen del Rocío Villa Escobar

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación

Entre los tipos de investigación aplicados para el presente trabajo investigativo se basó en el estudio bibliográfico y en el trabajo de campo:

El estudio bibliográfico tomo como base descripción actualizada al tema la misma que se encuentra en libros, Internet manuales con los que cuenta la empresa entre otros, los mismos que sustentaron científicamente los resultados de la investigación.

3.2 Métodos de la Investigación.

En la presente investigación se aplicó los métodos científicos: Inductivo, deductivo

.

3.2.1 Método Inductivo-Deductivo

La inducción permite pasar del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general que refleja lo que hay en común en los fenómenos individuales. La inducción es una conclusión que se infiere a partir de una propiedad o relación que existe en uno de los elementos del objeto de estudio, generalizándose a todo el objeto. Este método desempeña un papel importante en la generación de hipótesis.

3.3 Población y Muestra.

La presente investigación fue enfocada tomando en consideración los siguientes segmentos:

Tabla 2 Población meta

RECTOR	1
ÁREA ADMINISTRATIVA	8
DOCENTES	35
ESTUDIANTES	800
PADRES DE FAMILIA	100

En el segmento estudiantes se extrajo la muestra representativa con la aplicación de la siguiente formula:

$$N: \frac{N}{(E)^2 (N- 1) +1}$$

En donde:

Población Total = 800

n= Tamaño de la muestra

N= Universo o población

E= Máximo admisible 5/100, o 0.05%

Muestra es = 266

La encuesta se aplicó a 266 estudiantes

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se lo realizó mediante las técnicas de investigación como son: entrevistas, encuestas.

3.4.1 Entrevista.

Es importante ya que nos permite obtener información directa con los sujetos fuentes de información, con un nivel alto, puesto que se requerirá extraer su punto de vista e ideas al respecto.

3.4.2 Encuesta.

Se utilizó esta técnica para poder obtener información masiva acerca de lo que está cumpliendo o no, el cuestionario, instrumento de la encuesta, estuvo enfocado a los segmentos correspondientes.

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Guía de entrevistas
Observación	Ficha de Observación

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

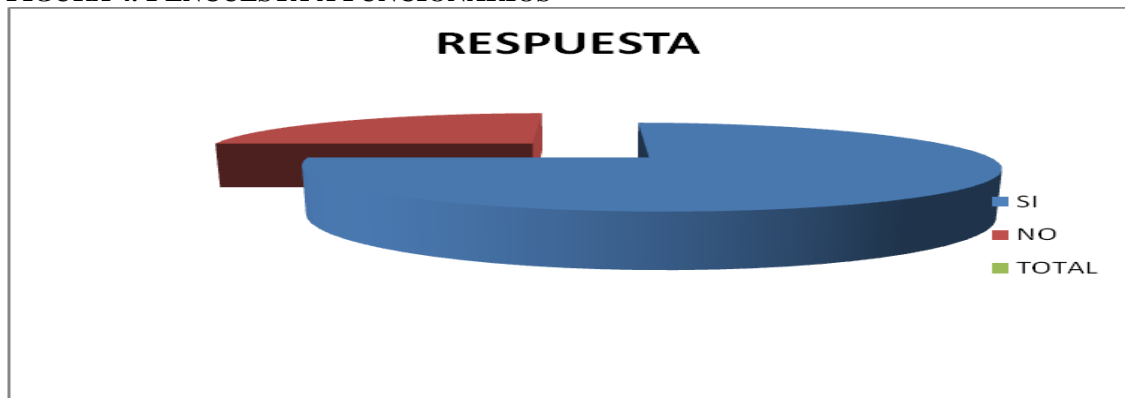
4.1.1 Encuesta dirigida a los funcionarios del área administrativa

1. ¿La institución dispone de un organigrama estructural y funcional definidos?

Tabla 3. DISPOSICIÓN DE ORGANIGRAMAS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	2	25
NO	6	75
TOTAL	8	100

FIGURA 4. 1 ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

De un total de 8 personas encuestadas, el 25% que corresponden a 2 personas manifestaron que en el establecimiento no disponen de organigramas mientras que las otras 6 respondieron afirmativamente.

Interpretación.-

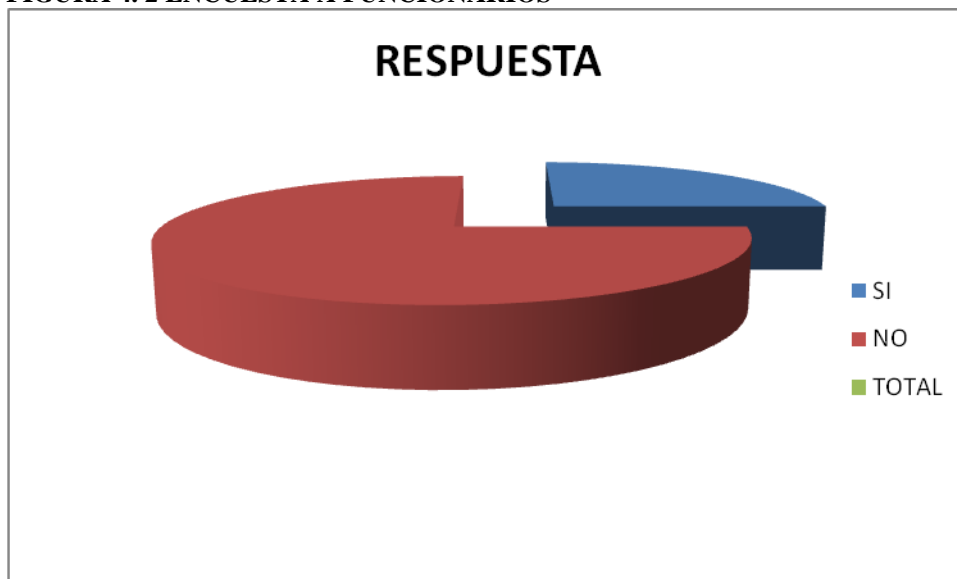
Un número mayoritario demuestran la no existencia de un organigrama base para la organización de cualquier institución de cualquier naturaleza lo que conlleva a la duplicidad de funciones así como la falta de información de a quién acudir en casos de inquietudes.

2. ¿Se brinda capacitación permanente al personal para cada segmento?

Tabla 4. CAPACITACIÓN AL PERSONAL

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	2	25
NO	6	75
TOTAL	8	100

FIGURA 4. 2 ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis:

Dos personas, que corresponden al 25% manifestaron que si se brinda capacitación permanente al personal, al contrario la mayoría, (75%) negaron haber participado en capacitaciones.

Interpretación.-

No existe tampoco un programa de capacitación al personal, la Institución no presta las suficientes facilidades para que el personal se actualice en las nuevas técnicas y tenga una preparación adecuada para el servicio que se debe prestar. Sin embargo un pequeño número de respuestas aduce que si recibió entrenamiento respectivo, se debe a que estas dos personas son funcionarios antiguos por lo que respondieron haber recibido algún tipo de adiestramiento.

3. ¿Considera Ud. Existe una buena atención por parte del personal Administrativo hacia los estudiantes y público en general?

Tabla 5. ATENCIÓN HACIA EL PÚBLICO

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	5	63
NO	3	37
TOTAL	8	100

FIGURA 4. 3 ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 63% de los encuestados respondieron que la atención hacia el público es satisfactoria, mientras que el 37% manifestó lo contrario

Interpretación.-

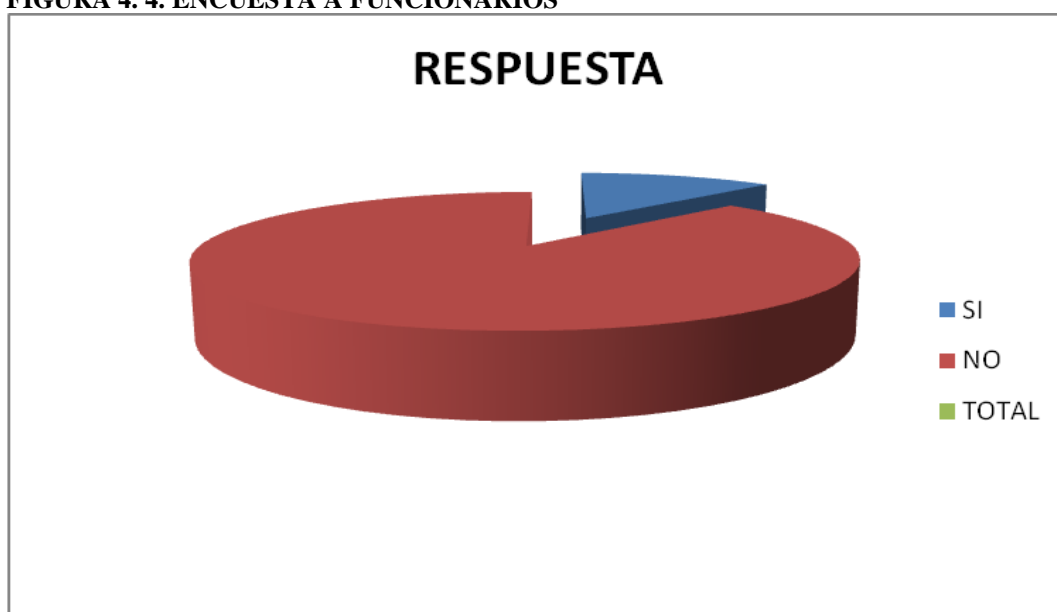
El personal administrativo a su criterio, si está seguro de atender y brindar una atención eficiente, tanto al público como a sus clientes representado por el segmento estudiantes, ellos de algún modo responden atender bien a sus clientes, sin darse cuenta de que el personal que ha sido atendido pocas veces se siente satisfecho.

4. ¿Existe un análisis de cargas de trabajo coincidente con las funciones asignadas?

Tabla 6. ANÁLISIS CARGAS DE TRABAJO-FUNCIONES

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	1	13
NO	7	88
TOTAL	8	100

FIGURA 4. 4. ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

13 encuestados respondieron que si existe un análisis de las cargas de trabajo, mientras que el 88% o sea 7 personas negaron en su respuesta.

Interpretación.-

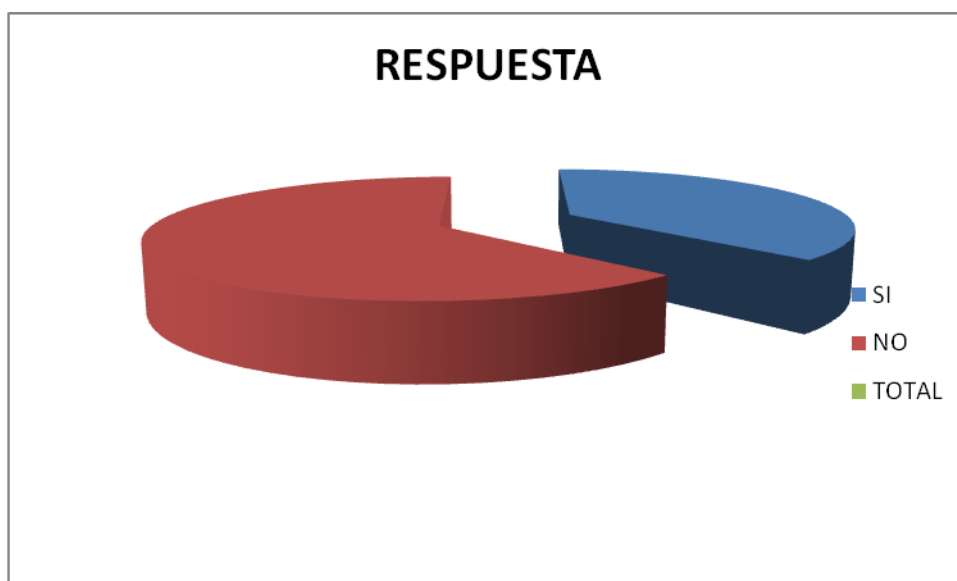
Las actividades no han sido definidas según su naturaleza y confiadas equitativamente por lo que unos funcionarios tienen mayor carga de trabajo mientras que otros tienen una jornada liviana, razón para que exista disconformidad entre puestos de trabajo y por lo tanto las personas no cuentan con el tiempo suficiente en unos casos y en otros en cambio sí disponen.

5. ¿Están definidos los procedimientos para llevar a cabo su trabajo?

Tabla 7. DEFINICIÓN DE PROCESOS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	3	38
NO	5	63
TOTAL	8	100

FIGURA 4. 5 ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis.

De las respuestas obtenidas, el 38% confirmaron que si están definidos los procedimientos para llevar a cabo el trabajo, el resto, 62% negó en la respuesta

Interpretación.-

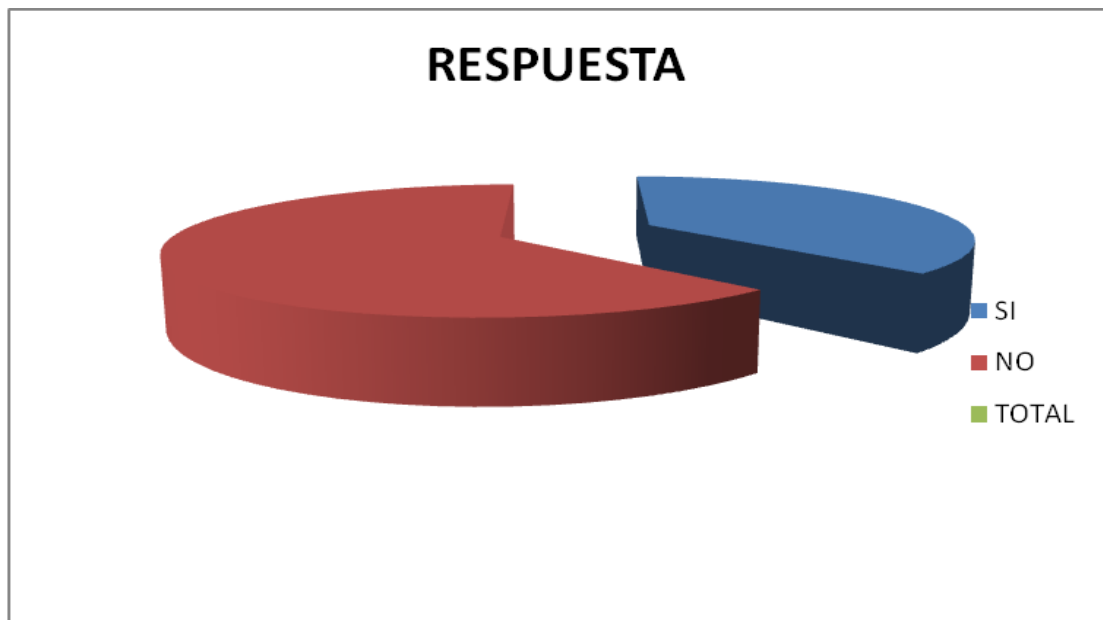
Las respuestas no evidencian una clara disposición de los procedimientos para llevar a cabo en forma eficiente las funciones inherentes a su puesto de trabajo, fueron empíricamente orientados de la forma de llevar a cabo sus tareas, por lo que al no existir un manual expreso ellos hacen lo que pueden.

6. ¿Se encuentran debidamente documentados estos procedimientos?

Tabla 8. DOCUMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	3	38
NO	5	63
TOTAL	8	100

FIGURA 4.6 ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Únicamente el 38% de las personas encuestadas manifestó que si estaban documentados los procedimientos, en cambio el 62 % respondió negativamente

Interpretación.-

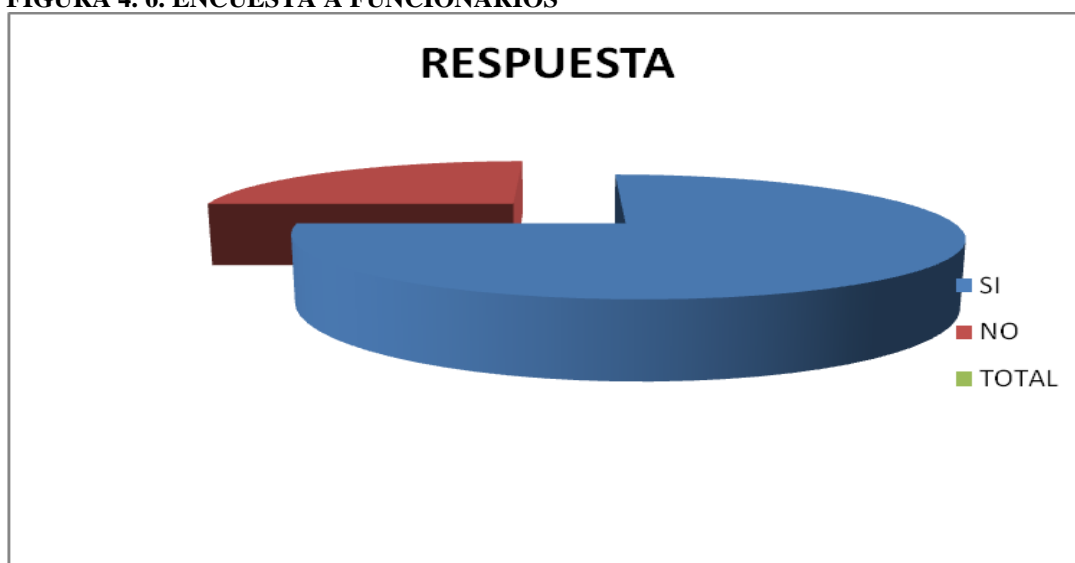
En algunos casos se han dado lineamientos escritos y acordados con el funcionario sobre el trabajo que deben realizar en su puesto de trabajo, algunas personas no recibieron absolutamente las directrices a seguir mientras que el nivel directivo no realiza las evaluaciones respectivas para corregir ciertos inconvenientes que se presentan en el transcurso de las jornadas diarias de trabajo.

