



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis de grado previo a la obtención del
título de Ingeniera en Gestión
Empresarial.

TEMA

**“PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY
ALFARO CANTÓN QUEVEDO, PERIODO 2014-2017”**

AUTORA

ERIKA CRISTINA MONTALVÁN CAZO

DIRECTORA DE TESIS

ING. RUDY IVONNE ORTEGA CABRERA M.Sc.

QUEVEDO- LOS RÍOS- ECUADOR
2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO

Yo, Erika Cristina Montalván Cazo, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Srta. Erika Cristina Montalván Cazo
EGRESADA

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR(A) DE TESIS

La suscrita Ing. Rudy Ivonne Ortega Cabrera, M.Sc, docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo certifica que la **Egresada Erika Cristina Montalván Cazo**, realizó el trabajo de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera en Gestión Empresarial titulada “**Plan Estratégico para la Unidad Educativa Eloy Alfaro, Cantón Quevedo, Periodo 2014-2017**” bajo mi dirección habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

F_____

Ing. Rudy Ivonne Ortega Cabrera M.Sc
DIRECTORA DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

TEMA:

**“PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO
CANTÓN QUEVEDO, PERIODO 2014-2017”**

**PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO COMO
REQUISITO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN
GESTIÓN EMPRESARIAL**

APROBADO POR:

**ING. ENRIQUE VÁSQUEZ AGUIRRE, M.SC.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE TESIS**

**ING. CARLOS VILLACÍS LAÍNEZ, M.SC.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS**

**ING. PEDRO MIRANDA ULLON, M.SC.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS**

QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

2015

AGRADECIMIENTO

Debo agradecer de manera especial a Dios por el amor y la sabiduría que me brinda. A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo que me ha dado la oportunidad de formarme como profesional, a los docentes que gracias a ellos me llevo el conocimiento necesario.

Agradezco a la Unidad Educativa Eloy Alfaro por brindarme la información necesaria para el desarrollo de este proyecto de investigación.

A mi directora de tesis la Ing. Rudy Ivonne Ortega Cabrera, por su apoyo y paciencia en la realización de la tesis.

DEDICATORIA

Primeramente dedico este trabajo de investigación a dios, por la salud y el día a día que me permite vivir, por darme las fuerzas necesarias para llegar a este propósito a pesar de los buenos y malos momentos.

A ti padre por el apoyo incondicional y tus sabios consejos, a usted madre estar conmigo al inicio de mi profesión.

A mis hermanos que los amo mucho, que son mi razón para seguir luchando, que aunque a veces nos disgustamos pero siempre estamos juntos le doy gracias a Dios por los hermanos que me a hado. A mi chiquito precioso Junior mi hermanito menor que aunque no te tenga a mi lado todos los días me haces falta te quiero.

A ti Jorge Caicedo Chambers por estar junto a mí, por ese amor que me brindas cada día, por tus consejos, porque todo un “time” me impulsabas a seguir con mis estudios, gracias por ese apoyo mi vida.

A mi mejor amiga Rosita gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas, por aceptarme como soy por soportarme y soportarte, espero siempre conservar nuestra amistad y amiga porque hemos cumplido nuestra meta juntas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO	ii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR(A) DE TESIS	iii
TRIBUNAL DE TESIS	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvii
DUBLIN CORE	xviii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xix
ABSTRACT	xx
CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	xxi
1.1. INTRODUCCIÓN	2
1.2. PROBLEMATIZACIÓN.....	3
1.2.1. Planteamiento del problema	3
1.2.2. Diagnostico causa-efecto.....	3
1.2.2.1. Pronóstico del problema	4
1.2.2.2. Control del pronóstico del problema	4
1.2.3. Formulación del problema	5
1.2.4. Sistematización del problema.....	5
1.3. OBJETIVOS	6
1.3.1. Objetivo General	6

1.3.2.	Objetivos Específicos.....	6
1.4.	JUSTIFICACIÓN.....	7
1.5.	HIPÓTESIS.....	8
1.5.1.	Hipótesis General.....	8
1.5.2.	Hipótesis Específicas	8
1.6.	VARIABLES	9
1.6.1.	Variable Independiente.....	9
1.6.2.	Variable Dependiente.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....		10
2.1.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
2.1.1.	Planificación Estratégica.....	11
2.1.2.	Objetivo de la Planificación Estratégica	11
2.1.3.	Importancia de la Planeación.....	11
2.1.4.	Principios de Planeación.....	12
2.1.5.	Niveles de la Planeación	14
2.1.6.	Ventajas y desventajas de la Planificación.....	14
2.1.6.1.	Ventajas	15
2.1.6.2.	Desventajas	15
2.1.7.	Etapas de la Planificación Estratégica.....	15
2.1.7.1.	Formulación de las Estrategias.	15
2.1.7.2.	Implantación de Estrategias.	16
2.1.7.3.	Evaluación de Estrategias.....	16
2.1.8.	Matriz FODA	16
2.1.9.	Análisis FODA	16
2.1.9.1.	Pasos del análisis FODA	16
2.1.9.2.	Análisis Interno	17

2.1.9.3.	Análisis Externo	17
2.1.10.	Administración Estratégica.....	17
2.1.10.1.	Visión Estratégica	17
2.1.10.2.	Declaración de Misión	18
2.1.10.3.	Valores	18
2.1.10.4.	Normas.....	18
2.1.10.5.	Objetivos.....	18
2.2.	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	19
2.2.1.	Concepto de Planificación	19
2.2.2.	Importancia de la Planificación.....	19
2.2.3.	Definición de Estrategia	20
2.2.3.1.	Principios de la estrategia.....	20
2.2.4.	Misión.....	21
2.2.5.	Visión	21
2.2.6.	Políticas	21
2.2.7.	Valores	22
2.2.8.	Factores Internos	22
2.2.8.1.	Fortalezas	22
2.2.8.2.	Debilidades	22
2.2.9.	Factores Externos.....	23
2.2.9.1.	Oportunidades.....	23
2.2.9.2.	Amenazas	23
2.2.10.	Matriz FODA	23
2.2.10.1.	La Estrategia FO.....	23
2.2.10.2.	La Estrategia FA.....	24
2.2.10.3.	La Estrategia DA	24

2.2.10.4.	La Estrategia DO	25
2.3.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	25
2.3.1.	Ley orgánica de educación intercultural	25
	CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.1.	MATERIALES Y METODOS	32
3.1.1.	Localización	32
3.1.2.	Materiales	32
3.1.3.	Métodos de Investigación	33
3.1.3.1.	Método Deductivo	33
3.1.3.2.	Método de Observación	33
3.1.3.3.	Método Inductivo	33
3.2.	Tipos de Investigación	33
3.2.1.	Bibliográfica	33
3.2.2.	De Campo	33
3.2.3.	Descriptiva.....	34
3.3.	Diseño de la Investigación	34
3.4.	Población y Muestra	34
3.4.1.	Población.....	34
3.4.2.	Muestra	35
3.4.2.1.	Personal Administrativo.....	35
3.4.2.2.	Personal Docente.....	36
3.4.2.3.	Estudiante.....	37
	CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	3
4.1.1.	Resultados del Objetivo 1	39
4.1.1.1.	Resultados de la Entrevista realizada al Rector de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	39

4.1.1.2.	Resultados de la encuesta aplicadas al Personal Administrativo de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	40
4.1.1.3.	Resultados de la encuesta aplicadas al Personal Docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	50
4.1.1.4.	Resultados de la encuestas aplicadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	59
4.1.1.5.	Conclusiones del Estudio de Mercado.	69
4.1.2.	Resultados del Objetivo 2	70
4.1.2.1.	PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO. PERIODO 2014 – 2017.....	70
4.1.2.2.	Antecedentes	70
4.1.2.3.	Análisis Situacional	71
4.1.2.4.	Entorno Interno	72
4.1.2.5.	Entorno Externo	73
4.1.2.6.	Matriz de Impacto.....	74
4.1.2.7.	Matriz de Vulnerabilidad y Aprovechabilidad	77
4.1.3.	Resultado del Objetivo 3	78
4.1.4.	Objetivos estratégicos.....	78
4.1.4.1.	Objetivo General	78
4.1.4.2.	Objetivos Específicos.....	78
4.1.5.	Misión Institucional.....	79
4.1.6.	Visión Institucional	79
4.1.7.	Redefinición de la Visión.....	80
4.1.8.	Matriz de Estrategias vs. Acciones	81
4.1.9.	Plan de Acción de Objetivos estratégicos	82
4.1.10.	Cronograma de actividades	85
4.1.11.	Mapa Estratégico Anual	86

4.1.12.	Mapa Estratégico Global	88
4.1.4.	Resultados del Objetivo 4	90
4.1.4.1.	Desarrollo de estrategias	90
4.2.	DISCUSIÓN	92
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		93
5.1.	CONCLUSIONES	94
5.2.	RECOMENDACIONES	95
CAPÍTULO VI. BIBLIOGRAFÍA Y LINKOGRAFÍA		96
6.1.	Literatura citada de libros	97
6.2.	Literatura citada de internet	100
CAPÍTULO VII. ANEXOS		101

