

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país día a día se incrementan instituciones educativas que en gran parte no son un verdadero aporte para el desarrollo intelectual de los estudiantes, ni es un aporte al desarrollo socio económico de nuestra patria; debido a que no existe una adecuada planificación y medición de la calidad educativa responsable para coordinar, integrar, formular, monitorear y evaluar el quehacer educativo con sus objetivos y estrategias para promover estudios prospectivos de la educación en el contexto del permanente cambio social, científico - tecnológico que se da en el Ecuador y en el resto del mundo.

En la provincia del Tungurahua el proceso de planificación estratégica debe ser la base fundamental para que la eficacia y eficiencia de la educación sea un verdadero beneficio para la comunidad, más no en un sentido de rédito económico para los dueños de establecimientos.

Desde el año lectivo 2001 - 2002 a pesar de su gran infraestructura en aulas, canchas deportivas, lugares de recreación estudiantil, tecnología utilizada, Personal Docente la mayoría con títulos de cuarto nivel y la deserción de estudiantes; por ende la rentabilidad en el Liceo Policial a disminuido de forma acelerada, se cree que se debe principalmente a la mala administración ya que existe toma de dediciones apresuradas y erróneas por parte de las Autoridades, falta de pedagogía en los maestros, los estudiantes no se identifican con la filosofía institucional, los precios de las pensiones que según el Padre de Familia no justifica el costo en relación al tipo de educación que se está impartiendo, el proceso de certificación de las Normas ISO 9001-2000 ha sufrido un retraso por la falta de concienciación e identificación de todos quienes hacen la Unidad Educativa; es por esta razón que hemos creído conveniente la realización del Plan Estratégico para que todos los procesos que se realizan estén enfocados a mejorar la calidad de educación, aprovechando adecuadamente los recursos humanos y de infraestructura con que cuenta el plantel.

Existe un gran número de estudiantes en la provincia del Tungurahua, por lo que el Liceo Policial orienta bachilleratos que forman alumnos con capacidad de discernir conocimientos, habilidades y destrezas para la producción social y científica, contando con una infraestructura adecuada acorde a las necesidades requeridas.

La implantación de un Plan Estratégico, permitirá diseñar mejoras en los programas de estudio y tomar las acciones más adecuadas y pertinentes para articular los contenidos en función de lo que el estudiante necesita conocer, saber y dominar en términos de conocimientos, destrezas y habilidades.

Esto obliga al Colegio crear una alternativa educacional, que beneficie tanto al estudiante de la primaria, secundaria y que los bachilleres puedan desenvolverse en las entidades que demanden sus servicios; permitiéndoles también continuar sus estudios superiores en instituciones tanto nacionales como internacionales.

Para acompañar y cumplir con este gran desafío proponemos una nueva herramienta técnica, la “Planificación Estratégica”; como un recurso conceptual metodológico que permita a las Autoridades definir sus principales objetivos de mediano y largo plazo para diseñar las mejores estrategias pedagógicas generales posibles para impartir una educación de calidad y axiológica. Esta planificación se desarrollará con conocimientos sólidos para que la oferta educativa que ofrece la institución pueda posicionarse o tener un segmento de mercado acorde a los intereses sociales, educativos de nuestra sociedad donde los estudiantes adquieran un aprendizaje significativo.

1.1. Objetivos

1.1.1. General

Crear un Plan estratégico para la Unidad Educativa Particular Liceo Policial “Mayor Galo Miño J.” de la ciudad de Ambato, período 2008-2012.

1.1.2. Específicos

- Elaborar el Plan Institucional.
- Realizar una evaluación del proceso de Planificación Estratégica para su aplicación.
- Desarrollar la Planificación Estratégica para optimizar los recursos físicos y humanos de la Institución para mejorar el proceso enseñanza - aprendizaje.
- Determinar proyectos y actividades, para brindar una educación adecuada acorde a las necesidades de nuestra sociedad.
- Ofertar una propuesta educativa de calidad aprovechando su infraestructura, que satisfaga las necesidades y requerimientos de nuestra sociedad.

1.2. Hipótesis

La falta de una adecuada Planificación Estratégica ocasiona un rendimiento académico inadecuado en los estudiantes del Liceo Policial “Myr. Galo Miño”.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. La Institución

ESCOBAR (1998). El 16 de Mayo de 1997 Según el Acuerdo Ministerial No. 0356 se crea la Institución Educativa como Academia Educativa “CHILE” autorizando el funcionamiento de los 10 años de educación básica bajo la dirección del Señor Mayor Washington Escobar E. La entidad se encuentra ubicada en la ciudad de Ambato parroquia de Izamba, entre las calles 12 de Noviembre y Eneldos.

Desde su creación se fijaron metas, propósitos y objetivos con una seria aspiración de que su servicio sea realmente eficiente, edificante que asegure a la sociedad una vida adecuada, pacífica, respetuosa y que cubra no solo las expectativas sino las necesidades reales de la comunidad.

El 14 de julio de 1997 deciden cambiar el nombre de la Academia Educativa “CHILE” por Academia Educativa “Myr. Galo Miño J.” en honor a un destacado Oficial de la Policía Nacional del Ecuador, por sus actos de valentía y heroísmo defendiendo el Orden Constituido de nuestra patria.

ESCOBAR (1998). La academia comienza con los nueve años de educación básica y trata de cumplir la programación pedagógica exigida por los organismos de control y además impartir otras asignaturas, entre ellas: inglés, francés, alemán, natación, fútbol, ciclismo, basket, tenis, informática; actividades que ayudaran a una verdadera formación holística de los educandos.

La actividad se inició con 175 alumnos, esta cifra ha ido incrementándose paulatinamente con el transcurso del tiempo llegando a 505 alumnos en el 2005, observando que demuestra un crecimiento sostenido que compromete el esfuerzo de los administradores para seguir sirviendo a la comunidad educativa y con ello contribuir al desarrollo de la sociedad.

Transcurridos los dos primeros años de vida, con mucha visión y pensando en el beneficio de los educandos los directivos realizan gestiones para crear el bachillerato en Ciencias y Polivalente en Informática y Administración, como respuesta a las aspiraciones y petición de los estudiantes y padres de familia.

En 1999 según Acuerdo Ministerial No. 037-CPDP-DPET-AJ-99 la Academia cambia el nombre de la entidad por Liceo Policial Bilingüe “Myr. Galo Miño J.”. Simultáneamente la señora Directora Provincial de Educación de Tungurahua mediante oficio No. 174-DC-B-DPET de 27 de marzo de 2000 remite la documentación del Liceo Policial MAYOR GALO MIÑO, solicita autorización de funcionamiento del primer curso de ciclo diversificado, bachillerato en ciencias y técnico polivalente en administración y a partir del año lectivo 1999-2000, en jornada matutina.

El Ministerio de Educación autoriza el funcionamiento de primero y segundo cursos de ciclo diversificado, bachillerato en ciencias, a partir del año lectivo 2000-2001, en jornada matutina. Así mismo dispone que la Dirección Provincial de Educación de Tungurahua a través de sus organismos especializados controle, supervise y evalúe las actividades educativas de la institución. La permanente preocupación por la capacitación del personal docente determinó que en Quito, el 13 de agosto de 1998, se firmara un convenio con el Grupo Santillán, comprometiéndose el asesoramiento a Personal Docente en el manejo de los libros de Inglés y la entrega del material de apoyo.

Como una muestra de extensión a la sociedad y apoyo a su desarrollo, el Liceo Policial Mayor Galo Miño firmó con fecha 26 de febrero de 1999 con la Comunidad Salasaca, un convenio de capacitación en inglés e informática.

En noviembre del 2003 se firmó el convenio con Chems Consultores para la capacitación al personal Docente para el curso de mejoramiento continuo, previo la obtención de la Certificación de las Normas ISO 9001-2000, constituyéndose en la primera institución educativa de la provincia en realizar este proceso.

En el año 2004 se firmó el convenio con Wall Street Institute, entidad privada para la enseñanza y capacitación del idioma Inglés a los estudiantes del colegio para que al final de los seis años de estudios puedan obtener el certificado de suficiencia en el idioma inglés.

En el año 2005 se firma convenio con la Universidad Católica sede Ambato, para que los bachilleres de la institución reciban capacitación sobre contenidos que se dictan en el primer semestre de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Siendo que el deporte desarrolla la mente y cuerpo, en el 2007 se firma convenio con el Club de la Liga Deportiva Universitaria de Quito para que el Liceo Policial tenga la Escuela de Fútbol, semillero de deportistas de tan importante club deportivo de prestigio nacional e internacional.

2.2. Objetivos Generales del Liceo Policial “Myr. Galo Miño J.”

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). La institución con su nuevo planteamiento dentro de la estructura física y curricular se orienta a captar el mercado, a través de una propuesta educativa de calidad; donde incorporará tecnología de punta como tal exige el mundo globalizado y que satisfaga plenamente necesidades de la sociedad, de la región y el país.

2.2.1. General

- Alcanzar una formación holística e integral con aprendizaje de diversos lenguajes apoyados en la filosofía castrense.

2.2.2. Específicos

- Priorizar el desarrollo funcional del lenguaje para el pensamiento, la comunicación y el aprendizaje.
- Integrar ejes transversales con la educación en valores en el desarrollo de inteligencia, interculturalidad y educación ambiental.

- Crear mecanismos que faciliten la implementación de dependencia de apoyo y servicio a la comunidad educativa.
- Garantizar la necesaria coordinación entre docentes, PPFF, alumnos y directivos.
- Obtener la Certificación de Calidad ISO 9001-2000.

2.2.3. Objetivos de Marketing

- Captar la mayor cantidad de estudiantes en base a la imagen creada en el presente año lectivo, basado en el nuevo diseño de la institución, esto permitirá impulsar una mejor oferta y servicios frente a la competencia.
- Penetrar el mercado de un estatus social económico medio-alto.
- Explotar el servicio educativo en la zona a través de la promoción de una educación personalizada, donde cada curso tenga un mínimo de 15 estudiantes.
- Realizar una excelente campaña (participación de estudiantes y personal de la institución) de promoción, comunicación y contacto con el cliente que proporcione un incremento estudiantil.

2.2.4. Objetivos de Ventas

- Lograr mayor aceptación en el mercado, para que proporcione una mejor rentabilidad.
- Reclutar los mejores recursos humanos (Docentes y estudiantes) para lograr una venta de imagen del 100% de calidad institucional.
- Mantenerse al menos con el 35% de posicionamiento en el mercado sobre la competencia.

2.3. Políticas

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Para un mejor comprometimiento del docente y de todos quienes hacen la institución es importante tomar en cuenta:

- Trabajar con eficiencia, eficacia y efectividad.
- La Institución tendrá una filosofía castrense, cada 15 días, los sábados, los estudiantes acudirán al colegio para su respectiva preparación.
- Respetar los deberes y derechos establecidos para los diferentes sectores de la comunidad educativa.
- Capacitación permanente a la planta docente.
- No verticalidad de dirección.
- Ejercicio de liderazgo.
- El uso de las instalaciones de la institución puede ser utilizada por Padres de Familia sin costo alguno.

2.4. Aspectos Administrativos

Una buena administración es la base para cumplir en forma eficiente los objetivos propuestos por una empresa. Al revisar la estructura y funcionamiento del Liceo Policial Mayor Galo Miño se encuentra que la institución tiene una serie de inconvenientes en su administración.

En los últimos años ha decrecido la población estudiantil lo cual no permite que se dé cumplimiento con el objetivo para el cual fue implementado ya que en el número de estudiantes en el año lectivo 2005-2006 ha disminuido en un 18.01% con relación al año anterior.

Entre las deficiencias más relevantes tenemos:

- No existe una adecuada estructura orgánica.
- No existe una adecuada estructura funcional.
- Las funciones asignadas son específicas, pero no se las cumple.
- No existe un plan presupuestario adecuado.
- La inversión realizada es insuficiente para cumplir con todos los proyectos institucionales.
- La rentabilidad no justifica la inversión.
- Existe discrepancia entre Autoridades.

2.4.1. Organigrama Estructural

YELA y AGUIRRE (2000). El especialista administrativo utiliza varios instrumentos para estudiar la organización, entre ellos los organigramas como medio para reflejar la estructura de la empresa; donde se muestra la línea de Autoridad y las unidades administrativas que integran la organización y que reflejan la realidad de cómo está estructurado la empresa y su nivel jerárquico. Esto permitirá observar gráficamente al Liceo Policial Particular Bilingüe “Myr Galo Miño Jarrín”.

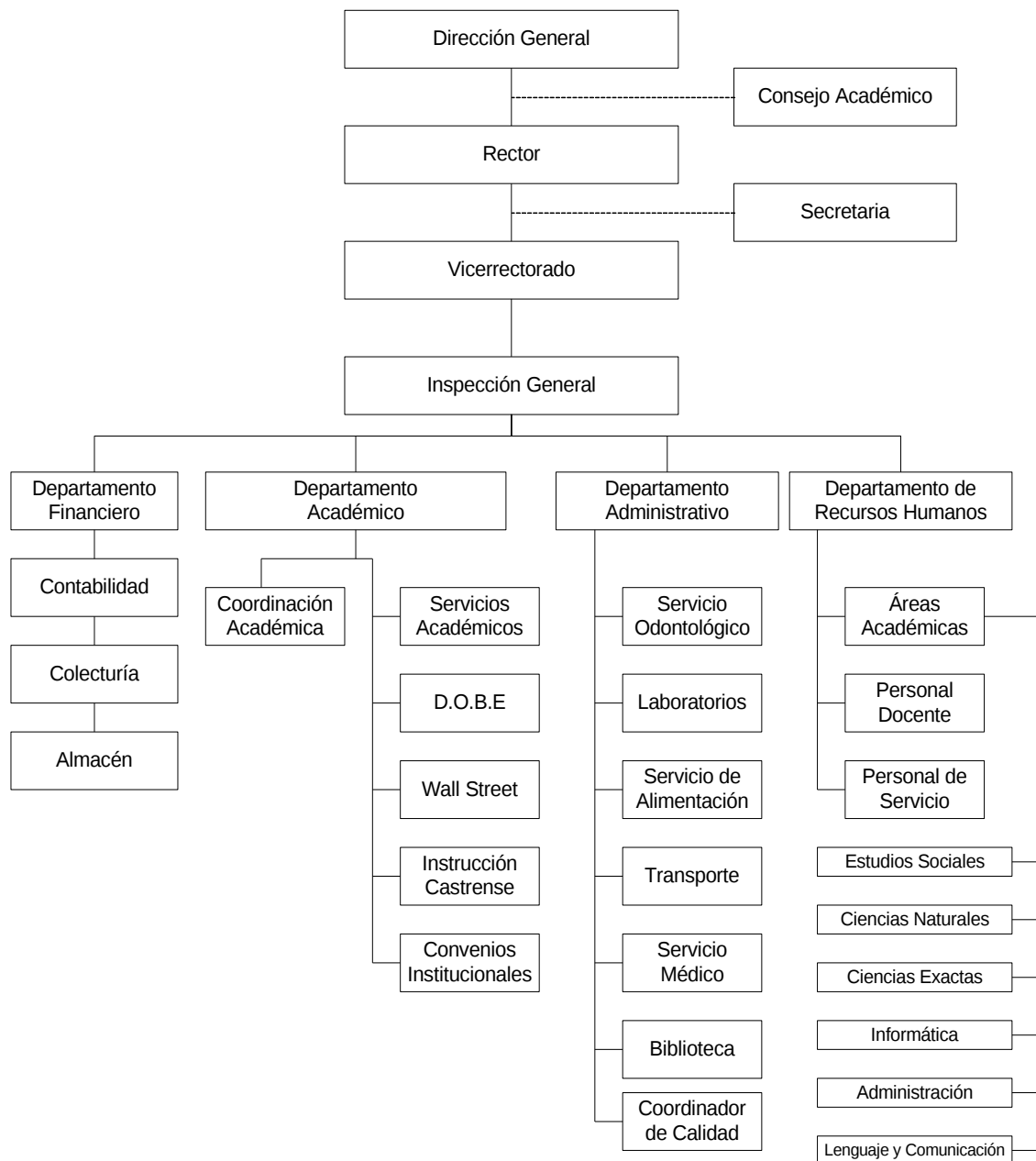


Figura 1: Organigrama Estructural del Liceo Policial “Myr. Galo Miño”

Fuente: Plan Estratégico Institucional del Liceo .Policial “Myr. Galo Miño”, 2005

2.4.2. Niveles Administrativos

YELA Y AGUIRRE (2000). Las empresas públicas y privadas constituyen sistemas integrados formados por niveles administrativos, que cumplen las funciones y responsabilidades a ellos asignados por la ley, por necesidad o por costumbre a efectos de lograr metas y objetivos

2.4.2.1. Nivel Directivo

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Es el más alto organismo dentro de la organización y se encarga de emitir políticas generales para el buen funcionamiento de la organización y asegurar que cumpla con la misión y visión de una manera efectiva, que satisfaga las necesidades de aquellos que las controlan. Este nivel es conformado por:

- Director General.

2.4.2.2. Nivel Asesor

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Le corresponde analizar, verificar, establecer conclusiones y entregar recomendaciones sobre aquellos aspectos financieros, administrativos y operativos que le han sido asignados y solicitados por el Nivel Directivo. Está representado por:

- Consejo Académico Asesor

2.4.2.3. Nivel Ejecutivo

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Es el que se encarga de implementar los procedimientos para poner en marcha la planificación del Nivel Directivo. Está conformado por:

- Vicerrector
- Vicerrector de Calidad

2.4.2.4. Nivel Auxiliar

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Es el órgano de apoyo administrativo y financiero que contribuye para el cumplimiento de los objetivos programados.

Este nivel esta conformado por:

- Secretaría
- Servicios alimenticios
- Biblioteca
- Bar
- Piscina
- Transporte
- Servicio Médico
- Seguridad
- Guarda Almacén

2.4.2.5. Nivel Operativo

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Se convierte en el corazón de la institución, abarca a todos aquellos miembros que realizan el trabajo básico y que están relacionados directamente con la producción o la prestación de servicios; son los actores directos del proceso educativo y los resultados que se obtengan son fruto de la funcionalidad del núcleo. Está conformado por:

- Jefe Financiero
- Inspección General
- Instrucción Castrense
- Profesores
- Comisiones
 - Asuntos Culturales y Sociales
 - Higiene y Salubridad
 - Disciplina

- Gestión
 - Deportes
- Áreas
 - Ciencias Exactas
 - Ciencias Naturales
 - Lenguaje y Comunicación
 - Administración
 - Ciencias Sociales
 - Informática

2.4.3. Funcionalidad

ESCOBAR (1998). El funcionamiento del LIGAMI, se basará en la interrelación de todo el personal conjuntamente con el alumnado, en el futuro, la capacidad y experiencia de sus miembros hará que el LIGAMI vaya corrigiendo el funcionamiento y su operatividad en el sistema educativo de la juventud estudiantil.

2.4.3.1. Estructura Funcional

YELA Y AGUIRRE (2000). Se utiliza para definir claramente las actividades que deben desarrollar los integrantes de las diferentes áreas de la empresa, de acuerdo a los niveles establecidos.