7. ¿Considera Usted que en Área de Colecturía se percibe un ambiente de compañerismo y buenas relaciones humanas?

Tabla 9. AMBIENTE LABORAL

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	6	75
NO	2	25
TOTAL	8	100

FIGURA 4. 6. ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 75 % de los encuestados informaron, que en el área de Colecturía se percibe un buen ambiente labora, a diferencia de la minoría, que corresponde al 25% expresaron lo contrario.

Interpretación.-

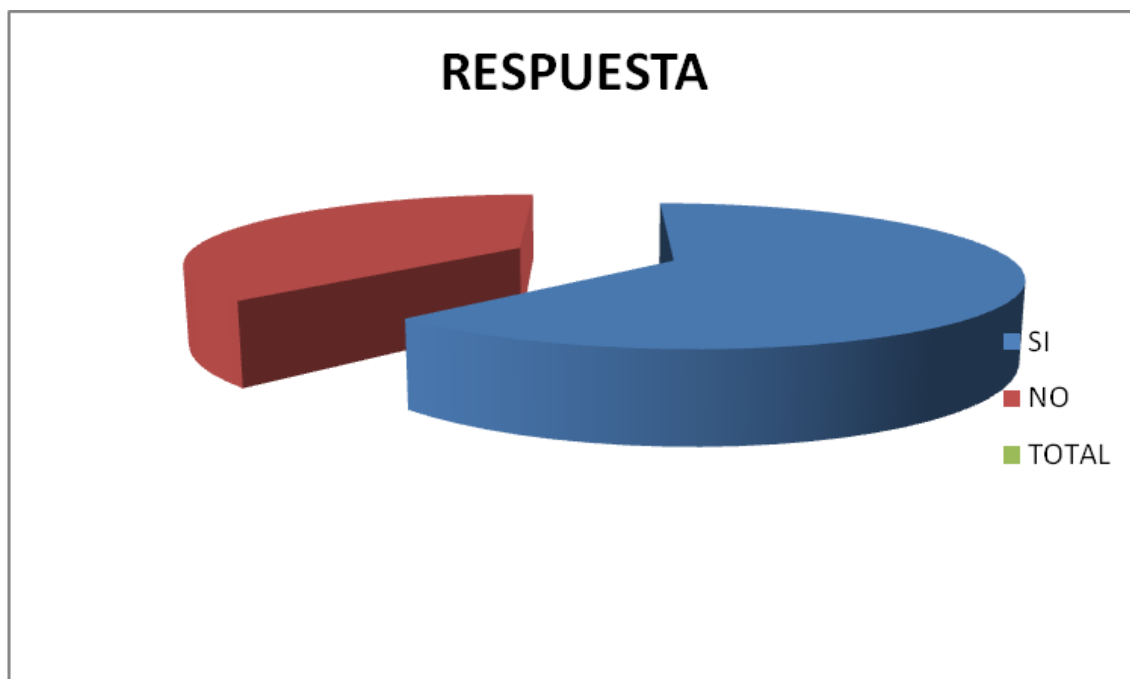
Los funcionarios del área de colecturía piensa que si brinda un buen servicio a los clientes, producto del compañerismo, buen ambiente de trabajo por lo que no se esmera en capacitarse y llegar a la excelencia, al contrario del pensamiento de los usuarios que no se quejan no por la calidad de servicio que recibe sino más bien porque necesita del servicio por lo que no realizan reclamos directos.

8. ¿Cree usted que los funcionarios de biblioteca atienden al estudiante en forma eficiente?

Tabla 10. EFICIENCIA EN LA ATENCIÓN

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	5	63
NO	3	38
TOTAL	8	100

FIGURA 4. 7. ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 38% de los encuestados cree que en la biblioteca no se da una buena atención, mientras que el 63% estuvieron de acuerdo con la atención que reciben.

Interpretación.-

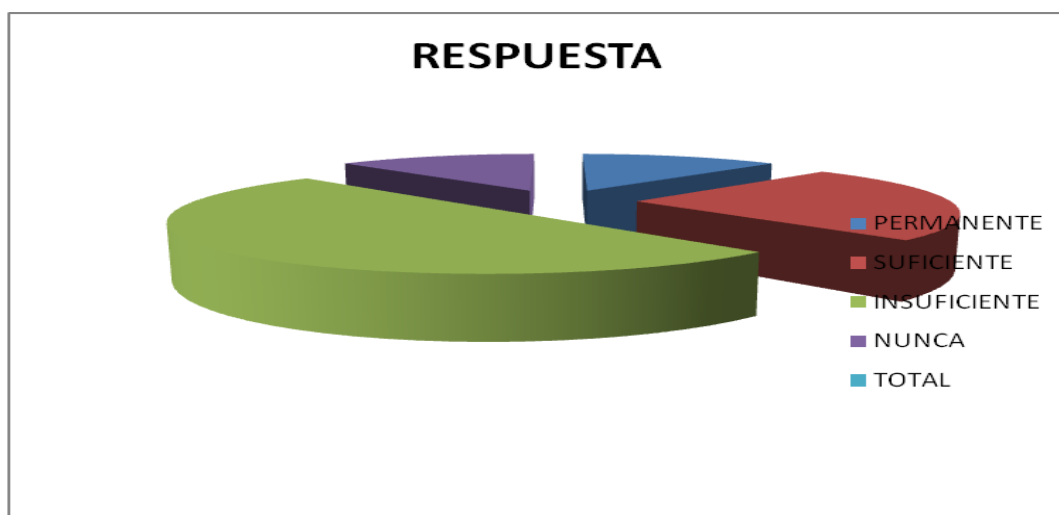
De la misma manera, los funcionarios que prestan sus servicios en la biblioteca creen que si brindan el mejor trato a los estudiantes que requieren los servicios de esta dependencia. Si se realizara una encuesta a los estudiantes se reflejaría la verdadera respuesta en cuanto a la atención que recibe.

9. ¿El desempeño del personal del Área Administrativa es evaluado en forma?

Tabla 11. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

RESPUESTA	CANTIDAD	%
PERMANENTE	1	13
SUFICIENTE	2	25
INSUFICIENTE	4	50
NUNCA	1	13
TOTAL	8	100

FIGURA 4. 8. ENCUESTA A FUNCIONARIOS



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 50% de los encuestados respondieron que el desempeño es insuficiente, a diferencia de una diversidad de criterios de los encuestados del otro 50%

Interpretación.-

No existe una evaluación permanente ni periódica de las funciones que desempeña los funcionarios de área administrativa, por la falta de cultura de organización y porque se considera un gasto el tema de evaluar el rendimiento de las respectivas aéreas que componen la Institución, es porque el servicio que se brinda no representa una satisfacción para ambas parte sino una obligación del funcionario.

4.1.2 Encuesta dirigida a los profesores

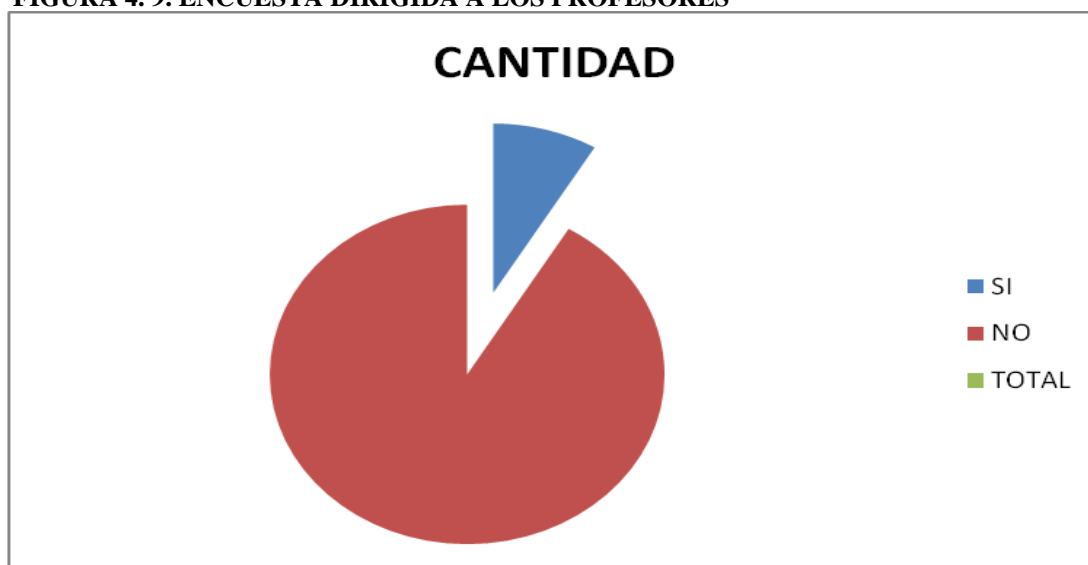
Con su aporte se podrá evaluar, la calidad de los servicios que presta el Colegio.

1. ¿Conoce Ud. Si existe un plan estratégico institucional?

Tabla 12. CONOCIMIENTO DE EXISTENCIA DEL PEI

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	3	9
NO	32	91
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 9. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 91 % de los profesores encuestados no conoce de la existencia del plan estratégico, sin embargo el 9% dice conocer de la existencia de este.

Interpretación.-

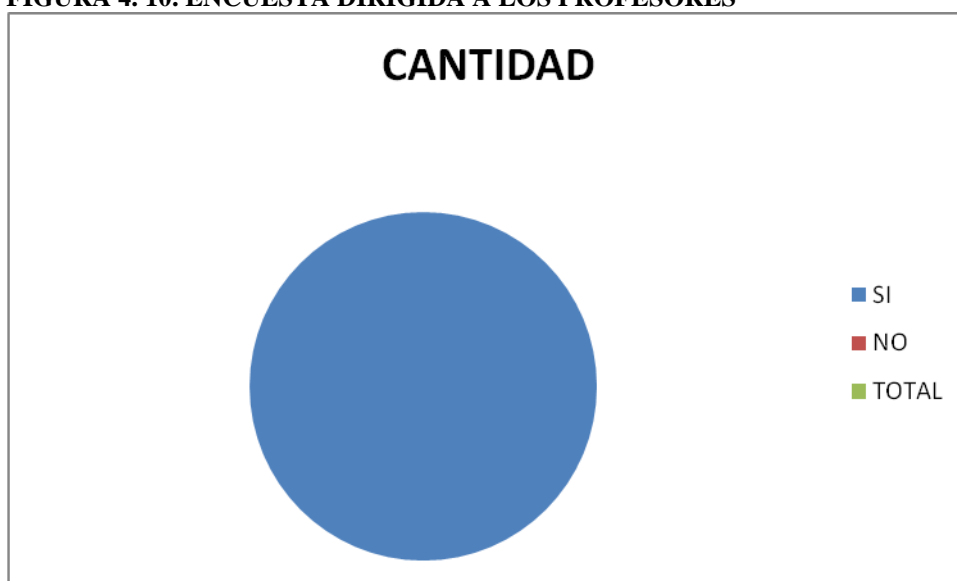
Las respuestas claramente evidencian el escaso conocimiento por parte de los docentes sobre la existencia de un plan estratégico definido en la Institución, debido a la no existencia o a la pobre socialización por parte del cuerpo directivo de la misma.

2. ¿Considera Ud. importante incluir un programa de capacitación en el plan estratégico para lograr un eficiente funcionamiento del área administrativa?

Tabla 13. INCLUSIÓN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	35	100
NO	0	0
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 10. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

La mayoría absoluta de los encuestados respondieron que sería importante incluir programas de capacitación en el plan estratégico.

Interpretación.-

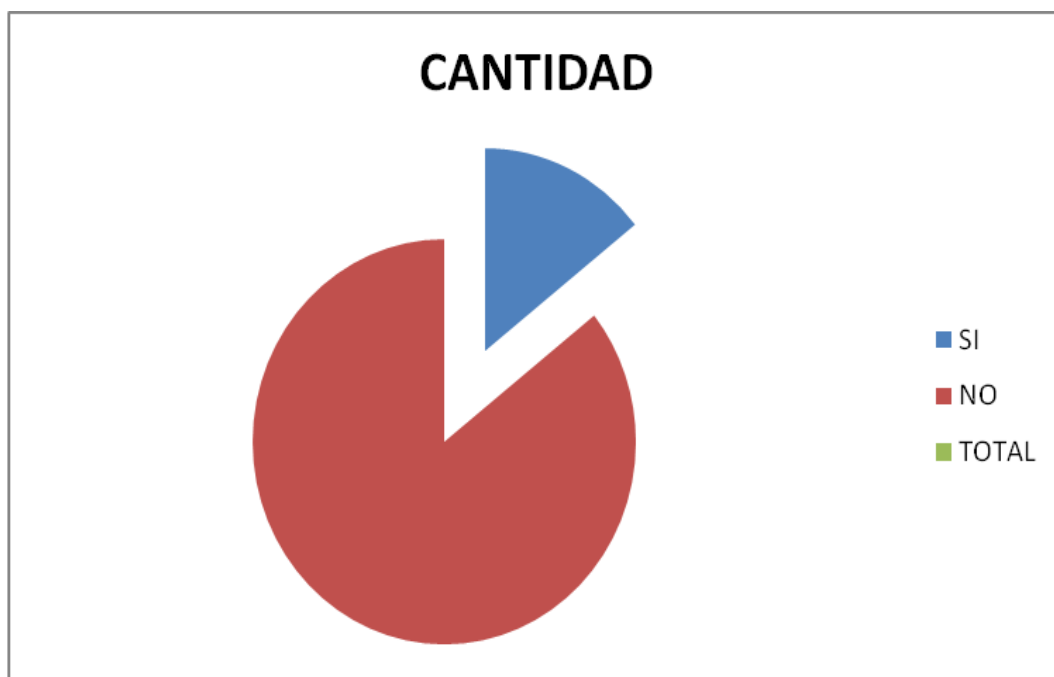
La totalidad de encuestados considera importante incluir un programa de capacitación en el plan estratégico para lograr un eficiente funcionamiento del área administrativa pues no se sienten atendidos dentro de estos programas.

3. ¿Cuenta con recursos tecnológicos didácticos para dictar la cátedra?

Tabla 14. SE CUENTA CON RECURSOS TECNOLÓGICOS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	5	14
NO	30	86
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 11. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 86 % de los profesores expresan que no cuentan con material tecnológico y didáctico para dictar sus cátedras, pero, el 14% afirmo en la respuesta.

Interpretación.-

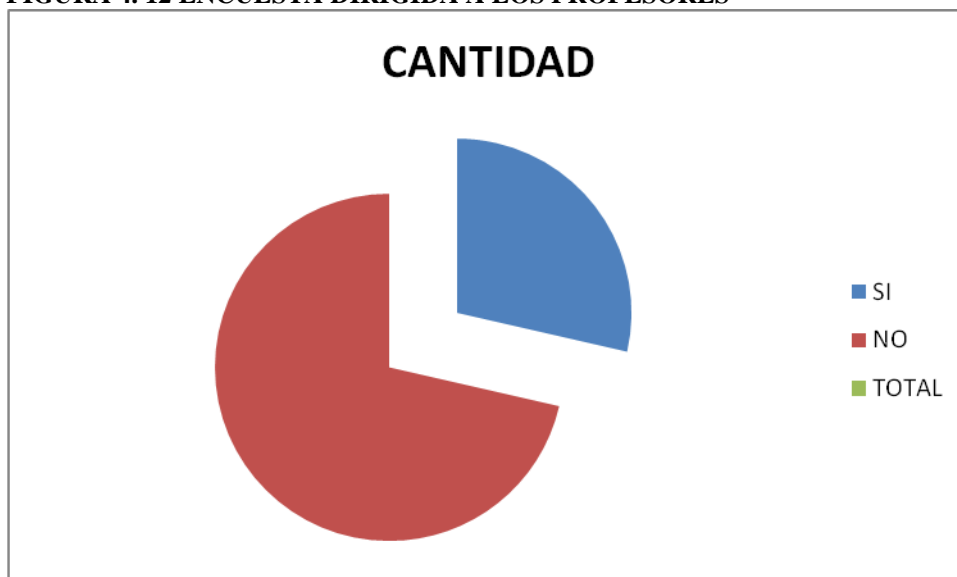
Los docentes no cuentan con recursos tecnológicos didácticos para dictar la cátedra en su totalidad, solamente unos cuantos docentes disponen de ellos porque la institución no realiza la gestión correspondiente para que sean entregadas las asignaciones, así tendrían todas las oportunidades de dictar las cátedra con el suficiente recurso.