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Tiempo de labor en la Institución.....	40
Cuadro 2. Departamentos de la Institución.....	41
Cuadro 3. Plan Institucional.....	42
Cuadro 4. Departamentos de la Institución.....	43
Cuadro 5. Capacitación al Personal Administrativo.....	44
Cuadro 6. Plan Estratégico.....	45
Cuadro 7. Plan Institucional.....	46
Cuadro 8. Trabajos Administrativos.....	47
Cuadro 9. Comunicación entre el Personal Administrativo y Docente. .	48
Cuadro 10. Beneficios que proporcionan la Unidad Educativa Eloy Alfaro.....	49
Cuadro 11. Años de servicios en la Institución.....	50
Cuadro 12. Programas educativos.....	51
Cuadro 13. Acondicionamiento de las aulas.....	52
Cuadro 14. Laboratorios de la Institución debidamente equipado.....	53
Cuadro 15. Causas de inasistencia de los estudiantes.....	54
Cuadro 16. Plan Estratégico.....	55
Cuadro 17. Plan Estratégico es socializado a los Docentes.....	56
Cuadro 18. Relaciones entre el Personal Docente y Administrativo....	57
Cuadro 19. Capacitaciones actualizadas.....	58
Cuadro 20. Año cursante.....	59
Cuadro 21. Especialidades de la Institución.....	60
Cuadro 22. El proceso de enseñanza.....	61
Cuadro 23. Aulas de la Institución.....	62

Cuadro 24. Misión y visión de la Institución.....	63
Cuadro 25. Plan Estratégico.....	64
Cuadro 26. Valores de la Institución.....	65
Cuadro 27. Plan Estratégico.....	66
Cuadro 28. Proceso de enseñanza.....	67
Cuadro 29. Métodos de Docentes.....	68
Cuadro 30. Matriz Foda de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.....	71
Cuadro 31. Entorno Interno de las Fortalezas.....	72
Cuadro 32. Entorno Interno de Debilidades.....	72
Cuadro 33. Entorno Externo de Oportunidades.....	73
Cuadro 34. Entorno Externo de Amenazas.....	73
Cuadro 35. Matriz de impacto interno.....	74
Cuadro 36. Matriz de Impacto Externo.....	76
Cuadro 37. Matriz de Vulnerabilidad.....	77
Cuadro 38. Matriz de Aprovechabilidad.....	77
Cuadro 44. Control de presupuesto de desarrollo de Estrategia 1.....	90
Cuadro 45. Control de presupuesto de desarrollo de Estrategia 2.....	90
Cuadro 46. Control de presupuesto de desarrollo de Estrategia 3.....	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tiempo de labor en la Institución.....	40
Gráfico 2. Departamentos de la Institución.....	41
Gráfico 3. Plan Institucional.....	42
Gráfico 4. Departamentos de la Institución.....	43
Gráfico 5. Capacitación el Personal Administrativo.....	44
Gráfico 6. Plan Estratégico.....	45
Gráfico 7. Plan Institucional.....	46
Gráfico 8. Trabajos Administrativos.....	47
Gráfico 9. Comunicación entre el Personal Administrativo y Docente.....	48
Gráfico 10. Beneficios que proporcionan la Unidad Educativa Eloy Alfaro.....	49
Gráfico 11. Años de servicios en la Institución.....	50
Gráfico 12. Programas Educativos.....	51
Gráfico 13. Acondicionamiento de las aulas.....	52
Gráfico 14. Laboratorios de la Institución están debidamente equipados.....	53
Gráfico 15. Causas de inasistencia de los estudiantes.....	54
Gráfico 16. Plan Estratégico.....	55
Gráfico 17. Plan Estratégico es socializado a los Docentes.....	56
Gráfico 18. Relaciones entre el Personal Docente y Administrativo.....	57
Gráfico 19. Capacitaciones actualizadas.....	58
Gráfico 20. Año cursante.....	59

Gráfico 21. Especialidades de la Institución.....	60
Gráfico 22. Proceso de enseñanza.....	61
Gráfico 23. Aulas de la Institución.....	62
Gráfico 24. Misión y visión de la Institución.....	63
Gráfico 25. Plan Estratégico.....	64
Gráfico 26. Valores de la Institución.....	65
Gráfico 27. Plan Estratégico.....	66
Gráfico 28. Proceso de enseñanza.....	67
Gráfico 29. Métodos de los Docentes.....	68

ÍNDICE DE ANEXOS

7.1	Anexo 1. Control de pronóstico.....	102
7.2.	Anexo 2. Preguntas de Encuestas.....	103
7.3.	Anexos 3. Preguntas de Entrevista.....	109
7.4.	Anexo 4. Fotos del Personal Administrativo.....	110
7.5.	Anexo 5. Fotos de Estudiantes de Segundo Bachillerato A..	110

DUBLIN CORE

1.	Título/ Title	M	“PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA “ELOY ALFARO” CANTÓN QUEVEDO. PERIODO 2014-2017.”
2.	Creador/Creator	M	Erika Cristina Montalván Cazo
3.	Materia/Subject	M	Planificación Estratégica
4.	Descripción/Description	M	
5.	Editor/Publisher	M	FCE; Carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial.
6.	Colaborador/Contributor	O	Ing. Ivonne Ortega Cabrera MSc.
7.	Fecha/Date	M	13 de Mayo del 2015
8.	Tipo/Type	M	Proyecto de investigación.
9.	Formato/Format	R	Doc. Windows 8: Microsoft Office Word 2013.
10.	Identificador/Identifier	M	https://biblioteca.uteq.edu.ec
11.	Fuente/Source	O	Bibliográfica. Trabajo de campo
12.	Lenguaje/Language	M	Español
13.	Relación/Relation	O	Ninguno
14.	Cobertura/Coverage	O	Plan Estratégico
15.	Derechos/Rights	M	Ninguno
16.	Audiencia/Audience	O	Investigadores

RESUMEN EJECUTIVO

La Unidad Educativa Eloy Alfaro es una Institución de prestigio la cual ofrece una educación con altos estándares de calidad, y 34 años de labor en el mercado ha logrado una experiencia en la educación, sin embargo no cuenta con un Plan Estratégico para el desarrollo de su actividad formativa.

Un plan estratégico es importante, porque permite delinear acciones para la toma de decisiones a futuro y de tal manera alcanzar los propósitos establecidos. En dicho plan se involucra la misión, visión de la institución, el cual viene seguido de los valores y principios de las actividades académicas, así como también con los objetivos estratégicos, el foda institucional, sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Luego se definen las estrategias, planes de trabajo con plazos, cronogramas que permitan ejecutar las tareas de una manera ordenada y estructurada, todo esto se realizará con la finalidad de mejorar el nivel educativo.

En esta investigación la metodología empleada fueron los métodos de observación, deductivo e inductivo, así como los tipos de investigación bibliográfica y de campo, como también se determinó la población y muestra representativa, así mismo, las técnicas de encuestas y entrevistas las cuáles permitieron concluir de acuerdo a los resultados obtenidos.

ABSTRACT

Education Unit Eloy Alfaro is a prestigious institution which provides education with high quality standards, and 34 years of work in the market has achieved in education experience, however does not have a strategic plan for the development of its training activity.

A strategic plan is important because it allows outline actions for future decision-making and so achieve the stated purposes. The plan's mission, vision of the institution, which is followed by the values and principles of academic activities, as well as strategic objectives, institutional SWOT, strengths, weaknesses, opportunities and threats involved.

Strategies, work plans with deadlines, schedules that allow running jobs in an orderly and structured manner is then defined, all this to be done in order to improve the educational level.

In this research, the methodology used were the methods of observation, deductive and inductive as well as the types of library research and field as determined representative sample population and, likewise, technical surveys and interviews which led to the conclusion of According to the results obtained.

CAPÍTULO I.
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

A medida que avanza el tiempo la Unidad Educativa Eloy Alfaro al igual que otras Instituciones, viven un acelerado proceso evolutivo tanto en el desarrollo social y cultural como en tecnología. Es por ello que en cada Institución debe existir un Plan Estratégico, así como también socializarlo al personal que labora en la Institución, ya que un Plan Estratégico es de suma importancia, es un documento el cual permite diseñar programas, estrategias y acciones para la toma de decisiones a futuro.

En el primer capítulo se detalla el marco contextual de la investigación como la introducción, problematización, formulación y sistematización del problema, justificación, objetivos e hipótesis.

En el segundo capítulo se detalla el marco teórico el cual consta de la fundamentación teórica, fundamentación conceptual y fundamentación legal. En el tercer capítulo se describe la metodología de la investigación como los materiales y métodos, los tipos y diseño de investigación, y la población y muestra.

En el cuarto capítulo se definen los resultados tanto de las encuestas como los resultados de cada objetivo de la investigación y la discusión. En el quinto capítulo se especifican las conclusiones y recomendaciones. En el sexto capítulo se detalla la bibliografía y linkografía. Y por último en el séptimo capítulo se detalla los anexos.

El presente trabajo se desarrolló con el propósito de elaborar un Plan Estratégico para la Unidad Educativa Eloy Alfaro, que permita mejorar el desarrollo de su actividad formativa, con beneficios de una población estudiantil.

1.2. PROBLEMATIZACIÓN

En la actualidad la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” carece de un plan estratégico. Es por ello que se ha puesto en marcha la elaboración de un plan estratégico, buscando contribuir a mejorar en el proceso formativo de los estudiantes de la Institución, a través de una planificación proyectada a largo plazo.