2.4.3.1.1. Consejo Directivo

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Son deberes y atribuciones del Consejo Directivo:

- Elaborar un plan institucional de establecimiento, en el período de matrículas.

- Elaborar el reglamento interno del establecimiento o sus reformas y remitirlos a la Dirección Provincial correspondiente para su aprobación.
- Elaborar las ternas para llenar las vacantes de profesores que se produjeran y remitirlas al Ministerio para la decisión correspondiente.
- Conformar las comisiones permanentes establecidas en el Reglamento Interno del establecimiento.
- Autorizar la contratación de servicios personal, de conformidad con las leyes pertinentes y siempre que existan los recursos económicos necesarios,
- Estudiar y resolver problemas de carácter disciplinario y profesional del personal docente y disponer el trámite correspondiente, para los casos en que la solución deba darse por otros niveles.
- Crear estímulos e imponer sanciones a los estudiantes, de conformidad con las normas de este reglamento interno.
- Responsabilizarse solidariamente con el rector por la administración financiera y presupuestaria del establecimiento.

2.4.3.1.2. Director General

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Son deberes y atribuciones del Director General:

- Cumplir y hacer cumplir las normas legales, disposiciones, políticas y lineamientos orientadas al fortalecimiento
- Proponer, conciliar y ejecutar estrategias de desarrollo curricular.
- Permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de la jornada de trabajo.
- Promover y participar en acciones de mejoramiento de la educación, actualización y desarrollo profesional del personal docente y administrativo.
- Presentar al Director Provincial de Educación el plan institucional, el informe anual de labores y el cuadro de distribución de trabajo.

- Responsabilizarse, solidariamente con el colector, del manejo de los fondos del establecimiento.
- Firmar solicitud de Proyectos para enviarlos a la Dirección de Educación.
- Supervisa el Proceso de cancelación a proveedores y personal de la institución.
- Conceder licencia al personal del establecimiento, hasta por treinta días en el transcurso del año lectivo, por causas debidamente justificadas.
- Legalizar los documentos oficiales que son de su responsabilidad y suscribir, conjuntamente con la secretaria, los títulos que confiere el establecimiento.
- Admitir nuevos alumnos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias correspondientes.
- Declarar aptos para presentarse a los exámenes de grado, a los alumnos que hubieren cumplido con los requisitos correspondientes.
- Autorizar las matriculas extraordinarias y recepción de exámenes, de conformidad con este reglamento.
- Celebrar contratos, previa autorización del consejo directivo, de acuerdo con las disposiciones presupuestarias del establecimiento y con las disposiciones legales.
- Aprobar la distribución de trabajo y el horario elaborado por una comisión especial, designada por el Consejo Directivo.
- Definir, aprobar y autorizar las necesidades de compras
- Organizar actividades culturales, sociales, deportivas con la participación de la persona y alumnado del establecimiento.

2.4.3.1.3. Vicerrector

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Son deberes y atribuciones del Vicerrector:

- Asumir el rectorado en ausencia del titular.
- Responsabilizarse de la planificación, evaluación y desarrollo académico y pedagógico del establecimiento, en coordinación con el rector.
- Presidir la Junta de directores de área.

- Permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de las actividades de la jornada estudiantil.
- Asesorar al rector en asuntos técnicos y administrativos.
- Informar periódicamente al rector y al consejo directivo del cumplimiento de sus funciones.
- Coordinar y supervisar el trabajo de las comisiones especiales designadas por el rector o el consejo directivo.
- Cumplir y hacer cumplir las normas legales reglamentarias y disposiciones impartidas por el rector y organismos competentes.
- Ejecutar otras acciones delegadas por el rector o señaladas en el reglamento interno del plantel.

2.4.3.1.4. Coordinador de Calidad

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Son deberes y atribuciones del Coordinador de Calidad:

- Desarrollar la documentación requerida en los procesos.
- Aplicarla, mejorarla continuamente conforme mejore los procesos.
- Retroalimentar la información útil para mejorar la satisfacción del cliente.
- Elaborar el manual de calidad

2.4.3.1.5. Inspección General

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Son deberes y atribuciones de la Inspección General:

- Participar en la ejecución del Plan Institucional.
- Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y más disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento.
- Mantener el orden y la disciplina de los alumnos.
- Organiza y controlar la labor de los inspectores de curso.
- Laborar durante toda la jornada estudiantil.

- Controlar la asistencia de todo el personal docente, administrativo y de servicio e informar diariamente a la rectora de las novedades que se presentan
- Comunicar las disposiciones impartidas por las autoridades superiores, al personal docente, alumnados y padres de familia.
- Llevar los registros de asistencia de los profesores, personal administrativo y de servicio, así como organizar y controlar los de asistencia y disciplina del alumnado.
- Orientar al personal de inspecciones en el manejo de libros, formularios y más documentos concernientes a la actividad escolar.
- Conceder permiso a los alumnos por causas debidamente justificadas, hasta por cinco días consecutivos.
- Justificar la inasistencia de las alumnas cuando esta exceda de dos días consecutivos.

2.4.3.1.6. Secretaria

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Son deberes y atribuciones de la Secretaria:

- Llevar los libros, registros y formularios oficiales y responsabilizarse de su conservación, integridad, inviolabilidad y reserva.
- Organizar centralizar y mantener actualizada la estadística y el archivo del establecimiento.
- Tramitar la correspondencia oficial y llevar un registro de ingresos y egresos del establecimiento.
- Conferir previo decreto del rector, copias y certificaciones.
- Certificar documentos solicitados por el personal docente, administrativo y alumnado.
- Actuar como secretario del Consejo Directivo.
- Realizar las convocatorias escritas, de acuerdo con las indicaciones del rector.

- Recopilar y conservar debidamente organizados, los instrumentos legales que regulan la educación, tales como leyes, reglamentos, resoluciones, acuerdos, planes de estudios.

2.4.3.1.7. Profesores

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Son deberes y atribuciones de los Profesores:

- Conocer el plan de acción institucional preparado por el consejo directivo y sugerir las modificaciones que creyeren convenientes;
- Conocer el informe anual de labores presentado por el rector y formular las recomendaciones que estimare convenientes;
- Proponer reformas al reglamento interno;
- Estudiar y resolver los asuntos que fueren sometidos a su consideración

2.4.3.1.8. Dirección Orientación y Bienestar Estudiantil (D.O.B.E)

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). Corresponde al Consejo de orientación y bienestar estudiantil:

- Formular las políticas que guíen las labores de orientación y bienestar estudiantil del establecimiento;
- Aprobar el plan anual elaborado por el departamento de orientación y bienestar social;
- Poner en práctica acciones que comprometan la participación del personal directivo, docente y administrativo, así como de estudiantes y padres de familia, en los programas de orientación y bienestar estudiantil.
- Analizar los informes anuales y ocasionales presentados por el servicio de orientación y bienestar estudiantil y formular las recomendaciones pertinentes;

- Evaluar los programas de orientación y bienestar estudiantil desarrollados en el establecimiento.

Resumiendo lo anterior, graficamos el organigrama funcional de la institución, en la figura 2.

Organigrama Funcional

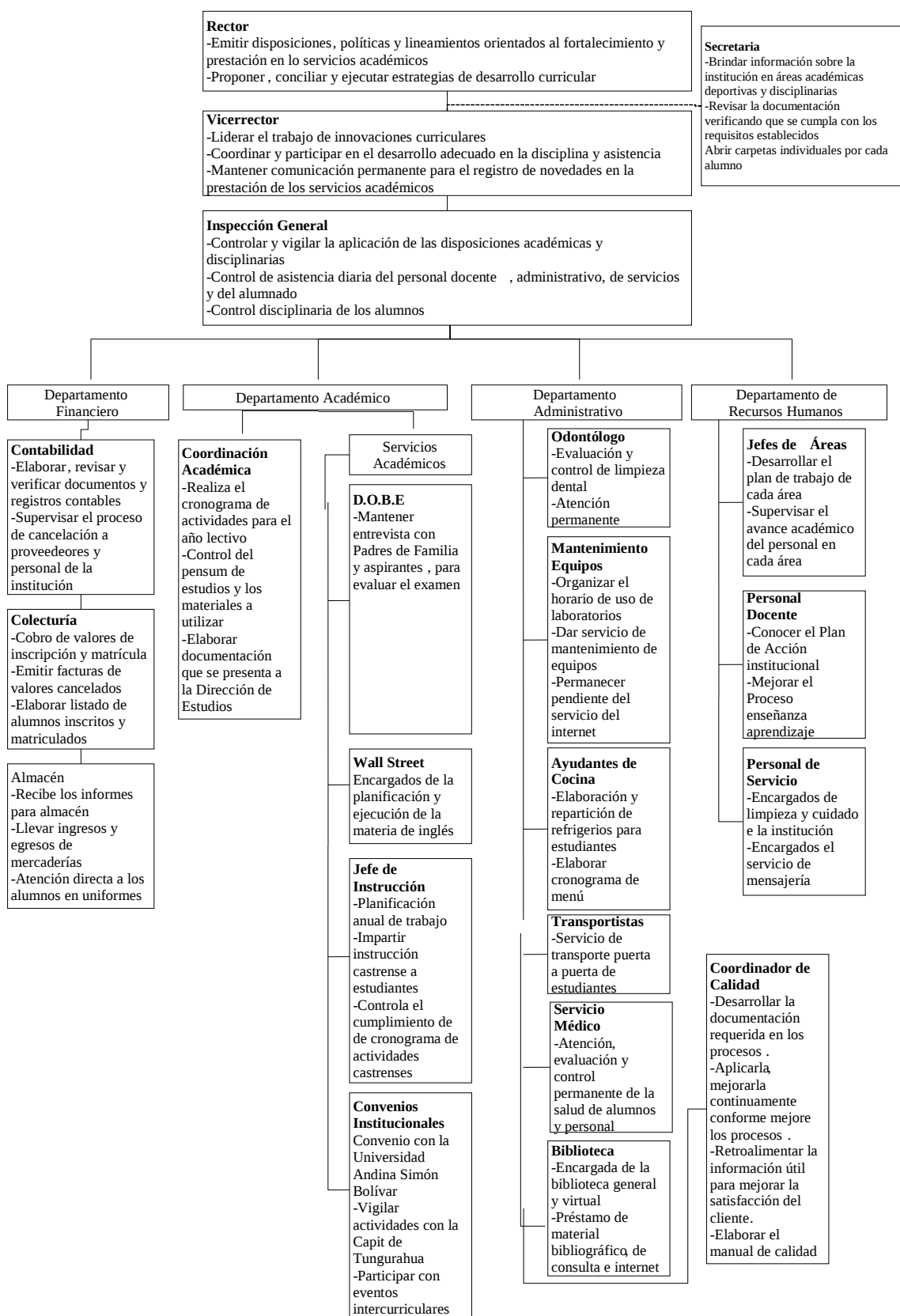


Figura 2: Organigrama Funcional del Liceo Policial "Myr. Galo Miño"

Fuente: Plan Estratégico Institucional del Liceo Policial "Myr. Galo Miño", 2005

2.5. Aspectos Económicos

VALLEJO (2005). Los aspectos financieros y económicos se debe poner en práctica para llevar un registro de ingresos y gastos de la empresa, esto determinará si la estrategia financiera funciona o que partes de ésta funciona correcta o defectuosamente; para ello la organización debe tener:

- Más de una fuente de ingresos
- Poseer más de una forma de generar ingresos
- Disponer de una planificación estratégica financiera y económica
- Disfrutar de unos sistemas financieros adecuados
- Contar con una buena imagen pública
- Tener autonomía financiera

Para que la propuesta del LIGAMI se cumpla y este acorde con las necesidades de la sociedad y de acuerdo a su oferta educativa, la institución cree conveniente que se el costo mensual sea de \$ 110, de igual manera se propone reorganizar la infraestructura, así como también iniciar con un nuevo plan publicitario, ya que los ingresos que percibe el Liceo no alcanza para cubrir los gastos que tiene la misma.

El Liceo cuenta con un presupuesto anual pero se cumple solo con un 30% porque en ocasiones debido a disposiciones que da la administración de invertir se sobrepasa en ciertos rubros del presupuesto. Los ingresos que son registrados en su totalidad, llevan una contabilidad organizada pero solamente desde el año 2003.

2.6. Aspectos Académicos

MAZUELA (2001). Cuando se habla de planificación estratégica en educación, se refiere a la posibilidad de imaginar el mundo futuro y a dónde queremos llegar como sociedad, construyendo en el presente los caminos y puentes para

lograrlo, con la certeza de que existe un margen de incertidumbre y de modificaciones en la cotidianeidad.

ESCOBAR Y MANTILLA (2005). En los diez años de creación de la institución cada día busca un mayor fortalecimiento para brindar a la provincia y al país una mejor oferta educativa y que a la vez esta propuesta se lo cumpla a cabalidad y satisfacción del cliente interno y externo, para lo cual existe un comprometimiento de las Autoridades y del Personal Docente a realizar un cambio positivo, orientándose a los aspectos que a continuación anotamos:

- Proyecto de lecto – escritura
- Proyecto de Escuela para Padres
- Proyectos de difusión y práctica de valores (estudiantes – docentes – P.P.F.F.)
- Proyecto de educación ambiental
- Proyecto de recuperación académica
- Proyecto de talleres de tutoría
- Incremento de computadores para la creación de la biblioteca virtual
- Seguimiento del convenio con la Cámara de Comercio de la ciudad de Ambato: “Aprender a Emprender”
- Obtención de la Certificación ISO 9001 –2000
- Incremento de aulas en especial para la formación de laboratorios (ciencias y electrónica).
- Uso adecuado de la infraestructura (piscina, cancha de tenis y fútbol) para la formación de la selección en diversas actividades deportivas
- Creación de actividades académicas estudiantiles internas
- Proporcionar Becas Estudiantiles a deportista y estudiantes destacados
- Participación estudiantil en todas las actividades académicas a las que fuere invitada la institución
- Control al personal Docente en sus actividades y ejecución de su planificación.

2.6.1. Población Estudiantil del LIGAMI

En el Cuadro 1 se puede observar el seguimiento de la población estudiantil, desde su creación hasta el presente año lectivo.

Cuadro 1. Población Estudiantil del Liceo Policial “Myr. Galo Miño J.”

NIVEL	POBLACIÓN ESTUDIANTIL										
	AÑO LECTIVO										
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
PRE-KINDER	0	11	12	15	13	11	13	12	8	12	9
PRIMERO	34	20	20	20	64	22	33	24	17	18	23
SEGUNDO	21	19	19	43	33	51	29	27	27	26	22
TERCERO	22	24	16	32	39	31	50	30	24	21	26
CUARTO	13	20	15	28	42	31	34	46	22	27	25
QUINTO	20	13	19	33	29	38	35	25	35	20	29
SEXTO	12	20	12	28	37	23	43	32	20	42	21
SÉPTIMO	14	13	15	20	35	26	25	40	28	23	44
OCTAVO	20	27	16	52	61	44	50	43	29	28	33
NOVENO	19	38	30	36	38	41	42	54	36	23	23
DECIMO		20	30	45	40	35	35	46	49	33	29
PRIMER BACH.			21	44	54	36	53	38	39	49	29
SEGUNDO BACH.				28	42	33	41	48	37	33	48
TERCER. BACH.					28	33	32	40	43	39	30
TOTAL	175	225	225	424	555	455	515	505	414	394	391
TOTAL EN ONCE AÑOS		4278									

Fuente: Secretaría del Liceo Galo Miño

En el cuadro se observa el incremento estudiantil que ha tenido la institución para el período 2001-2002, pero en los siguientes años existe una inestabilidad desde el año lectivo 2003-2004 con un decremento estudiantil; razón por la cual es importante el desarrollo de una verdadera y adecuada planificación estratégica que venga a solucionar los problema existentes en la institución.

Es importante indicar que la capacidad operativa de acuerdo a la infraestructura con la que cuenta la institución referente a aulas y laboratorios, la cantidad máxima de estudiantes que puede tener la institución es de 590 estudiantes. Actualmente se tiene el 66.27% de estudiantes de la capacidad total.

El punto de equilibrio referente a la cantidad mínima de estudiantes que debe contar la institución y que fue proporcionado por el departamento financiero es de 375 estudiantes.

2.7. La Planificación

CAMISAZA (2006). La planificación es una actividad tan común en nuestra época que si se preguntase: ¿quiénes son los planificadores?, la respuesta conduciría, indudablemente, a una nueva pregunta: ¿quién no hace planes? Hoy más que nunca una buena parte de la humanidad mide, proyecta, experimenta, diseña, coordina; en suma, está planificando diariamente. Toda empresa diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas que pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la empresa.

Ha de destacarse que el presupuesto refleja el resultado obtenido de la aplicación de los planes estratégicos, es de considerarse que es fundamental conocer y ejecutar correctamente los objetivos para poder lograr las metas trazadas por las empresas. También es importante señalar que la empresa debe precisar con exactitud y cuidado la misión que va a regir la empresa, ya que esta representa las funciones operativas que va a ejecutar en el mercado y va a suministrar a sus clientes.

2.7.1. La Planificación Estratégica

EVOLI (2006). La Planificación Estratégica es una herramienta por excelencia de la Gerencia Estratégica, consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización y la formulación y puesta en marcha de estrategias permitiendo crear o preservar sus ventajas, todo esto en función de la Misión y de sus objetivos, del medio ambiente y sus presiones y de los recursos disponibles.

"La Planificación Estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de la alta gerencia,

sino un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa". Y que tiene por finalidad producir cambios profundos en los mercados de la organización en la cultura interna de sus empleados, el cual se caracteriza fundamentalmente por coadyuvar a la racionalización de la toma de decisiones, se basa en la eficiencia institucional e integra la visión de largo plazo (filosofía de gestión), mediano plazo (planes estratégicos funcionales) y corto plazo (planes operativos).

2.7.2 Las Fases Consideradas para La Planificación Estratégica:

1. ROJAS (2006). Fase filosófica: Comprende la definición de la filosofía e identidad institucional, los principios y valores de la organización.

2. Fase analítica: Comprende tanto el análisis interno como externo de la organización.

3. Fase programática: Incluye la definición de objetivos estratégicos general y específicos.

4. Fase operativa: comprende el conjunto de estrategias, actividades, proyectos que se van a realizar

5. Fase cuantitativa: Considera la selección de indicadores de desempeño y la especificación de los valores a alcanzar o metas, así como la estimación de los recursos.

2.8. Análisis F.O.D.A.

RONDA y ANDRADE (2000). El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la empresa u organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

NAVARRO (2006). El término FODA es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. De estas cuatro variables, tanto fortalezas como debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

2.8.1 Fortalezas: Son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y por los que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

2.8.2 Oportunidades: Son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

2.8.3. Debilidades: Son los factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

2.8.4. Amenazas: Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

2.9. La Planificación Estratégica en la Educación

GUERRERO (2000). El enfoque de las actividades de planificación se diferencia de acuerdo a la naturaleza de la organización, en el caso del sector de educación, por ser un sector social, tiende a enfocarse más en las políticas de desarrollo, la administración de servicios, de los recursos humanos y mejoramiento de los programas. Cuando se habla de planificación estratégica en educación, se refiere a la posibilidad de imaginar el mundo futuro y a dónde queremos llegar como sociedad, construyendo en el presente los caminos y puentes para lograrlo, con la certeza de que existe un margen de incertidumbre y de modificaciones en la cotidianeidad.