4. **¿Considera que la Institución Educativa implanta los nuevos currículos basados en competencias laborales como organizadores de los procesos de enseñanza aprendizaje?**

Tabla 15. IMPLEMENTACIÓN DE NUEVOS CURRÍCULOS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	10	29
NO	25	71
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 12 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por Carmen del Rocio Villa

Análisis

10 personas encuestadas, que corresponden al 29% consideran que la Institución educativa implementa los nuevos currículos, a pesar de que el 71 % manifestó lo contrario

Interpretación.-

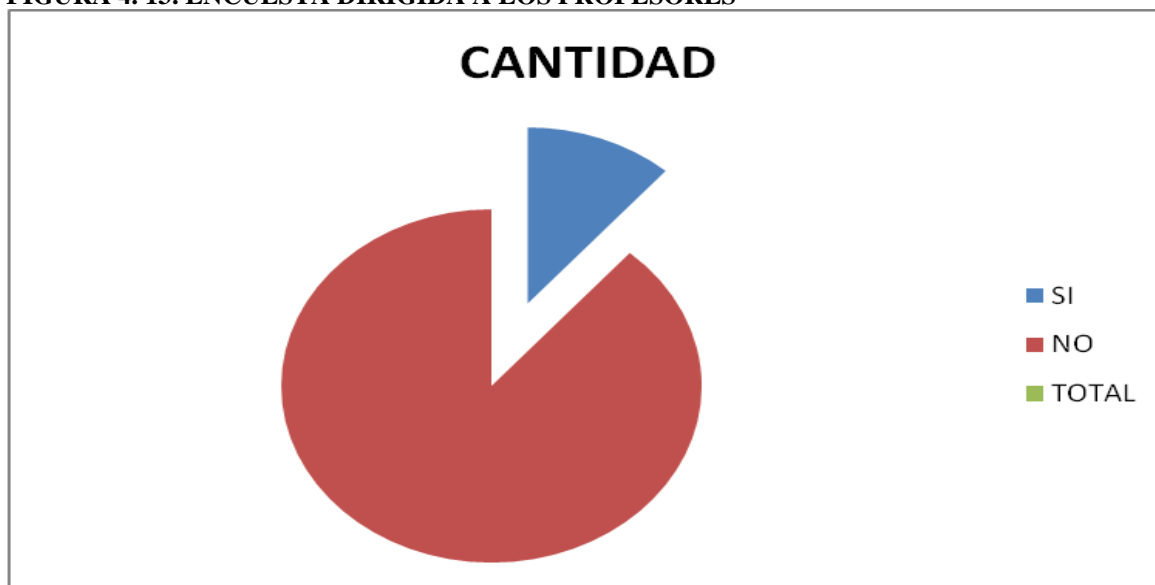
Un considerable porcentaje considera que la Institución Educativa no implanta los nuevos currículos basados en competencias laborales como organizadores de los procesos de enseñanza aprendizaje por la falta de actualización o predisposición leve para llevar a cabo la actualización de conocimientos.

5. ¿Se desarrollan y aplican en la Institución una metodología unificada de evaluación de aprendizajes?

Tabla 16. APLICACIÓN DE METODOLOGÍA

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	4	11
NO	31	89
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 13. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 89% de los encuestados manifiestan que no se aplican nuevas metodologías, el resto, el 11% expreso lo contrario.

Interpretación.-

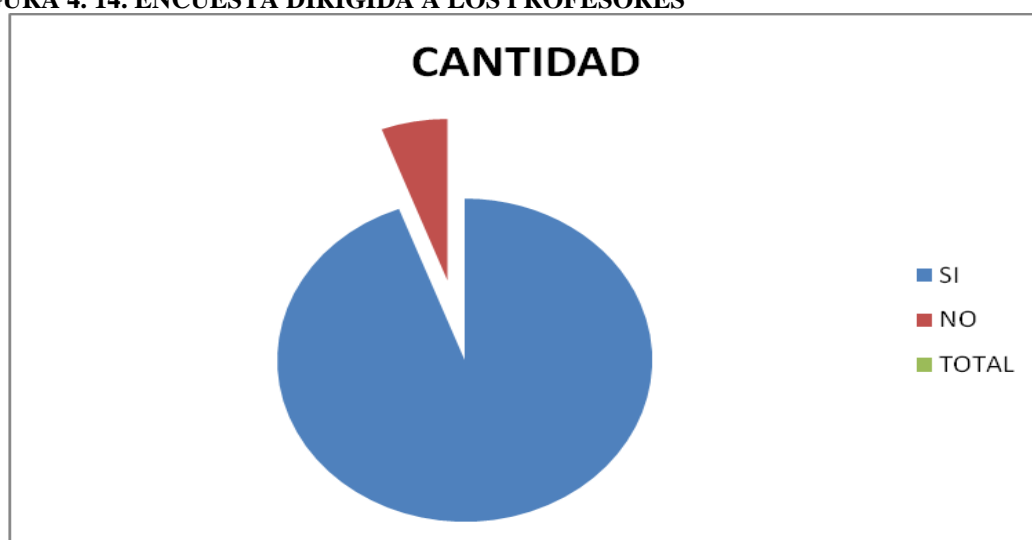
No encontramos desarrollo y aplicación de unas metodologías unificadas de evaluación de aprendizajes por lo que los estudiantes no tienen un buen nivel de conocimientos consecuencia de la no aplicación de las metodologías.

6. ¿Se establecen planes de investigación educativa orientada a la mejora permanente de los procesos técnicos y didácticos de la organización?

Tabla 17. ESTABLECIMIENTO DE PLANES

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	33	94
NO	2	6
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 14. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 94% de los encuestados respondieron que si se establecen planes de investigación educativa orientada a la mejora permanente de los procesos técnicos y didácticos de la organización, mientras que el 6% expreso lo contrario

Interpretación.-

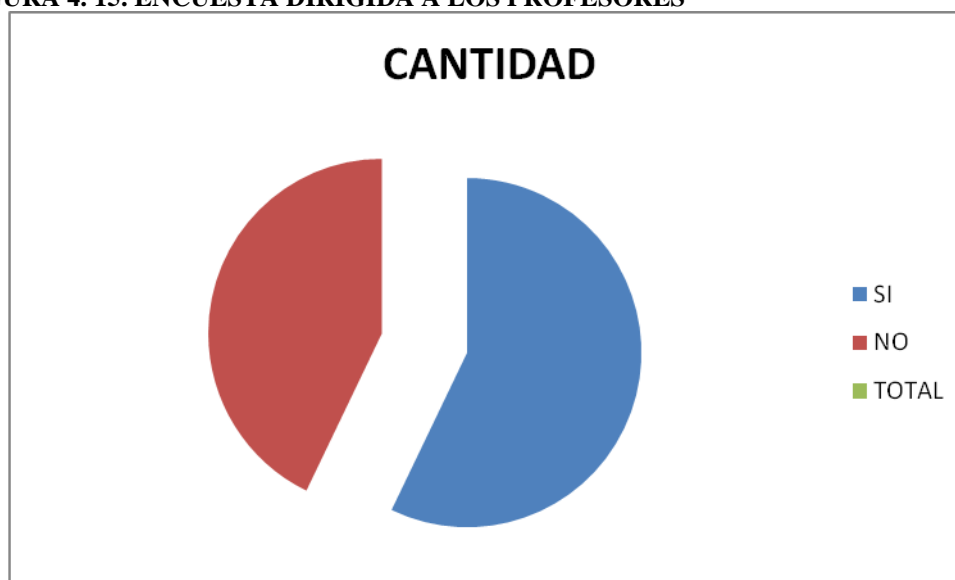
Al inicio de cada año lectivo se planifica llevar a cabo los diferentes planes y programas respectivos, se tiene el interés de llevarlos a cabo por lo que luego de las convocatorias se tiene mucho entusiasmo por la planificación y aplicación de ellos, sin embargo estos no se ponen en práctica por lo que se desperdician este precioso tiempo utilizado para la planificación respectiva.

7. ¿Considera Ud. que la Institución fomenta la formación de equipos de trabajo para la definición y desarrollo de programas anuales?

Tabla 18. FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	20	57
NO	15	43
TOTAL	36	100

FIGURA 4. 15. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Una mayoría, no muy contundente, el 57% de respuestas afirman que la Institución fomenta la formación de equipos de trabajo para la definición y desarrollo de programas anuales, el resto manifestó negativamente.

Interpretación.-

En la parte pertinente a este punto una mayoría no muy acentuada considera que existe la iniciativa por parte de los superiores de la formación de equipos de trabajo, sin embargo no todos tienen la iniciativa de colaborar en esto, lo que dificulta la unión entre los diferentes profesores del establecimiento.

8. ¿Considera usted que se debería cambiar de modelo de Gestión Administrativa?

Tabla 19. CAMBIO DE MODELO DE GESTIÓN

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	35	100
NO	0	0
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 16. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 100% de encuestados considera que se debería cambiar de modelo de Gestión Administrativa

Interpretación.-

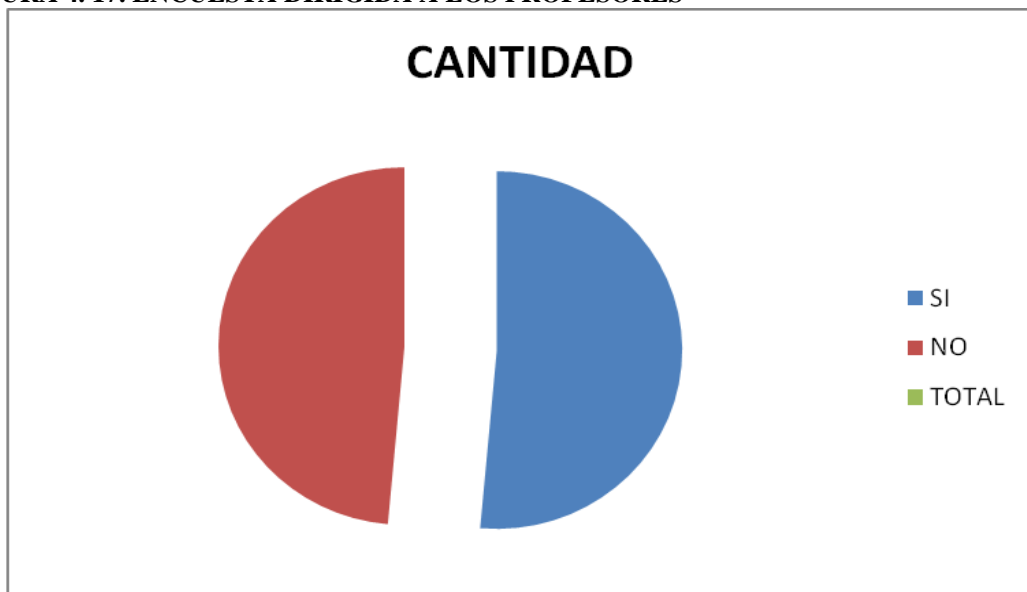
Por unanimidad los 35 profesores consideran que se debería cambiar el modelo de gestión administrativa debido a que los resultados del actual no satisfacen plenamente a los involucrados directa e indirectamente en esta labor institucional.

9. ¿Se percibe la generación de una cultura de evaluación y seguimiento de resultados en el equipo docente y directivo?

Tabla 20. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	18	51
NO	17	49
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 17. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 51% de los encuestados percibe la generación de una cultura de evaluación y seguimiento de resultados en el equipo docente y directivo, el 49% manifestó lo contrario

Interpretación.-

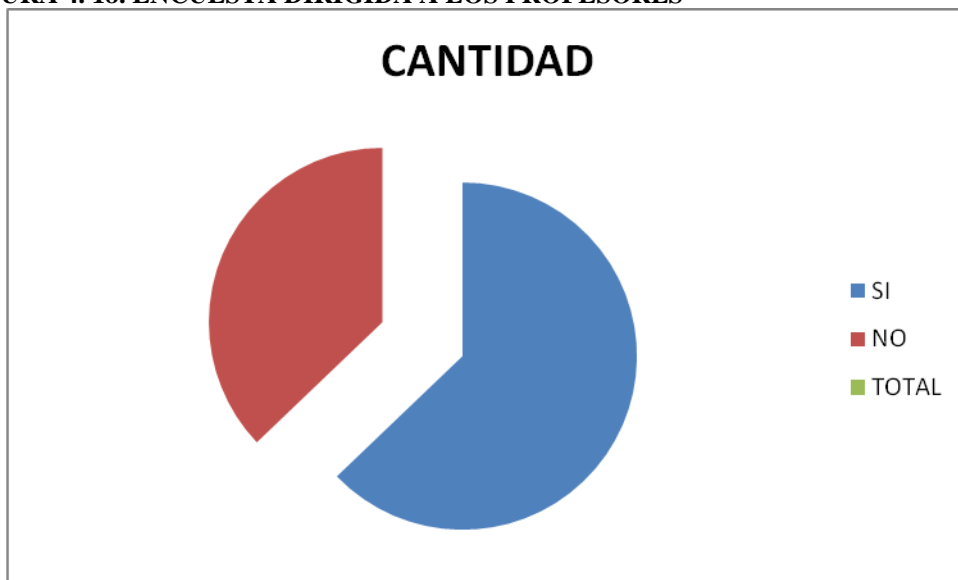
Existe una cultura de evaluación y seguimiento de resultados en el equipo docente y directivo de diferente percepción por parte del cuerpo docente, a unos les afecta positivamente este tema debido a que se parte de la premisa de que lo que no se evalúa se devalúa, con lo cual se puede atender los indicadores deficientes y los que tienen que tomarse en cuenta con mucha mayor importancia para mejorar en los aspectos que hace falta poner mayor énfasis.

10. ¿Se aplican las metodologías e instrumentos de registro de información y emisión de informes adecuados para la toma de decisiones con criterios de oportunidad y eficiencia?

Tabla 21. REGISTROS DE INFORMACIÓN

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	22	63
NO	13	37
TOTAL	35	100

FIGURA 4. 18. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESORES



Fuente encuesta

Elaborado por: la Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 63% de las personas encuestadas respondieron afirmativamente a la pregunta, sin embargo de que el 37% negó en su respuesta.

Interpretación.-

Una gran parte de los encuestados manifiesta que la toma de decisiones es en base a criterios de oportunidad y eficiencia por la aplicación de metodologías e instrumentos de registro de información porque aparentemente todo está en orden y se tiene una cultura organizativa.

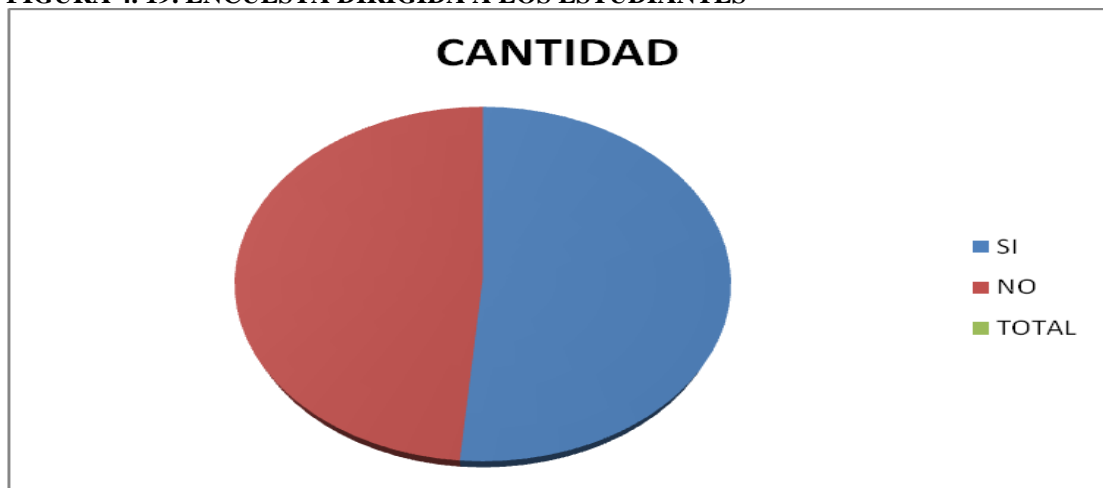
4.1.3 Encuesta dirigida a los estudiantes

1. **¿Considera que la institución brinda las garantías educativas necesarias para su formación profesional?**

Tabla 22. GARANTIAS EDUCATIVAS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	150	56
NO	116	44
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 19. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 56% Considera que la institución brinda las garantías educativas necesarias para su formación profesional, el 44% negó en la respuesta.

Interpretación.-

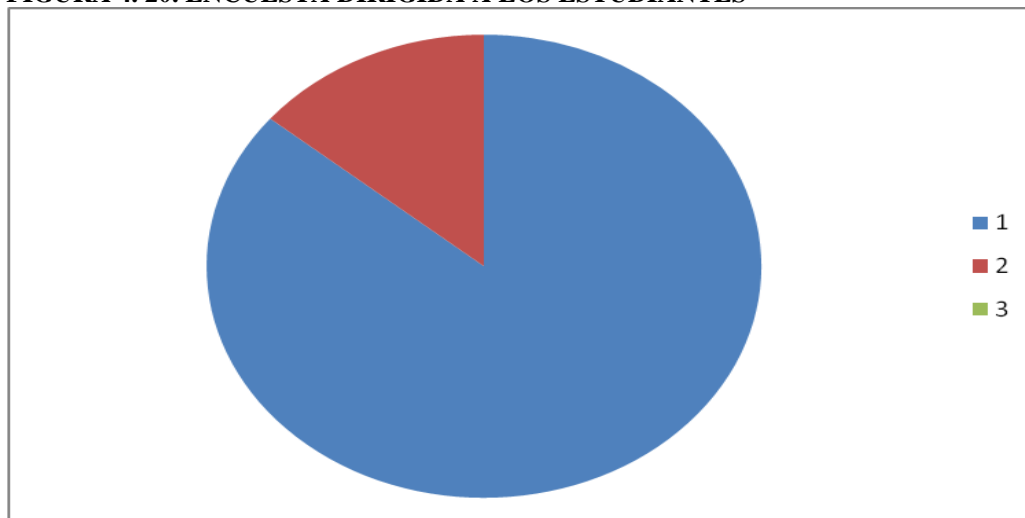
Según la interpretación de los estudiantes la Institución si brinda las garantías de conocimiento acorde a las exigencias actuales por lo que se sienten satisfechos con la formación que reciben

2. ¿Se siente conforme con el nivel de aprendizaje que recibe?