1.2.1. Planteamiento del problema

1.2.2. Diagnostico causa-efecto

Causa

- ❖ Desconocimiento de cómo elaborar un Plan Estratégico
- ❖ Poco interés por parte de la gestión administrativa
- ❖ Empoderamiento del nivel educativo
- ❖ Resistencia al cambio

Efectos

- ❖ Planificación improvisada
- ❖ Deficiencia administrativa y académica
- ❖ Gestión deficiente
- ❖ Procesos tardíos

1.2.2.1. Pronóstico del problema

- ❖ El poco conocimiento de cómo elaborar un Plan Estratégico conlleva al fracaso en la planificación.
- ❖ El descuido por parte del personal podría llevar a no cumplirse con los trabajos programados.
- ❖ La falta de responsabilidad conllevará a no tener éxito en el entorno laboral.
- ❖ Debido a que hayan cambios en la administración se teme no alcanzar los objetivos propuestos.

1.2.2.2. Control del pronóstico del problema

- ❖ Capacitación de cómo elaborar un Plan estratégico a fin de mejorar la gestión de la organización.
- ❖ Motivar al personal administrativo mediante incentivos para lograr trabajos eficientes.
- ❖ Mejorar sus actitudes esto con la finalidad mantener un adecuado entorno laboral.
- ❖ Contar con un personal preparado para de esta manera llegar a los objetivos planteados.

1.2.3. Formulación del problema

¿De qué manera el plan estratégico permitirá mejorar el desarrollo estudiantil y la gestión administrativa?

1.2.4. Sistematización del problema

¿Por qué el estudio de mercado analiza la oferta y demanda de Instituciones?

¿Cómo el análisis situacional permite elaborar el diagnóstico interno y externo de la Institución?

¿Cuáles serán las estrategias adecuadas para la planificación proyectada a largo plazo para la institución?

¿Cuál será el presupuesto que se requiere para implementar el proyecto?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

- ❖ Elaborar un Plan Estratégico para la Unidad Educativa Eloy Alfaro del Cantón Quevedo, Periodo 2014-2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- ❖ Desarrollar un estudio de mercado para conocer la oferta y demanda de la Institución dentro del mercado.
- ❖ Realizar el diagnóstico situacional interno y externo de la Institución.
- ❖ Formular estrategias adecuadas a la planificación proyectada a largo plazo para la Institución.
- ❖ Definir el presupuesto que se requiere para implementar el proyecto.

1.4. JUSTIFICACIÓN

En ciertas Instituciones Educativas no se cuenta con un Plan Estratégico y otras al contar con un Plan, no es socializado con el personal que labora dentro de la Institución, sabiendo que el Plan Estratégico es una de las herramientas administrativa de vital importancia para cualquier empresa.

Este proyecto de investigación se lo ha realizado con la finalidad de elaborar un Plan Estratégico mediante el cual se busca un mejoramiento del proceso educativo, y un excelente desempeño de la institución, respetando las normativas y leyes vigentes sobre la Educación.

Para esto muchas Instituciones dependen en gran parte de la realización de un plan estratégico, que se emplee en áreas administrativas y académicas, ya que de ello depende la correcta administración y la responsabilidad con la que se manejan cada una de sus actividades de la Institución u organización.

El Plan Estratégico comprende la organización sistemática del trabajo administrativo y de los procedimientos cotidianos así como mejorar las operaciones de la institución, con la finalidad de prevenir y proyectar las actividades de manera sistemática.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

- ❖ El desarrollo del Plan Estratégico, conduce al mejoramiento estudiantil y administrativo de la Unidad Educativa Eloy Alfaro del Cantón Quevedo, Periodo 2014-2017.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- ❖ La realización del estudio de mercado permite conocer la oferta y demanda de la Institución.
- ❖ El diagnóstico situacional muestra el estado en el que se encuentra la Institución.
- ❖ El desarrollo de la formulación de estrategias ayuda al mejoramiento de los objetivos y metas.
- ❖ El presupuesto adecuado refuerza el uso y aplicación de los recursos incorporados a las actividades y el proceso educativo de la Institución.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Variable Independiente

- ❖ Plan estratégico
- ❖ Diagnóstico situacional
- ❖ Formulación de estrategias
- ❖ Existencia del presupuesto

1.6.2. Variable Dependiente

- ❖ Mejoramiento estudiantil y administrativo
- ❖ Estado en que se encuentra la Institución
- ❖ Mejoramiento de los objetivos y metas
- ❖ Aplicación de los recursos y su proceso educativo.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1. Planificación Estratégica

Según Hernández (2011), “sostiene que la Planeación estratégica es el proceso por el cual una empresa desarrolla los objetivos y las acciones concretas para llegar alcanzar al estado deseado. Es un esfuerzo sistemático formal e la empresa para establecer sus propósitos básicos que a través de planes detallados permiten la implantación de objetivos y estrategias que logren el cumplimiento de dichos propósitos”.

2.1.2. Objetivo de la Planificación Estratégica

Según Marin (2012), “define que la Planeación Estratégica es el objetivo central de la planificación es lograr el máximo provecho de los recursos internos seleccionado el entorno donde se han de desplegar tales recursos y la estrategia de despliegue de recursos”.

2.1.3. Importancia de la Planeación

Según George (2010), “describe que la Planeación es importante por las siguientes razones:

- ❖ La planeación es necesaria para dotar a la organización con un sentido de dirección y propósito
- ❖ La planeación es un medio útil para lograr que los gerentes participen en la toma de decisiones sobre las metas y las estrategias más apropiadas
- ❖ Un plan ayuda a coordinar a los gerentes de las diversas funciones y divisiones de una organización para garantizar que todo ellos vayan en la misma dirección y trabaja para alcanzar la situación futura deseada

- ❖ Un plan puede usarse para controlar a los gerentes de una organización”.

2.1.4. Principios de Planeación

Según Hernández (2011), “limita que los principios de planeación son los siguientes:

- ❖ **Universalidad:** La planeación debe comprender suficiente cantidad de factores de tal manera que al desarrollar el plan sea suficiente para la organización
- ❖ **Racionalidad:** Todos y cada uno de los planes deben fundamentarse lógicamente, deben contener unos objetivos que pueden lograrse y también los recursos necesarios para lograrlos
- ❖ **Precisión:** Los planes deben hacerse con la mayor precisión posible, porque van a regir acciones concretas. Los planes constituyen una sólida estructura sobre el que pueden calcularse las adaptaciones futuras
- ❖ **Flexibilidad:** Todo plan debe dejar margen para los cambios que surjan en éste, en función de las circunstancias que hayan variado después de la previsión, es decir tiene una dirección básica, pero que permite adaptaciones momentáneas, pudiendo después volver a su dirección inicial
- ❖ **Continuidad:** Los planes deben formularse teniendo en cuenta el anterior, de manera que se eviten recesos por alteraciones en el plan. Esto debe hacerse para cumplir con las metas globales de la organización

- ❖ **Unidad:** Los planes deben ser de tal naturaleza, que pueda decirse que existe uno sólo para cada función, y todos los que se aplican en la empresa deben estar coordinados e integrados de tal manera pueda decidirse que existe un solo plan general
- ❖ **Previsión:** Cuando un plan se basa en estudios y experiencias anteriores. Este adquiere tal consecuencia que intenta reducir al máximo sus errores. Con este principio se despeja la proyección hacia el futuro
- ❖ **Consistencia:** Todo plan deberá estar perfectamente integrado al resto de los planes, para que todos interactúen en conjunto, logrando así una coordinación entre los recursos, funciones y actividades, a fin de poder alcanzar con eficiencia los objetivos
- ❖ **Factibilidad:** Lo que se planea debe ser realizable, la planeación debe adaptarse a la realidad y a las condiciones objetivas que actúa en el medio ambiente
- ❖ **Rentabilidad:** Todo plan deberá lograr una relación favorable entre los costos y los beneficios que espera, definiendo previamente el valor de la inversión y el valor de los resultados que se obtendrán en la forma más cuantitativa posible
- ❖ **Compromiso:** La planeación debe comprender un periodo necesario para prevenir, mediante una serie de acciones, el cumplimiento de los compromisos involucrados en una decisión
- ❖ **Factor limitante:** Detectar los factores que pueden llegar a limitar o a frenar el alcance de los objetivos perseguidos por la empresa
- ❖ **Inherencia:** Unión entre elementos del plan que son inseparables por su propia naturaleza, y que solo pueden concebirse como algo distinto mediante un proceso de abstracción, se debe planificar la forma de

alcanzar los objetivos, fijando siempre metas mediatas o inmediatas. Planificar conduce a la eficiencia y otorga la posibilidad de ofrecer respuestas oportunas a los cambios

- ❖ **Participación:** Todo plan deberá conseguir la participación de las personas que habrán de estructurarlo, o que estén relacionadas de alguna manera con su funcionamiento. Su elaboración en grupo asegura un resultado más objetivamente eficiente, puesto que varios colaboran en formarlo con puntos de vista distintos y complementarios”.