DRUCKER (2005). Existen tres componentes principales que son importantes de identificar en todo proceso de planificación de la educación:

1. Componente participativo en la construcción de los diferentes proyectos, con una participación real y no simbólica de los principales actores.
2. Componente de creatividad e inventiva, propio del proyecto, de deseos, sueños y utopía
3. Componente de acción y organización, necesarios para construir ese futuro posible y deseable.

De esta manera, la planificación estratégica constituye un proceso en el que se determina un horizonte que se convierte en el motor o impulsor de un conjunto de acciones para iniciar cambios y llegar a una situación deseable, que no debe limitarse a una suma de pasos rígidos o lineales para llegar a un producto.

2.9.1 Beneficios de la Planificación Estratégica en la Educación:

MAZUELA (2001). La planificación estratégica presenta un conjunto de beneficios, especialmente en el sector de la educación, entre los que se puede señalar:

- Define claramente el propósito de la organización y establece metas realistas y objetivos consistentes con esa misión, en un horizonte temporal definido.
- Optimiza el sistema organizacional.
- Asegura el uso efectivo de los recursos destinados, enfocándolos en prioridades claves.
- Proporciona una base desde la cual puede medirse el progreso.
- Establece un puente entre todo el personal y compartir información generando pertenencia.

- Estimula la formación de equipos de trabajo en torno a la Visión y las tareas comunes.

Actualmente una de las principales tareas en Planificación Estratégica en Educación es asumir la responsabilidad de mejorar la gestión y optimizar la eficiencia en el uso de los recursos, a través de los principales instrumentos de planificación, es decir, la formulación de Planes y Proyectos Educativos.

Cabe destacar que, como resultado del proceso de Planificación Estratégica se llega a la formulación de Planes, sin embargo ésta no es su finalidad última, sino más bien la construcción conjunta del pensamiento estratégico al interior de la institución y el compromiso de cambio de la misma; de manera que la Planificación Estratégica comprende un proceso continuo y no sólo un evento para definir un Plan.

2.10. Rendimiento Académico

YACARINI (2006). El rendimiento académico se define aquí como el nivel de logro que puede alcanzar un estudiante en el ambiente escolar en general o en una asignatura en particular. El mismo puede medirse con evaluaciones pedagógicas, entendidas éstas como “el conjunto de procedimientos que se planean y aplican dentro del proceso educativo, con el fin de obtener la información necesaria para valorar el logro, por parte de los alumnos, de los propósitos establecidos para dicho proceso”.

La Evaluación Pedagógica, a través de su valoración por criterios, presenta una imagen del rendimiento académico que puede entenderse como un nivel de dominio o desempeño que se evidencia en ciertas tareas que el estudiante es capaz de realizar.

ACAMSA (2003). La Pedagogía Conceptual propone como categorías para identificar los niveles de dominio las siguientes:

1. Nivel elemental (contextualización)

2. Nivel básico (comprensión)
3. Nivel avanzado (dominio).

Independientemente de las categorías empleadas para medir el desempeño, vale decir que el mismo puede ser de tres tipos, dependiendo del tipo de aprendizaje que se evalúe: cognitivo, afectivo y procedimental. El logro de estos aprendizajes, como han determinado diferentes investigaciones tiene que ver con:

- a) La capacidad cognitiva del alumno (la inteligencia o las aptitudes).
- b) La motivación que tenga hacia el aprendizaje.
- c) El modo de ser (personalidad).
- d) El “saber hacer”.

2.10.1. Factores Asociados al Rendimiento Académico

NAVARRO (2006). Al momento de buscar las causas del fracaso escolar se apunta hacia los programas de estudio, la masificación de las aulas, la falta de recursos de las instituciones y raras veces al papel de los padres y su actitud de creer que su responsabilidad acaba donde empieza la de los maestros. Por su parte, los profesores en la búsqueda de solución al problema se preocupan por desarrollar un tipo particular de motivación de sus estudiantes, “la motivación para aprender”, la cual consta de muchos elementos, entre los que se incluyen: la planeación, concentración en la meta, conciencia meta cognoscitiva de lo que se pretende aprender y cómo se pretende aprenderlo, búsqueda activa de nueva información, percepciones claras de la retroalimentación, elogio y satisfacción por el logro y ninguna ansiedad o temor al fracaso. El éxito escolar, requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la institución educativa.

Aunque no faltan los que aceptan incondicionalmente el proyecto de vida que les ofrece la Institución, es posible que un sector lo rechace, y otro, tal vez el más sustancial, sólo se identifica con el mismo de manera circunstancial; aceptan, por ejemplo, la promesa de movilidad social y emplean la escuela

para alcanzarla, pero no se identifican con la cultura y los valores escolares; por lo que mantienen hacia la Institución una actitud de acomodo, la cual consiste en transitar por ella con sólo el esfuerzo necesario. O bien se encuentran con ella en su medio cultural natural pero no creen o no necesitan creer en sus promesas, porque han decidido renunciar a lo que se les ofrece.

MUÑOZ (2004). Sería excelente que todos los alumnos llegaran a la escuela con mucha motivación para aprender, pero no es así. E incluso si tal fuera el caso, algunos alumnos aún podrían encontrar aburrida o irrelevante la actividad escolar. Asimismo, el docente debe considerar cómo lograr que los estudiantes participen de manera activa en el trabajo de la clase, es decir, que generen un estado de motivación para aprender; por otra parte pensar en cómo desarrollar en los alumnos la cualidad de estar motivados para aprender de modo que sean capaces “de educarse a sí mismos a lo largo de su vida”. Y finalmente que los alumnos participen cognoscitivamente, en otras palabras, que piensen a fondo acerca de qué quieren estudiar.

2.10.2. El Aprendizaje en el Rendimiento Académico

YACARINI (2006). El aprendizaje es cualquier cambio relativamente permanente en la conducta como consecuencia de una experiencia o práctica. Durante mucho tiempo se consideró que el aprendizaje era sinónimo de cambio de conducta, esto, porque dominó una perspectiva conductista de la labor educativa; sin embargo, se puede afirmar con certeza que el aprendizaje humano va más allá de un simple cambio de conducta, conduce a un cambio en el significado de la experiencia. La experiencia humana no solo implica pensamiento, sino también afectividad capacitando al individuo para enriquecer el significado de su experiencia. Para entender la labor educativa, es necesario tener en consideración otros tres elementos del proceso educativo: los profesores y su manera de enseñar; la estructura de los conocimientos que conforman el currículo y el modo en que éste se produce con el entramado social en el que se desarrolla el proceso educativo para obtener un mejor rendimiento académico de los estudiantes.

2.11. Metodología de la Planificación Estratégica

POSSO (2006). Por las características de ciertos proyectos se puede realizar el diagnóstico utilizando una metodología participativa a través de un taller comunitario, también denominado asamblea participativa, en la cual, no necesariamente se aplica encuestas u observaciones, sino que se utiliza el dialogo, conversaciones y ponencias que nos darán los elementos suficientes para obtener la información requerida del problema que queremos solucionar mediante el proyecto.

Es necesario que él o los investigadores den a conocer a los miembros del taller o asamblea el objetivo del diagnostico para que todas las intervenciones de los participantes sean congruentes con los objetivos y variables preestablecidas por los investigadores.

POSSO (2006). El siguiente esquema puede utilizarse como formato para esta metodología:

1. Antecedentes: Se redacta una redacción no muy extensa en la que el investigador informa básicamente:

- La metodología utilizada.
- Los recursos y materiales empleados.
- El o las personas que van a dirigir los talleres, y algún otro aspecto relevante que sea necesario informar.

2. Objetivos: Quienes dirigen la investigación, y por lo tanto, los facilitadores de los talleres participativos, deberán estructurar y establecer, previo a la realización del taller, los objetivos del diagnóstico

3. Estructuración de una base de datos: La base de datos se convierte en un aspecto fundamental del diagnostico, y con ella se pretende presentar y disponer de información, en lo posible cuantificada, del presente y pasado, de las fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades

4. Análisis de Fortalezas y Debilidades: Consiste en identificar, mediante los talleres, los factores internos positivos (fortalezas) del grupo social, de la empresa, institución, etc. investigada; así como las fuerzas y factores internos que obstaculizan o impiden (debilidades) el adecuado desempeño del área o ámbito investigado.

4.1. Análisis y determinación de Fortalezas

4.2. Valoración de las Fortalezas

4.3. Selección de Fortalezas.

Valoradas cada una de las fortalezas, se procede a calcular la media aritmética a fin de seleccionar las fortalezas más importantes o relevantes y se escogen aquellas cuyo valor está por encima del valor de la media aritmética. Utilice la siguiente fórmula:

$$\text{Media aritmética (X)} = \frac{\text{Suma de los puntajes totales}}{\text{Número de fortalezas}}$$

$$X = \frac{30 + 28 + 18 + 19 + 15 + 32 + 28 + 27}{8} = 197/8 = 24.6$$

Si la media aritmética es 24.6, se selecciona las fortalezas que tienen un valor numérico superior; en el caso del ejemplo anterior, las fortalezas que se las considera como tales serian:

Fortaleza A con 30 puntos: Fortaleza B, con 28 puntos. Fortaleza F, con 32 puntos. Fortaleza G, con 28 puntos. Fortaleza H, con 27 puntos.

4.4. Análisis y determinación de las Debilidades

4.5. Valoración de las Debilidades

4.6. Selección de Debilidades

Utilice el mismo procedimiento descrito en las fortalezas

5. Análisis de Oportunidades y Amenazas

POSSO (2006). Consiste en una evaluación del entorno que permite analizar y determinar las tendencias, fuerzas o fenómenos claves que inciden en la problemática de la institución.

Siga el mismo procedimiento planteado para el análisis de las Fortalezas y Oportunidades.

5.1. Análisis y determinación de Oportunidades

5.2. Valoración de Debilidades

5.3. Selección de Debilidades

5.4. Análisis y determinación de Amenazas

5.5. Valoración de las Amenazas

5.6. Selección de Amenazas

6. Matriz F O D A

POSSO (2006). Como producto del análisis de la información y tomando como referentes los indicadores investigados, se estructura un FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) de la institución, grupo humano, instancia, área, investigada, etc.

Recuerde que:

- Las fortalezas y las debilidades son factores internos.
- Las oportunidades y amenazas son factores externos.
- Las fortalezas son actividades y/o atributos de una organización que contribuyen y apoyan en el logro de los objetivos y metas.
- Las debilidades son actividades y/o atributos internos de una organización que inhiben o dificultan el éxito de una organización.
- Las oportunidades son eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización que podrían facilitar o beneficiar el .desarrollo de esta, si se aprovechan en forma oportuna y adecuada.

- Las amenazas son eventos, tendencias o hechos en el entorno de una organización que inhiben, limitan o dificultan su .desarrollo operativo o funcional.
- Las fortalezas hay que potencializarlas.
- Las oportunidades hay que aprovecharlas
- Las debilidades hay que superarlas.
- Las amenazas hay que neutralizarlas.
- Es conveniente redactar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en orden de prioridad, es decir redactar en primer lugar la fortaleza más trascendente y así sucesivamente; de igual manera se redactara las oportunidades, debilidades y amenazas.

Utilizando una matriz como se indica en la figura 3, transcriba sólo las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas seleccionadas (superiores en valor a la media aritmética).

FORTALEZAS	DEBILIDADES
AMENAZAS	OPORTUNIDADES

Figura 3: Matriz de Estrategias

Fuente: Metodología para el trabajo de Grado. Posso (2006)

7. Estrategias FA, FO, DA, DO.

POSSO (2006). Para plantear las estrategias, utilice la figura 4, donde se redactarán las matrices combinando las fortalezas con las amenazas FA, las fortalezas con las oportunidades FO, las debilidades con las amenazas DA y las debilidades con las oportunidades DO.

	Amenazas	Oportunidades
Fortalezas	FA Redacte las estrategias	FO Redacte las estrategias
Debilidades	DA Redacte las estrategias	DO Redacte las estrategias

Figura 4: Matriz de Estrategias

Fuente: Metodología para el trabajo de Grado. POSSO (2006)

Solo hay que enunciar las estrategias relevantes que se puedan plantear y que sean posibles de ejecutarlas o desarrollarlas, para que se conviertan en cursos de acción y sirvan para alcanzar en una forma efectiva los objetivos del proyecto.

8. Determinación del Problema(S) Diagnóstico(S).

POSSO (2006). Se finaliza este capítulo determinando el problema diagnóstico, para lo cual hay que tomar en cuenta que ya se tiene muchos datos y argumentos que confirmen técnicamente el problema enunciado en el proyecto.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Localización y Duración de la Investigación

El presente trabajo se realizó en la Parroquia de Izamba del Cantón Ambato, Provincia del Tungurahua, con una situación geográfica de 78° 37' 11" de longitud oeste con relación al Meridiano de Greenwich y a 1° 13' 28" de latitud sur con relación a la Línea Equinoccial, a 3.500 metros sobre el nivel del mar.

Goza de un clima templado y suave que varía entre los 14°C y los 19°C., se encuentra a una Altura de: 3.500 m.s.n.m, con una superficie de 1.200 Km² ubicado en la Cordillera Occidental.

La Unidad Educativa Particular "Liceo Policial Myr. Galo Miño J." se ubica en el sector norte de la provincia, en donde se encuentran los centros educativos considerados de élite del sector privado. **Ver Anexo 2.**

El presente trabajo investigativo tuvo una duración de 100 días

3.2. Materiales y Equipos

Los equipos y materiales que se utilizaron en la investigación se detallan a continuación:

Concepto	Cantidad
Encuestador	2
Fichas de encuestas	1500
Impresora	1
Hojas A4	3000
Cd`s	5
Computador	1
Software	1
Viáticos	8

3.3. Metodología de la Investigación

3.3.1. Tamaño

Para la realización de la presente investigación, el tamaño irá determinado por la cantidad de estudiantes matriculados en el año lectivo 2008-2009, de acuerdo al marketing y estrategias que apliquen las Autoridades.

3.3.2. Fuente de datos

3.3.2.1. Primarias

Para obtener este tipo de información recurrimos a encuestas con los estudiantes, padres de familia, personal docente, administrativo, de servicios y todos quienes hacen la Unidad Educativa. En donde se analizaron las siguientes dimensiones:

- Espacio y ambiente de estudio.
- Tiempo y planificación del estudio.
- Método de enseñanza.
- Motivación por el estudio en el aprendizaje-enseñanza
- Utilización de la infraestructura
- Desarrollo del Recurso Humano
- Recursos financieros
- Control de Procesos

La aplicación de la encuesta se realizó previa la validación del instrumento, para ser aplicado y resuelto de manera individual por cada uno de los integrantes de la muestra seleccionada. En nuestra investigación encontraremos tres grandes momentos:

1. El diagnóstico (recopilación de información)
2. Análisis de la matriz FODA.

3. Formulación del Plan Estratégico.

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se utilizaron los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes, con el uso del programa Microsoft Excel para su tabulación y obtención de resultados para el respectivo análisis.

Para realizar el diagnóstico fue necesario analizar la oferta y los clientes de la institución.

3.3.2.1. 1 Oferta

Para cumplir con el objetivo planteado se realizó un estudio exploratorio de las instituciones educativas de prestigio en la zona, en especial las particulares que tienen en sus aulas estudiantes de recursos económicos de nivel alto, ya que la aspiración institucional es cubrir ese mercado impartiendo una educación participativa, reflexiva y axiológica.

3.3.2.1. 2. Clientes

Así mismo, mediante cuestionarios, se encuestó a padres de familia, estudiantes y a nuestros clientes internos que forman parte de la Unidad Educativa, esperando:

- Calidad de educación
- Precio acorde a lo ofertado por las Autoridades
- Magnífica infraestructura
- Educación basada en valores

3.3.2.2. Secundarias

La información para la investigación se recopiló de libros, folletos e información electrónica sobre el tema.

3.4. Determinación del Tamaño de la Muestra

Como universo, se tomó en cuenta los 391 Padres de familia, 60 empleados y trabajadores, 30 alumnos de tercer año de bachilleratos y 9 estudiantes destacados (comandantes de curso); para seleccionar la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * P * Q}$$

De donde:

N=Universo (490)

P=probabilidad de éxito 50%

Q=probabilidad de fracaso 50%

Z=coeficiente de confianza 1.96

e=error muestral 5%

Aplicando la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (490)}{(489) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = \frac{470.596}{2.1829}$$

n = 215.58 (El tamaño de la muestra a utilizar fue de **216** personas)

3.5. Aplicación de la Muestra

La muestra total es de 216 personas, los cuales se distribuyen de la siguiente forma: 172 padres de familia, 13 alumnos de bachilleratos, 4 alumnos destacados (comandantes de cursos), y a 27 empleados y trabajadores (Autoridades, Personal Administrativo, Docentes y de Servicio); lo cual se

efectúo con previa autorización del Director General; también se tomó en cuenta a los actores externos a la institución (principales instituciones educativas particulares y fiscales de la zona)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis F.O.D.A.

Este análisis nos permitió determinar un diagnóstico previo a la formulación de la manera en que está funcionando la institución. La información obtenida es en base a las encuestas y al colectivo en reunión de estudiantes, Padres de Familia y personal de la institución.

4.1.1. Fortalezas

- Institución novel
- Laboratorios de computación con tecnología de punta.
- Autoridades con experiencia
- Infraestructura.
- Personal con experiencia en cada área
- Formación deportiva.
- Convenio Wall Street.
- Servicio de internet
- Instrucción castrense.
- Material didáctico actualizado.
- Mayoría de Docentes con títulos de cuarto nivel.
- Capacitación permanente del Docente con financiamiento institucional
- Personal con predisposición al cambio y a la capacitación

4.1.2. Debilidades

- Personal que ingresa a la institución sin previo concurso
- Liderazgo autocrático.
- Falta de comunicación Autoridades-Docentes-Padres de Familia
- Deficiencia en el Área nutricional.
- Interrupción de clases.
- Impuntualidad de pagos (sueldos).

- Falta laboratorio de Ciencias.
- Cobros extras a la matrícula
- Falta de valores humanos en estudiantes
- Horario atención biblioteca.
- Uso de área deportiva
- Deserción estudiantil

4.1.3. Oportunidades

- Nuevas propuestas pedagógicas y modelos pedagógicos.
- Capacitación permanente por parte del Ministerio de Educación
- Incremento de población estudiantil.
- Respaldo Institución Policial.
- Reconocimientos a nivel nacional
- Intercambio de experiencias con los demás planteles educativos.
- Imagen institucional.
- Egresados que estudian en universidades de prestigio.
- Convenio con la Universidad Andina Simón Bolívar.
- Becas por parte de instituciones educativas de prestigio a destacados estudiantes.
- Procesos educativos con enfoque en la Norma ISO 9001-2000.
- Convenio con la Universidad Católica.
- No incremento de establecimientos públicos.