Tabla 23. NIVEL DE APRENDIZAJE

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	150	86
NO	116	14
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 20. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 86% se siente conforme con el nivel de aprendizaje que recibe, sin embargo una pequeña parte el 14% no lo está.

Interpretación.-

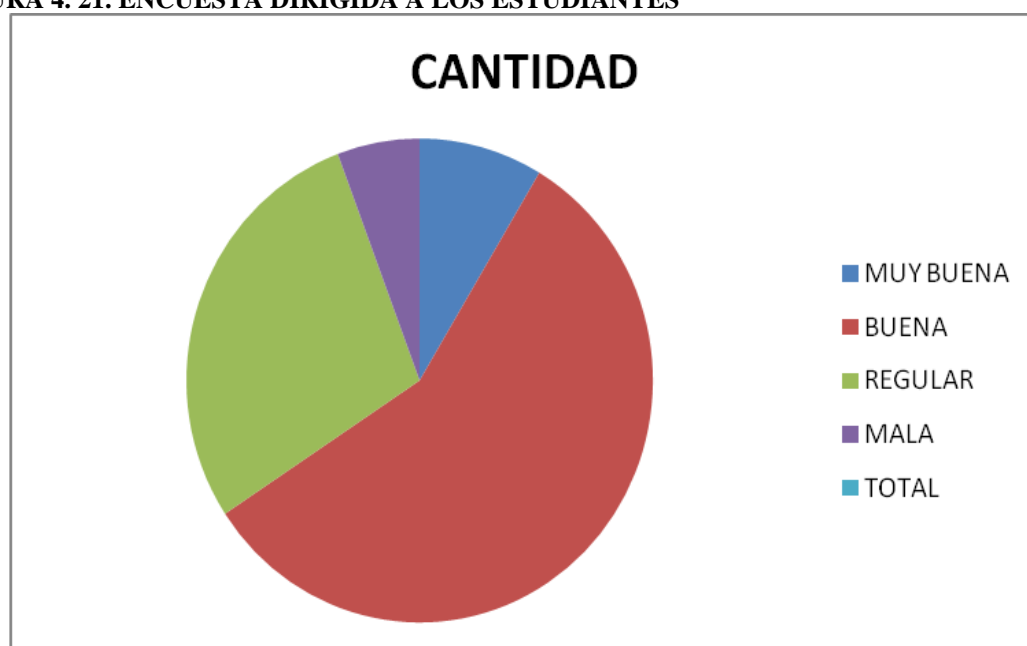
Es posible deducir que entre los estudiantes existe la conciencia de que contenidos que en el Colegio se imparten tienen utilidad práctica y por lo tanto son significativos para su desenvolvimiento futuro ya como profesionales por lo aprendido en las aulas.

3. ¿Considera Ud. Que la oferta educativa que se brinda a los estudiantes es?

Tabla 24 SATISFACCIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA

RESPUESTA	CANTIDAD	%
MUY BUENA	22	9
BUENA	151	57
REGULAR	77	29
MALA	16	6
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 21. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 57% de las respuestas fueron favorables a la pregunta, y existe una diversidad de criterios antagónicos.

Interpretación.-

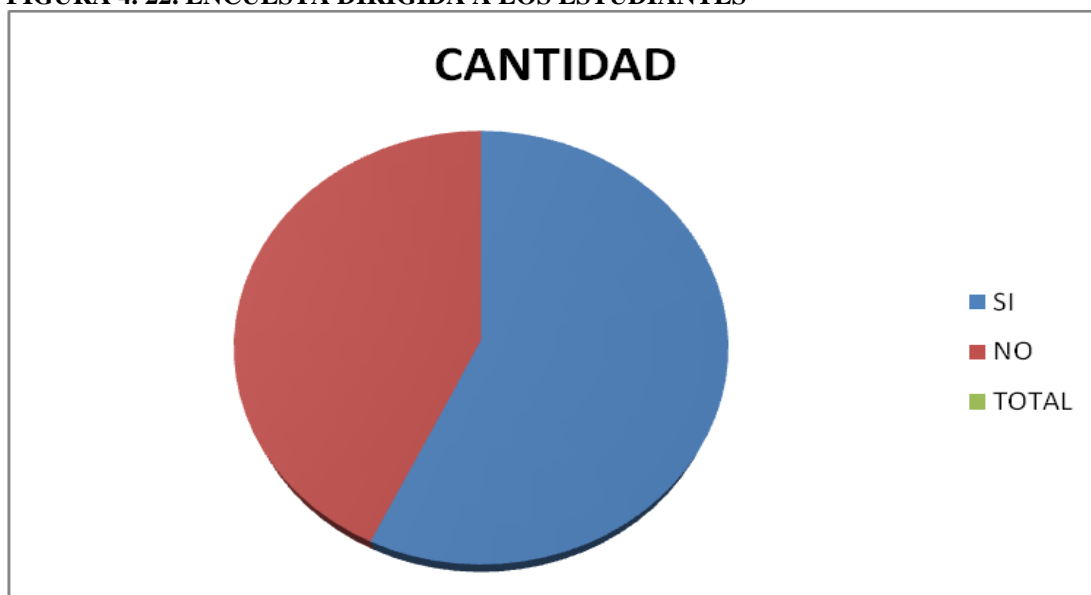
La oferta educativa tiene una aceptación mayoritaria, a parte de la que la perspectiva de los estudiantes sus profesores están altamente calificados en conocimientos y dominio de las materias que dictan.

4. ¿Cree Ud. estar preparado teórica y prácticamente para con el bachillerato para defenderse en el futuro?

Tabla 25, PREPARACIÓN TEÓRICA Y PRÁCTICA

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	151	57
NO	115	43
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 22. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Un considerable porcentaje, el 57% cree estar preparado teórica y prácticamente para con el bachillerato para defenderse en el futuro, a pesar de que el 43% respondió que no creer.

Interpretación.-

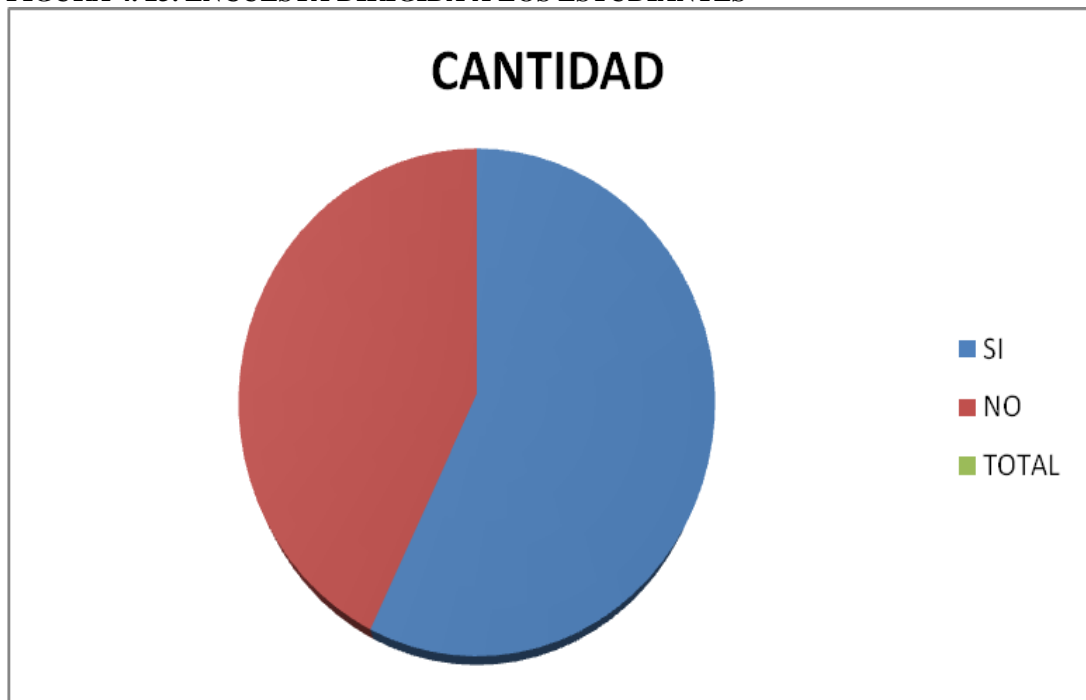
Como consecuencia de las enseñanzas que reciben los estudiantes creen estar bien preparados para demostrar sus conocimientos en la vida práctica, y tienen la esperanza de que una vez logrados los objetivos educativos se mejoraran sus condiciones de vida tanto de las familias como de la comunidad.

5. ¿Existe un ambiente de estudios agradable dentro de la Institución?

Tabla 26. AMBIENTE LABORAL

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	152	57
NO	114	43
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 23. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Un porcentaje no muy importante cree que si existe un ambiente de estudios agradable dentro de la Institución

Interpretación.-

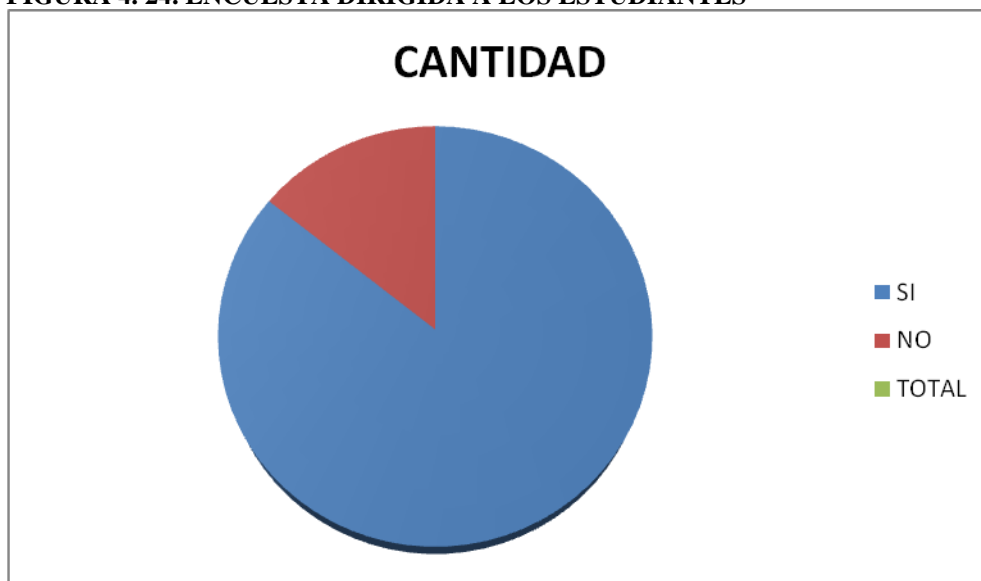
La armonía que existe es propugnada por el cuerpo directivo es receptada en buena forma por la mayoría de estudiantes quienes se encuentran satisfechos por el ambiente favorable que tiene el establecimiento educativo lo que permite un mayor aprovechamiento.

6. ¿Están definidas las reglas de disciplina y son socializadas permanentemente?

Tabla 27. DEFINICIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE REGLAS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	228	86
NO	38	14
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 24. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Un alto porcentaje, el 86% de encuestados manifiesta que las reglas de disciplinas están socializadas convenientemente, una minoría no está de acuerdo

Interpretación.-

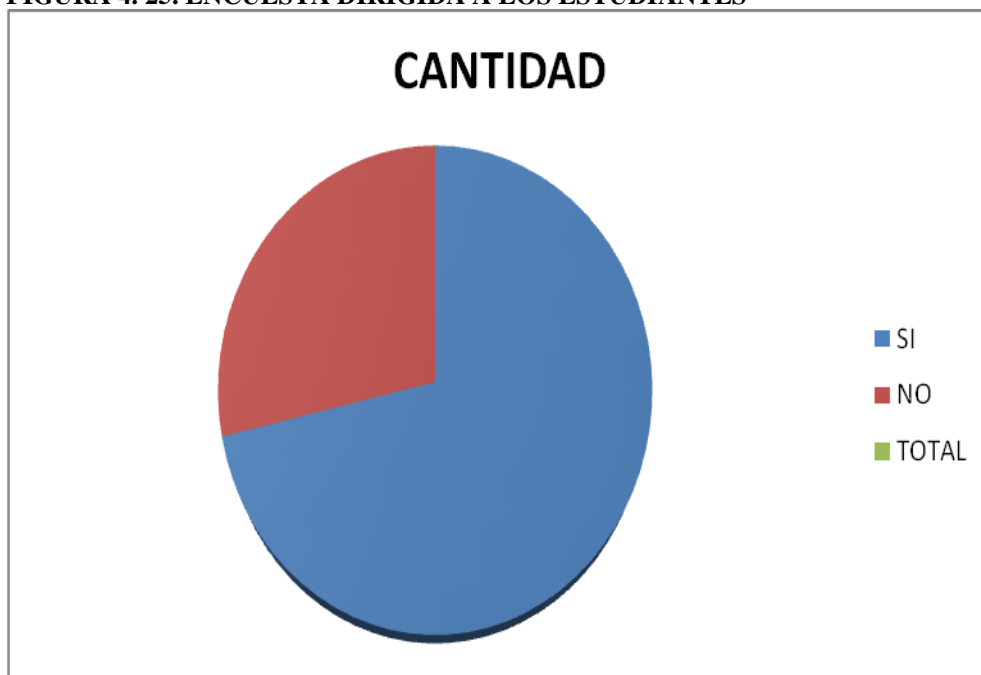
La respuesta es contundente debido a que al inicio de cada año lectivo reciben un instructivo en el que se socializan las disposiciones y reglamentos que regirán en el periodo para el que están matriculando.

7. ¿Se encuentran debidamente documentados estos procedimientos?

Tabla 28. DOCUMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	188	71
NO	78	29
29TOTAL	266	100

FIGURA 4. 25. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Un 71% expreso que si se encuentran debidamente documentados los procedimientos, el 39% negó que se esté documentados los procedimientos.

Interpretación.-

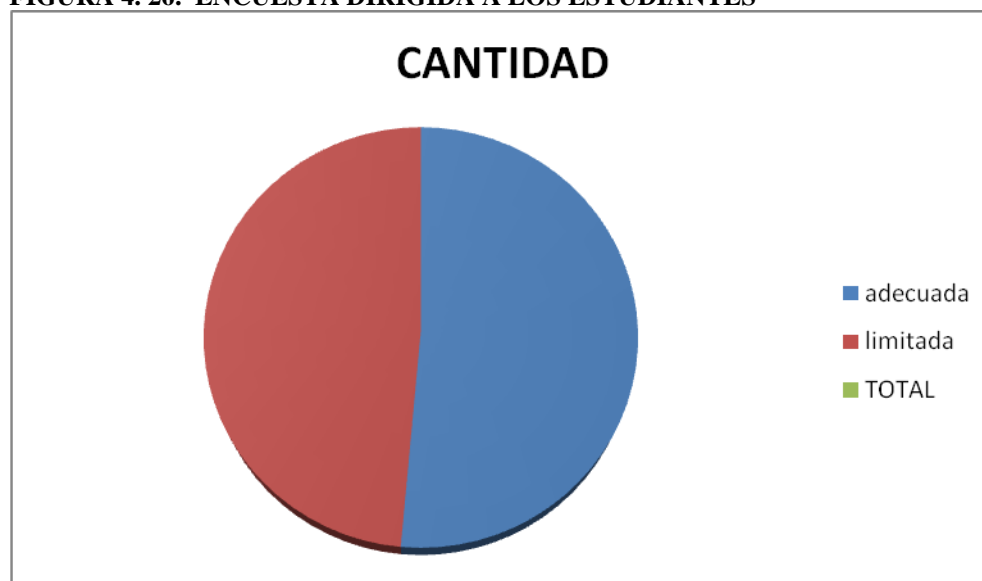
Se reitera la conformidad de parte de los estudiantes de estar satisfechos con la claridad con las que son impartidas las disposiciones en el documento que se les es entregado y saben con certeza a qué atenerse en cuanto desobedezcan los lineamientos propuestos a fin de garantizar la disciplina en el establecimiento.

8. ¿Cómo considera Usted a la infraestructura del colegio?