2.1.5. Niveles de la Planeación

De acuerdo George (2010), “define que los niveles de planeación en las grandes organizaciones, por lo general la planeación se lleva a cabo en tres niveles de administración:

- ❖ **Nivel Corporativo:** decisiones de alta dirección relacionados con la definición, la misión, estrategia general y estructura de la organización
- ❖ **Nivel de Negocios o Divisional:** decisiones de los gerentes divisionales relacionados con las metas a largo plazo, la estrategia general y la estructura de la división
- ❖ **Nivel Funcional:** decisiones de los gerentes funcionales relacionadas con las metas que se proponen perseguir para ayudar a que la división alcance sus metas del nivel de negocios”.

2.1.6. Ventajas y desventajas de la Planificación

Según Hernández (2011), “describe que las ventajas y desventajas de la Planificación son:

2.1.6.1. Ventajas

- ❖ Ayuda a los administrativos a estar orientados hacia el futuro, se ven esforzados a mirar más allá de sus problemas cotidianos para proyectar lo que podría suceder en el futuro
- ❖ Pone de relieve los objetivos de las organizaciones con el punto de partida

2.1.6.2. Desventajas

- ❖ Los administradores no cuentan con la información completa de toda su organización, la que permite realizar un proceso de planeación adecuado al comportamiento continuo pero carente de una seguridad en las acciones
- ❖ El tiempo con el que dispone los administradores para verificar que todos los planes se estén ejecutando de la forma más adecuada para el desarrollo y el crecimiento de la empresa en un tiempo determinado”.

2.1.7. Etapas de la Planificación Estratégica

2.1.7.1. Formulación de las Estrategias: De acuerdo a Peteraf (2012), “define que la formulación de una estrategia son tareas de máxima prioridad para la administración por una razón fundamental: una estrategia clara y razonada es la receta de la administración para hacer negocios, su mapa para llegar a la ventaja competitiva, su plan para complacer a los clientes y así mejorar sus desempeño financiero. Las empresas que obtienen grandes logros casi siempre son el resultado de la elaboración hábil, creativa y proactiva de una estrategia”.

2.1.7.2. Implantación de Estrategias: Según Coulter (2010), “describe que una vez que se han formulado las estrategias, éstas se deben implementar. No importa qué tan bien haya planeado una organización sus estrategias, el desempeño se verá dañado si las estrategias no se implementan de manera adecuada”.

2.1.7.3. Evaluación de Estrategias: Según Hernández (2011), “define que la evaluación de la estrategia, es vital para el bienestar de una organización. Una evaluación oportuna puede alertar a los gerentes de que existen problemas o posibles problemas, antes de que la situación llegue a ser crítica”.

2.1.8. Matriz FODA

Según Hernández (2011), “define que la matriz FODA es el resultado de una síntesis de los análisis de entorno interno y externo de la organización. Esta síntesis representa un esfuerzo para examinar la interacción entre las características particulares del negocio y el entorno en el cual éste se desenvuelve”.

2.1.9. Análisis FODA

De acuerdo Kotler (2012), “define que el análisis FODA es la evaluación general de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa”.

2.1.9.1. Pasos del análisis FODA

De acuerdo a Peteraf (2012), “define que los pasos para el análisis FODA son los siguientes:

- ❖ Identificar las fortalezas y activos competitivos de la empresa
- ❖ Identificar las debilidades y deficiencias competitivas de la empresa
- ❖ Identificar las oportunidades comerciales
- ❖ Identificar las amenazas externas para el bienestar de la empresa”

2.1.9.2. Análisis Interno

Según Hernández (2011), “define que el análisis del entorno interno permite fijar con exactitud las fortalezas y debilidades de la organización. Es el proceso de identificar y evaluar las fuerzas y las debilidades en las áreas funcionales de un negocio es una actividad vital de la administración estratégica

2.1.9.3. Análisis Externo

El análisis externo consiste en identificar las oportunidades y amenazas estratégicas en el ambiente operativo de la organización. Las amenazas y las oportunidades están, en gran medida, fuera del control de una organización cualquiera”.

2.1.10. Administración Estratégica

2.1.10.1. Visión Estratégica

Según Guerra (2011), “señala las características que deben tener el negocio hacia el futuro; es un cuadro que señala la empresa que se aspira lograr de manera colectiva, el sueño realizable, como se dice con frecuencia”.

2.1.10.2. Declaración de Misión

De acuerdo Castillo (2011), “define como la razón de ser o existir de la organización, en donde se establecen la filosofía, los valores y los principales objetivos organizacionales; así como la necesidad social que se desea satisfacer”.

2.1.10.3. Valores

Según George (2010), “concreta que los valores son ideas sobre lo que una sociedad considera que es bueno, correcto, deseable o bello”.

2.1.10.4. Normas

Según Hernández (2012), “concreta que las normas son reglas administrativas de observación obligatoria para la realización de una operación, procedimiento, programa o presupuesto”.

2.1.10.5. Objetivos

De acuerdo Heredia (2012), “define que los objetivos son los fines deseados futuros que la administración busca ofrecer la dirección por todas las decisiones administrativas”.

2.2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.2.1. Concepto de Planificación

Según Chaviano (2009), “consiste básicamente en elegir y fijar las misiones y objetivos de la organización. Después, determinar las políticas, programas, procedimientos, métodos, presupuestos, normas y estrategias necesarias para alcanzarlos, incluyendo además la toma de decisiones al tener que escoger entre diversos cursos de acción futuros”.

De acuerdo Hernández (2012), “define que la planeación es la proyección impresa de la acción; toma en cuenta información el pasado de la empresa y de su entorno, la cual permite organizarla, dirigirla y medir su desempeño total y el de sus miembros, por medio de controles que comparan lo planeado con lo realizado. La planeación consiste en fijar objetivos, políticas, normas, procedimientos, programas y presupuestos”.

2.2.2. Importancia de la Planificación

De acuerdo Barboza (2014), “define que es importante para una organización crear un plan por razones que afectan a la empresa, tanto externa como internamente. Cuando un propietario o gerente se toma el tiempo para planear un proceso para reclutar, contratar y gestionar eficazmente los empleados que aumenta las posibilidades de que la organización tenga una fuerza de trabajo productiva”.

Según Marin (2012), “define la planificación es importante porque ayuda a lograr el uso efectivo de recursos humanos, financieros y materiales, especialmente cuando son escasos. Implica una distribución organizada de recursos hacia los objetivos, el desarrollo de planes detallados para la obtención, distribución y recepción de materiales, minimizar los riesgos para el suministro y la capacidad de ajustarse a necesidades”.

2.2.3. Definición de Estrategia

De acuerdo Hernández (2011), “conceptualiza que la estrategia es el conjunto de metas y políticas principales para alcanzar dichas metas, establecidas de manera que definan en que negocios está o debiese estar la empresa, el tipo de organización que es y la naturaleza de la contribución económica y no económica que busca realizar a sus accionistas, empleados y clientes”.

Según Mesa (2012), “define a la estrategia como el elemento que determina metas básicas de una empresa, a largo plazo, así como la adopción de cursos de acción y la asignación de los recursos necesarios para alcanzar dichas metas”.

2.2.3.1. Principios de la estrategia

Según Marin (2012), “describe que los principios de la estrategia son los siguientes:

- ❖ **Objetivos claros y definidos:** se deben tener claros los objetivos, de tal forma que se entiendan y que expresen lo que realmente debe decir
- ❖ **Conservar la iniciativa:** libertad de acción y estímulo del compromiso, mantener una posición abierta ante las situaciones
- ❖ **Concentración:** precisión de la estrategia en el momento adecuado y bajo cualquier circunstancia
- ❖ **Flexibilidad:** emplear los mismos atributos para dominar posiciones seleccionadas en diferentes momentos
- ❖ **Liderazgo coordinado y comprometido:** los líderes deben ser seleccionados y motivados para que sus intereses coincidan con las necesidades de la empresa
- ❖ **Sorpresa:** se necesita energía para cambiar las posiciones estratégicas de manera definitiva, ser cauteloso y atacar en momentos inesperados

- ❖ **Seguridad:** la estrategia debe asegurar la base de recursos y aspectos operativos fundamentales para las empresas”.

2.2.4. Misión

Según Ancín (2012), “define que la misión es una declaración escrita en la que se concreta la razón de ser o propósito de una organización”.

De acuerdo Marin (2012), “concreta que la misión describe el concepto de la empresa, la naturaleza del negocio, la razón para que exista la empresa, la gente a la que le sirve y los principios y valores bajo los que pretende funcionar”.

2.2.5. Visión

Según Palacios (2012), “define que la visión es la declaración amplia y suficiente en dónde quiere que su empresa o negocio esté dentro de 5 o más años”.

De acuerdo Marin (2012), “conceptualiza que la visión es el conjunto de ideas generales, que proveen el marco de referencia de lo que una unidad de negocio quiere ser en el futuro”.

2.2.6. Políticas

Según Chaquilla (2013), “define que las políticas son normas de comportamiento elaboradas conforme a los lineamientos de la dirección y estrategia. Considera aspectos como: el trato con el personal, su contratación, motivación; pautas a seguir con los clientes, proveedores e intermediarios, entre otras”.

De acuerdo Marin (2012), “las políticas son enunciados o acuerdos generales sobreentendidos que canalizan el pensamiento y la acción en la

toma decisiones, además de establecer los límites o rangos mediante los cuales hay tomar una decisión”.

2.2.7. Valores

Según George (2011), “define que los valores de una empresa expresan cómo deben comportarse directivos y empleados, cómo deben hacer negocios y qué tipo de organización deben construir para ayudar a la empresa a lograr su misión”.