4.1.4. Amenazas

- Incertidumbre del entorno físico.
- Falta de valores
- Nuevas alternativas y modalidades de educación.
- Influencia de los medios de comunicación con programación negativa.
- Competencia desleal de otras instituciones.
- Vías de acceso en mal estado
- Migración.

- Desorganización familiar.
- Llamado del gobierno a Docentes que se inserten en el sector educativo fiscal.
- Situación socio-política y económica del país.
- Ausencia de saneamiento ambiental en la zona.

4.2. Análisis Externo

Para la realización de la planificación estratégica es necesario tener un enfoque del entorno, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

4.2.1. Factor Económico-Social

El mundo ha llegado a niveles de complejidad inimaginables dado el avance tecnológico e industrial del mundo cada vez más globalizado en el que vivimos y, con ello, aparecen retos y desafíos jamás pensados. Para afrontar estos retos y desafíos, los individuos no sólo necesitan una base considerable de conocimientos significativos; sino lo más importante, una gran capacidad para aplicarlos convenientemente. Los cambios son tan rápidos que ya no es posible, como en otros tiempos, aprender lo suficiente en unos años de educación formal para estar preparado para la vida.

Se requiere una educación a lo largo de toda la existencia; ésta no es un ideal lejano, sino una realidad que tiende cada vez más a materializarse en el ámbito complejo de la educación, caracterizado por un conjunto de mutaciones que hacen esta opción cada vez más necesaria.

Uno de los problemas más serios que afrontan tanto los jóvenes los adultos tiene que ver con la organización mental requerida para comprender la complejidad y profundidad del mundo actual. Si se reflexiona sobre el hecho de que la mayor parte del conocimiento humano ha sido logrado en este siglo y sobre todo en los últimos treinta años, se debe considerar que la educación en países tercermundistas sobre todo, en su lento proceso de adaptación, ha entrado en franca obsolescencia debido a la falta de preocupación y de apoyo

económico por parte del estado considerando que la educación es la base para el fortalecimiento de los pueblos.

Las profundas y vertiginosas transformaciones sociales hacen que esta función de la educación se haga extensiva a todos los individuos sin importar su edad.

Las condiciones por la que atraviesa la economía ecuatoriana es realmente preocupante, la falta de empleo y los salarios bajos son uno de los factores más importantes para que la mayor parte de población no tenga acceso a una buena educación y en muchos casos ni siquiera tengan la oportunidad de recibir ningún tipo de educación; no olvidemos que una gran parte de la población ecuatoriana la constituye el pueblo indígena que habita en nuestros páramos, donde para ellos la oportunidad de estudiar es limitada y es privilegio de unos pocos.

La falta de educación repercute en la pobreza familiar y social, convirtiéndose así en la futura población analfabeta del país; ya que muchos jóvenes al no tener acceso a una educación, abandonan completamente sus estudios para dedicarse al trabajo desde tempranas edades o en casos más extremos buscan a través de la delincuencia un medio de subsistencia que acarrea una serie de males que afectan a la sociedad.

4.2.2. Factor Político

La idea de servicio público nacional ha sido la inspiradora de la construcción del sistema escolar nacional, orientado y administrado desde el Estado central, sin limitaciones económicas para el acceso a la educación que durante largo tiempo la educación ha sido gratuita en casi todos sus niveles, obligatoria en su nivel primario y con una propuesta de estructura y de planes de estudio similar para todo un país.

Tras estas ideas se pueden identificar varios aspectos en la concepción del papel del Estado en la educación:

1. El Estado tiene un papel fundamental en la cohesión política para la construcción de la nacionalidad; con esa finalidad la educación aparece como un instrumento insustituible.
2. Al Estado le corresponde asumir un liderazgo activo en relación con el crecimiento económico, aportando recursos necesarios, proveyendo de tecnología y de una educación tecnológica (las escuelas de artes, oficios y la educación técnica y profesional).
3. El Estado tiene un papel importante en la construcción democrática en cuanto a lograr un efectivo acceso a la educación. Ello trajo como consecuencia la realización de inversiones a veces muy significativas en este sector, respecto de la creación de las requeridas instituciones del Estado (estructuración de los ministerios de educación), las construcciones escolares, la preparación del personal para la docencia, la elaboración y edición de textos, etc.
4. Junto a ello el Estado tiene un papel en la estructuración social del país, la educación con las características señaladas y con las políticas implantadas, fue útil para la estructuración de los sectores sociales, diferenciados cada vez más por los niveles de escolaridad alcanzados en relación con la posición en la producción y el empleo. Es necesario tener presente el proceso de expansión educativa que principalmente alcanzó el nivel básico o primario, y luego, en menor medida, el nivel superior.
5. En las condiciones señaladas es posible concebir una planificación realizada de hecho desde el Estado; prever la demanda de recursos humanos calificados para un determinado período de tiempo.
6. Esta concepción del servicio público nacional y del sistema escolar tiene una sustentación política tanto en su vertiente de ideas como en la configuración específica de los derechos políticos necesarios para la construcción de las nacionalidades, y de los derechos sociales de las personas, en sus específicos contextos, necesarios también para la organización política democrática del Estado.

Sin embargo, las corrientes de pensamiento, por una parte, y las nuevas formas de relación entre el Estado y la sociedad, por otra, han ido produciendo un cambio sustancial en la concepción y en los modos de desarrollo de la educación.

Es por esta razón que la realidad de la educación en el Ecuador, es que cada año está en peores condiciones debido a que los gobiernos de turno no le dan la importancia que se merece: le reducen su presupuesto y, con ello, los principios constitucionales de “educación gratuita y de calidad” son una falacia, por tal motivo la educación año a año se sigue deteriorando debido a que las políticas adoptadas por los gobiernos de turno no son las más adecuadas.

Otro de los aspectos en el que influye el accionar de los políticos que en nuestro país ocasionan es, que en los establecimientos particulares a pesar de que existe una lista de costos autorizados por el Ministerio de Educación, se realizan ciertas arbitrariedades como son las de cobrar un valor extra por matrícula y pensión para poder solventar los costos y requerimientos básicos de cada institución, que en definitiva quien termina cubriendo este déficit es el padre de familia que por dar una educación a su hijo tiene que cumplir con lo que solicitan las entidades educadoras. En instituciones fiscales rige la gratuidad en la educación.

4.2.3. Factores Culturales

El Ecuador es considerado como un país multilingüe y pluricultural, conformado por los pueblos indígenas, la población negra y la mestiza. Los pueblos indígenas, que conforman el 30% del total de la población, mantienen sus lenguas y culturas propias y se encuentran en las regiones de la Costa, la Sierra y la Amazonia.

La falta de pertenencia cultural de la educación oficial ocasiona lamentables resultados, tales como deserción y repeticiones masivas; el rechazo a la lengua y a la cultura propias, junto con un inadecuado proceso de socialización de los

jóvenes en la cultura y lengua oficiales, se consideran como causas de un grave debilitamiento de la autoestima y de la identidad cultural.

4.2.4. Educación Bilingüe

La educación bilingüe fue concebida como una metodología de enseñanza para enfrentar el problema de la "incomunicación verbal" entre la escuela y el alumno indígena.

En el afán de preservar y fortalecer la identidad étnica, cultural y lingüística, surge el concepto de bilingüismo de mantenimiento; para señalar que la educación no solo comienza con la lengua indígena en los primeros años de escolaridad, sino que se mantiene esa lengua, introduciendo gradualmente el castellano, al igual que la lengua originaria, como asignatura y como instrumento de aprendizaje.

El propósito es que la población adquiera conocimientos de su propia cultura en lengua indígena y, simultáneamente, una gradual aprehensión de la cultura oficial en castellano. En la realidad escolar del Ecuador se constata que un gran número de estudiantes indígenas que asisten a las escuelas bilingües, por varias razones históricas y de aculturación, tienen el castellano como primera lengua.

Mientras el bilingüismo, en teoría, es conceptuado como un proceso que implica la enseñanza y el aprendizaje de dos lenguas, tanto en el plano oral como en el escrito. Una de las limitaciones más importantes al desarrollo e implementación de la educación intercultural bilingüe es el referido a la producción de textos que sean pertinentes, tanto en lo cultural como en lo pedagógico y lingüístico

4.2.5. Deserción

En la deserción influyen múltiples factores, que si bien se asocian con mayores niveles de pobreza familiar, dan al fenómeno una complejidad mayor que la

aparente. Por ello las soluciones que se creen deben ser capaces de hacerse cargo de dicha complejidad. En definitiva, se asume que en la deserción secundaria concurren factores de “expulsión” del sistema (inadecuación de la oferta educativa) y de “atracción” de otros campos (necesidades sociales y de trabajo).

Hay una dosis considerable de “decisión” de abandonar el liceo, por la atracción de otras alternativas, principalmente vinculadas al mundo del trabajo y a la migración. Sin embargo hay que cuestionarse las condiciones en que es tomada esa “decisión”, puesto que en las expectativas profundas de los jóvenes está consolidado el seguir estudiando y ojalá a un nivel postsecundario.

Entre las causas de abandono, asociadas a contextos de pobreza, está una incapacidad del propio sistema escolar de acoger y dar respuesta a jóvenes con algunas dificultades o necesidades especiales. Otro tanto ocurre con la presión familiar hacia las mujeres y la realidad del embarazo de muchas jóvenes.

La deserción en la educación se debe a todos los factores analizados anteriormente pero en su mayoría al factor económico social y psicológico que atraviesa nuestro país en la actualidad.

4.2.6. Formación de Maestros

Una de la arista que mide la calidad educativa y por ende la selección de la institución para matricular a sus hijos es la formación y capacitación continua que los docentes tienen.

En la actualidad el gobierno está empeñado que los maestros se encuentren muy bien capacitados para impartir sus clases en las aulas, es por ello la forma de selección a través de pruebas pedagógicas, de razonamiento lógico verbal y de su área respectiva para poder ingresar al magisterio fiscal, en cambio en

la educación particular la exigencia actual de títulos de cuarto nivel y la actualización permanente.

4.2.7. Análisis de la Competencia

Se puede considerar dos tipos de competencia: los competidores potenciales y la competencia directa. Entre los competidores potenciales están los colegios nacionales y los fiscomisionales y la competencia directa es la conformada por los colegios particulares según se puede observar a continuación:

Particulares	Fiscales	Fiscomisional
Atenas	Ambato	Tirso de Molina
Cebi	Bolívar	
13 de Abril	Atahualpa	
Indoamérica	Blanca Martínez de Tinajero	
Inmaculada	Rumiñahui	
La Salle	Natalia Vaca	
Pío X	Guayaquil	
Ricardo Descalzi	Juan Francisco Montalvo	
San Alfonso	Hispano América	
Santo Domingo	Unidad Educativa Luís A. Martínez	

Estas instituciones en especial las particulares están muy pendientes de las acciones que toman las Autoridades del Liceo, en muchas ocasiones actúan en forma muy desleal; ya que tratan de contratar al personal de que labora en el colegio. En la actualidad la competencia realiza actividades en la comunidad para tratar de captar la atención de padres de familia de la región.

4.2.8. Análisis de Costos

Aunque los precios de las pensiones en las instituciones educativas particulares está normado y regido por la Dirección Provincial de Educación, muchas veces los directivos realizan un incremento en forma oculta lo que perjudica al bolsillo de los Padres de Familia, a continuación se pone en

consideración los costos de pensiones en varios colegios de la ciudad, entre los principales tenemos.

Colegios	Matrículas	Pensiones
Atenas	130	130
Cebi	100	120
Galo Miño	100	105
Pío X	50	45
La Salle	46	42
Inmaculada	45	50
Indoamérica	60	70

De lo anterior se desprende que no se presenta mayor diferenciación en el costo de las pensiones a pesar de que es uno de los principales elementos para la utilización del servicio educativo, por lo tanto la diferenciación lo determinan otros parámetros.

4.2.9. Alumnos Matriculados en la Provincia de Tungurahua.

Es importante destacar el número de alumnos que tiene los principales establecimientos educativos de la ciudad para determinar la cantidad de alumnos con las que cuenta cada institución en el presente año lectivo, como se puede observar en el cuadro 2.

Cuadro 2. Número de Alumnos Inscritos en Principales Colegios de la Provincia del Tungurahua Año Lectivo 2007-2008.

Año lectivo	Colegios Particulares	Colegios Fiscales	Colegios Fiscomicionales	Total
2007-2008	23211	85023	3396	111630
Porcentajes	20.79%	76.16%	3.04%	100%

Del cuadro podemos observar claramente que la mayor cantidad de estudiantes ingresan al sector fiscal con un 76.16% del total de estudiantes que se han matriculado en la provincia del Tungurahua y, en el sector particular con un 20.79%.

Pese a la deficiencia y limitaciones que brinda la educación fiscal, la población por su situación económica y social siguen acudiendo a las mismas ya que para muchas personas la educación privada está fuera de su alcance.

Para lograr definir la ubicación de las principales instituciones educativas del mercado de la competencia en la ciudad de Ambato, observamos el cuadro 3; con la cantidad de estudiantes matriculados en el año lectivo 2007-2008.

Cuadro 3. Alumnos Matriculados en Principales Colegios Fiscales de Ambato.

Año lectivo	Género	Alumnos matriculados					
		Bolívar	Guayaquil	Ambato	Natalia Vaca	Hispano América	Rumiñahui
2007-2008	Femenino	185	50	1208	1750	1987	450
	Masculino	2112	1552	25	0	0	675
Total		2297	1602	1233	1750	1987	1125

En el cuadro 3. podemos observar que, de los colegios fiscales, el colegio Bolívar es el que mayor número de alumnos tiene en cuanto a colegio masculino, y colegio femenino el colegio Hispano América, instituciones educativas públicas con una larga trayectoria educativa en la provincia del Tungurahua.

Cuadro 4. Alumnos Matriculados en Principales Colegios Particulares de Ambato.

Año lectivo	Género	Alumnos matriculados						
		Cebi	Atenas	San Alfonso	Pío X	Santo Domingo	Indoamérica	Galo Miño
2007-2008	Femenino	120	220	50	1245	859	250	120
	Masculino	520	601	310	0	0	675	271
Total		640	821	360	1245	859	925	391

Observamos que, el colegio Pío X tiene el mayor número de estudiantes, esto se debe a que es una institución que ha preferido disminuir los costos para masificar estudiantes, además es un colegio certificado con las Normas ISO 9001-200; los colegios Cebi, Antenas son también instituciones que cuentan con una certificación bajo los parámetros de las Normas ISO.

4.2.10. Producto

En la actualidad la mayor parte de instituciones fiscales y particulares tienen Enseñanza de Pre primaria, Educación Básica y Bachilleratos con diversas especialidad como: Ciencias (Física – Matemáticas y Químico – Biólogo), Informática y Administración.

4.2.11. Servicios

El valor agregado a la formación académica, mediante la prestación de diversos servicios complementarios a la educación está marcando la diferencia entre las instituciones. Entre los principales señalaremos:

- Servicio de Internet.
- Servicio médico odontológico gratuito a Padres de Familia y estudiantes.
- Uso de piscina.
- Utilización de toda la infraestructura por Padres de Familia.
- Enseñanza del idioma Inglés a través de Instituciones especializadas.
- Tareas dirigidas y fomento al deporte.

4.3. Análisis Interno

Es muy importante realizar un análisis interno de la institución, y lo haremos por las respectivas áreas y departamentos con que cuenta el Liceo Policial “Galo Miño”. De esta manera será más detallado lo que está sucediendo en el colegio y poder adoptar las medidas y alternativas más pertinentes para poder mejorar el nivel académico que es prioridad todos quienes conforman el Liceo Galo

Miño. El análisis se basará en las preguntas formuladas en las encuestas del anexo 1. Que está dirigido al Personal, Padres de Familia y estudiantes.

4.3.1. Diagnóstico Organizacional

Para el análisis administrativo se tomará en cuenta la muestra que arroja la fórmula, de los cuales se seleccionó al azar a 27 empleados (administrativo, docentes y de servicio).

4.3.1.1. Administrativo

Nos permitirá determinar la manera como las Autoridades están guiando, administrando a la institución a través de sus políticas y reglamentos institucionales.

Cuadro 5. Misión y Visión Institucional

Detalle	Resultado	Porcentaje
Existe pero no se aplica	6	22,22
Existe y se aplica adecuadamente	20	74,07
No Existe	0	0,00
No responde	1	3,70
TOTAL	27	100

El 74% de los encuestados coinciden que si existe y se aplica correctamente la misión y visión, lo cual permite analizar los propósitos que tiene la institución y cual seria el estado de la misma en el transcurso del tiempo. Aunque también existe un 22,22% que no están de acuerdo con la adecuada aplicación y seguimiento de la misión y visión, lo cual debe tomar muy en cuenta las Autoridades.

En el cuadro 6, se analiza sobre el conocimiento de lineamientos y políticas que disponen las Autoridades.

Cuadro 6. Disposiciones, Políticas y Lineamientos son Conocidas por el Personal.

Detalle	Resultado	Porcentaje
Existe pero no se aplica	16	59,26
Existe y se aplica adecuadamente	9	33,33
No Existe	0	0,00
No responde	2	7,41
TOTAL	27	100

De los cuales el 59,29% del personal considera que no conocen las disposiciones, políticas y lineamientos de una manera adecuada, lo que será un obstáculo para el cumplimiento de los objetivos. tan sólo un 33,33% indica que se aplica adecuadamente.

Las Autoridades deberán analizar seriamente que todas las políticas, disposiciones y decisiones que se tomen deban estar adecuadamente socializadas con todos quienes conforman la institución.

Caso contrario de que va a servir que exista algo por escrito si no se aplica adecuadamente.

El personal manifiesta que existe por escrito las funciones de cada empleado, trabajador y docente; pero que lamentablemente no se aplica adecuadamente, es decir no hay una socialización oportuna de las funciones del personal, como lo indica el cuadro 7.

Esto creará un desconcierto en los empleados y trabajadores, lo que vendrá a repercutir notablemente en el accionar institucional, y sólo conocerán aquellas personas que ocupen cargos específicos.

Cuadro 7. Descripción Escrita de las Funciones del Personal.

Detalle	Resultado	Porcentaje
Existe pero no se aplica	20	74,07
Existe y se aplica adecuadamente	7	25,93
No Existe	0	0,00
No responde	0	0,00
TOTAL	27	100

La cantidad de empleados que manifiestan que no se aplican las funciones adecuadamente es muy elevado, esto afecta directamente en el correcto accionar administrativo, académico de todos quienes conforman el colegio.

Cuadro 8. Reuniones de Coordinación entre Directivos y Personal

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	4	14,81
Frecuente	23	85,19
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
No responde	0	0,00
TOTAL	27	100

Existe un muy importante grupo de empleados que manifiestan que existen reuniones frecuentes con el personal para coordinar las diversas acciones del que hacer educativo, lo que permitirá identificar problemas a tiempo para tomar correctivos adecuados. Así el 85,19% lo ponen de manifiesto frente al 14,81% que indican que no existe la coordinación adecuada.