Tabla 29. SATISFACCIÓN SOBRE INFRAESTRUCTURA

RESPUESTA	CANTIDAD	%
adecuada	136	51
limitada	130	49
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 26. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Una diferencia muy estrecha expresa que la infraestructura es adecuada, y el otro 49% dice que es limitada la infraestructura del establecimiento

Interpretación.-

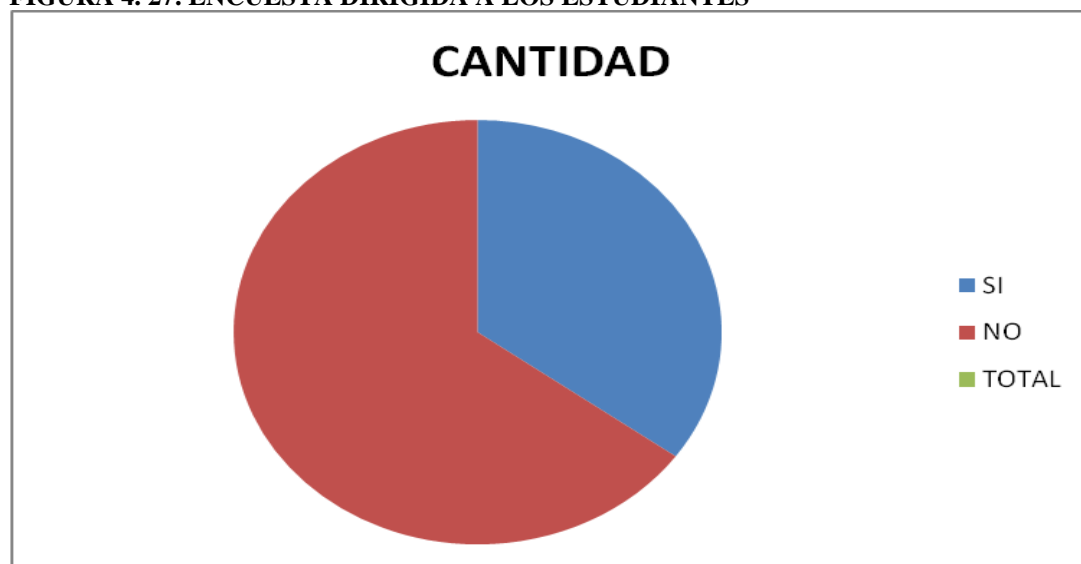
Las expectativas del segmento estudiantil encuestado demuestran una división ligeramente equitativa entre lo adecuado y limitado de la infraestructura existente en el establecimiento, básicamente por las aspiraciones de distracción en los momentos de recreación de ellos, básicamente inclinada por la edad y superioridad de los niveles de educación que cursan.

9. ¿Considera usted que existe la coordinación suficiente con los profesores para la solución de problemas educativos?

Tabla 30 COORDINACIÓN ENTRE PROFESORES

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	93	35
NO	173	65
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 27. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Un 65% del total de encuestados expresaron que no existe una buena coordinación, y el 35% observa como positiva la coordinación para superar conflictos

Interpretación.-

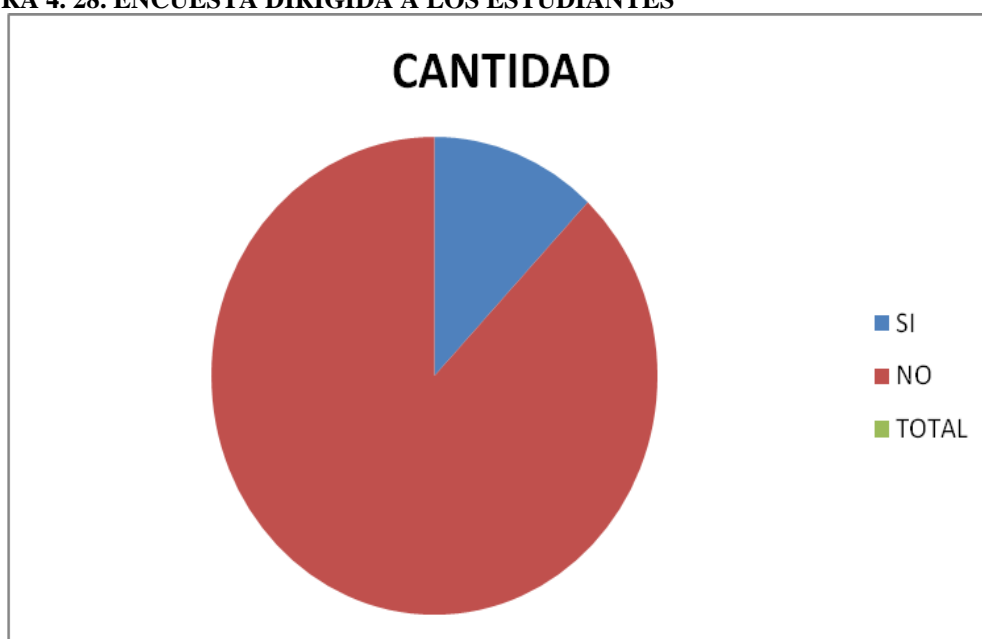
El segmento estudiantil no percibe un ambiente agradable y suficiente en el caso de conflictos por parte de la coordinación, los directivos llaman a reuniones permanentes para dar una salida justa en situaciones controversiales, en cambio los profesores no acuden al llamado por lo que la coordinación rara vez surge el efecto esperado por los estudiantes.

10. ¿Se ha notado una adecuada inserción laboral de los alumnos egresados en la comunidad?

Tabla 31. VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	32	12
NO	234	88
TOTAL	266	100

FIGURA 4. 28. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Casi la totalidad, el 88% de los estudiantes ve con desagrado su futuro de inserción laboral.

Interpretación.-

La respuesta negativa en su mayor porcentaje refleja la falta de vinculación que existe entre el establecimiento educativo y la sociedad representada en las empresas e industrias que existen a su alrededor quienes no tienen la predisposición para que se realicen pasantías y se logre un apoyo entre la teoría recibida en el aula contra la práctica en el campo mismo de trabajo como son los talleres y entes productivos.

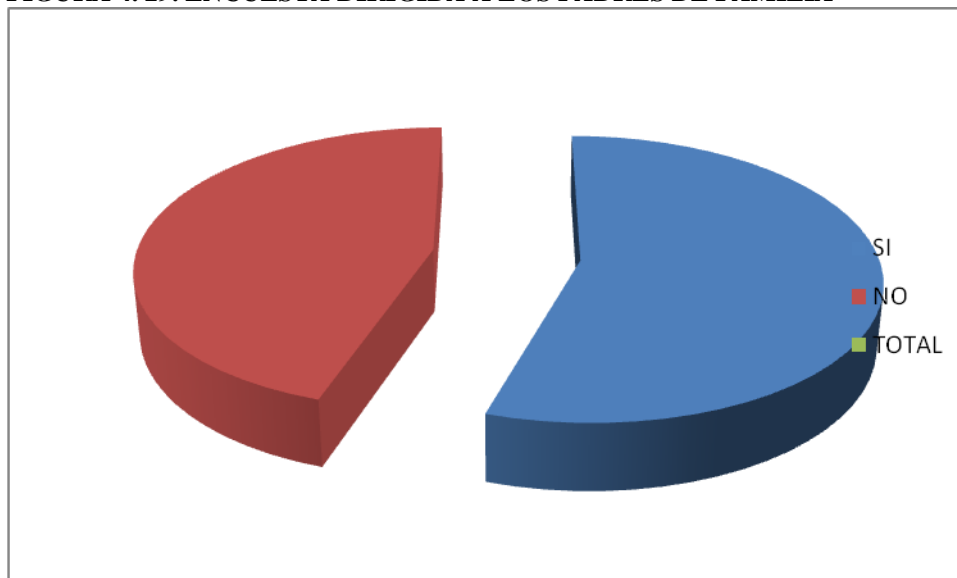
4.1.4 Encuesta dirigida a los padres de familia

1.- ¿Está conforme con el nivel de educación que recibe su representado en la Institución?

Tabla 32. CONFORMIDAD CON NIVEL DE EDUCACIÓN

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	55	55
NO	45	45
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 29. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 55% de los encuestados manifiesta estar conforme con el nivel de educación que recibe su representado en la Institución, mientras que el 45% no está conforme

Interpretación.-

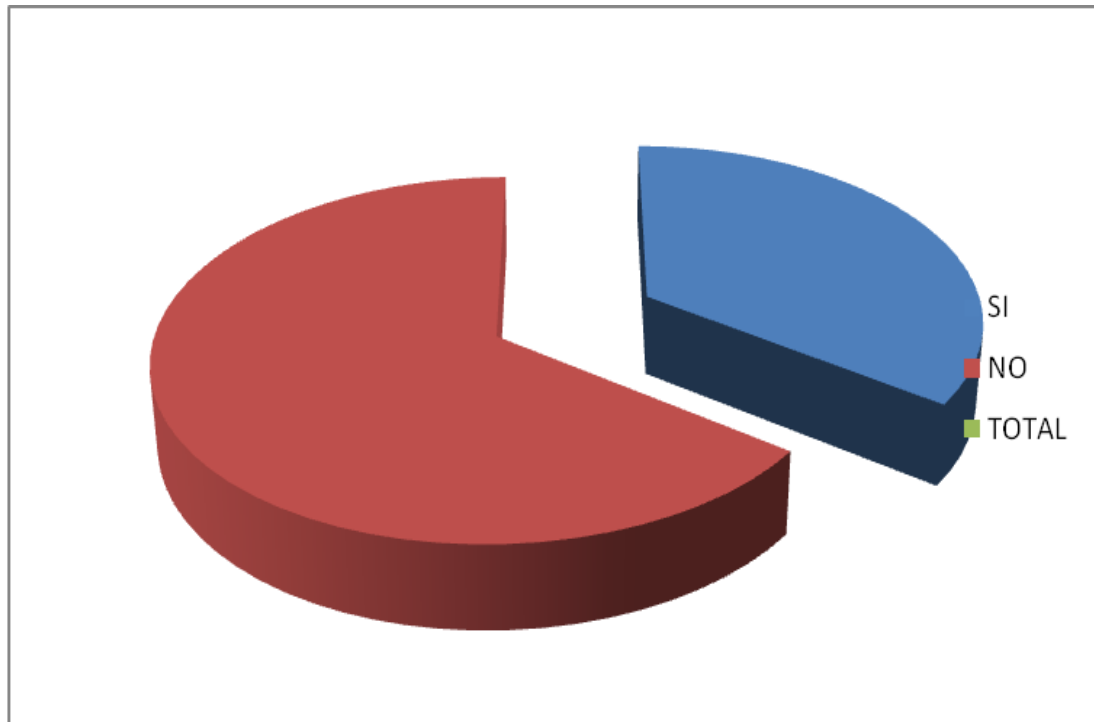
La respuesta es dividida ligeramente en partes iguales, básicamente por la gestión limitada que administrativamente presentan las autoridades, el establecimiento educativo de cara a los padres de familia no satisface totalmente las expectativas de ellos.

2. ¿Participa activamente en las diferentes actividades a las que es convocado?

Tabla 33. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEL COLEGIO

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	35	35
NO	65	65
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 30. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 35% de los encuestados si participa activamente en las diferentes actividades a las que es convocado. Mientras que el 65% no lo hace.

Interpretación.-

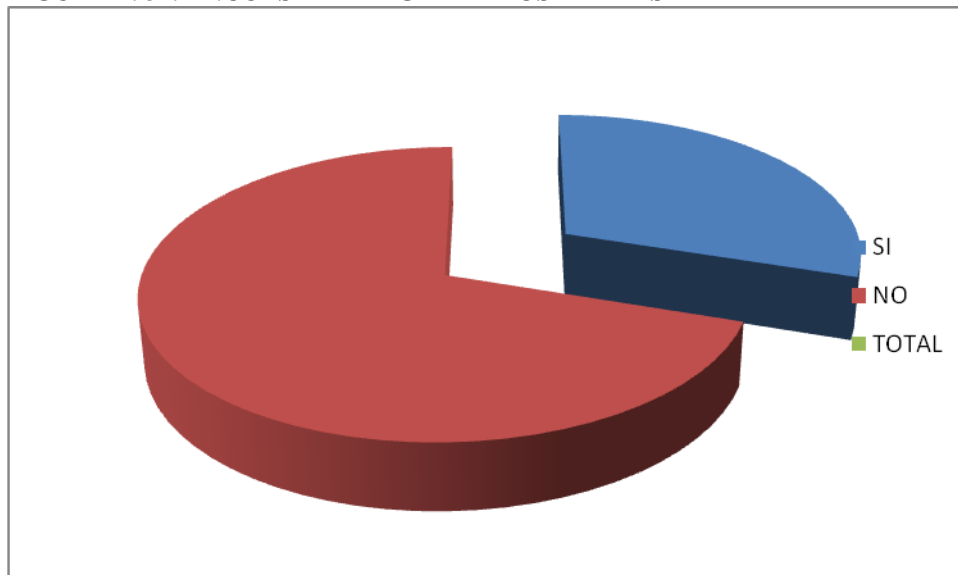
Como es costumbre en nuestro medio, una gran mayoría de padres de familia no apoya con su participación activa a las reuniones y eventos a las que es convocado, es común este tipo de alejamiento por parte de este segmento, no le dan importancia su protagonismo dentro de la comunidad educativa.

3. ¿Considera que existe la vinculación con la comunidad por parte del establecimiento?

Tabla 34. VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD POR PARTE DEL ESTABLECIMIENTO

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	30	30
NO	70	70
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 31. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

De las respuestas obtenidas, el 30% considera que existe la vinculación con la comunidad por parte del establecimiento, y la mayoría el 70% manifiesta lo contrario

Interpretación.-

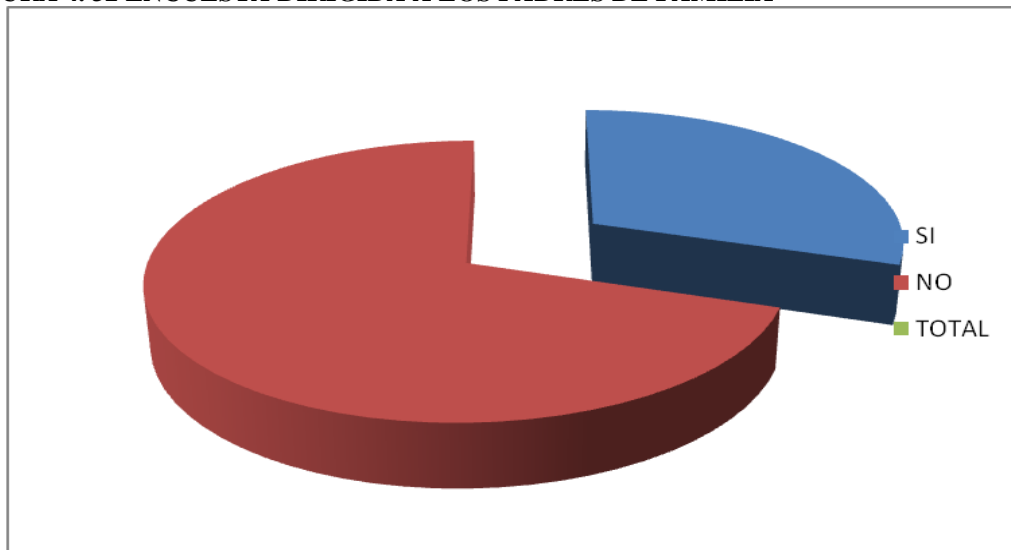
Los datos revelan la reducida aceptación por parte de las empresas vecinas quienes poco o nada aportan a la experimentación que necesitan los estudiantes para practicar en calidad de pasantes.

4. ¿El entorno reconoce la función social y de mejora técnica del Colegio?

Tabla 35. RECONOCIMIENTO DE LA FUNCIÓN SOCIAL

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	30	30
NO	70	70
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 32 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 30% de las respuestas afirman que entorno reconoce la función social y de mejora técnica del Colegio a diferencia de la mayoría 70% no reconoce.

Interpretación.-

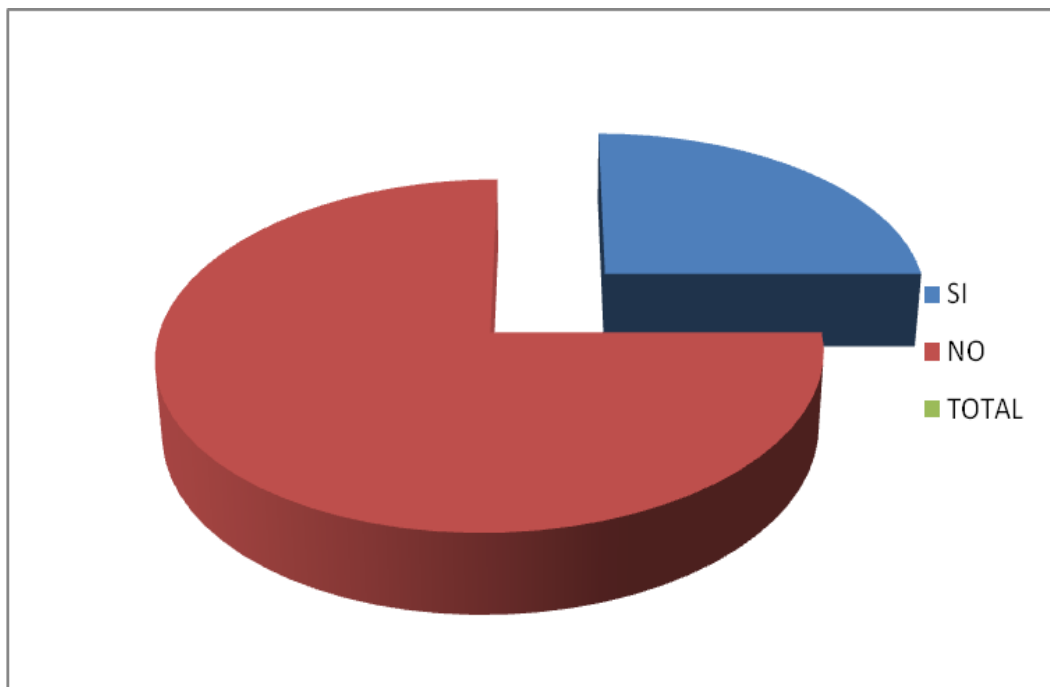
El entorno no considera importante el desarrollo del establecimiento, precisamente porque no existe la verdadera preocupación de apoyar al estudiante como una fuente de donde escoger sus próximos empleados, no es común en estos casos que las entidades productivas vean al Colegio como un semillero de los futuros industriales.