Según Kotler (2012), “considera los valores como los estándares institucionales de conducta de una compañía”.

2.2.8. Factores Internos

2.2.8.1. Fortalezas

Según Ancín (2012), “concreta que las fortalezas son los factores internos propios de la empresa que favorecen o pueden favorecer el cumplimiento de nuestros objetivos”.

De acuerdo Griffin (2011), “define que las fortalezas son habilidades o capacidad que permite a una organización concebir e implementar estrategias.

2.2.8.2. Debilidades

Según Peteraf (2012), “define que las debilidades, es algo de lo que la empresa carece o realiza mal, o una condición que la coloca en desventaja en el mercado”.

De acuerdo Marin (2012), “define que las debilidades son las deficiencias que dificultan su logro”.

2.2.9. Factores Externos

2.2.9.1. Oportunidades

Según Escudero (2012), “define que las oportunidades es una posibilidad de aprovechar el atractivo de un mercado específico”.

De acuerdo Marin (2012), “define que las oportunidades son las condiciones externas que pueden afectar la empresa positivamente”.

2.2.9.2. Amenazas

Según Juárez (2014), “define a las amenazas que son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización”.

De acuerdo Prieto (2011), “las amenazas son hechos, datos y expectativas del entorno que inciden de manera negativa en la organización”.

2.2.10. Matriz FODA

2.2.10.1. La Estrategia FO

Según Koontz (2012), “define que la estrategia FO, capitaliza las fortalezas de una compañía para aprovechar las oportunidades, es la más deseable de hecho, la meta de las empresas es moverse desde otras posiciones en la matriz hacia ésta”.

Según Quijada (2011), “define que la estrategia FO se basa en el uso de fortalezas internas de la organización con el propósito de aprovechar las oportunidades externas. Este tipo de estrategia es el más recomendado. La organización podría partir de sus fortalezas y a través de la utilización de sus

capacidades positivas, aprovecharse del mercado para el ofrecimiento de sus bienes y servicios”.

2.2.10.2. La Estrategia FA

Según Koontz (2012), “define que esta estrategia FA utiliza las fortalezas de la organización para ocuparse de las amenazas en el ambiente, la meta es maximizar a las primeras y minimizar a las segundas, así, una compañía puede usar sus fortalezas tecnológicas, financieras, gerenciales o de marketing para hacer frente a las amenazas de un nuevo producto introducido al mercado por su competidor”.

De acuerdo Castañeda (2012), “concreta que esta estrategia FA Trata de disminuir al mínimo el impacto de las amenazas del entorno, valiéndose de las fortalezas. Esto no implica que siempre se deba afrontar las amenazas del entorno de una forma tan directa, ya que a veces puede resultar más problemático para la institución”.

2.2.10.3. La Estrategia DA

Según Quijada (2011), “conceptualiza que la estrategia DA tiene como propósito disminuir las debilidades y neutralizar las amenazas, a través de acciones de carácter defensivo. Generalmente este tipo de estrategia se utiliza sólo cuando la organización se encuentra en una posición altamente amenazada y posee muchas debilidades, aquí la estrategia va dirigida a la sobrevivencia. En este caso, se puede llegar incluso al cierre de la institución o a un cambio estructural y de misión”.

Según Koontz (2012), “define que la estrategia DA busca minimizar debilidades y amenazas, y se conoce estrategia mini-mini; puede requerir que la compañía, por ejemplo, establezca una coinversión, se reduzca o hasta se liquide”.

2.2.10.4. La Estrategia DO

Según Koontz (2012), “define que esta estrategia DO intenta minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades, así, una empresa con debilidades en algunas áreas puede desarrollarlos desde el interior o adquirir las competencias necesarias en el exterior para aprovechar las oportunidades en el ambiente externo”.

Según Castañeda (2012), “concreta que la estrategia DO tiene la finalidad mejorar las debilidades internas, aprovechando las oportunidades externas, una organización a la cual el entorno le brinda ciertas oportunidades, pero no las puede aprovechar por sus debilidades, podría decir invertir recursos para desarrollar el área deficiente y así poder aprovechar la oportunidad”.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Ley orgánica de educación intercultural

Art. 40.- Jornada laboral docente. (Título IV. De las Instituciones educativas, Capítulo II. Del régimen laboral), “los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta horas de trabajo por semana. Estas incluyen treinta horas pedagógicas, correspondientes a los períodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase. Cuando un docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas pedagógicas en un mismo establecimiento educativo, debe completarlas en otra institución del Circuito o Distrito, de conformidad con la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. La jornada de trabajo de los docentes de instituciones educativas particulares y los docentes sin nombramiento fiscal de instituciones fiscomisionales debe ser regulada de conformidad con lo prescrito en el Código de Trabajo, garantizando el cumplimiento de todas las

actividades de gestión individual y participativa prescritas en el presente Reglamento”.

Art. 43.- Cargos directivos para instituciones fiscales. (Título IV. De las Instituciones educativas, Capítulo III. De las autoridades de las Instituciones Educativas), “los establecimientos educativos fiscales que tengan menos de ciento veinte estudiantes no pueden tener cargos directivos. En estos casos, el docente con nombramiento que tenga más años de servicio debe asumir el liderazgo de las actividades del plantel y ser considerado como la máxima autoridad del establecimiento. Para el efecto, debe actuar con el apoyo y seguimiento del Consejo Académico del Circuito, y de docentes mentores y asesores educativos”.

Art. 49.- Junta General de Directivos y Docentes. (Título IV. De las Instituciones educativas, Capítulo IV. De los organismos de las Instituciones Educativas. Sección II. De la junta general de directivos y docentes), “la Junta General de Directivos y Docentes se integra con los siguientes miembros: Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, Inspector general, Subinspector general, docentes e inspectores que se hallaren laborando en el plantel. La Junta General de Directivos y Docentes se debe reunir, en forma ordinaria, al inicio y al término del año lectivo; y extraordinariamente, para tratar asuntos específicos, por decisión de su Presidente o a petición de las dos terceras partes de sus miembros. Las sesiones se deben realizar, previa convocatoria por escrito del Rector o Director, al menos con cuarenta y ocho horas de anticipación”.

Art. 57.- Secretaría. (Título IV. De las Instituciones educativas, Capítulo IV. De los organismos de las Instituciones Educativas. Sección IV. De las Juntas de docentes de grado o curso), “las responsabilidades de Secretaría las desempeña el docente asignado para el efecto o un profesional del ramo, quien debe hacerse responsable de los siguientes deberes y atribuciones:

1. Llevar los libros, registros y formularios oficiales y responsabilizarse de su conservación, integridad, inviolabilidad y reserva;
2. Organizar, centralizar y mantener actualizada la estadística y el archivo del establecimiento;
3. Ingresar con exactitud los datos y registros académicos que requiera el sistema de información del Ministerio de Educación;
4. Conferir, previa autorización del Rector o Director, copias y certificaciones;
5. Suscribir, de conformidad con las disposiciones reglamentarias, y junto con el Rector o Director, los documentos de matrícula y promoción, y los formularios o registros de datos requeridos por el Sistema de información del Ministerio de Educación; y,
6. Las demás obligaciones determinadas en la legislación vigente y las determinadas por la máxima autoridad del establecimiento”.

Art. 63.- Consejo Estudiantil. (Título IV. De las Instituciones educativas, Capítulo IV. De los organismos de las Instituciones Educativas. Sección VI. De las organizaciones estudiantiles), “el Consejo Estudiantil está conformado por los representantes de los estudiantes, elegidos por votación universal, directa y secreta. Los candidatos a la representación estudiantil deben acreditar honestidad académica y altos niveles de rendimiento en sus estudios, de acuerdo con lo establecido en el Código de Convivencia de la institución educativa”.

Art. 78.- Régimen. (Título IV. De las Instituciones educativas, Capítulo IV. De los organismos de las Instituciones Educativas. Sección VIII. Del Gobierno Escolar), “el Gobierno escolar se rige por las normas establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, este reglamento, el Código de Convivencia de la institución educativa y demás normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. El Gobierno escolar se debe reunir ordinariamente por lo menos tres veces al año, y extraordinariamente, cuando lo convoque el Presidente. El Gobierno

escolar debe sesionar con la presencia de por lo menos la mitad de sus integrantes”.

Art. 87.- Junta Académica. (Título IV. De las Instituciones educativas, Capítulo IV. De los organismos de las Instituciones Educativas. Sección IX. De la Junta Académica), “es el organismo de la institución educativa encargado de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa desde todas las áreas académicas, y hacer propuestas relacionadas con aspectos pedagógicos de cada área académica, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional. La Junta Académica se integrará de acuerdo con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional y responderá a las exigencias de los establecimientos en razón de número de estudiantes y docentes. Deben reunirse, de forma ordinaria, una vez por mes, y de forma extraordinaria, por convocatoria expresa del Presidente de la Junta. Serán sus funciones, además de las previstas en el presente reglamento, las definidas en el Código de Convivencia institucional, siempre que no se opongan a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Educación Intercultural o el presente reglamento”.