La participación de todo el personal en proyectos y actividades de la institución es muy importante, por cuanto así se contribuye al desarrollo de la institución y también se eleva el compañerismo que debe existir, estos datos lo observamos en el cuadro 9.

Cuadro 9. Participación del Personal en Elaboración de Proyectos Institucionales

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	1	3,70
Frecuente	2	7,41
Rara vez	18	66,67
Nunca	6	22,22
No responde	0	0,00
TOTAL	27	100

Se deberá prestar mucha atención ya que prácticamente el 66,67% del personal manifiesta no participar en la Elaboración del Proyecto, los mismos que no podrán dar ideas que contribuyan al mejoramiento de la institución.

Mucho más se empeora la situación ya que el 22,22% manifiesta que nunca participan o no se les toma en cuenta para la elaboración de diversos proyectos institucionales que vayan a fortalecer el accionar educativo institucional

La globalización y los cambios permanentes del mundo actual y por ende en el ámbito educativo, hace que todos los procesos sean modificados y actualizados de acuerdo a la realidad.

Es por ello que el organigrama estructural y funcional deben ser actualizados como se observa en el cuadro 10.

Cuadro 10. Organigrama Institucional Actualizado

Detalle	Resultado	Porcentaje
Si	20	74,07
No	1	3,70
Desconoce	5	18,52
No responde	1	3,70
TOTAL	27	100

Según la encuesta la institución cuenta con un organigrama actualizado por lo tanto es más fácil determinar las funciones y jerarquía de cada empleado, así lo indica el 74,07% de empleados frente a un 18,52% que manifiestan que desconocen si está actualizado o no; con lo que se debe socializar permanentemente los cambios, y acciones que se efectúan.

La elaboración de procesos que exige la Normas ISO no ha dado resultados, no existe una verdadera decisión de las Autoridades ya que el personal no se encuentra debidamente socializado sobre los diversos procesos que se encontró en este importante cambio que pretende tener la institución, esto se puede observar en el cuadro 11.

Cuadro 11. Procesos de las Normas ISO 9001-2000

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	0	0,00
Rara vez	10	37,04
Nunca	15	55,56
No responde	2	7,41
TOTAL	27	100,00

El 55,56% del personal manifiesta que los procesos de las Normas ISO no son aplicados adecuadamente, por lo que las Autoridades, si verdaderamente quieren ingresar en este cambio de buscar la calidad de educación a través de la certificación ISO.

Se debería formalizar, retomando el mencionado proceso y aplicarlo adecuadamente.

A continuación analizaremos las encuestas realizadas a Padres de Familia (172, de acuerdo a la muestra seleccionada) de la institución sobre el ámbito administrativo, en donde uno de los aspectos fundamentales es la certificación de las Normas ISO 9001-2000 y sus procesos, como se observa en el cuadro 12.

Cuadro 12. Certificación de las Normas ISO 9001-2000

Detalle	Resultado	Porcentaje
Excelente	166	96,51
Bueno	6	3,49
Igual que antes	0	0,00
No responde	0	0,00
TOTAL	172	100

Es muy importante que los padres de familia confíen en que la certificación de las Normas ISO, vendría a mejorar la calidad de educación ya que el 96,51%, así lo creen

Por lo que las Autoridades deben tomar en cuenta los respectivos procesos que han sido identificados para la viabilidad de la certificación.

En el cuadro 13, observamos la opinión que tienen los Padres de Familia al respecto de los costos mensuales de la pensión.

Cuadro 13. Costo de pensión

Detalle	Resultado	Porcentaje
Alta	24	13,95
Aceptable	140	81,40
Baja	7	4,07
No responde	1	0,58
TOTAL	172	100

La mayor cantidad de padres de familia están de acuerdo que el costo de la pensión es aceptable, de acuerdo a los servicios que presta la institución, convirtiéndose en un punto muy favorable para el dueño. Esto lo manifiesta prácticamente el 82%, frente a un 12% que considera que es muy alta.

El resultado es muy favorable para el dueño, ya que prácticamente la gran mayoría le respalda en el aspecto económico de las matrículas.

La atención y la organización en el departamento financiero son muy importantes, las encuestas arrojan datos importantes sobre esta área como se observa en el cuadro 14.

Cuadro 14. Organización Departamento Financiero

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy Satisfactorio	10	5,81
Satisfactorio	27	15,70
Poco Satisfactorio	115	66,86
Insatisfactorio	20	11,63
No responde	0	0,00
TOTAL	172	100

El 66.86% de padres de familia manifiestan que la atención, la organización del departamento financiero es poco satisfactorio, el 11,63 indican que es

totalmente insatisfactorio por quienes conforman el departamento financiero; donde se limitan las responsabilidades de ejecución de actividades del departamento financiero y de la dirección.

Esto debe mantener en alerta a las Autoridades para tomar cartas en el asunto, tal vez con una capacitación sobre relaciones humanas al personal del departamento

4.3.1.2. Académico y Servicios

La parte académica y los servicios que presta la institución es lo más importantes para quienes conforman el Liceo Policial, este parámetro indicará de qué manera está la educación que es impartida por parte de los docentes, así como también los servicios complementarios que se brinda a los estudiantes y padres de familia. Respecto al proceso enseñanza-aprendizaje se observa en el cuadro 15.

Cuadro 15. Proceso Enseñanza-Aprendizaje

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy Satisfactorio	12	6,98
Satisfactorio	72	41,86
Poco satisfactorio	83	48,26
Insatisfactorio	5	2,91
No responde	0	0,00
TOTAL	172	100

Respecto al proceso enseñanza-aprendizaje que se realiza en el Liceo Galo Miño, los encuestados están realmente muy divididos, sin embargo se debe analizar profundamente ya que el 48.26% manifiestan es poco satisfactorio de acuerdo a sus intereses, el 2.91% manifiesta total insatisfacción y esto al parecer, es la cantidad de alumnos podría perder el colegio.

El 48,84% (entre Muy Satisfactorio y Satisfactorio) indican estar de acuerdo con el proceso de enseñanza aprendizaje. Las Autoridades deben tomar las acciones necesarias para que el proceso enseñanza aprendizaje mejore.

En el cuadro 16, tenemos la información obtenida sobre las estrategias aplicadas en el aula por los docentes, de lo que se puede observar que el 54,65% manifiesta que es bueno y el 19,19% es regular; el 17,44 está de acuerdo con la pedagogía aplicada por los Docentes

Cuadro 16. Estrategias utilizadas por los Docentes

Detalle	Resultado	Porcentaje
Satisfactorio	30	17,44
Bueno	94	54,65
Regular	33	19,19
Pésimo	13	7,56
No responde	2	1,16
TOTAL	172	100

Lo que debe poner en alerta a todos quienes conforman la planta docente conjuntamente con las Autoridades, para utilizar métodos, técnicas y estrategias adecuadas para llegar con el conocimiento a los estudiantes.

El servicio de tutoría que ofrece la institución es muy importante para las autoridades, ya que es un nuevo servicio que se ofrece a nivel el sector educativo en la región; los datos se observan en el cuadro 17.

Cuadro 17. Servicio de Tutoría

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy buena	1	0,58
Aceptable	5	2,91
Regular	18	10,47
Pésima	147	85,47
No responde	1	0,58
TOTAL	172	100

El 85,47% de encuestados manifiestan que es pésima la atención en tutoría, el 10,47% indican que es regular; frente a un 3% que están de acuerdo, esto indica que prácticamente los Padres de Familia no están de conformes con este servicio.

Las Autoridades deberán orientar de mejor manera las tutorías o tal vez pensar en eliminarlo.

El servicio de alimentación que se ofrece a los estudiantes de primaria, se observa en el cuadro 18.

Cuadro 18. Servicio de Alimentación

Detalle	Resultado	Porcentaje
Satisfactorio	35	20,35
Bueno	110	63,95
Regular	13	7,56
Mala	9	5,23
No responde	5	2,91
TOTAL	172	100

El 63,95% de encuestados manifiestan que es buena la alimentación que se brinda, el 20% lo consideran satisfactorio; pero hay que tomar en cuenta al prácticamente 14% (regular: 7,56% + mala: 5,23%) que manifiestan que la alimentación es mala y regular, para de esta manera mejorarla

Se debería buscar un profesional que se haga cargo de la preparación de la alimentación al igual que de la adquisición de los alimentos.

En el cuadro 19, se observa los datos sobre la atención que recibe el Padre de Familia en secretaría.

Cuadro 19. Atención de Personal de Secretaría

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy buena	152	88,37
Aceptable	12	6,98
Regular	7	4,07
Pésima	1	0,58
No responde	0	0,00
TOTAL	172	100

Claramente se puede observar que el Padre de Familia está muy bien atendido por el personal de secretaría cuando acude a la institución, con un 93%..

La información respecto al servicio que ofrece el Departamento del DOBE, se observa en el cuadro 20.

Cuadro 20. Servicio de Orientación Bienestar Estudiantil

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy Satisfactorio	41	23,84
Satisfactorio	120	69,77
Poco satisfactorio	9	5,23
Insatisfactorio	2	1,16
No responde	0	0,00
TOTAL	172	100

Los Padres de Familia están de acuerdo con este servicio que presta a todos quienes conforman la institución, ya que manifiestan que es satisfactorio con el 69,77% y muy satisfactorio con el 23,84%. Lo cual es muy positiva la labor desempeñada por el personal que conforma el DOBE

En caso de algún inconveniente de salud en los estudiantes, se ofrece el servicio médico-odontológico a Padres de Familia y estudiantes, los datos

arrojados se observan en el cuadro 21. Los mismos que están muy satisfechos con este servicio.

Cuadro 21. Servicio médico-odontológico

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy Satisfactorio	45	26,16
Satisfactorio	110	63,95
Poco satisfactorio	12	6,98
Insatisfactorio	5	2,91
No responde	0	0,00
TOTAL	172	100

Así lo manifiesta prácticamente el 90.11% (entre Muy Satisfactorio y Satisfactorio), frente al 9.89% (entre Poco Satisfactorio e Insatisfactorio) que no está conforme; sin embargo se debe ampliar este servicio a la Planta Docente.

En el cuadro 22, se analiza la información referente al servicio de transporte, que es muy importante, ya que a través de él, los estudiantes se trasladan hasta y desde la institución, brindando seguridad de llegar al destino requerido.

Cuadro 22. Servicio de Transporte.

Detalle	Resultado	Porcentaje
Adecuado	21	12,21
Bueno	103	59,88
Regular	20	11,63
Inadecuado	10	5,81
No responde	18	10,47
TOTAL	172	100

Se nota claramente que el 60% acepta como bueno este servicio, aunque un 11,63% lo considera regular, el 5,81% indica que es inadecuado; se debe indicar que el cobro del costo del transporte cobra el transportista directamente a los Padres de familia; lo que tal vez se deba cambiar y se haga responsable directamente la institución.

Se debe tomar en cuenta que el 11% no responde a la pregunta, esto debido que no utilizan este servicio ya que es opcional.

En el cuadro 23, se observa que el convenio que realizó la institución con Wall Street coinciden en que está entregando resultados satisfactorios, ya que el 82,56% de encuestados se encuentra conformes con que esta institución imparta los conocimientos de inglés a través de otra institución más especializada.

Y tan solo el 6,98 lo considera regular y 1,74 pésimo; aunque es un porcentaje bajo se debe tomar en cuenta siempre para ir mejorando.

Cuadro 23. Convenio con Wall Street

Detalle	Resultado	Porcentaje
Satisfactorio	142	82,56
Bueno	15	8,72
Regular	12	6,98
Pésimo	3	1,74
No responde	0	0,00
TOTAL	172	100

4.3.1.3. Recursos Humanos

Para la selección, bienestar, seguimiento y control del personal de la institución es muy importante el departamento de recursos humanos, eje fundamental para el desarrollo de todos quienes conforman parte del Liceo Policial. Para el análisis se considera a 27 empleados de la institución de acuerdo a la muestra calculada.

En el cuadro 24, se observa que nunca se realiza concurso de merecimientos y oposición para el ingreso del personal a la institución, así lo refleja la encuesta realizada a los empleados, docentes y trabajadores.

Cuadro 24. Realización de Concurso de Merecimientos y Oposición

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	0	0,00
Rara vez	0	0,00
Nunca	26	96,30
No responde	1	3,70
TOTAL	27	100

Lo que vendría a generar inconvenientes con la selección adecuada del personal, sería bueno y saludable establecer formatos y políticas sobre la contratación de personal, como así se observa en el proceso de la ISO.

En el cuadro 25, se refleja la información recabada sobre la toma de pruebas psicológicas, como parte del proceso de selección de personal a la institución.

Según las encuestas se manifiesta la existencia de formatos de evaluación pero que lamentablemente no se las aplica, así lo indica el 92% de encuestados.

Cuadro 25. Existencia de Pruebas Psicológicas

Detalle	Resultado	Porcentaje
Existe pero no se aplica	25	92,59
Existe y se aplica	0	0,00
No existe	0	0,00
No responde	2	7,41
TOTAL	27	100

El 88,89% del personal encuestado concuerda que se toman evaluaciones rara vez, se refleja esta información en el cuadro 26.

Cuadro 26. Evaluaciones Periódicas al Personal

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	0	0,00
Rara vez	24	88,89
Nunca	3	11,11
TOTAL	27	100

El 11,11% manifiestan que nunca lo hacen, esto representaría graves problemas para detectar deficiencias en el conocimiento científico, académico, pedagógico y metodológico del docente.

Existe gran inconformidad por parte de personal ya que la mayoría coinciden en que no hay apoyo para mejorar el control de educación, ya que no se sienten motivados y se puede observar en el cuadro 27, ya que el 85% lo manifiestan así, el 14,81 rara vez reciben incentivos frente a la realización de su ardua tarea de educar.

Cuadro 27. Incentivos y Sugerencias para Mejorar

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	0	0,00
Rara vez	4	14,81
Nunca	23	85,19
TOTAL	27	100

Siempre el ser humano debe sentirse motivado a la labor que desempeña, lo que debe ser tomado en cuenta por las Autoridades institucionales. Base fundamental para el desarrollo, crecimiento, fortalecimiento y crear un buen clima organizacional es la comunicación entre el personal y las Autoridades, como se puede observar en el cuadro 28.

Cuadro 28 Comunicación entre Autoridades y Personal

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy Bueno	18	66,67
Aceptable	5	18,52
Regular	3	11,11
Inadecuado	1	3,70
TOTAL	27	100

El 66,67% de encuestados manifiestan que es muy bueno la comunicación entre quienes conforman la institución y sus Autoridades, el 18,52% indican que es aceptable, frente al 11,11% que manifiestan que es regular.

Las Autoridades deberían mejorar su accionar comunicativo entre todo el personal para que se sientan parte de una sola familia organizativa.

4.3.1.4. Área Financiera

Una de las áreas fundamentales de toda empresa o institución es la financiera, es por ello que merece toda la atención por los dueños y autoridades. La encuesta se realiza a las cuatro personas que integran esta área, ya solo ellos pueden identificar el accionar del área financiera

En el cuadro 29, se analiza la información obtenida, en la que indica que el 100% manifiestan que la institución tiene un programa presupuestario para el manejo de sus recursos, lo que es muy positivo para el uso del recurso económico.

Cuadro 29. Programación Presupuestaria

Detalle	Resultado	Porcentaje
Si	4	100,00
No	0	0,00
No responde	0	0,00
TOTAL	4	100

En el cuadro 30, se pone de manifiesto la información referente a si se cumple con el presupuesto asignado para cada año lectivo, en la que los encuestados manifiestan que el 75% no se cumple

Es muy peligroso no tener un adecuado uso del presupuesto asignado o fijado para cada año lectivo.

No existe un buen manejo del presupuesto.

Cuadro 30. Presupuesto Asignado

Detalle	Resultado	Porcentaje
Si	0	0,00
No	3	75,00
Parcialmente	1	25,00
TOTAL	4	100

En el cuadro 31, se tiene la información de la encuesta sobre si la institución utiliza indicadores financieros para la realización de sus estados financieros, en la que el 100% indica que si lo utilizan.

Esto demuestra que la contabilidad maneja se lleva acorde a índices financieros y contables adecuados

Cuadro 31. Indicadores Financieros

Detalle	Resultado	Porcentaje
Si	4	100,00
No	0	0,00
No responde	0	0,00
TOTAL	4	100

La capacidad de endeudamiento es fundamental para toda empresa o institución, en nuestro caso e 75% de encuestados manifiestan que la institución no posee capacidad de endeudamiento para realizar actividades o

programas planificadas que vayan en beneficio institucional. Los datos se observan en el cuadro 32.

Cuadro 32. Capacidad de Endeudamiento para Programas de Desarrollo

Detalle	Resultado	Porcentaje
Si	0	0,00
No	3	75,00
No responde	1	25,00
TOTAL	4	100

En el cuadro 33, se tiene la información de la encuesta sobre si la institución posee balances y registros del período económico, lo que manifiestan en la totalidad de los encuestados es que si lo tienen.

De esta manera se cumple a cabalidad con la ley y reglamentos contables para que en el caso de una auditoría evitar inconvenientes.

Cuadro 33. Balances y Registros del Período Económico

Detalle	Resultado	Porcentaje
Si	4	100,00
No	0	0,00
No responde	0	0,00
TOTAL	4	100

La calificación de proveedores es muy importante, ya que son parte activa también del proceso educativo, en el cuadro 34 podemos observar esta información.

El 75% de encuestados manifiestan que la calificación de proveedores se lo realiza cada año lectivo, el 25% cada 6 meses

Cuadro 34. Calificación de Proveedores

Detalle	Resultado	Porcentaje
Cada 3 meses	0	0,00
Cada 6 meses	1	25,00
Cada año	3	75,00
Nunca	0	0,00
No responde	0	0,00
TOTAL	4	100

Para un adecuado abastecimiento de diversos materiales de uso de la institución se debe tener proveedores calificados y confiables

En el cuadro 35, los encuestados manifiestan que el 75% rara vez realizan el inventario físico de los bienes mueble e inmuebles de la institución.

Cuadro 35. Inventario Físico

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	0	0,00
Rara vez	3	75,00
Nunca	0	0,00
No responde	1	25,00
TOTAL	4	100

Las Autoridades deben tener clara conciencia que el inventario se lo debe realizar cada fin de año lectivo, por el mismo cambio de docentes que siempre se da en la institución.

4.3.1.5. Coordinación de Calidad

La coordinación de calidad es un área muy importante ya que de ella depende como se vayan identificando, socializando, ejecutando, evaluando y modificando los procesos que requiere la Norma ISO, para buscar el

mejoramiento del proceso educativo. Las encuestas se realizan a los 27 empleados según la muestra calculada.

En el cuadro 36, tenemos la información del seguimiento, de la socialización de los instructivos y procedimientos que han sido ya identificados.