5. Señale ¿Se percibe la colaboración entre el centro educativo y las empresas del entorno?

Tabla 36. RELACIÓN DE CENTRO EDUCATIVO CON ENTORNO EMPRESARIAL

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	25	25
NO	75	75
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 33. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

De las respuestas obtenidas únicamente el 25% percibe la colaboración entre el establecimiento educativo y el entorno.

Interpretación.-

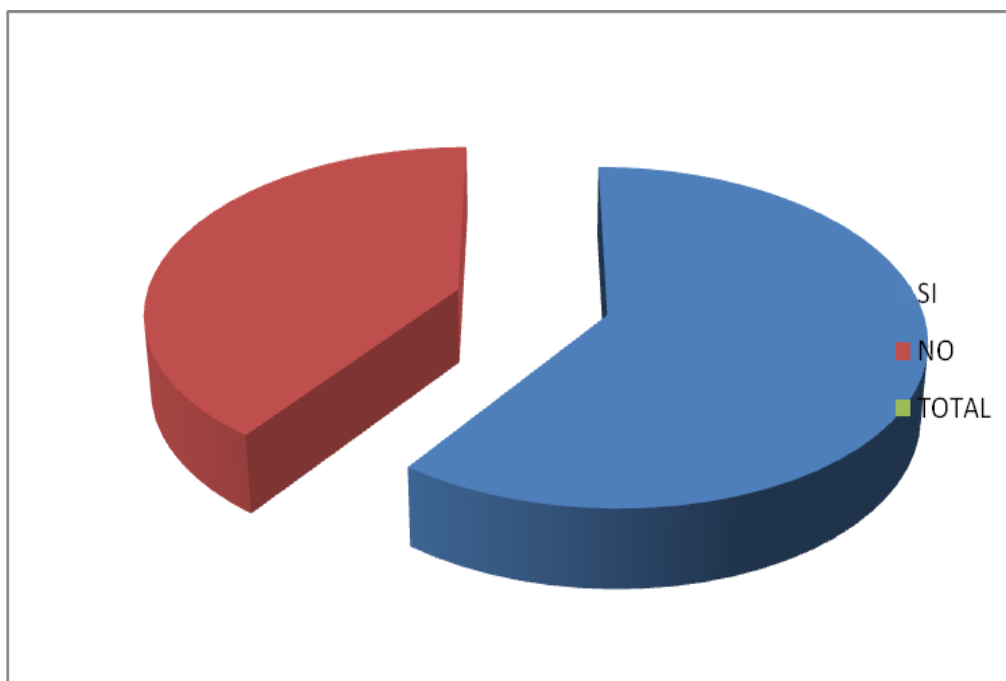
Las empresas que tienen su actividad industrial no perciben como actividad de apoyo el egreso de un ciclo de estudiantes sino más bien erróneamente piensan en la competencia por lo que no existe un acercamiento sano entre las dos entidades.

6. ¿Se refuerza la especialización profesional del equipo docente?

Tabla 37. ESPECIALIZACIÓN DEL EQUIPO DOCENTE

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	60	60
NO	40	40
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 34. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 60% de las respuestas evidencian que si se refuerza la especialización profesional del equipo docente, el resto, el 40% manifiesta lo contrario.

Interpretación.-

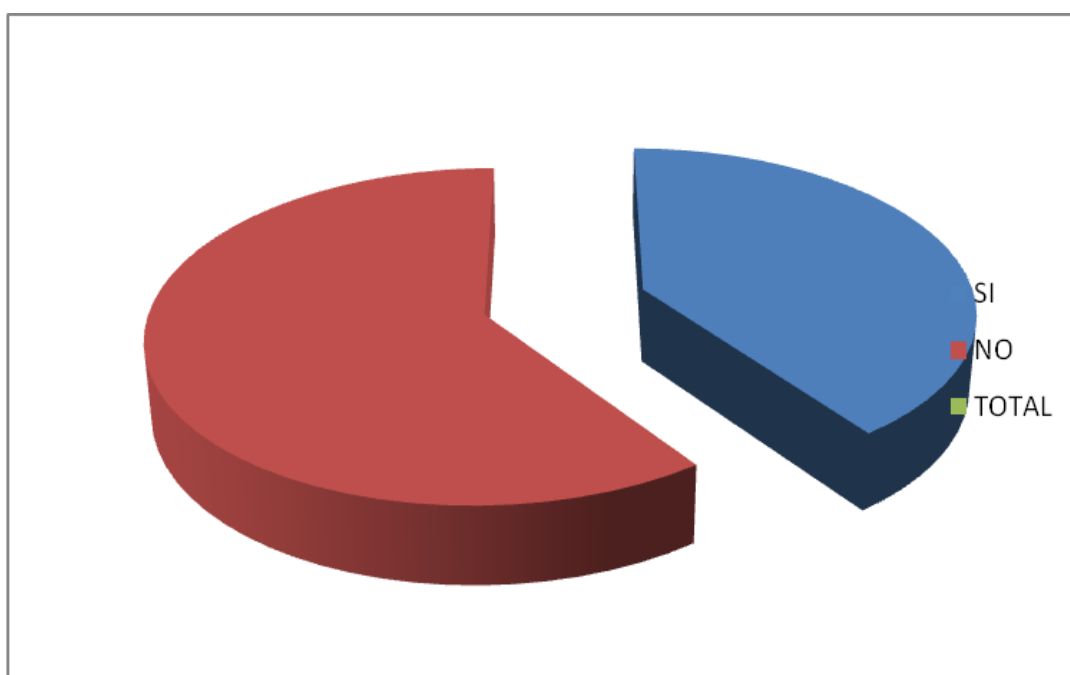
En determinados aspectos si es beneficioso la apertura de una u otra actividad de especialización a los profesores por parte de expertos quienes realizan labores de adiestramiento y especialización por parte de congresillos y demostraciones prácticas.

7. ¿En presencia de conflictos se nota el interés de solución inmediatamente?

Tabla 38. INTERÉS POR SOLUCIONAR CONFLICTOS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	40	40
NO	60	60
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 35. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

El 40% manifiesta que en presencia de conflictos se nota el interés de solución inmediatamente, mientras que el 60% no percibe esta aseveración.

Interpretación.-

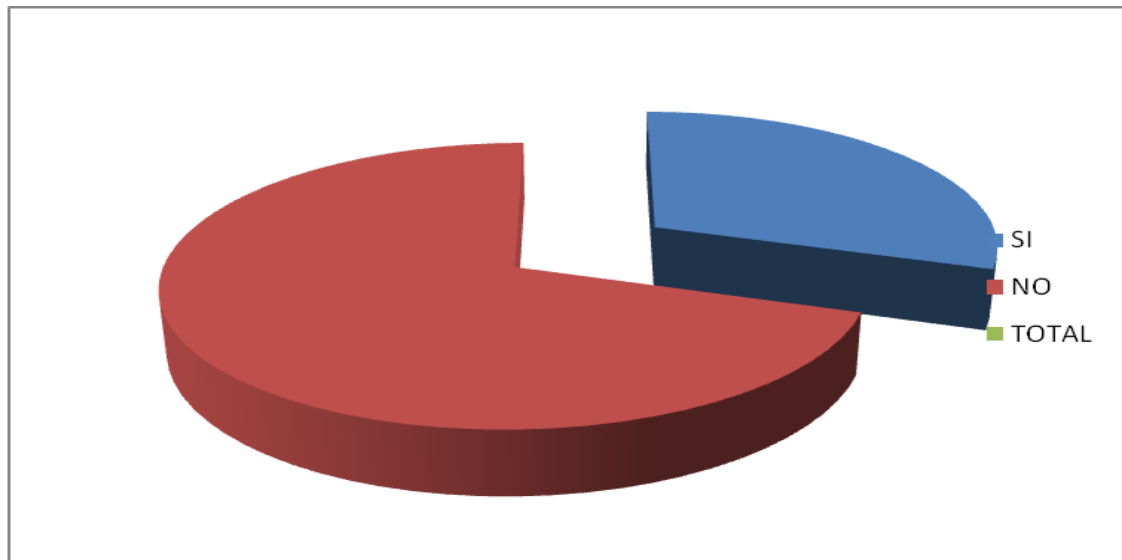
De la misma manera que las respuestas negativas del sector estudiantil los padres de familia no ven una clara situación favorable en el momento de coordinar la solución de conflictos, porque básicamente no se tiene la conciencia de bienestar tanto estudiantil como de la trílogía de acuerdo que debe imperar en la Institución entre padres de familia, Colegio y Estudiantes.

8. ¿En su entorno, las empresas valoran la formación del Centro, conocen a alumnos y profesores y pueden recurrir a ellos, ya sea para consultoría, capacitación de trabajadores o fuente de nuevos recursos humanos para las empresas?

Tabla 39. RECONOCIMIENTO DE ENTORNO A EGRESADOS

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	30	30
NO	70	70
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 36. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Únicamente el 30% de las respuestas dicen que las empresas valoran la formación de los estudiantes para contratarlos, el resto, una gran mayoría no

Interpretación.-

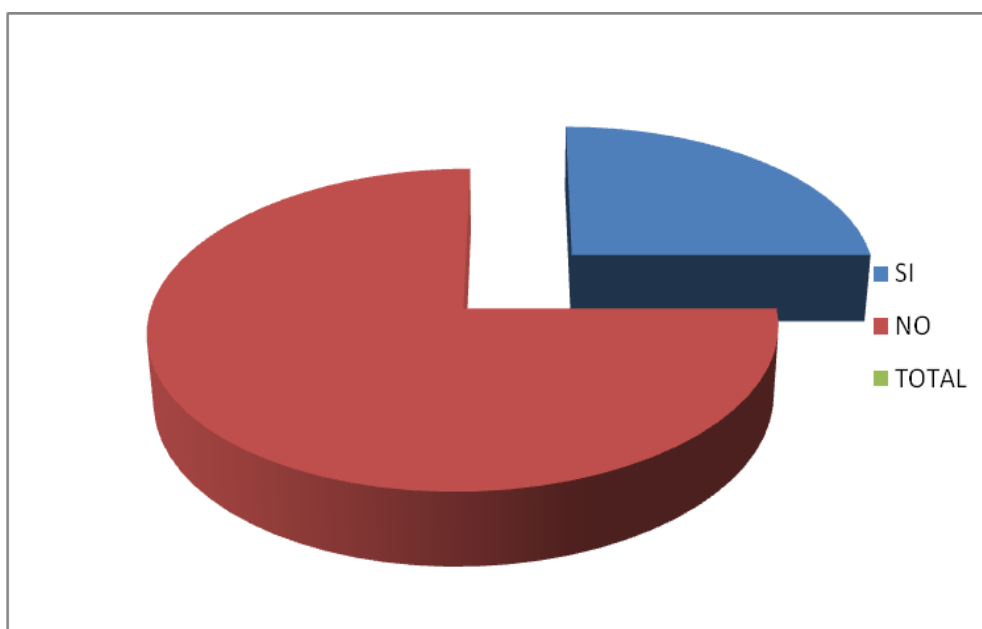
Lamentablemente las empresas del entorno no dan apertura a los nuevos profesionales para la práctica como para el reclutamiento del personal para una posible vinculación futura a formar parte de las empresas.

9. ¿Considera que el centro se aproxima a la comunidad educativa (familias), y se preocupa por conocer su historia, sus dificultades, sus logros. De esta manera se estrechan los lazos entre ambos y se abandona la idea de la escuela alejada y distante de la realidad de los alumnos. ?

Tabla 40. INVOLUCRAMIENTO DE LA SOCIEDAD CON EL ESTABLECIMIENTO

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	25	25
NO	75	75
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 37. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Únicamente el 25% manifiesta estar de acuerdo con la aproximación entre el centro educativo y la sociedad, mientras que el 75 no lo reconoce.

Interpretación.

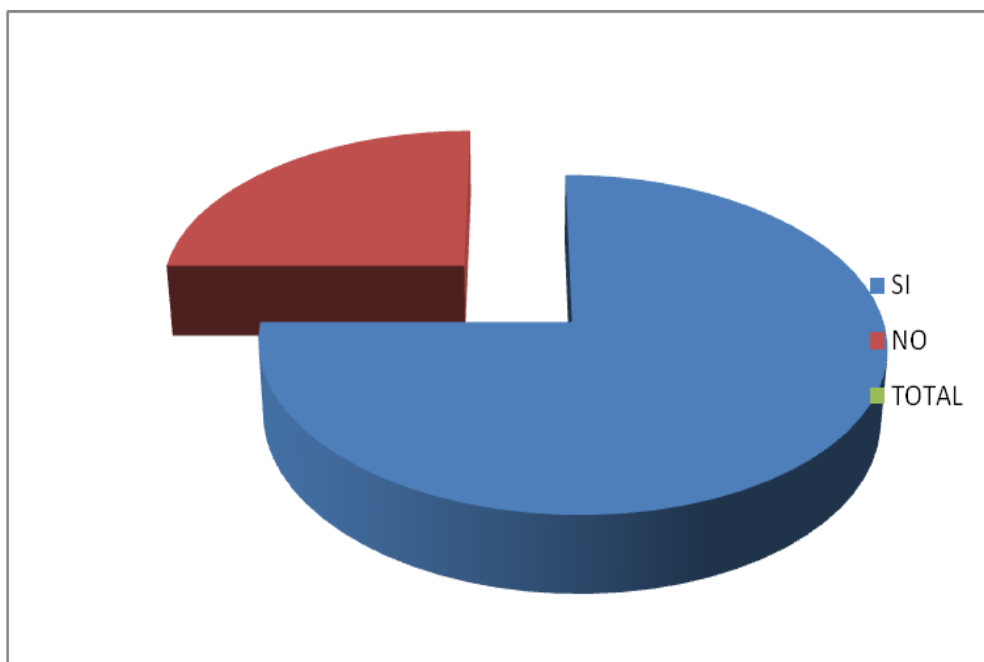
La iniciativa de vinculación social que debe proyectarse desde el establecimiento educativo no prevé la importancia de ello es por esto que la sociedad no ve con buenos ojos la fuente de trabajo y de conocimientos aprovechables existente en el Colegio.

10. ¿Matricularía a sus otros miembros de la familia en el establecimiento?

Tabla 41. CONFIANZA DE LA COMUNIDAD CON COLEGIO

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	75	75
NO	25	25
TOTAL	100	100

FIGURA 4. 38. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente encuesta

Elaborado por: Carmen del Rocio Villa

Análisis

Las respuestas evidencian que el 75% si matricularían al resto de familiares, y únicamente el 25% no lo haría.

Interpretación.-

La respuesta es clara, al no existir otro establecimiento con mejores perspectivas los padres de familia si matricularían a sus otros miembros en el establecimiento, pero es por la razón mencionada.

4.5 Entrevista dirigida al rector del colegio

1.- ¿Considera que la misión y visión de la organización constituyen una fuente de sentido para la cultura organizacional?

R.- La misión y visión institucional constituyen parte de la filosofía institucional, está determina desde hace cierto tiempo, pero con la inclusión de nuevos docentes y empleados nos ha sido un poquito difícil socializarlas permanentemente.

2.-¿Existe una cultura organizacional congruente con la estructura, funciones o procesos definidos?

R.- Se maneja de acuerdo a nuestras posibilidades, nosotros consideramos que nuestra cultura organizacional obedece a las necesidades tanto de la Institución como de la comunidad.

3.- ¿La cultura de logros se basa en valores tales como competitividad, perfeccionismo o iniciativas?

R.- En el momento actual confiamos que nuestros conocimientos son eficientes y de acuerdo a los objetivos planteados inicialmente.

4.- ¿La Institución apoya en los proyectos de Investigación y desarrollo vinculados a las especialidades técnicas?

R.- Nos manejamos con los escuálidos presupuestos que nos presenta y otorga el Gobierno Central, hemos tenido acefalia presupuestaria a partir del decreto que ordena el no cobro de matrículas, esto por una parte favorece a la comunidad, sin embargo nos deja a la Institución sin fondos con los que contábamos para una u otra circunstancia por lo que el presupuesto es muy limitado.

5.- ¿Se elaboran los Programas Operativos Anuales vinculados al mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos?

R.- Al inicio de cada período escolar se planifica de la mejor forma nuestras actividades pata el año lectivo, claro que no siempre se cumplen estrictamente, sin embargo tratamos de corregir ciertos contratiempos en el transcurso.

6.-¿La dirección establece los lineamientos para encausar a la organización al cumplimiento de los objetivos o atribución fundamental?

R.- Por supuesto, nosotros como cuerpo directivo tenemos la obligación de coordinar perfectamente los lineamientos a fin de que se ejecuten según lo planeado; todo con la finalidad de que el objetivo, u objetivos planteados inicialmente lleguen a feliz término.

7.-¿Existe correspondencia entre la estructura orgánica y los canales de comunicación?

R.- Los canales de comunicación guardan estrecha vinculación hacia la consecución de que se cumpla todo lo establecido, tenemos ligeros problemitas, que son muy normales dentro de cada Institución, debido a que los funcionarios no entienden a tiempo el problema y las consecuencias que ellas traerían, no obstante se corrigen en cuanto se nos es informado.