Art. 88.- Proyecto Educativo Institucional. (Título IV. De las Instituciones educativas, Capítulo V. Del proyecto Educativo Institucional), “el Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar. El Proyecto Educativo Institucional debe explicitar las características diferenciadoras de la oferta educativa que marquen la identidad institucional de cada establecimiento. Se elabora de acuerdo a la normativa que expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, y no debe ser sometido a aprobación de instancias externas a cada institución; sin embargo, estas lo deben remitir al Nivel Distrital para su

registro. En las instituciones públicas, el Proyecto Educativo Institucional se debe construir con la participación del Gobierno escolar; en las instituciones particulares y fiscomisionales, se debe construir con la participación de los promotores y las autoridades de los establecimientos. Las propuestas de innovación curricular que fueren incluidas en el Proyecto Educativo Institucional deben ser aprobadas por el Nivel Zonal. La Autoridad Educativa Nacional, a través de los auditores educativos, debe hacer la evaluación del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional”.

Art. 146.- Año lectivo. (Título V. del régimen escolar, Capítulo I. Del año Lectivo), “el año lectivo se debe desarrollar en un régimen escolar de dos quimestres en todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares, y debe tener una duración mínima de doscientos días de asistencia obligatoria de los estudiantes para el cumplimiento de actividades educativas, contados desde el primer día de clases hasta la finalización de los exámenes del segundo quimestre. El año lectivo en las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares debe empezar la primera semana de mayo en el régimen de Costa y la primera semana de septiembre en el régimen de Sierra, salvo situaciones de emergencia oficialmente declaradas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Son imputables al año lectivo, como actividades educativas de régimen escolar, las siguientes: clases, evaluaciones y programas educativos reconocidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. El resto de actividades educativas deben constar en el cronograma de actividades del establecimiento y no pueden exceder del cinco por ciento de los doscientos días fijados como obligatorios para el año lectivo”.

Art. 149.- Hora pedagógica. (Título V. del Régimen escolar, Capítulo I. Del Año Lectivo), “la hora pedagógica es la unidad de tiempo mínima en la que docentes y estudiantes desarrollan actividades de aprendizaje destinadas a cumplir con lo prescrito en el currículo. Este período debe ser

de por lo menos cuarenta minutos desde el subnivel de Básica Elemental en adelante”.

Art. 150.- Jornadas escolares. (Título V. del Régimen escolar, Capítulo I. Del Año Lectivo), “la oferta educativa puede realizarse en tres jornadas escolares: matutina, vespertina o nocturna”.

Art. 152.- Vacaciones estudiantiles. (Título V. del Régimen escolar, Capítulo I. Del Año Lectivo), “al finalizar el primer quimestre, los estudiantes tienen dos semanas de vacaciones, tiempo en el cual el área administrativa de la institución educativa debe atender normalmente. Cada año lectivo, el Nivel Zonal debe emitir un calendario de vacaciones escolares, con base en las disposiciones generales para el efecto establecidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional”.

CAPÍTULO III.
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MATERIALES Y METODOS

3.1.1. Localización

La presente investigación se la realizó en la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” ubicada en la Parroquia Venus del Río Quevedo, km 2 1/2 vía Santo Domingo, del Cantón Quevedo.

3.1.2. Materiales

- ✓ Libros
- ✓ Artículos
- ✓ Esferográficos
- ✓ Anillados
- ✓ Marcadores
- ✓ Lápices
- ✓ Borradores
- ✓ Carpetas
- ✓ Hojas A4
- ✓ Cuadernos
- ✓ Computadora
- ✓ Impresora
- ✓ Cartuchos
- ✓ Cámara digital
- ✓ Internet
- ✓ CD
- ✓ Pendrive

3.1.3. Métodos de Investigación

3.1.3.1. Método Deductivo

Este método se lo empleó para deducir conclusiones finales sobre los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación en la elaboración de los elementos del Plan Estratégico para la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

3.1.3.2. Método de Observación

Se aplicó a través de visitas realizadas a la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” este método, permitió conocer información real de las actividades cotidianas de la Institución con respecto a sus fortalezas y debilidades del análisis situacional.

3.1.3.3. Método Inductivo

Este método se lo utilizó luego de tener la información sobre las encuestas y mediante esto llegar a conclusiones finales.

3.2. Tipos de Investigación

3.2.1. Bibliográfica

Se recurrió a libros, artículos, internet, entre otros; para obtener información significativa para la realización del marco teórico, siendo esta una de las primeras fases que conllevan a una investigación bibliográfica.

3.2.2. De Campo

Esta exploración tuvo como finalidad conseguir datos más relevantes, mediante la cual se analizó y comprendió la situación actual de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

3.2.3. Descriptiva

Se utilizó al realizar la investigación sobre el problema, mediante el cual se pudo determinar soluciones alternativas a la problemática de la Institución.

3.3. Diseño de la Investigación

El presente proyecto se lo realizó utilizando el procedimiento metodológico, del cual se deriva la fundamentación teórica la que sirvió para obtener conocimientos sobre temas fundamentales como planeación estratégica y otras investigaciones, la fundamentación conceptual se empleó para obtener conceptos básicos e importantes de aquellos temas a profundizar como planeación estratégica, objetivos, principios, ventajas y desventajas, entre otras , la fundamentación legal se la empleó para conocer cuáles son los artículos normas y leyes que regulan al sistema educativo Institucional.

También se empleó la entrevista la cual fue realizada al Rector M.Sc. Wuilson Barros de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” mediante la que se logró obtener información necesaria para la realización del proyecto, relacionada con el Plan Estratégico. Al igual que se emplearon encuestas las cuales fueron aplicadas a estudiantes, docentes, personal administrativo de la Institución las que permitieron obtener información necesaria para la realización del proyecto.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

Se consideró población o universo al número de estudiantes, personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

3.4.2. Muestra

Es un subconjunto, extraído de la población (mediante técnicas de muestreo), cuyo estudio sirvió para inferir características de toda la población.

Fórmula:

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

n= tamaño de la muestra

N= universo objetivo

p= probabilidad de aceptación

q= probabilidad de rechazo

Z= nivel de confianza

e= margen de error

3.4.2.1. Personal Administrativo

n=?

N= 20

p= 0,5

q= 0,5

Z= 0,10 → 10%

e= 1,645 → 90%

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

$$n = \frac{(1,645)^2 (0,5)(0,5)(20)}{(0,10)^2 (20 - 1) + (1,645)^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{13,53012500}{0,86650625}$$

$$n = 15,61457289$$

$$n = 16 \quad R_{//}$$

3.4.2.2. Personal Docente

$$n=?$$

$$N= 123$$

$$p= 0,5$$

$$q= 0,5$$

$$Z= 0,10 \longrightarrow 10\%$$

$$e= 1,645 \longrightarrow 90\%$$

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

$$n = \frac{(1,645)^2(0,5)(0,5)(123)}{(0,10)^2 (123 - 1) + (1,645)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{83,21026875}{1,89650625}$$

$$n = 43,87555736$$

$$n = 44 \quad R_{//}$$

3.4.2.3. Estudiante

$n=?$

$N= 2536$

$p= 0,5$

$q= 0,5$

$Z= 0,10 \longrightarrow 10\%$

$e= 1,645 \longrightarrow 90\%$

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

$$n = \frac{(1,645)^2(0,5)(0,5)(2536)}{(0,10)^2 (2536 - 1) + (1,645)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{1.715,619850}{26,02650625}$$

$$n = 65,91817717$$

$$n = 66 \quad R_{//}$$

CAPÍTULO IV.
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Resultados del Objetivo 1

Desarrollar un estudio de mercado para conocer la oferta y demanda de la Institución dentro del mercado.

4.1.1.1. Resultados de la Entrevista realizada al Rector de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

1. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo su cargo?

5 meses.

2. ¿De qué manera evalúa el desempeño profesional de sus docentes?

La manera que se evalúa el desempeño de los docentes es con criterio y de calidad y calidez en el desempeño de cada una de sus funciones educativas.

3. ¿La Institución ejecuta sus actividades de acuerdo a un Plan Estratégico definido?

En ocasiones si, falta mejorar los cronograma de actividades para de esta manera relacionarse a lo que emite el ministerio de educación a través de sus distrito.

4. En su opinión ¿Podría definir brevemente en que consiste un Plan Estratégico?

Un Plan Estratégico consiste en la forma direccional como se va a llevar el sistema educativo en su programación en sus cronogramas de actividades.

5. ¿En qué aspectos podría mejorar la Institución con la ejecución de un Plan Estratégico?

Con el apoyo de las autoridades del gobierno.

4.1.1.2. Resultados de la encuesta aplicadas al Personal Administrativo de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

1. ¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en la Institución?