Cuadro 36. Socialización de Procedimientos e Instructivos

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	0	0,00
Rara vez	19	70,37
Nunca	8	29,63
TOTAL	27	100

El 70,37% manifiestan que rara vez se socializa los procedimientos que han sido identificados y creados por los Jefes de cada Área, mientras que el 30% indica que jamás se socializan estos procedimientos. Sería muy importante que una vez identificados los procesos deban ser adecuadamente socializados para el conocimiento de todo el personal

El cuadro 37, se indica que el 100% e encuestados nunca se han verificado el cumplimiento de los procedimientos elaborados, lo que jamás existirá un mejoramiento continuo y permanente de la calidad y excelencia educativa.

Cuadro 37. Cumplimiento de Procedimientos

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	0	0,00
Rara vez	0	0,00
Nunca	27	100,00
TOTAL	27	100

En el cuadro 38, se tiene información sobre la revisión, actualización o eliminación de los procesos, en la que se tiene que el 52% indican que rara vez se lo hace y el 48% manifiestan que nunca se lo hace.

Cuadro 38. Coordinación de Actualización, Revisión o Eliminación de Procedimientos

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	0	0,00
Rara vez	14	51,85
Nunca	13	48,15
TOTAL	27	100

Lo que en el futuro representaría inconvenientes para un mejor control del mejoramiento permanente que debe tener toda persona y empresa.

Al preguntar al personal de la institución sobre si la Certificación de las Normas ISO 9001-2000 daría buenos resultados, el 74% manifiesta que si resultarían beneficiosas para la educación impartida en la institución, el 18,52% no responde, lo que se debe tomar en cuenta el por qué no ha respondido.

Esto lo refleja en el cuadro 39.

Cuadro 39. Las Normas ISO en la Educación

Detalle	Resultado	Porcentaje
Si	20	74,07
No	2	7,41
No responde	5	18,52
TOTAL	27	100

4.3.1.6. Seguridad e Higiene

La seguridad e higiene institucional es base fundamental para un buen desarrollo de las actividades académicas, es por ello que se analizará sobre este importante aspecto. La encuesta se lo realiza a los Padres de Familia.

En el cuadro 40, se refleja la información obtenida, en la que el 79,65% indica que el mantenimiento de la infraestructura es muy bueno, el 13,37% manifiesta que es aceptable, el 5,81% indica que es regular. Lo que es algo muy positivo dar esa buena imagen de limpieza a la comunidad.

Cuadro 40. Mantenimiento del Espacio Físico y Aseo

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy Bueno	137	79,65
Aceptable	23	13,37
Regular	10	5,81
Pésimo	2	1,16
TOTAL	172	100

El cuadro 41, hace referencia sobre el control que realiza el personal de seguridad en las puertas de la institución, en la que los encuestados manifiestan que el 76,74% es regular, el 9,3% señalan que es pésimo y tan sólo el 8,72 es aceptable y el 5,23 es muy bueno.

Cuadro 41. Control y Seguridad en las Puertas de Acceso

Detalle	Resultado	Porcentaje
Muy Bueno	9	5,23
Aceptable	15	8,72
Regular	132	76,74
Pésimo	16	9,30
TOTAL	172	100

Esto es un llamado de atención a mejorar radicalmente la seguridad en las puertas ya que muchos padres confían en la seguridad que debe brindar el colegio.

4.3.1.7. Infraestructura

Base importante es la infraestructura donde se desenvuelve la actividad académica, física y otras, para el desarrollo fortalecido de los estudiantes.

En el cuadro 42, se puede observar que los padres de familia ponen de manifiesto sobre el espacio físico donde sus hijos reciben clases, los mismos que indican que el 94,19 es adecuado, frente al 4,65 que indican que es reducido.

De esto deben tomar acciones positivas las Autoridades para generar actividades culturales, académicas, deportivas y sociales para todos quienes hacen el Liceo

Cuadro 42. Espacio Físico

Detalle	Resultado	Porcentaje
Adecuado	162	94,19
Reducido	8	4,65
Inadecuado	2	1,16
TOTAL	172	100

En el cuadro 43, el 97,67% de Padres de Familia manifiestan que la infraestructura del colegio es excelente y el 3% indican que es bueno. Como se manifestó anteriormente se debe aprovechar este recurso físico muy importante para la recreación estudiantil y familiar.

Cuadro 43. Infraestructura Institucional

Detalle	Resultado	Porcentaje
Excelente	168	97,67
Bueno	4	2,33
Regular	0	0,00
Inadecuado	0	0,00
TOTAL	172	100

Los laboratorios son muy fundamentales para compaginar la teoría con la práctica, en el cuadro 44, tenemos la información del sentir de los Padres de Familia sobre el tema.

Cuadro 44. Laboratorios y demás Herramientas

Detalle	Resultado	Porcentaje
Excelente	118	68,60
Bueno	52	30,23
Regular	2	1,16
Inadecuado	0	0,00
TOTAL	172	100

El 68,60% manifiestan que los laboratorios con que cuenta la institución permiten un aprendizaje adecuado, mientras que el 30,23% manifiestan que es bueno este aprendizaje en los laboratorios.

Aunque no se cuenta con un verdadero laboratorio de Ciencias los Padres de Familia lo consideran como adecuado la existencia física de los laboratorios.

4.3.1.8. Estudiantes

Base fundamental son los estudiantes, la encuesta se realiza a 17 estudiantes de bachilleratos y comandantes de curso

Lo que permitirá determinar sobre de cómo se está llevando el proceso académico por parte de los Docentes.

En el cuadro 45, el 64,71% de estudiantes manifiestan que los docentes rara vez utilizan los diversos recursos didácticos que posee la institución, el 23,53% indican que si lo utilizan.

Por lo que se debe tomar muy en cuenta este aspecto ya que se refleja inconformidad en el sector estudiantil por el inadecuado uso de los recursos didácticos

Cuadro 45. Usos de Recursos Didácticos

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	4	23,53
Rara vez	11	64,71
Nunca	0	0,00
No responde	2	11,76
TOTAL	17	100

En el cuadro 46, los estudiantes indican que el 41,18% los docentes nunca utilizan dinámicas de aula, el 35,29% que sí lo utilizan; pero en todo caso es mala la motivación para iniciar el proceso enseñanza aprendizaje, según se manifiesta en las encuestas.

Indudablemente se está generando un malestar estudiantil al no encontrarse adecuadamente motivado en el aula.

Cuadro 46. Motivación en el Aula

Detalle	Resultado	Porcentaje
Buena	2	11,76
Mala	6	35,29
Pésima	2	11,76
Nunca utiliza	7	41,18
No responde	0	0,00
TOTAL	17	100

La interrupción de clases perjudica al normal desenvolvimiento del maestro y del estudiante en el aula, en el cuadro 47; los estudiantes manifiestan que el 18,52% siempre se interrumpe clases, y el 37% señalan que frecuentemente existe interrupción de las actividades académicas por diversos factores.

Cuadro 47. Interrupción de Clases.

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	5	18,52
Frecuente	10	37,04
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
No responde	2	7,41
TOTAL	17	63

Las Autoridades deben tomar muy en cuenta este aspecto que consideran los estudiantes se encuentran preocupados por la permanente interrupción de sus actividades escolares.

La participación en actividades académicas que organiza el colegio dentro y fuera de la institución los estudiantes manifiestan que el 88,24% lo hacen activamente, como se puede observar en el cuadro 48.

Esto es muy importante ya que de esta manera nuestros estudiantes socializan sus actividades académicas, sociales, culturales y deportivas dentro y fuera de la institución lo que le permite desenvolverse adecuadamente dentro de nuestra sociedad.

Cuadro 48. Participación de Estudiantes en Actividades Académicas

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	15	88,24
Frecuente	2	11,76
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
No responde	0	0,00
TOTAL	17	100

El horario de uso de biblioteca, es fundamental para reactivar el proceso investigativo de los estudiantes y maestros, por ello es muy importante se establezca un horario adecuado, ya que el 70,59% de los estudiantes indican el horario de atención es pésimo y el 17,65% que es adecuado; como se observa en el cuadro 49.

Cuadro 49. Horario de Uso de Biblioteca

Detalle	Resultado	Porcentaje
Planificado	0	0,00
Al azar	0	0,00
Adecuado	3	17,65
Pésimo	12	70,59
No responde	2	11,76
TOTAL	17	100

El cumplimiento de las actividades planificadas, de acuerdo al cronograma establecido es muy importante para el correcto desenvolvimiento académico de todos quienes hacen la institución.

En el cuadro 50, se observa los resultados arrojados de la encuesta; en donde el 71% manifiestan que rara vez se cumple con lo programado, el 18% se lo cumple frecuentemente. Esto está afectando a las planificaciones realizadas por los Docentes y repercute directamente en el estudiante

Cuadro 50. Cumplimiento de Actividades Programadas

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Frecuente	3	17,65
Rara vez	12	70,59
Nunca	2	11,76
No responde	0	0,00
TOTAL	17	100

La deserción estudiantil es causa de que la institución se quede sin alumnos, por lo que las Autoridades deben prestar mucha atención, el 59% de estudiantes encuestados manifiestan que la causa se da por la falta de motivación y la presión que ejercen los directivos.

Cuadro 51. Causas de la Deserción Estudiantil

Detalle	Resultado	Porcentaje
Siempre	3	17,65
Frecuente	10	58,82
Rara vez	3	17,65
Nunca	0	0,00
No responde	1	5,88
TOTAL	17	100

Claramente se ve que el sector estudiantil está manifestando su rechazo a acciones inadecuadas que las Autoridades, la falta de motivación y de uso de recursos pedagógicos inadecuados, está afectando; por lo que se debe analizar para evitar descontentos en los estudiantes y así evitar la deserción por los factores antes mencionados.

4.4. Propuesta

La planificación estratégica es una propuesta de intervención sobre la realidad para cambiarla. Se trata de salir de una situación crítica para llegar a una nueva, donde las cosas han cambiado”, con lo que servirá para la toma de decisiones ahora, acerca de acciones futuras que faciliten el logro de los objetivos o metas derivadas de la visión”

Para ello plantearemos la visión, misión, valores y principios bajo los cuales se rige la institución.

4.4.1. Visión

Liderar la educación básica y media de la zona central del país en los próximos años, con una educación de calidad generadora de cambio y esquema mental en la sociedad del nuevo siglo; con una planta docente con formación académica de cuarto nivel; basado en principios de Honor, Justicia, Libertad y Disciplina

4.4.2. Misión

Formar líderes mediante una educación holística con equilibrio en el desarrollo de la mente, el cuerpo y el espíritu; con aprendizaje de otros idiomas y tecnología acordes con la época actual y con proyección al futuro del orden y la disciplina, basada en una filosofía castrense.

4.4.3. Política de Calidad

Liceo Policial Bilingüe "Myr. Galo Miño", brinda una educación de punta sustentada en la calidad y la excelencia; garantizando continuidad en la formación de sus recursos humanos para convertirlos en referentes comunitarios mediante la capacitación continua a través de convenios nacionales, que mejoren nuestras competencias y nos permitan brindar un servicio oportuno y a precio razonable.

El denominador común de la empresa es mejorar continuamente los procesos y sistemas de gestión de calidad, detectar los errores para superarlos y convertirnos en la institución educativa que esté a la vanguardia de la educación de liderazgo en el país.

4.4.4. Objetivos Estratégicos

- Establecer planes periódicos de capacitación para los empleados, docentes y trabajadores de la institución.
- Cumplir con la oferta educativa.
- Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño del personal docente, administrativo y de servicio.
- Establecer vínculos de formación de Escuela para Padres.
- Desarrollar proyectos de liderazgo.
- Asegurar la competencia de la tecnología y lenguajes enseñados para con las instituciones de referencia.
- Involucrar todos los rubros de actividades académicos, servicios y extracurriculares en una sola oferta económica al cliente.

4.4.5. Valores

Los valores 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. Los valores que se aplican en el Liceo Policial son los siguientes:

- **Liderazgo:** Tener el sentimiento de querer ir adelante, comprensión de la institución como un sistema de líderes que apoyan a los diferentes grupos.
- **Calidad:** La calidad del servicio a ofrecer es decisiva. La calidad óptima nunca se obtendrá si este valor no es practicado desde la parte ejecutiva.

- **Servicio:** El servicio que ofrece la institución, es el de participación activa con la sociedad en eventos sociales, deportivos, culturales, académicos y de solidaridad.
- **Ética:** La estrategia de ser ético, debe incluir acciones correctas e incorrectas, o no pasará la prueba del escrutinio moral. Todas las empresas tienen una obligación ética hacia cada uno de los cinco grupos que las constituyen: propietarios, empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general.
- **Comunicación:** La organización moderna necesita líneas abiertas a la comunicación, sin limitaciones, ni cuellos de botella. Los departamentos han de colaborar entre sí y comprenderse, para ello hace falta la comunicación
- **Respeto:** Todas las personas son seres únicos, por tanto tienen la capacidad de discutir, es decir no siempre van a estar de acuerdo con lo que proporcionamos o deseamos por tanto el respeto debe comenzar por nosotros mismos si queremos ser acreedores del respeto de los demás.
- **Creatividad e Innovación:** El personal tendrá la capacidad de tener ideas nuevas e innovadoras para poner en práctica, buscando el desarrollo institucional.
- **Crecimientos y Beneficios:** La persona tiene la necesidad de desarrollarse a nivel profesional. Necesita de una organización que crezca para poder crecer con ella; pero también necesita resultados, beneficios para su progreso económico.
- **Equidad:** Inculcando la igualdad el respeto y la honestidad entre maestros alumnos, empleados. Se incentiva permanentemente al alumnado sobre la importancia de la apreciación del entendimiento y de la conciencia con el ser humano y la sociedad.

4.4.6. Metas (Plan de propuesta)

- En el transcurso de dos años lectivos, nuestros alumnos tendrán énfasis en valores como: amor, solidaridad, respeto, disciplina y honradez
- Dentro de un año los maestros utilizarán acertadamente técnicas motivadoras al estudio y trabajo dentro y fuera del aula.
- Tener una mejor oferta educativa para incrementar el número de estudiantes
- Ser una institución que transversalice los conocimientos con otras áreas como el deporte tan importante para el desarrollo del ser humano
- Tener una mejor planificación y organización administrativa
- Asegurar un cumplimiento del 95% de lo planificado.
- Cambio evidente de actitud de los cadetes en un 80%.
- Alumnos con mayor desarrollo cognitivo, actitudinal y procedimental, capaces de ingresar a centros de estudio superior con alto nivel de exigencia, en un 90%.
- Adecuar al cliente interno y externo al perfil institucional, en un 80%.
- Disminuir deserción, repitencia y cambio de planteles, en un 90%.
- Lograr ingreso a universidades de prestigio, en un 95%.

4.4.7. Políticas (Plan de propuesta)

- Trabajar con eficiencia, eficacia y efectividad
- La Institución tendrá una filosofía castrense para lo cual cada 15 días los días sábados, los estudiantes acudirán al colegio para su respectiva preparación.
- Respetar los deberes y derechos establecidos para los diferentes sectores de la comunidad educativa.
- Capacitación permanente de la planta docente (personalmente y por parte de la Institución).
- No verticalidad de dirección.
- Ejercicio de liderazgo por Personal Docente y sector estudiantil.

- El uso de las instalaciones de la institución puede ser utilizada por Padres de familia sin costo alguno.
- Uso de departamentos de DOBE. Médico y Odontológico para toda la comunidad educativa del LIGAMI.

4.4.8. Expectativa de los Clientes Externos

- Sociales
- Trato amable y solidario con los padres de familia y estudiantes
- Creación de becas y reconocimientos a los estudiantes más destacados
- Excelente presentación y aseo de la institución
- Pensiones guarden relación con la realidad económica de los padres de familia.
- Que el manejo de materiales didácticos actualizados y tecnología de punta, no representen un costo adicional para los educandos.
- Cumplir con las Leyes y Reglamentos del Ministerio de Educación y Dirección Provincial de Educación.
- Respetar Leyes, ordenanzas Municipales y otras, cuya infracción ocasione perjuicios a los estudiantes
- Participación activa del estudiantado dentro y fuera de la ciudad.
- Incentivos por parte de la Institución para promover la participación de los estudiantes en los diferentes eventos.

4.4.9. Expectativa de los Clientes Internos

- Mejorar la comunicación y el diálogo.
- Generación de empleo.
- Respetar y acoger las opiniones y sugerencias del personal.
- Disponer del material y los equipos necesarios para el trabajo.
- Realizar una adecuada selección del personal.
- Pago puntual de Remuneraciones.
- Capacitación permanente.
- Dotación de uniformes.

- Disponer de un departamento médico en caso de emergencia durante las horas laborables.
- Otorgar incentivos con el fin de mejorar la calidad de atención y educación por parte de los docentes.

4.4.10. Análisis F.O.D.A.

Para seleccionar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, aplicamos la metodología propuesta en el marco teórico, tomando en cuenta aquellas que sobrepasan la media aritmética

4.4.10.1. Fortalezas

- Laboratorios de computación con tecnología de punta.
- Infraestructura.
- Formación deportiva.
- Convenio Wall Street.
- Instrucción castrense.
- Material didáctico actualizado.
- Mayoría de Docentes con títulos de cuarto nivel.
- Personal con predisposición al cambio y a la capacitación

4.4.10.2. Debilidades

- Liderazgo autocrático.
- Deficiencia en el Área nutricional.
- Interrupción de clases.
- Impuntualidad de pagos (sueldos).
- Falta laboratorio de Ciencias.
- Falta de valores humanos en estudiantes
- Horario atención biblioteca.
- Deserción estudiantil

4.4.10.3. Oportunidades

- Nuevas propuestas pedagógicas y modelos pedagógicos.
- Incremento de población estudiantil.
- Respaldo Institución Policial.
- Intercambio de experiencias con los demás planteles educativos.
- Imagen institucional.
- Convenio con la Universidad Andina Simón Bolívar.
- Procesos educativos con enfoque en la Norma ISO 9001-2000.
- No incremento de establecimientos públicos.

4.4.10.4. Amenazas

- Incertidumbre del entorno físico.
- Nuevas alternativas y modalidades de educación.
- Influencia de los medios de comunicación con programación negativa.
- Competencia desleal de otras instituciones.
- Migración.
- Desorganización familiar.
- Situación socio-política y económica del país.
- Ausencia de saneamiento ambiental en la zona.

4.4.11. Priorización Técnica de la Matriz FODA

Para priorizar los resultados y determinar cuáles son los más importantes por su peso, nos valemos de la matriz de priorización que se fundamenta en el principio matemático de análisis por pares que se lo hace conjuntamente con los asistentes; para ello:

Primeramente sombreamos la intersección de sus pares ya que no es posible una comparación entre sí mismo, de esta manera eliminamos el 50% y analizamos el restante.

La comparación lo hacemos tomando cada fortaleza, debilidad, oportunidad o amenaza que está escrita en la izquierda y la comparamos con cada una de las que están en la parte superior: si la que se halla a la izquierda es de mayor impacto escribimos una X en el cuadro de intersección de las dos, si es lo contrario lo dejamos vacío.