8.- ¿Considera que la organización cuenta con un sistema de gestión de calidad eficiente?

R.- Falta establecer e incluir ciertos parámetros, pero estamos de acuerdo que la calidad es uno de los aspectos más importantes en el convivir tanto con el cuerpo directivo, administrativo, docente y estudiantes en general, sin dejar de lado a la comunidad misma representada en los padres de familia de nuestros estudiantes.

9.- ¿Se apoya la generación de planes de oferta formativa quinquenales de acuerdo a las necesidades sociales y formativas del entorno?

R.- El consejo Directivo del colegio se reúne permanentemente y cada sugerencia por parte del Ministerio de Educación la analiza y la pone en práctica, todo lo concerniente a los planes y sus proyecciones en beneficio de la comunidad estudiantil

10.- ¿Se desarrollan proyectos productivos y planes de comercialización de la producción que refuerce el aprendizaje en la práctica de los estudiantes?

R.- Si, la necesidad de la formación impartida en el Colegio alcanza también los niveles de práctica, y proyectamos se logre insertar a los estudiantes a la vida productiva, a través de convenios con las Instituciones para la realización de pasantías y/o prácticas que les permita visualizar a futuro la realidad del trabajo productivo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizado el correspondiente estudio del marco investigativo con sus diferentes técnicas e instrumentos se percibe las debilidades por las que atraviesa la institución, las mismas que están sintetizadas en las conclusiones que al parecer de la investigadora son dignas de resaltar, pues evidencian la claridad del problema motivo del presente trabajo investigativo y que debe ser tomado en cuenta en el próximo capítulo para llevar a cabo un programa de rescate del Colegio a través del diseño y aplicación del propuesto plan estratégico.

Se detallan a continuación lo referido en los siguientes términos:

5.1 Conclusiones.

- La filosofía institucional existe, pero no es socializada por lo que no se aplica convenientemente.
- No se cuenta con un programa de capacitación definido, debido a que no se socializa convenientemente.
- El colegio carece del establecimiento de planes de investigación educativa orientada a la mejora permanente de los procesos técnicos y didácticos de la organización.
- Los estudiantes no perciben un nivel de formación por competencias por lo que las promociones anteriores no cubren puestos de trabajo importantes.
- Las empresas del entorno no tienen confianza para llevar a cabo la inserción de egresados.

5.2 Recomendaciones.

- Finalizada la Investigación y cumplidos los objetivos previstos en el proyecto, y en consideración a los resultados encontrados en el trabajo de campo y su confrontación con la teoría sobre la situación causal explicativa se plantean las siguientes recomendaciones:
- Se debe socializar en reunión general sobre la Filosofía Institucional para que se logre el empoderamiento de todos y cada uno de los segmentos y se siga un lineamiento común.
- La planificación debe cumplir con los parámetros técnicos a fin de llevarla a cabo perfectamente y tomarla como herramienta o recurso de trabajo, no como una carga de trabajo.
- Se deben implantar programas de capacitación como parte integrante del Plan Estratégico y vender la idea de lo importante que representa para el organismo.
- Es menester establecer alianzas estratégicas con las empresas del entorno para que brinden las facilidades a los estudiantes y se cumplan pasantías y se logre la correspondiente vinculación con la comunidad.
- Finalmente, es imprescindible que el diseño y aplicación del presente proyecto del plan estratégico institucional, sea convenientemente socializado con los componentes de la trilogía educativa: padres de familia, estudiantes y cuerpo docente incluyendo el área administrativa y a la vez, sea considerada como la principal protagonista del desarrollo educativo del Diez de Agosto la ciudad de Quito.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Tema

Plan Estratégico Institucional para el funcionamiento eficiente del área administrativa del Colegio Nacional Diez de Agosto de la ciudad de Quito

6.2 Presentación

El presente documento ha sido elaborado y discutido por todos los estamentos que componen la comunidad educativa “Diez de Agosto” como un llamado a la reflexión sobre los rasgos de identidad que deben asumir cada uno de los involucrados en la labor educativa y que sugiere comprometerse a promocionar una educación integral de calidad.

En el último quinquenio se han producido cambios significativos en el marco de la política educativa nacional, enmarcada en la Constitución de 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) de 2011 y el Plan Nacional Para el Buen Vivir 2013-2017. Para la operativización de la norma legal antes indicada, el MINEDUC, expide la guía para elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), herramienta que constituye un recurso orientador y dinamizador para las instituciones educativas. busca fortalecer la gestión estratégica institucional en concordancia con el Nuevo Modelo de Gestión Territorial, Nuevo Modelo de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa, Estándares Educativos, Currículo de Educación General Básica y Bachillerato General Unificado.

La construcción participativa del PEI está organizada sobre la base de las siguientes preguntas:

- ¿Por qué es importante la construcción participativa del PEI?,

- ¿Cómo queremos que sea nuestra institución educativa?,
- ¿Cuál es la realidad de nuestra institución educativa?,
- ¿Cómo planificamos el cambio en nuestra institución educativa? y
- ¿Cómo monitoreamos y evaluamos la ejecución del PEI?

La propuesta del Colegio Diez de Agosto se sustenta en guías e instructivos emitidos por el Ministerio de Educación para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI); el cual contempla la identidad institucional donde a través de nuestra misión, visión, ideario, políticas y objetivos; se socializa a la comunidad educativa la razón de ser y las perspectivas al futuro que tiene la comunidad educativa del “Diez de Agosto”.

Para poder alcanzar la identidad es importante ejecutar los procedimientos de autoevaluación que determinen realidad y entorno; para priorizar los problemas institucionales que pueden resolver a corto y largo plazo a través de plan de mejoras a implementarse a partir del año lectivo 2013-2014; lo ideal es generar cambios institucionales que coadyuven a elevar la calidad educativa y cumplir con las políticas del buen vivir.

El Colegio Diez de Agosto desde el año 2008, comienza a implementar el nuevo modelo de gestión para colegios técnicos PRETEC (Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica), trabaja con los indicadores de gestión y ámbitos que se propuso para estas instituciones educativas, ahora aplica el modelo de gestión vigente.

6.3 Objetivos

6.3.1 General

Lograr el funcionamiento eficiente del área Administrativa del colegio Diez de Agosto a través del diseño y aplicación del Plan Estratégico Institucional, en el entorno del área administrativa del establecimiento educativo.

6.3.2 Objetivos Específicos.

- Responsabilizar a los encargados de cada área, el cumplimiento cabal de las acciones, encaminadas para mejorar los niveles administrativo del colegio
- Elevar los índices de eficiencia de los diferentes estamentos administrativos de la institución educativa y su compromiso con el trabajo.
- Garantizar de un servicio extraordinario a la población estudiantil

6.4 Población Objeto

La población o mercado objetivo, motivo de la presente investigación está enfocada en los siguientes segmentos 1250 estudiantes, 77 docentes, 12 administrativos y 2500 padres y madres de familia y comunidad en general.

6.5 Entorno específico del establecimiento

- **Geográfico:** El Colegio se encuentra en el barrio de San Juan, perteneciente a la parroquia de San Roque del Distrito Metropolitano de Quito.
- **Social.-** En el barrio existen mercados, tiendas populares y a su costado, el estadio de San Juan, en el que se desarrollan actividades deportivas programadas por la comunidad y en las cuales, muchas veces son copartícipes con grupos de bastoneras y banda de guerra de la institución educativa.
- **Académico.-** Personal altamente capacitado profesionalmente y constante actualización de conocimientos, a través de cursos de capacitación y

seminarios de especialización. Además cuenta con personal de apoyo en las áreas técnicas con el manejo de tecnología de punta.

- **Administrativo.-**El Colegio cuenta con una infraestructura propia, que le permite tener una organización administrativa básica para desarrollar la labor educativa. Cuenta con oficinas de Rectorado, Vicerrectorado, Secretaría, Colecturía, Inspección General, Inspección de Cursos y Orientación Vocacional, Laboratorios de Biología, Química, Física, Computación, Audiovisuales, Biblioteca y Gimnasio. Sala de Profesores, Música y Mecnografía, servicio Médico Dental, aunque en espacios pequeños pero con una buena atención. Canchas Deportivas y espacios verdes. Existen cincuenta aulas amplias con pupitres individuales y pizarrones de tiza líquida...
- **Económico.-** El alumnado pertenece al nivel social medio y bajo. Muchos de los hogares no cuentan con sus padres, son de hogares desorganizados por múltiples consecuencias, tales como la migración, por lo que las alumnas quedan al cuidado de familiares cercanos. Los padres son de profesiones diversas como chóferes, obreros, policías, amas de casa comerciantes...
- **Cultural:** Se proyecta a una acción tendiente al desarrollo de manualidades, artesanías música, danza y la participación constante en las diversas manifestaciones de orden académico, cultural y deportivo.

6.5.1 Filosofía institucional

➤ Visión

El Colegio Diez de Agosto, será una institución educativa líder y comprometida con el progreso y adelanto del país, formando bachilleres con alto nivel académico, profesional y humanístico, capaces de enfrentar cualquier reto, sea en el campo universitario y laboral

➤ **Misión**

El Colegio Nacional Diez de Agosto, es un plantel fiscal, laico que forma bachilleres con valores, con una presentación científica, tecnológica y humanística, con capacidad para continuar con éxito los estudios superiores, o para desenvolverse con eficiencia en el mundo laboral.

6.6 Ideario Del Colegio Nacional "Diez de Agosto"

➤ **Política de calidad**

El Colegio "Diez de Agosto", es una institución líder en el campo educativo, comprometida con el progreso y adelanto de la juventud del país, en la formación de bachilleres con eficiente nivel académico profesional y, sobre todo, humanístico en valores, capaces de enfrentar cualquier reto tanto en el campo universitario como en el laboral.

Como tal, pone a servicio de la sociedad capitalina, una educación basada en el desarrollo en valores y acrecentamiento de las competencias académicas, culturales, artísticas y deportivas que generen un proceso de formación creativa, libre, laica y responsable.

Para lograr los derroteros señalados, cuenta con un personal calificado y sobre todo humano y solidario. Adicionalmente, con instalaciones, equipos y materiales adecuados acordes con el desarrollo integral de sus educandos.

➤ **Naturaleza**

El Colegio Nacional "Diez de Agosto" se desenvuelve en la República del Ecuador con sus características de país democrático, soberano, independiente, unitario intercultural, plurinacional y laico. No tiene fines de lucro, sujeto a las disposiciones de la Constitución y la Ley, y las Resoluciones emanadas del Ministerio de Educación.

Nació a la vida pública y al servicio de la juventud popular quiteña en el año de 1970 y en la actualidad contamos con 41 años de labor educativa.

➤ **Principios**

El Colegio Nacional "Diez de Agosto" surge a la vida pública el 22 de diciembre de 1970 con el Nombre "Delia Ibarra de Velasco", luego de un año y, tomando en cuenta la importancia para América del Sur y el Mundo Occidental del Primer Grito de la Independencia Americana, adoptó el nombre de "Diez de Agosto", justamente para inspirar en su alumnado un sentido crítico con los acontecimientos nacionales y su proyección para el futuro.

La búsqueda permanente de la auténtica y verdadera identidad nacional por parte de las estudiantes del Colegio, para su posterior servicio a la sociedad y comunidad, se la encuentra con la educación en valores de solidaridad y confraternidad. Una estudiante del Colegio Nacional "Diez de Agosto" está llamada a conocer los valores antedichos, a defenderlos y difundirlos con el conglomerado social.

En tal virtud, las autoridades, el personal docente y de servicio institucional, asume el reto de educar a nuestras estudiantes para que cumplan con los principios enunciados y se conviertan en un bastión de solidaridad y de difusión de nuestra identidad cultural y la importancia del "Diez de Agosto" de 1809, como fecha histórica trascendental en la Historia Latinoamericana, en cualquier instancia educativa y ocupacional que se encuentren.

6.7 Estilo educativo

Labor educativa, la realizan por mandato constitucional y de la Ley por ser una institución pública fiscal, tomando en cuenta esta realidad, impartimos valores y enseñanza a la juventud populosa del barrio de San Juan y sus alrededores, además del Centro y Sur de Quito, e incluso algunas parroquias alejadas de la capital.

Por tal motivo, se distingue por la sencillez y al mismo tiempo la profundidad en el proceso de adquirir gradualmente un concepto claro de valores humanos y conocimientos significativos. El estudio y la dedicación son fundamentales en esta búsqueda.

La institución presta un servicio direccionado a la educación integral, que no solo abarca la formación dentro de un ente social cargado de problemas, muchos de ellos estructurales, capaz que pueda sobresalir en él para beneficio personal y social.

Para ello realizan actos conducentes para conocer al alumnado, su realidad familiar, su entorno social, sus problemas y necesidades, con el objetivo de ofrecerles atención sin discriminación alguna y respetando sus derechos consagrados en la Constitución, el Código de la Niñez y Adolescencia y las demás leyes de la República.

Trabajan con el código de convivencia del colegio socializado entre todos los estamentos que conforman la comunidad educativa, como son autoridades, personal docente, administrativo, estudiantes, madres de familia y comunidad.

6.8 Fines educativos

En concordancia, con nuestra naturaleza, principios y estilo educativo, nuestra institución educativa tiene los siguientes fines:

Impartir una educación integral de calidad procurando el desarrollo pleno de facultades cognitivas procedimentales, actitudinales y volitivas de nuestras estudiantes.

Desarrollar en el alumnado capacidades tecnológicas de investigación y de trabajo profesional creativo, independiente o dentro de un conglomerado laboral de relación de dependencia.

Persuadir al estudiantado para que adquiriera una identidad autónoma, definida y propia, una visión global como mujer y una conciencia de misión dentro de la sociedad sobre la defensa y promoción de los derechos humanos y sus valores.

Mediar para que las estudiantes ofrezcan un testimonio real y práctico de sus proceso de conocimiento, crecimiento y desarrollo liberador a nivel del saber conocer, saber hacer, saber ser, saber convivir y saber emprender de manera verdadera , libre y autónoma.

6.9 Diagnóstico situacional

6.9.1 Fortalezas

- Maestros altamente capacitados, con títulos universitarios de acuerdo con la especialización.
- Material didáctico actualizado de acuerdo a la realidad nacional e internacional.
- Buen ambiente laboral en las áreas
- Colaboración continua de las autoridades para cumplir con los objetivos de cada área
- Cuenta con laboratorios de Química, Física y Ciencias Naturales.
- Centros de computación actualizados con equipos suficientes
- Biblioteca con textos actualizados
- Centro de audiovisuales equipados
- Gimnasio con implementación
- Servicio Médico-Dental
- Departamento de orientación y Sala de mecanografía
- Área física adecuada
- Área funcional para los profesores

6.9.2 Oportunidades

- Predisposición de apoyo por parte del Distrito Metropolitano de Quito y Consejo Provincial para pasantías de estudiantes de carreras técnicas
- Convenio con Ministerio de defensa para pasantías.
- Desarrollo empresarial para inserción de egresados.

6.9.3 Debilidades

- Bajo nivel social, cultural y económico del estudiante.
- Escasa predisposición a colaborar por parte de los padres de familia en la formación del estudiante.
- Escasa protección policial.
- Infraestructura compartida con otro establecimiento lo que ocasiona desequilibrio en los gastos.
- Conglomerado estudiantil con baja autoestima.
- Falta de hábitos de lectura y estudio.
- Alto porcentaje de ausentismo y atrasos de estudiantes.

6.9.4 Amenazas

- Desintegración familiar.
- Migración de padres de familia.
- Presencia de pandillas en las cercanías del colegio
- Locales que expenden bebidas alcohólicas y cigarrillos

6.10 Plan de mejora institucional 2013 - 2014

Datos informativos

Nombre de la institución	Colegio Nacional Diez de Agosto
Código	AMIE 01H01338
RECTOR	Dr. Jacinto Loza.
No. celular rector	0992946640
Correo institucional	colegiodiezdeagosto@hotmail.es
Provincia	Pichincha
Cantón	Quito
Parroquia	San Roque
Dirección	Carchi Oe8-59
Teléfonos	2672-433 / 270-532
Zona	9
Distrito	4
Circuito	3
Tipo de institución	Fiscal
Niveles educativos	Vespertina
Figuras profesionales	Contabilidad
Número de docentes	Mujeres 15 Hombres 20
TOTAL	77 docentes
Número de estudiantes	
Mujeres	530
Hombres	270
Total	800 estudiantes

6.11 Introducción

La elaboración del Plan de Mejoras del Colegio Nacional Diez de Agosto surge como respuesta a los procesos de autoevaluación diagnóstica; proceso que permite visualizar y priorizar problemas, para lo cual se propone acciones para implementar o mejorar sus procesos internos.

En la actualidad los procesos internos de la institución se encuentran guiados por cinco dimensiones:

- Planificación Estratégica
- Gestión Administrativa
- Pedagógico Curricular
- Convivencia Escolar
- Relación del Centro Educativo con la Comunidad

Con la finalidad de llevar técnicamente los procesos internos de autoevaluación y definir el plan de mejoras con toda la comunidad educativa de la institución, a inicios del año lectivo 2013-2014, se propone la conformación de equipos de trabajo, como responsable la Oficina de Planificación Estratégica Institucional (OPEI).