Cuadro 1. Tiempo de labor en la Institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 3 años	3	19%
De 3 a 6 años	4	25%
De 6 a 9 años	4	25%
Más de 9 años	5	31%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

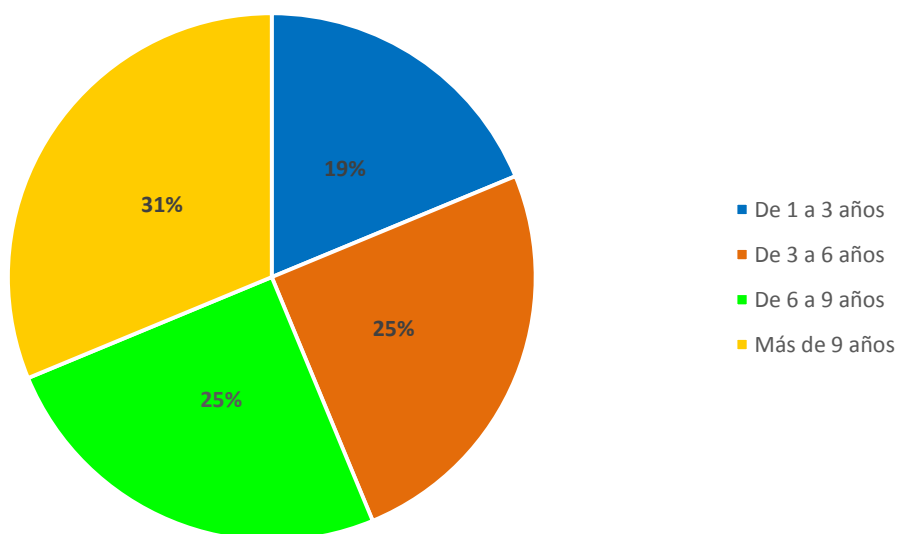


Gráfico 1. Tiempo de labor en la Institución.

Análisis:

De acuerdo a los resultados, el 19% labora de 1 a 3 años, el 25% de 3 a 6 años, así como también el 25% de 6 a 9 años y el 31% por más de 9 años.

2. ¿En qué departamento labora?

Cuadro 2. Departamentos de la Institución

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Rectorado	0	0%
Vicerrectorado	1	6%
Secretaría	1	6%
Inspección General	1	6%
Sub-Inspección	1	6%
Departamento de cultura	3	19%
Directores de área	4	25%
Biblioteca	2	13%
Computo	3	19%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

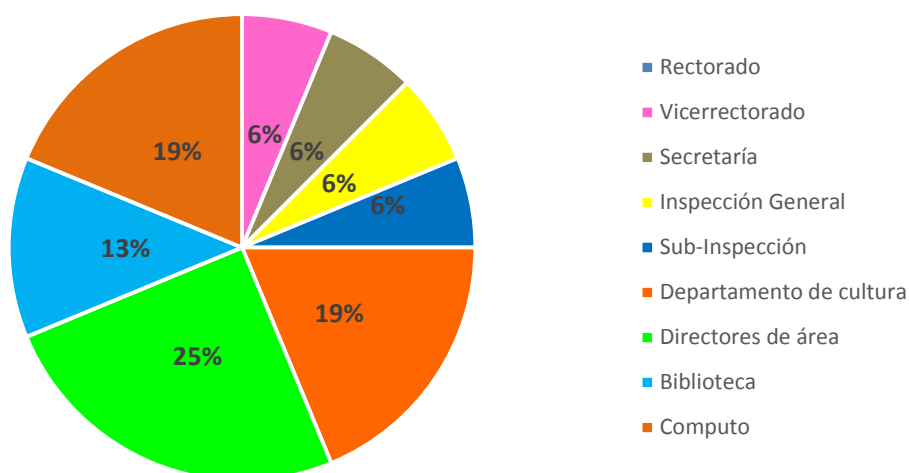


Gráfico 2. Departamentos de la Institución.

Análisis:

El 6% de los encuestados trabajan en el vicerrectorado, el 6% en secretaría, el 6% inspección general y el otro 6% en sub-Inspección, el 19% que corresponde a 3 personas se encuentra en el departamento de cultura, el 25% a directores de área, el 13% en biblioteca y el 19% en cómputo.

3. ¿Conoce el Plan Institucional elaborado por el MEP (Ministerio de Educación Pública) de la Unidad Educativa Eloy Alfaro?

Cuadro 3. Plan Institucional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	16	100%
No	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

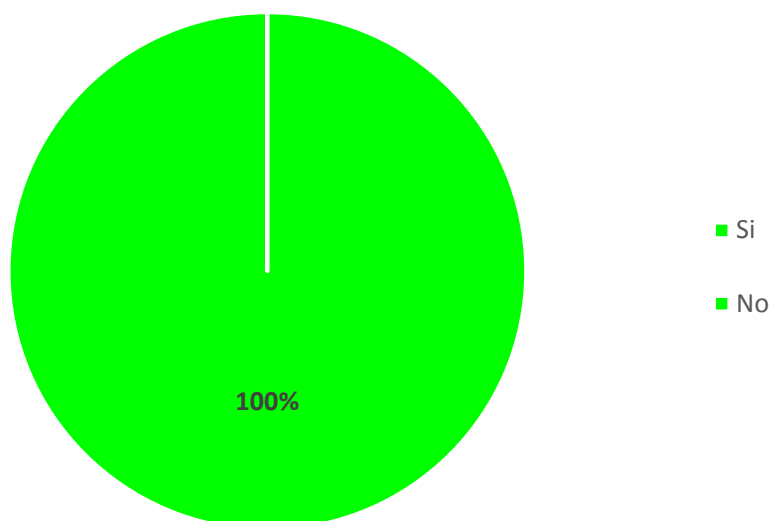


Gráfico 3. Plan Institucional

Análisis:

Como se puede apreciar el 100% del personal administrativo conoce el Plan Institucional elaborado por el MEP (Ministerio de Educación Pública).

4. ¿Los trabajos administrativos que se ejecutan en los diferentes Departamentos de la Institución alcanzan los objetivos propuestos?

Cuadro 4. Departamentos de la Institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	56%
No	0	0%
A veces	7	44%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

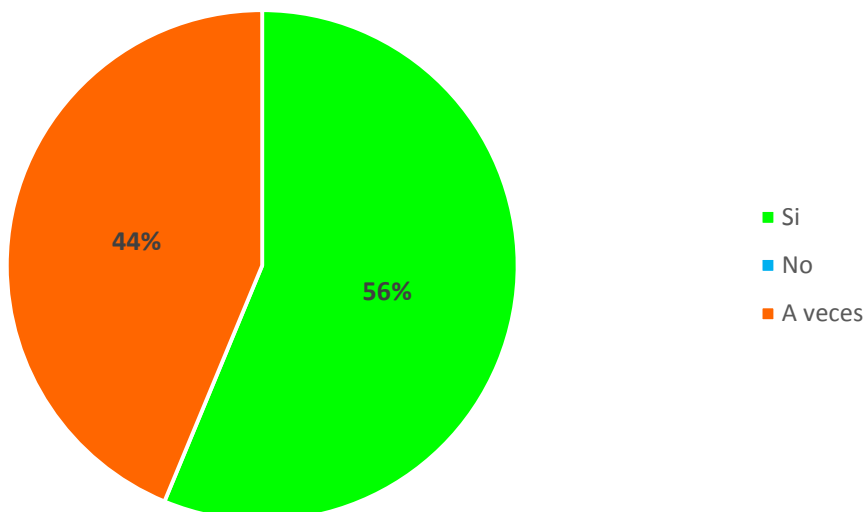


Gráfico 4. Departamentos de la Institución.

Análisis:

El 56% afirman que si se alcanzan los objetivos propuestos y el 44% respondieron que a veces.

5. ¿Cada qué periodo de tiempo recibe capacitación el personal administrativo?

Cuadro 5. Capacitación al Personal Administrativo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mensual	0	0%
Trimestral	2	12%
Semestral	8	50%
Anual	6	38%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

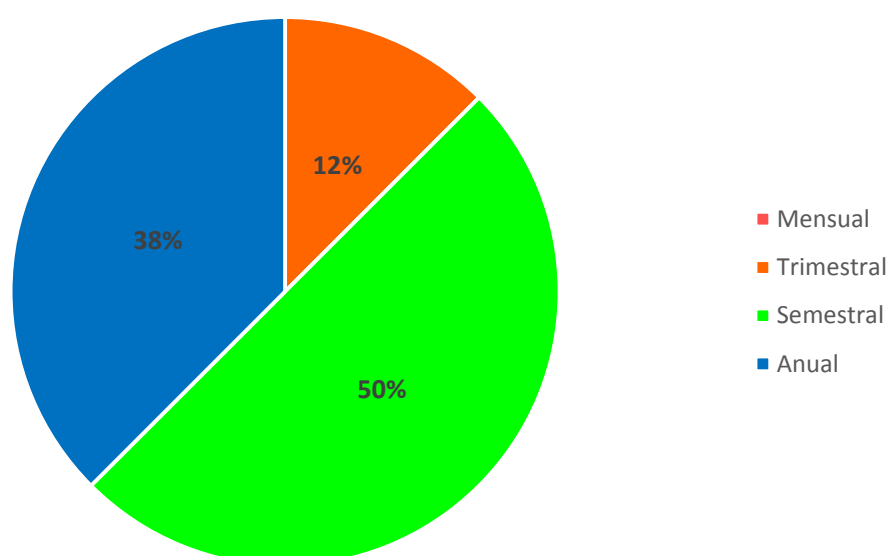


Gráfico 5. Capacitación el Personal Administrativo.

Análisis:

El 12% de las personas encuestadas afirman que reciben capacitaciones trimestrales, los 50% semestrales y el 38% afirman que anualmente.

6. ¿Conoce qué es un Plan Estratégico?