Sumamos en forma vertical y horizontal, si existen empates en base a argumentos de la asamblea se decide cuál es de mayor prioridad. En las casillas que corresponde al rango se ubica el número que corresponde de acuerdo al orden de importancia; una vez finalizada la matriz de priorización de las fortalezas, debilidades, oportunidades o amenazas; ubicamos en la matriz FODA en el lugar que le corresponde y se obtiene la matriz FODA propiamente dicha y priorizada.

Cuadro 52. Matriz de priorización de las fortalezas

FORTALEZAS	Laboratorios de computación con tecnología de punta	Infraestructura	Formación deportiva	Convenio Wall Street	Instrucción castrense	Material didáctico actualizado	Docentes con títulos de cuarto nivel	Personal con predisposición al cambio y capacitación	
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL X
Laboratorios de computación con tecnología de punta						X			1
Infraestructura			X	X	X	X			3
Formación deportiva				X		X	X	X	4
Convenio Wall Street						X		X	2
Instrucción castrense						X	X		2
Material didáctico actualizado							X		1
Docentes con títulos de cuarto nivel								X	1
Personal con predisposición al cambio y capacitación									0
VERTICAL VACIOS	0	1	1	1	3	0	2	4	
HORIZONTAL X	1	3	4	2	2	1	1	0	
TOTAL	1	4	5	3	5	1	3	4	
RANGO	8vo	3ro	1ro	6to	2do	7mo	5to	4to	

Cuadro 53. Matriz de priorización de las debilidades

DEBILIDADES	Deficiencia área nutricional	Interrupción de clases	Impuntualidad de pagos (sueldos)	Falta de laboratorios de ciencias	Liderazgo autocrático	Falta de valores humanos en estudiantes	Horario de atención en biblioteca	Deserción estudiantil	
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
Deficiencia área nutricional		X	X	X			X		4
Interrupción de clases							X		1
Impuntualidad de pagos (sueldos)				X			X		2
Falta de laboratorios de ciencias								X	1
Liderazgo autocrático						X	X		2
Falta de valores humanos en estudiantes							X		1
Horario de atención en biblioteca									0
Deserción estudiantil									0
VERTICAL VACIOS	0	0	1	1	4	4	1	6	
HORIZONTAL X	4	1	2	1	2	1	0	0	
TOTAL	4	1	3	2	6	5	1	6	
RANGO	4to	7mo	5to	6to	1ro	3ro	8vo	2do	

Cuadro 54. Matriz de priorización de las oportunidades

OPORTUNIDADES	Nuevas propuestas pedagógicas y modelos didácticos	Incremento estudiantil	Respaldo institución Policial	Intercambio de experiencias académicas con otras instituciones	Imagen institucional	Convenio con la Universidad Andina Simón Bolívar	No incremento de instituciones fiscales	Proceso educativo con normas ISO	
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
Nuevas propuestas pedagógicas y modelos didácticos		X		X			X		3
Incremento estudiantil				X					1
Respaldo institución Policial				X	X				2
Intercambio de experiencias académicas con otras instituciones					X				1
Imagen institucional						X	X		2
Convenio con la Universidad Andina Simón Bolívar							X		1
No incremento de instituciones fiscales									0
Procesos educativo con normas ISO									0
VERTICAL VACIOS	0	0	2	0	2	4	3	7	
HORIZONTAL X	3	1	2	1	2	1	0	0	
TOTAL	3	1	4	1	4	5	3	7	
RANGO	5to	8vo	3ro	7mo	4to	2do	6to	1ro	

Cuadro 55. Matriz de priorización de las amenazas

AMENAZAS	Incertidumbre del entorno físico	Nuevas alternativas y modalidades de educación	Influencia de medios de comunicación con programación negativa	Competencia desleal de otras instituciones.	Migración	Desorganización familiar	Situación socio-política y económica del país	Ausencia de saneamiento ambiental en la zona	
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
Incertidumbre del entorno físico		X						X	2
Nuevas alternativas y modalidades de educación			X						1
Influencia de medios de comunicación con programación negativa				X				X	2
Competencia desleal de otras instituciones					X			X	2
Migración						X		X	2
Desorganización familiar								X	1
Situación socio-política y económica del país								X	1
Ausencia de saneamiento ambiental en la zona									0
VERTICAL VACIOS	0	0	1	2	3	4	6	1	
HORIZONTAL X	2	1	2	2	2	1	1	0	
TOTAL	2	1	3	4	5	5	7	1	
RANGO	6to	8vo	5to	4to	3ro	2do	1ro	7mo	

A continuación en el cuadro 56 presentamos la matriz priorizada que resulta de la priorización técnica de la respectivas matrices; en ella se presentan en orden de jerarquía las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Cuadro 56. Matriz priorizada

MATRIZ PRIORIZADA

Debilidades	Fortalezas
1. Liderazgo autocrático 2. Deserción estudiantil 3. Falta de valores humanos en estudiantes 4. Deficiencia área nutricional 5. Impuntualidad de pagos (sueldos) 6. Falta de laboratorios de ciencias 7. Interrupción de clases 8. Horario de atención en biblioteca	1 Formación deportiva 2. Instrucción castrense 3. Infraestructura 4. Personal con predisposición al cambio y capacitación 5. Docentes con títulos de cuarto nivel 6. Convenio Wall Street 7. Material didáctico actualizado 8. Laboratorios de computación con tecnología de punta
Amenazas	Oportunidades
1. Situación socio-política y económica del país 2. Desorganización familiar 3. Migración 4. Competencia desleal de otras instituciones. 5. Influencia de medios de comunicación con programación negativa 6. Incertidumbre del entorno físico 7. Ausencia de saneamiento ambiental en la zona 8. Nuevas alternativas y modalidades de educación	1. Proceso educativo con normas ISO 2. Convenio con la Universidad Andina Simón Bolívar 3. Respaldo institución Policial 4. Imagen institucional 5. Nuevas propuestas pedagógicas y modelos didácticos 6. No incremento de instituciones fiscales 7. Intercambio de experiencias académicas con otras instituciones 8. Incremento estudiantil

En la matriz de estrategias de cambio se debe buscar precisamente las estrategias para utilizar las fortalezas para aprovechar las oportunidades y evitar las amenazas.

Así mismo vencer y reducir al mínimo las debilidades

Cuadro 57. Matriz de Estrategias de Cambio

PERFIL DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS. PERFIL DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	1. Proceso educativo con normas ISO. 2. Convenio con la Universidad Andina Simón Bolívar. 3. Respaldo institución Policial. 4. Imagen institucional. 5. Nuevas propuestas pedagógicas y modelos didácticos. 6. No incremento de instituciones fiscales. 7. Intercambio de experiencias académicas con otras instituciones. 8. Incremento estudiantil.	1. Situación socio política y económica del país. 2. Desorganización familiar. 3. Migración. 4. Competencia desleal de otras instituciones. 5. Influencia de medios de comunicación con programación negativa. 6. Incertidumbre del entorno físico. 7. Ausencia de saneamiento ambiental en la zona. 8. Nuevas alternativas y modalidades de educación.
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS F O	ESTRATEGIAS F A
1. Formación deportiva 2. Instrucción castrense 3. Infraestructura. 4. Personal con predisposición al cambio. 5. Docentes con título de cuarto nivel. 6. Convenio con Wall Street. 7. Material didáctico actualizado. 8. Laboratorios de computación con tecnología de punta.	1. Aprovechar la formación deportiva, infraestructura, material didáctico y el respaldo de la institución Policial. 2. Optimizar y poner en ejecución los procesos académicos y administrativos del manual de calidad para fortalecer la calidad de la educación. 3. Aprovechar los diversos convenios para la realización de un modelo pedagógico que incremente el nivel académico. 4. Realización de las auditorías internas permanentes como lo pide la Norma ISO. 5. Aprovechar la tecnología informática para atención a estudiantes y transversalizar contenidos.	1. Elaborar proyectos de realización de diversos tipos de eventos donde participen la trilogía de la educación para buscar la unión familiar. 2. Realizar petición a las Autoridades competentes para dar mantenimiento a obras sanitarias de la zona. 3. Mejorar la infraestructura actual que permita mejor competitividad con otras instituciones educativas. 4. Realizar un estudio de marketing para la captación de estudiantes 5. Realizar jornadas de estudio, recreación y deportivo para una mejor utilización y optimización del tiempo de los estudiantes en la tarde. 6. Realización de escuela para padres. 7. Proyecto para fortalecer el apoyo de becas a mejores deportistas y estudiantes.
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS D O	ESTRATEGIAS D A
1. Liderazgo autocrático. 2. Deserción estudiantil. 3. Falta de valores humanos en los estudiantes. 4. Deficiencia en el área nutricional. 5. Impuntualidad de pagos (Sueldos). 6. Falta de laboratorio de ciencias. 7. Interrupción de clases. 8. Horario de atención en biblioteca.	1. Aprovechar la imagen del colegio y el respaldo de la institución Policial para la realización de talleres que vayan en beneficio del sector estudiantil para incentivar la práctica de valores y de liderazgo, evitando de esta manera la deserción 2. Participación de la mayor cantidad de estudiantes en diversos eventos interinstitucionales. 3. Elaboración de un horario encaminado al uso de biblioteca. 4. Aprovechar los procesos de la Norma ISO en los departamentos de Contabilidad y Gestión Académica. 5. Elaborar una malla curricular basada en una educación axiológica. 6. Aprovechar el intercambio de experiencias académicas con otras instituciones para buscar la experiencia y tener un real compromiso de identificación con la institución y evitar la deserción estudiantil.	1. Elaborar un proyecto económico encaminado a adquirir los equipos necesarios para implementar laboratorio de ciencias. 2. Talleres dirigidos a personal sobre liderazgo y trabajo en equipo. 3. Proyecto de limpieza externa institucional con la colaboración de estudiantes y personal. 4. Talleres sobre la importancia de valores humanos para minimizar la competencia desleal y apareamiento de nuevas modalidades de educación 5. Verificación permanente que se cumpla el cronograma de actividades académicas del año lectivo. 6. Contratar personal especializado en área nutricional. 7. Campaña de difusión en la zona sobre el manejo de productos orgánicos.

Cuadro 58. Matriz de Necesidades

Problema Principal	Problema Causa	Problema Efecto	Posible Solución	Responsable
1. Liderazgo autocrático.	Desconocimiento de los modelos de liderazgo	Desorganización en el inter aprendizaje	Talleres de liderazgo, trabajo en equipo.	.Autoridades
2. Deserción estudiantil.	Incumplimiento de planificación	Descontento sector estudiantil y padres de familia	Control de procesos ISO	Autoridades, Coordinador de calidad
3. Falta de valores humanos en los estudiantes.	Malos hábitos de comportamiento	Estudiantes indisciplinados	Malla curricular axiológica y talleres de valores humanos.	Vicerrectorado, Personal Docente
4. Deficiencia en el área nutricional.	Bajo rendimiento académico.	Inconformidad estudiantil.	Contratar personal especializado	Autoridades
5. Impuntualidad de pagos (Sueldos).	Personal inconforme.	Baja participación en actividades institucionales.	Pago puntual.	Autoridades, Colectora.
6. Falta de laboratorio de ciencias.	Falta económica.	Estudiantes con bajo nivel académico práctico.	Creación de laboratorio.	Autoridades
7. Interrupción de clases.	Incumplimiento de la planificación	Bajo rendimiento académico. Niños sin criterio.	Tratar que actividades extra curriculares no interfieran con las curriculares.	Vicerrectorado
8. Horario de atención en biblioteca.	Planificación inadecuada de horarios.	Desinterés por la investigación.	Contratar bibliotecario (a).	Autoridades
9. Situación socio política y económica del país.	Malos gobernantes.	Desatención en las áreas estratégicas.	Concienciar a la comunidad	Autoridades
10. Desorganización familiar.	Falta de valores	Ruptura de lazos familiares.	Escuela para Padres.	Autoridades
	Situación económica	Desorganización familiar.	Incentivo a la creación de micro empresas.	Autoridades

11. Migración. 12. Competencia desleal de otras instituciones. 13. Influencia de medios de comunicación con programación negativa. 14. Incertidumbre del entorno físico. 15. Ausencia de saneamiento ambiental en la zona. 16. Nuevas alternativas y modalidades de educación.	Disminución de estudiantes. Estudiantes superficiales. Desmotivación de asistencia a la institución. Desmotivación de asistencia a la institución. Proliferación de centros educativos	Perdidas económicas. Estudiantes sin valores humanos Inseguridad ciudadana. Contaminación ambiental. Deserción estudiantil	Oferta académicas de calidad Concienciar a los medios de comunicación. Control de las autoridades pertinentes. Control de las autoridades pertinentes. Marketing adecuado con una visión institucional de transformación académica y social.	Autoridades, Personal Docente Autoridades Autoridades Autoridades Autoridades
--	---	---	---	--

4.4.12. Proyectos y Programas Estratégicos Institucionales

Los proyectos estratégicos deben formularse para aprovechar las oportunidades, evitar las amenazas; impulsar las fortalezas y superar las debilidades. Estos deben anticipar al cambio y servir para unificar e integrar las decisiones y hacerlas coherentes apuntando a aspectos fundamentales de la misión y ser un aporte sustancial para lograrlo.

Cuadro 59. Propender el Incremento de la Población Estudiantil

Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo
Realizar publicidad, utilizando los medios de comunicación	a) Realizar publicidad en los medios de comunicación	Director General	1 mes
	b) Elaborar carteles, afiches, rótulos	Inspección General	1 mes
	c) Distribuir papeles volantes, informativos	Alumnos	1 mes
	d) Promocionar encuentros estudiantiles	Director Académico	Durante Año Lectivo
Mejorar los programas de estudios	a) Reestructurar el programa de estudios	Vicerrectorado	2 meses
	b) Dictar conferencias	Director Académico	Durante Año Lectivo
Fortalecer incentivos estudiantiles	a) Ofrecer becas estudiantiles	Director General	2 meses
	b) Reconocimientos a los alumnos más destacados	Director General	Durante Año Lectivo

Cuadro 60. Mejorar Continuamente los Procesos Educativos en la Institución

Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo
Capacitar a la comunidad educativa en modelos pedagógicos	a) Organizar capacitaciones: . Diseño de instrumentos de evaluación . Diseño curricular por competencias. . Mentefactos categoriales b) Evaluar la capacitación c) Establecer programas de participación de los docentes d) Elaborar proyectos teóricos y modelos didácticos que ayuden a la educación.	Director Académico Director Académico y Vicerrectorado Director Académico y Vicerrectorado	2008-2012 2008-2012 2008-2012 2008-2012
Verificar cumplimiento del Proceso Enseñanza Aprendizaje	a) Realizar auditorias internas del proceso. b) Control de Aula c) Realizar planificaciones académicas diarias d) Realizar evaluaciones de desempeño	Vicerrector, Director Académico, Coordinador de Calidad, Jefes de Área, Jefe de Recursos Humanos	2008-2012

Cuadro 61. Optimizar la Infraestructura

Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo
Promocionar actividades culturales recreativas brinda Institución	a) Promocionar los servicios que la institución brinda	Director General	2008-2012
	b) Organizar reuniones, sociales, culturales	Vicerrectorado	2008-2012
	c) Realizar eventos deportivos	Jefe del Área de Deportes	2008-2012
	d) Promocionar la alianza deportiva: LDU-LIGAMI.	Director General	2008-2012
	e) Campamentos vacacionales	Director General, Jefe del Área de Deportes	Vacaciones de años lectivos

Cuadro 62. Planificar en Forma Adecuada las Actividades Académicas Curriculares y Extracurriculares

Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo
Elaborar un cronograma de las actividades curriculares, extracurriculares	a) Cumplir con el programa establecido	-Director Académico, Inspector General, Docentes	Durante Año Lectivo
	b) Tratar que las actividades extracurriculares no interfieran con las curriculares	General, Académico, Inspector General	Durante Año Lectivo
	c) Verificar que se cumplan el cronograma establecido	-Inspector General	Durante Año Lectivo

Cuadro 63. Determinar el Grado de Aceptación de los Docentes por Parte de Estudiantes y Padres de Familia

Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo
Evaluar a los docentes	a) Preparar documentos de evaluación	Comisión Académica	2008-2012
	b) Determinar la fecha de evaluación	Comisión Académica	Durante Año Lectivo
	c) Calificar las valuaciones		
	d) Notificar a cada uno de los docentes	Director General	Durante Año Lectivo

Cuadro 64. Formar una Planta Docente, Administrativa y de Servicios Idónea

Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo
Capacitar permanentemente al personal	a) Buscar cursos, seminarios de acuerdo a la especialidad	Director General, Director Académico, Jefe de Recursos Humanos, personal de la Institución	2008-2012
	b) Evaluaciones de cada capacitación	Jefe de Recursos Humanos	2008-2012
Incentivar y motivar al personal de la Institución	a) Análisis y revisión de salarios	Director General, Jefe de Recursos Humanos, Vicerrector	2008-2012
	b) Asensos y reconocimientos según el desempeño del personal	Director General, Jefe de Recursos Humanos, Vicerrector	Cada Bimestre

Cuadro 65. Mejorar la Comunicación entre Directivos Personal, Estudiantes y Padres de Familia

Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo
Elaborar programas que puedan mejorar la comunicación	a) Encuentros deportivos	Director General, Jefe de Área de Deportes	2008-2012
	b) Eventos sociales	Director General, Director Académico	2008-2012
	c) Ofrecer charlas, asambleas, conferencias sobre motivación, liderazgo	DOBE, Dirección General, PPFF	2008-2012
Dar a conocer a los Padres de Familia los proyectos elaborados	a) Realizar reuniones para informar sobre los servicios que se ofrecen a los estudiantes	Director General, DOBE, Docentes	2008-2012
	b) Enviar comunicados con los estudiantes	Secretaria	2008-2012
	c) Mantenerlos actualizados sobre los nuevos servicios	Secretaria	2008-2012
	d) Pedir criterios a los Padres de Familia	Director General, Secretaria	2008-2012
Incentivar al trabajo en equipo	a) Realizar reuniones sociales de integración	DOBE, Padres de Familia, Docentes y Estudiantes	2008-2012
	b) Cursos de manejo de técnicas	DOBE	2008-

	grupales y liderazgo		2012
Incentivar sobre la práctica de valores	a) Dictar conferencias, seminarios con videos referentes a valores humanos	Director Académico, DOBE	2008-2012
	b) Realizar debates y foros	Director Académico	2008-2012

Cuadro 66. Proporcionar Atención de Calidad a Estudiantes

Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo
Mejorar el servicio de transporte	a) Selección de Transportistas	Director General, Jefe de Transporte	1 mes
	b) Selección y Calificación de Transporte	Director General, Jefe de Transporte	1 mes
Mejorar el área nutricional	a) Contratar los servicios de un profesional nutricionista	Director General, Director	1 mes
	b) Eliminar comida chatarra	Director General, Nutricionista	Año lectivo
Mejora la atención al estudiante	a) Se debe crear una biblioteca virtual de consulta	Director General, Jefe del Área de Informática	3 meses
	b) Incrementar una sala de lectura	Director Académico	1 mes
Optimizar la	a) Implementar clases adecuadas	Director	2 meses

enseñanza tutoría	ende recuperación	Académico	
----------------------	-------------------	-----------	--

V. CONCLUSIONES

- El personal de la Institución coincide en que existe un manual de funciones pero no se ha dado una adecuada socialización a los empleados y trabajadores, indicando además que el desempeño de cada uno de ellos es multifuncional sin respetar las funciones asignadas.
- La mayoría del personal no participa en la elaboración de los proyectos institucionales, los cuales están encaminados a mejorar las necesidades de la institución; los mismos que al momento de la ejecución se ven intervenidos por actividades extras dispuestas por la alta dirección.
- No existe una adecuada infraestructura para el laboratorio de Ciencias, lo que está desmejorando el buen desenvolvimiento académico de los estudiantes.
- Existe una alto índice de deserción estudiantil, que está yendo en contra de los intereses de los directivos, y de todo el personal que labora en el colegio.
- Existe un marcado liderazgo autocrático ejercido por las Autoridades, que repercute en el buen desenvolvimiento de las actividades académicas; lo que afecta a la concreción de la misión y visión institucional.
- No se tiene una adecuada calificación de proveedores, por lo que no se puede hablar de una garantía para los bienes que la institución adquiere tanto para uso administrativo como para la educación.
- En el servicio de tutorías no se realiza un trabajo adecuado por parte de los Docentes, quienes deben realizar el control y seguimiento de esta actividad; por lo que el descontento de los Padres de Familia es evidente.