El modelo de gestión ha sido el horizonte meta del colegio Diez de Agosto viene trabajando desde el año lectivo 2008-2010; implementado por el Proyecto de Reforzamiento para la Educación Técnica (PRETEC), bajo estándares de gestión; que actualmente contempla el reglamento de la LOEI, Título II. Del sistema Nacional de Evaluación Educativa, Capítulo I. de los estándares e indicadores, en donde su Art. 14 indica que todos los procesos que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares:

- Estándares de Calidad Educativa
- Indicadores de Calidad Educativa
- Indicadores de Calidad de la Educación

En base a estos estándares e indicadores del Colegio Diez de Agosto, se propone procedimientos para efectuar un plan de mejoras que programe logros y muestre a través de evidencias, el trabajo ejecutado para alcanzar las políticas de calidad educativa y el buen vivir.

El objetivo general del Plan de Mejora Institucional es perfeccionar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, para ello tiene mucha incidencia el ámbito administrativo.

6.12 Procesos para elaborar el plan de mejoras

La Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación; emitió el documento de apoyo denominado PLAN DE MEJORA, documento público que se lo encuentra en web www.educación.gob.ec.

El Colegio Diez Agosto en base a mencionado documento, ha implementado sus procesos para la elaboración del plan de mejoras, que es parte del Proyecto Educativo Institucional; el plan de mejoras debe basarse en los resultados obtenidos de la autoevaluación institucional que permite identificar los problemas de la institución y de esta manera plantear respuestas de cambio.

Los componentes que tiene el plan de mejoras son:

- Los problemas priorizados
- Las metas
- Las acciones concretas / Recursos
- Responsables
- El seguimiento permanente
- Los resultados

Para que el Plan de Mejoras se cumpla, los responsables son todos los que pertenecen a la comunidad educativa del Colegio Diez de Agosto organizados en equipos de trabajo y talento humano con actitud de implementar y cambiar procesos que permitan alcanzar los estándares de calidad educativa; de esta manera al momento de ser evaluados por parte de los estamentos gubernamentales, sea acreditante ente la comunidad educativa y la sociedad.

6.13. Matriz 1: plan de mejoras

Ámbito: planificación estratégica

PROBLEMA PRIORIZADO (¿Qué queremos cambiar?)	META (¿Cuál es el propósito?)	ACCIONES Y RECURSOS (¿Cómo lo vamos a realizar?)	RESPONSABLE (Quién toma la iniciativa)	FECHA INICIO	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PERMANENTE (Avanzamos lo deseado, se realiza reajustes)	RESULTADO (Qué cambio se constata, evidencias)	FECHA DE TÉRMINO
Estilo de gestión Elaboración cronograma actividades para la socialización y aplicación del PEI	A inicios de año contar con un cronograma de actividades que esté acorde con las actividades de la institución y los tiempos establecidos por parte del Ministerio de Educación	a) Se elimine el equipo PE y se de la función a la OPEI, que en este caso sería el organismo gestor y que promueva el PEI, por las características que tiene el documento. b) Se realice una reunión para determinar las fechas de elaboración del PEI acorde a los cronogramas de actividades emitidos por el Ministerio de	Coordinador OPEI Autoridades Rector, Vicerrector y delegados de la OPEI Autoridades a través de diferentes procesos de comunicación	25-08-2013	Verificación de actas y documentos en reuniones de la OPE	El PEI elaborado en los tiempos establecidos por el ME. Evitar cruce de actividades en la construcción del PEI	15-12-2013

		Educación y la fecha de entrega del PEI c)Publicar en el cronograma de actividades quimestrales, las fechas que se dedicaran a la construcción del PEI, en especial los procesos de autoevaluación y plan de mejoras					
Procedimientos establecidos de autoevaluación institucional	Se nomine un equipo de autoevaluación institucional y que tenga sus procedimientos definidos para elaborar la autoevaluación hasta febrero del 2015	a) Se delegue al equipo de evaluación institucional; se recomienda que para el efecto estén autoridades, representantes de equipos, gobierno escolar, representantes de las áreas, así como también cuando	Coordinador de OPEI en conjunto con autoridades Equipo de evaluación Plenaria por parte del Rector y equipo de evaluación Verificación de actividades en la OPEI Plenarias de	25-08-2014	Constitución del Equipo Verificación de actividades en la OPEI Plenarias de resultados de autoevaluación	Ratificar el equipo de evaluación institucional para aplicar procedimientos de monitoreo y evaluación interna con horas en el respectivo distributivo para ejecutar el trabajo Manual de Procesos de autoevaluación que se aplicaran durante el	15-12-2014

		se requiera los representantes estudiantiles y padres de familia	resultados de autoevaluación institucional para aplicar procedimientos de monitoreo y evaluación interna con horas en el respectivo distributivo para ejecutar el trabajo Manual de Procesos de autoevaluación que se aplicaran durante el presente año lectivo			presente año lectivo Procedimientos	
Procedimientos para la elaboración del plan de mejora Realizar un plan de mejora,	Realizar un plan de mejora, elaborado y socializado en el mes de abril del 2015	a) Ejecutar la plenaria para el conocimiento de la autoevaluación b) Convocar a plenaria para la elaboración del plan de mejora	Rector y equipo de evaluación Equipo OPEI, Rector	2-03-2014	Plenarias de socialización de procedimientos de autoevaluación y plan de mejoras	Actas de reuniones Plan de mejoras actualizado	15-12-2014

6.14 Conclusiones y recomendaciones:

6.14.1 Conclusiones

- En el análisis de los resultados efectuados en el plan de mejora se ha determinado que la asistencia a las reuniones de los equipos de trabajo fue irregular impidiendo la aplicación de los estándares de gestión administrativa de calidad en la institución.
- La institución debería socializar estrategias de gestión administrativa en pro del bienestar y desarrollo de la comunidad educativa.
- Establecer políticas institucionales, estipuladas en el código de convivencia que permitan elevar la gestión administrativa..
- En gestión administrativa los resultados determinan que el cambio de autoridad ha permitido orientar el proceso de actividades a realizarse por la institución como es el PEI, el autodiagnóstico y el plan de mejora.

6.14.2 Recomendaciones:

- Aplicar en la institución una administración bajo procesos para mejorar el nivel de calidad.
- Involucrar a toda la comunidad educativa en participar en planes, proyectos y programas que permitan alcanzar los estándares de calidad.
- Reestructurar el organigrama institucional para poder conducir el trabajo de los equipos.
- Aplicar el auto diagnóstico institucional dos veces en el año.
- Monitorear el trabajo de los equipos.
- Evaluar el desempeño de los equipos de trabajo una vez en el año.
- La institución debe aplicar estrategias de evaluación para proceso de Enseñanza-aprendizaje en pro del bienestar y desarrollo de la comunidad educativa.
- Establecer políticas institucionales, estipuladas en el código de convivencia que permitan elevar el rendimiento académico y el clima escolar.
- Desarrollar un programa para estudiantes con necesidades especiales.
- Aplicar el programa de acción tutorial

Hojas complementarias

Bibliografía

- 1.- ALVAREZ GAVILANES, Gustavo, El ser y el hacer de la educación abierta y a distancia, empresa Graficas Cía. Ltda., Quito Ecuador 2005
- 2.- ARBOLEDA German, *Proyectos*, AC Editores, segunda edición, 2000, Pág.57
- 3.- ARELLANO Rolando.- *Marketing Enfoque América Latina*.- McGraw Hill.- 1ra. Edición. - 2000. - Pág. 513 - 514.
- 4.- EIGLIER P, Langeard E.*Servucción. El Marketing De Servicios*, Madrid: McGraw-Hill, 1991
- 5.- FRED R David, *Administración estratégica*, Novena edición, pág. 368
- 6.- GARRIT Burgwal y Juan Cuellar, *Planificación estratégica y Óp.*, primera edición
- 7.-. HOFFMAN, Douglas. et al, *Principios de marketing y sus mejores prácticas*, Thomson, 3ra. ED, México, 2007, Pág. 329.
- 8.-KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary, (2003), *Fundamentos de Marketing*. Pearson Educación, 6ta ED, México. Pág. 306
- 9.- KOTLER Philip y ARMSTRONG Gary. - *Fundamentos de marketing*. - Pearson Educación.- 6ta. Edición.- 2003. - Pág. 301.
- 10.- REINOSO Cifuentes Víctor, *El proceso administrativo y su aplicación en las empresas*, Editorial Freire, 1983
- 11.- RICO Mercedes; *CRM*, McGraw, segunda edición, España, 2003, Pág. 5
- 12.- ROJAS Correro Yubeira, *Planificación estratégica*, Mérida 2006
- 13.- VASQUEZ Víctor Hugo, *Organización aplicada*, pág. 101
- 14.- VASQUEZ Víctor Hugo, *Organización aplicada*, Pág. 107
- 15.- VASQUEZ Víctor Hugo, *Organización Aplicada*. Pág. 109
- 16.- VILLA Mario, *Manual de planificación estratégica*, www.monografias.com

- 1.- Diccionario Encarta 2005, Microsoft
- 2.- Guía Metodológica de Planificación Institucional emitida por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo –SENPLADES, (2011)
- 3.- VILLA Mario, *Manual de planificación estratégica*, WWW. Monografías.com;
- 4.- Estándares de Calidad Educativa - Ministerio de Educación
educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download.../download.php?id..
- 5.- Estándares de calidad educativa 2013 - SlideShare
es.slideshare.net/.../estndares-de-calidad-educativa-2013
- 6.- Acuerdo 482-12. Estándares de Calidad Educativa de ...
profesornelsonvargas.blogspot.com/.../acuerdo-482-12-estandares-de-cal...
- 7.- Desarrollo de Instrumentos (EGC, 2010) - VVOB Ecuador
www.vvob.org.ec/sitio/sites/.../201010_desarrollo_de_instrumentos.pdf
- 8.- MARCO LEGAL EDUCATIVO - Ministerio de Educación
educacion.gob.ec/wp-content/.../Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- 9.- Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural
educaciondecalidad.ec/ley-educacion...menu/reglamento-loei-texto.html

ANEXOS

ANEXOS I

Encuesta dirigida a los funcionarios del área administrativa

1.- ¿La institución dispone de un organigrama estructural y funcional definidos?

RESPUESTA
SI
NO

2. ¿Se brinda capacitación permanente al personal para cada segmento?

RESPUESTA
SI
NO

3.- ¿Considera Ud. Existe una buena atención por parte del personal Administrativo hacia los estudiantes y público en general?

RESPUESTA
SI
NO

4. - ¿Existe un análisis de cargas de trabajo coincidente con las funciones asignadas?

RESPUESTA
SI
NO

5.- ¿Están definidos los procedimientos para llevar a cabo su trabajo?

RESPUESTA
SI
NO

6.- ¿Se encuentran debidamente documentados estos procedimientos?

RESPUESTA
SI
NO

7.- ¿Considera Usted que en Área de Colecturía se percibe un ambiente de compañerismo y buenas relaciones humanas?

RESPUESTA
SI
NO

8.- ¿Cree usted que los funcionarios de biblioteca atienden al estudiante en forma eficiente?

RESPUESTA
SI
NO

9.- ¿El desempeño del personal del Área Administrativa es evaluado en forma?

RESPUESTA
PERMANENTE
SUFICIENTE
INSUFICIENTE
NUNCA

ANEXO 11

Encuesta dirigida a los profesores del establecimiento

Con su aporte se podrá evaluar, la calidad de los servicios que presta el Colegio.

1.- ¿Conoce Ud. Si existe un plan estratégico institucional?

RESPUESTA
SI
NO

2.- ¿Considera Ud. importante incluir un programa de capacitación en el plan estratégico para lograr un eficiente funcionamiento del área administrativa?

RESPUESTA
SI
NO

3.- ¿Cuenta con recursos tecnológicos didácticos para dictar la cátedra?

RESPUESTA
SI
NO

4.- ¿Considera que la Institución Educativa implanta los nuevos currículos basados en competencias laborales como organizadores de los procesos de enseñanza aprendizaje?

RESPUESTA
SI
NO

5.- ¿Se desarrollan y aplican en la Institución una metodología unificada de evaluación de aprendizajes?

RESPUESTA
SI
NO

6.- ¿Se establecen planes de investigación educativa orientada a la mejora permanente de los procesos técnicos y didácticos de la organización?

RESPUESTA
SI
NO

7.- ¿Considera Ud. que la Institución fomenta la formación de equipos de trabajo para la definición y desarrollo de programas anuales?

RESPUESTA
SI
NO

8.- ¿Considera usted que se debería cambiar de modelo de Gestión Administrativa?

RESPUESTA
SI
NO

9.- ¿Se percibe la generación de una cultura de evaluación y seguimiento de resultados en el equipo docente y directivo?

RESPUESTA
SI
NO

10.- ¿Se aplican las metodologías e instrumentos de registro de información y emisión de informes adecuados para la toma de decisiones con criterios de oportunidad y eficiencia?

RESPUESTA
SI
NO

ANEXO III

Encuesta dirigida a los estudiantes

1. **¿Considera que la institución brinda las garantías educativas necesarias para su formación profesional?**

RESPUESTA
SI
NO

2. **¿Se siente conforme con el nivel de aprendizaje que recibe?**

RESPUESTA
SI
NO

- 3.- **¿Considera Ud. Que la oferta educativa que se brinda a los estudiantes es?**

Figura N. 4.22 SATISFACCION DE LA OFERTA EDUCATIVA

RESPUESTA
MUY BUENA
BUENA
REGULAR
MALA

4. - **¿Cree Ud. estar preparado teórica y prácticamente para con el bachillerato para defenderse en el futuro?**

RESPUESTA
SI
NO

5. - **¿Existe un ambiente de estudios agradable dentro de la Institución?**

RESPUESTA
SI
NO

6.- ¿Están definidas las reglas de disciplina y son socializadas permanentemente?

RESPUESTA
SI
NO

7.- ¿Se encuentran debidamente documentados estos procedimientos?

RESPUESTA
SI
NO

8.- ¿Cómo considera Usted a la infraestructura del colegio?

RESPUESTA
Adecuada
Limitada

9.- ¿Considera usted que existe la coordinación suficiente con los profesores para la solución de problemas educativos?

RESPUESTA
SI
NO

10.- ¿Se ha notado una adecuada inserción laboral de los alumnos egresados en la comunidad?

RESPUESTA
SI
NO

ANEXO IV

Encuesta dirigida a los padres de familia

1.- ¿Está conforme con el nivel de educación que recibe su representado en la Institución?

RESPUESTA
SI
NO

2.- ¿Participa activamente en las diferentes actividades a las que es convocado?

RESPUESTA
SI
NO

3.- ¿Considera que existe la vinculación con la comunidad por parte del establecimiento?

RESPUESTA
SI
NO

4.- ¿El entorno reconoce la función social y de mejora técnica del Colegio?

RESPUESTA
SI
NO

5.- Señale ¿Se percibe la colaboración entre el centro educativo y las empresas del entorno?

RESPUESTA
SI
NO

6.- ¿Se refuerza la especialización profesional del equipo docente?

RESPUESTA
SI
NO

7.- ¿En presencia de conflictos se nota el interés de solución inmediatamente?

RESPUESTA
SI
NO

8.- ¿En su entorno, las empresas valoran la formación del Centro, conocen a alumnos y profesores y pueden recurrir a ellos, ya sea para consultoría, capacitación de trabajadores o fuente de nuevos recursos humanos para las empresas?

RESPUESTA
SI
NO

9.- ¿Considera que el centro se aproxima a la comunidad educativa (familias), y se preocupa por conocer su historia, sus dificultades, sus logros.

RESPUESTA
SI
NO

10.- ¿Matricularía a sus otros miembros de la familia en el establecimiento?

RESPUESTA
SI
NO

ANEXO V

AUTORIDADES DEL ESTABLECIMIENTO

APELLIDOS	NOMBRES	TITULOS	FUNCION
LOZA ORTEGA	JACINTO HERNAN	DR. CC.EE. MSC. ADM.EDUCATIVA	RECTOR
SANTILLAN PERALVO	AMELIA SUSANA	DRA. SICOLOGIA EDUCATIVA	VICERRECTORA ENCARGADA
HERNANDEZ CHAVEZ	LUIS HUMBERTO	LCD. CC.EE	INSPEC.GRL.
SALAZAR RAMOS	MERCEDES	LCD.CC.EE.	SUBINSPEC.GRL

ANEXOS VI

Entrevista dirigida al rector del colegio

- 1.- ¿Considera que la misión y visión de la organización constituyen una fuente de sentido para la cultura organizacional?
- 2.-¿Existe una cultura organizacional congruente con la estructura, funciones o procesos definidos?
- 3.- ¿La cultura de logros se basa en valores tales como competitividad, perfeccionismo o iniciativas?
- 4.- ¿La Institución apoya en los proyectos de Investigación y desarrollo vinculados a las especialidades técnicas?
- 5.- ¿Se elaboran los Programas Operativos Anuales vinculados al mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos?
- 6.-¿La dirección establece los lineamientos para encausar a la organización al cumplimiento de los objetivos o atribución fundamental?
- 7.-¿Existe correspondencia entre la estructura orgánica y los canales de comunicación?
- 8.- ¿Considera que la organización cuenta con un sistema de gestión de calidad eficiente?
- 9.- ¿Se apoya la generación de planes de oferta formativa quinquenales de acuerdo a las necesidades sociales y formativas del entorno?

ANEXO VII
FOTOS DEL ESTABLECIMIENTO.





01/12/2012 18:48



01/12/2012 19:08