- Los procesos que se levantaron en el manual de calidad de la norma ISO 9001-2000, no se encuentran implementados adecuadamente.
- A pesar de las medidas de seguridad que se ejercen existen ciertas áreas que se escapan del control lo que genera malestar en los Padres de Familia.
- La selección de personal no se realiza de acuerdo al reglamento establecido por las mismas Autoridades.
- No existe un adecuado incentivo para mejorar el desenvolvimiento de los empleados y trabajadores, ni tampoco existe un adecuado concurso de merecimientos y oposición para el ingreso de nuevo personal.
- Existe falta de motivación y de planificación en el aula por parte del Docente, lo que provoca descontento estudiantil.
- El objetivo primordial de las Autoridades, es reducir la incertidumbre existente en el futuro; a través de la elaboración de adecuadas estrategias de cambio.
- La planificación estratégica es fundamental para la concreción de la visión institucional, basándose en el trabajo en equipo del personal, quienes deben tener presente los valores organizacionales.

VI. RECOMENDACIONES

- Socializar adecuadamente a todo el personal (Docente, Administrativo y de Servicio) el manual de funciones conforme a los puestos, cargos y funciones de trabajo de tal manera que todos conozcan con claridad lo que tienen que hacer y la responsabilidad que su función conlleva.
- La elaboración de Proyectos deberían realizar con mayor frecuencia de tal manera que permita analizar no solo la capacitación sino también el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven.
- Buscar los mecanismos adecuados para implementar el laboratorio de Ciencias, que tanta falta hace en especial de física y de anatomía
- Utilizar técnicas adecuadas de enseñanza y de motivación para evitar la deserción estudiantil
- Realizar capacitaciones a la trilogía de la educación de la Institución sobre trabajo en equipo y de ejercer un adecuado liderazgo, enmarcado en los adecuados valores humanos.
- Aprovechar del proceso de calificación de proveedores de la Norma ISO para la calificación adecuada de quienes vayan a proveer diversos tipos de materiales para el buen desenvolvimiento del que hacer educativo.
- Realizar un seguimiento permanente del trabajo de los Docentes y del rendimiento académico de los estudiantes que se encuentren inscritos en las tutorías, de tal manera que se fortalezca este servicio.
- Se debe nombrar una persona que se dedique exclusivamente a la Coordinación de la Norma ISO 9001-2000, el mismo que deberá realizar un seguimiento adecuado que todos los procesos se cumplan adecuadamente.

- Realizar capacitaciones permanentes del personal sobre herramientas estadísticas de mejoramiento continuo.
- La elaboración de planes y estrategias es una labor que debe realizar las Autoridades con frecuencia, para tomar decisiones ahora sobre acciones futuras. En especial ejecutar los procedimientos establecidos en la Norma ISO, como por ejemplo procesos de control de seguridad, de mejoramiento continuo, de motivación, de selección y contratación de nuevo personal.
- La planificación estratégica debe ser un proceso continuo en la que todos necesariamente participen, y debe estar sujeta a revisión constante; por lo que nunca es un producto final sino un informe provisional.
- Para la implantación de las adecuadas estrategias y su puesta en marcha se requiere de una gran toma de decisión y confianza que permita llevar a cabo el sueño planeado dentro de la visión de la institución.
- Cada Jefe de Área debe plantear alternativas estratégicas para solucionar problemas, siempre que estas no generen rivalidad ni inconvenientes con las estrategias y planes globales.
- Transformar la realidad, es tarea de todos, analizando el entorno y los cambios que se den en él y de las oportunidades de las cuales se deben aprovechar. De ahí que se debe compartir la visión de cambio que motive la construcción del proyecto institucional para mejorar su capacidad de acción y la credibilidad ante la comunidad.

VII. RESÚMEN

En esta nueva época, en que el mundo globalizado propone necesariamente innovaciones acordes al tiempo y a los adelantos de la ciencia y la tecnología, ninguna empresa en especial las instituciones educativas puede desarrollarse sin una nueva concepción de la planificación estratégica.

La Unidad Educativa Liceo “Myr. Galo Miño”, que se proyecta con una visión transformadora debe levantar su planificación estratégica y ejecutarla en base a las estrategias proyectos que han sido sustentados en valores humanos compartidos con la trilogía de la educación; fundamentados en marcos mentales de cambio, desarrollo, análisis crítico y de crecimiento humano desde la dimensión social y de su contexto para ir en busca de mejores derroteros de nuestros estudiantes, la comunidad y del país.

Para el diagnóstico se lo realizó en base a la herramienta FODA, para posteriormente levantar la matriz técnica priorizada y finalmente obtener la matriz priorizada; en la que se tiene las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en su orden de prioridad, para basarse en ella para la elaboración de las estrategias de cambio y la de los objetivos estratégicos institucionales que vendrán a cumplir con la visión, misión y políticas que vendrá a aportar significativamente en la mejora de la calidad de la gestión administrativa y así brindar una educación de calidad a nuestros estudiantes, en si a la comunidad.

El rendimiento de cuentas y el mejoramiento de educación que exige la sociedad y el Ministerio de Educación se verán plasmadas en el seguimiento, ejecución del plan estratégico institucional que se verá apoyado con los procesos de mejora continua de la norma ISO 9001-2000 y con el apoyo y participación decidida de todo el personal con que cuenta la Unidad Educativa.

VIII. SUMMARY

In this new era, in which the globalized world innovations proposed necessarily commensurate to time and advances in science and technology, no company in special educational institutions can develop without a new concept of strategic planning.

The educational unit Liceo "Myr.Galo Miño", which is projected with a transformative vision should lift its strategic planning and execute strategies based on projects that have been based on human values shared with the trilogy of education; based on mental frameworks exchange, development, critical analysis and human growth from the social dimension and context to go in search of better paths for our students, community and country.

The diagnosis was made based on what the tool Foda, and then adjourning the parent technical prioritized and finally obtain the matrix prioritized, in which it has strengths, weaknesses, opportunities and threats in order of priority, to rely on it for the development of strategies for change and the strategic objectives of institutional will to carry out the vision, mission and policies that will contribute significantly to improving the quality of administrative management and providing quality education to our Students, whether in the community.

The accountability and improving education that requires society and the education ministry will be reflected in the monitoring, implementation of institutional strategic plan that will be supported with the processes of continuous improvement of ISO 9001-2000 and with the resolute support and participation of all personnel available to the educational unit

IX. BIBLIOGRAFÍA

- ACAMSA (2003). Depresión y Rendimiento Académico. Consultado el 29 de agosto de 2007. Disponible en <http://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=311>.
- CAMISAZA (2006). Metodología y Plan Estratégico de las Organizaciones Comunitarias. Consultado el 25 de agosto de 2007. Disponible en http://www.cenoc.gov.ar/pcad_archivos/libro%202%20pcad.doc.
- DRUCKER, P. (2005). Dirección de Instituciones sin Fines de Lucro. Teoría y Práctica. Editorial el Ateneo. Buenos Aires. Quinta edición. Pp. 200-246.
- ESCOBAR, W. (1998). Proyecto Educativo Institucional. Ecuador. P. 10, 11, 12, 25
- ESCOBAR y MANTILLA. (2005). Manual de Funciones. Ecuador. P. 10, 14, 20,25, 35,37,40,41,45
- EVOLI (2006). Planeación Estratégica. Consultado el 23 de agosto de 2007. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos7/plane/plane.shtml>.
- GUERRERO, R. (2000). La Misión de la Empresa ¿Obtener Beneficios o Prestar un Servicio?. Folletos Gerenciales, año III, Número 12. Pp. 23-27
- MAZUELA, A. (2001). Diez Herramientas de Gestión Organizacional. Universidad Nacional de Educación a Distancia-Economistas sin Fronteras. Pp 15-66
- MUÑOZ, M.L. (2004). Estudio Comparativo de Algunos Factores que Inciden en el Rendimiento Académico en una Población de Estudiantes de Niveles Medio y Superior. México. P. 120

- NAVARRO (2006). Planificación Estratégica de la Automatización de Procesos Administrativos. Consultado el 23 de agosto de 2007. Disponible en [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/ Basic/retamozo_np/Cap2.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Basic/retamozo_np/Cap2.pdf)
- POSSO, M. (2006). Metodología para el Trabajo de Grado. Ecuador. Pp. 161-171
- ROJAS (2006). Metodología Integrada para la Planificación Estratégica. Consultado el 2 de junio de 2007. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/planificacionestrategica/xtras/MetodologiaIntegradaPE.pdf>.
- RONDA, P. y ANDRADE, G. (2000). Diferencias de la Dirección Estratégica en Empresas Lucrativas con la Dirección Estratégica en Empresa no Lucrativa. Colombia. . P. 100.
- VALLEJO, H. (2005). Planificación y Administración Estratégica. Imprenta U.T.E.Q. Ecuador. P: 190, 191
- YACARINI (2006). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes. Consultado el 3 de junio de 2007. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos35/estilos-aprendizaje/estilos-aprendizaje.shtml>.
- YELA y AGUIRRE. (2000). Organización Legal Organización de Métodos. Imprenta U.T.E.Q. Ecuador. P: 206, 207, 208, 210, 230, 231, 260

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO ENCUESTA A PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “MYR. GALO MIÑO J.”

La presente encuesta tiene como finalidad determinar el Diagnóstico Institucional (en el Área Administrativa) para realizar la Planificación Estratégica, así poder brindar una educación de calidad acorde a sus aspiraciones. Favor marcar con una X la respuesta escogida.

1. ¿La institución ha formulado su Misión y Visión?
 - a) Existe pero no se aplica
 - b) Existe y se aplica adecuadamente
 - c) No Existe

2. ¿Las disposiciones, políticas y lineamientos institucionales son conocidas por todo el personal de la institución?
 - a) Existe pero no se aplica
 - b) Existe y se aplica adecuadamente
 - c) No Existe

3. ¿Existe una descripción escrita de las funciones asignadas al personal de la institución?
 - a) Existe pero no se aplica
 - b) Existe y se aplica adecuadamente
 - c) No Existe

4. ¿Existen reuniones periódicas de coordinación entre directivos y profesores?
 - a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - c) Rara vez
 - d) Nunca

5. ¿Participa el personal en la elaboración y ejecución de los Proyectos Institucionales?
 - a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - c) Rara vez
 - d) Nunca

6. ¿Tiene la institución Organigrama actualizado?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce

7. ¿Los procesos existentes en el establecimiento y establecidos por las Normas ISO, son aplicados?
 - a) Siempre
 - b) Frecuentemente

- c) Rara vez
- c) Nunca

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
PARTICULAR "MYR. GALO MIÑO J."

La presente encuesta tiene como finalidad determinar el Diagnóstico Institucional para realizar la Planificación Estratégica, así poder brindar una educación de calidad acorde a sus aspiraciones. Favor marcar con una X la respuesta escogida

1. ¿Cree que con la certificación de las Normas ISO, el nivel académico será?
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Igual que antes

2. ¿Considera que la atención que recibe del Personal de Secretaría es?
 - a) Muy Buena
 - b) Aceptable
 - c) Regular
 - d) Pésima

3. ¿La organización del Departamento Financiero es?
 - a) Muy Satisfactorio
 - b) Satisfactorio
 - c) Poco Satisfactorio
 - d) Insatisfactorio

4. ¿Considera que el costo de la pensión es?
 - a) Alta
 - b) Aceptable
 - c) Baja

5. ¿El proceso enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en el LIGAMI" se encuentra en un nivel?
 - a) Muy Satisfactorio
 - b) Satisfactorio
 - c) Poco Satisfactorio
 - d) Insatisfactorio

6. ¿EL servicio que ofrece el Departamento de Orientación Bienestar Estudiantil (DOBE) es?
 - a) Muy Satisfactorio
 - b) Satisfactorio
 - c) Poco Satisfactorio
 - d) Insatisfactorio

7. ¿Considera que el Servicio Médico Odontológico es:
 - a) Muy Satisfactorio
 - b) Satisfactorio

- c) Poco Satisfactorio
 - d) Insatisfactorio
8. ¿El servicio de tutoría que ofrece la Institución es?
- a) Muy Buena
 - b) Aceptable
 - c) Regular
 - d) Pésima
9. ¿El servicio de alimentación según su criterio es?
- a) Satisfactoria
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Mala
10. ¿El servicio de transporte es?
- a) Adecuado
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Inadecuado
11. ¿El servicio que está brindando Wall Street es?
- a) Satisfactorio
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Pésimo
12. ¿Para cumplir con lo ofertado por la Institución, cree que las estrategias de estudios utilizadas por el Personal Docente en el aula es?
- a) Satisfactorio
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Pésimo
13. ¿El espacio físico (aulas y canchas) en donde su hijo recibe clases es?
- a) Adecuado
 - b) Reducido
 - c) Inadecuado
14. ¿La infraestructura que posee la institución y el adecuado desenvolvimiento de los estudiantes en sus actividades académicas en ella es?
- a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Inadecuado
15. ¿Los laboratorios con que cuenta la institución y demás herramientas, permiten que el aprendizaje sea?
- a) Excelente

- b) Bueno
- c) Regular
- d) Inadecuado

16. El mantenimiento del ambiente físico, el aseo y el orden de los diversos espacios del plantel lo considera como

- a) Muy Bueno
- b) Aceptable
- c) Regular
- d) Pésima

17. ¿El control que realiza el personal de seguridad en las puertas de ingreso es?

- a) Muy Bueno
- b) Aceptable
- c) Regular
- d) Inadecuado

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
ENCUESTA A PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “MYR.
GALO MIÑO J.”

La presente encuesta tiene como finalidad determinar el Diagnóstico Institucional (en el Área de Recursos Humanos) para realizar la Planificación Estratégica, así poder brindar una educación de calidad.

1. ¿Se realiza concurso de merecimiento y oposición para el ingreso de empleados a la institución?
 - a) Siempre
 - b) Frecuente
 - c) Rara vez
 - d) Nunca
2. ¿Para la selección del personal existen pruebas psicológicas?
 - a) Existe pero no se aplica
 - b) Existe y se aplica adecuadamente
 - c) No Existe
3. ¿Se realizan evaluaciones periódicas del personal?
 - a) Siempre
 - b) Frecuente
 - c) Rara vez
 - d) Nunca
4. ¿Se otorga incentivos y sugerencias para mejorar proceso enseñanza-aprendizaje?
 - a) Siempre
 - b) Frecuente
 - c) Rara vez
 - d) Nunca
5. La comunicación entre Autoridades y el personal es:
 - a) Muy Bueno
 - b) Aceptable
 - c) Regular
 - d) Inadecuado

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
ENCUESTA A PERSONAL DEL DEPARTAMENTO FINANCIERO DE LA
UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "MYR. GALO MIÑO J."

La presente encuesta tiene como finalidad determinar el Diagnóstico Institucional (en el Área Financiera) para realizar la Planificación Estratégica, así poder brindar una educación de calidad.

1. ¿Existe una programación presupuestaria para el manejo de los recursos?
 - a) Si
 - b) No
2. ¿Se cumple con el presupuesto asignado?
 - a) Si
 - b) No
3. ¿Se trabaja con indicadores financieros?
 - a) Si
 - b) No
4. ¿La entidad tiene capacidad de endeudamiento para emitir programas de desarrollo?
 - a) Si
 - b) No
5. ¿Posee balances y registros del período económico?
 - a) Si
 - b) No
6. ¿Cada que tiempo se realiza calificación de proveedor?
 - a) Cada tres meses
 - b) Cada seis meses
 - a) Cada año
 - b) Nunca
7. ¿Realizan inventarios físicos de la institución?
 - a) Siempre
 - b) Frecuente
 - c) Rara vez
 - d) Nunca

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
ENCUESTAS A PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR
"MYR. GALO MIÑO J."

La presente encuesta tiene como finalidad determinar el Diagnóstico Institucional (en Coordinación de Calidad) para realizar la Planificación Estratégica, así poder brindar una educación de calidad.

1. ¿Se socializan los procedimientos e instructivos de la Institución, luego de haber sido elaborados por los Jefes de Área?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- a) Rara vez
- b) Nunca

2. ¿Se verifica el cumplimiento respectivo sobre los procedimientos o instructivo?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- a) Rara vez
- b) Nunca

3. ¿Existe coordinación para la revisión, actualización o eliminación de los instructivos y procedimientos?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- a) Rara vez
- b) Nunca

4. ¿Está de acuerdo con las Normas ISO 9001-200, en la educación?

- a) Si
- b) No

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
ENCUESTAS A ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR
"MYR. GALO MIÑO J."

La presente encuesta tiene como finalidad determinar el Diagnóstico Institucional (en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje) para realizar la Planificación Estratégica, así poder brindar una educación de calidad.

1. ¿Los recursos didácticos que dispone la Institución son utilizados por el Personal Docente?
 - a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - a) Rara vez
 - b) Nunca
2. ¿La motivación utilizada en el aula por el Docente es?
 - a) Buena
 - b) Mala
 - a) Pésima
 - b) Nunca utiliza
3. ¿La interrupción en clases por Autoridades y diversos factores es?
 - a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - a) Rara vez
 - b) Nunca
4. ¿La oportunidad para demostrar los conocimientos adquiridos en diversas actividades o programas en que participa la Institución para todos los estudiantes es?
 - a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - a) Rara vez
 - b) Nunca
5. ¿El horario de uso de biblioteca, biblioteca virtual y de diversos recursos didácticos es?
 - a) Planificado
 - b) Al azar
 - a) Adecuado
 - b) Pésimo
6. ¿Se cumple con los procesos y actividades planificadas por las Autoridades?
 - a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - a) Rara vez
 - b) Nunca

7. La deserción estudiantil que se da en la institución, es causada por la falta de motivación de Autoridades y del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- a) Rara vez
- b) Nunca

Anexo 2: Localización