Cuadro 6. Plan Estratégico.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	16	100%
No	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

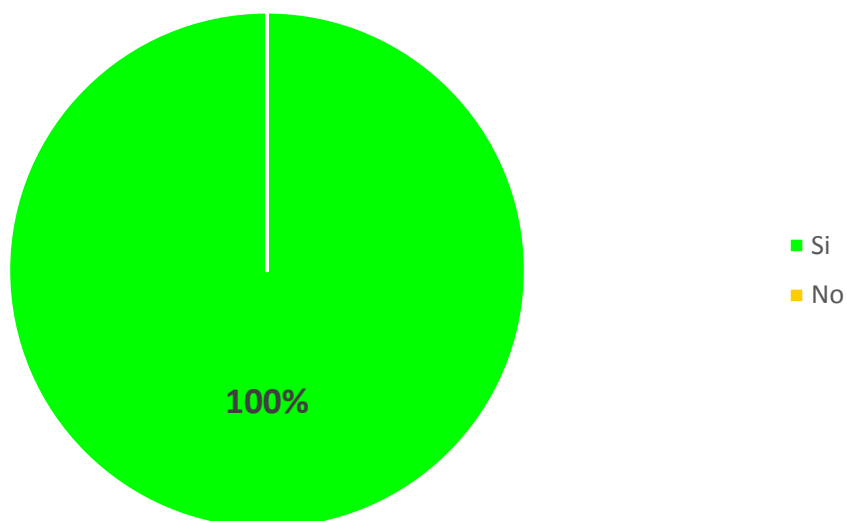


Gráfico 6. Plan Estratégico.

Análisis:

El 100% de los encuestados señalan que si conocen lo que es un Plan Estratégico.

7. ¿Se cumple con lo dispuesto en el Plan Institucional?

Cuadro 7. Plan Institucional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	62%
No	6	38%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

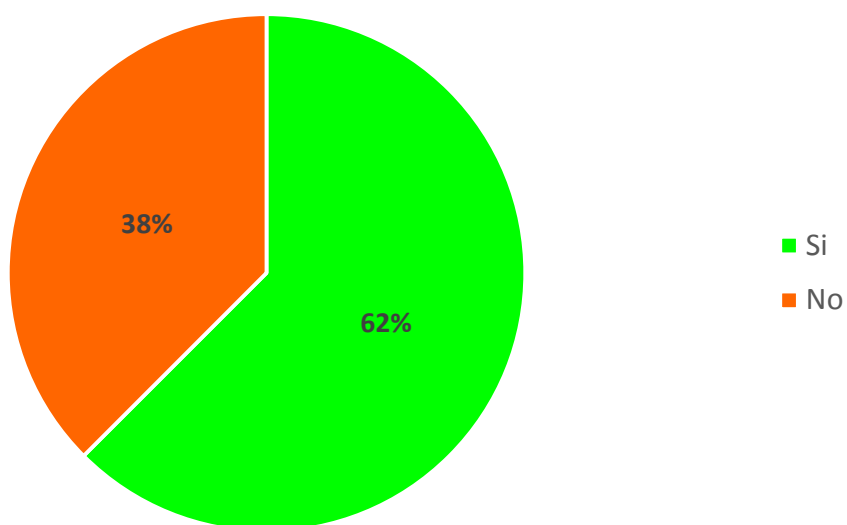


Gráfico 7. Plan Institucional

Análisis:

En la Unidad Educativa Eloy Alfaro el 62% afirman que si se cumple con el Plan Institucional, mientras que el 38% que no se cumple.

8. ¿Cuándo se realizan trabajos administrativos, se los elabora en conjunto con el Rector o Vicerrector?

Cuadro 8. Trabajos Administrativos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	44%
No	0	0%
A veces	9	56%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

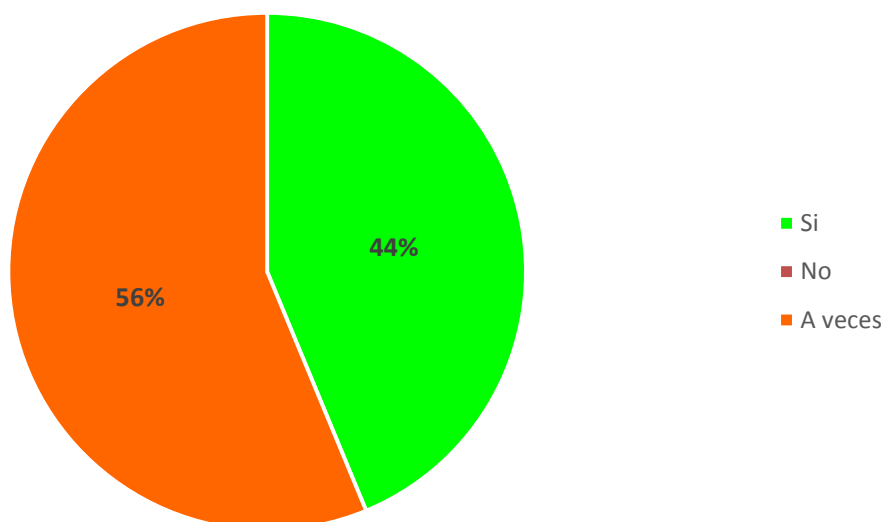


Gráfico 8. Trabajos Administrativos

Análisis:

El 44% de los encuestados afirman que los trabajos administrativos se elaboran en conjunto con el Rector o Vicerrector de la Institución y el 56% sostienen que a veces.

9. ¿En la Institución como considera la comunicación entre el personal administrativo y personal docente?

Cuadro 9. Comunicación entre el Personal Administrativo y Docente.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	2	12%
Muy bueno	14	88%
Excelente	0	0%
Regular	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

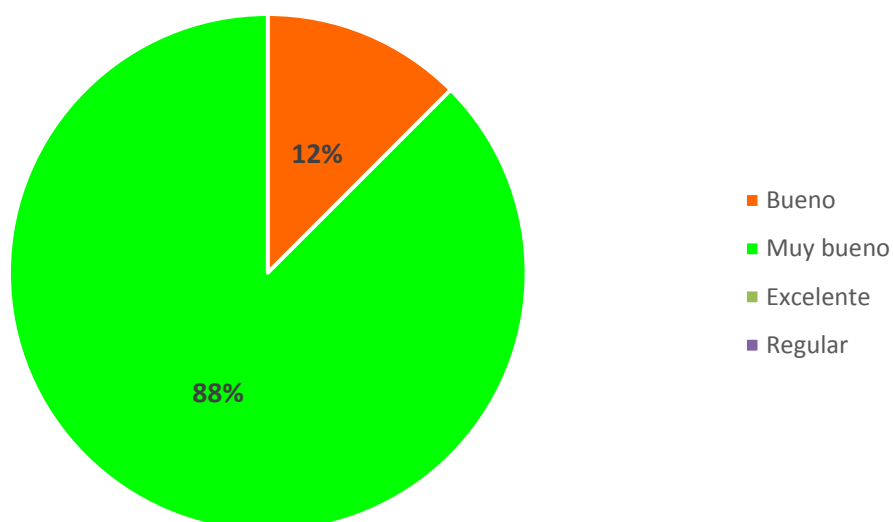


Gráfico 9. Comunicación entre el Personal Administrativo y Docente.

Análisis:

El 12% respondió que la comunicación entre Personal Administrativo y Docente es buena, y el 88% afirman que la comunicación es muy buena.

10. ¿Qué tipo de beneficio le ha proporcionado la Institución?

Cuadro 10. Beneficios que proporcionan la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Motivación dentro de la Institución	5	31%
Facilitar el intercambio de información	9	56%
Incremento salarial	0	0%
Bonos especiales	2	13%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

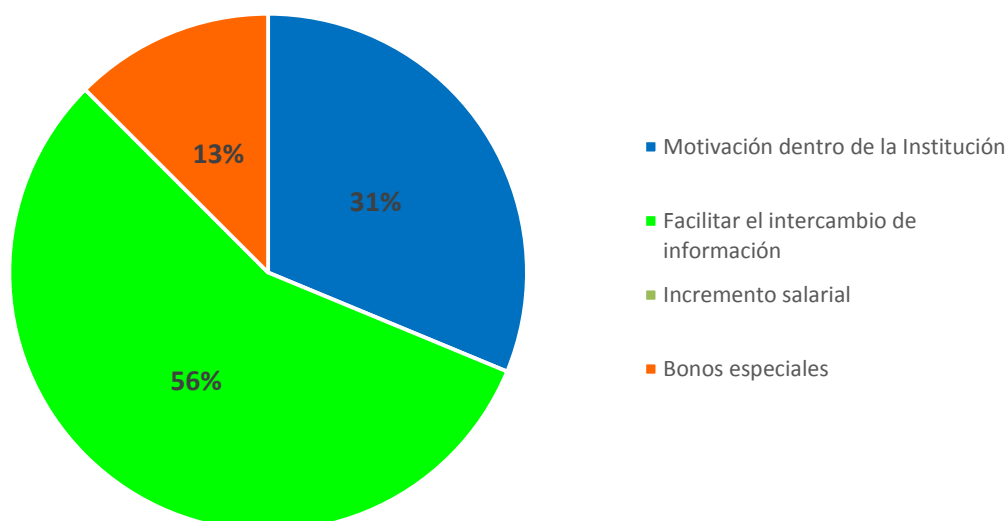


Gráfico 10. Beneficios que proporcionan la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

Análisis:

El 31% afirman que uno de los beneficios que se genera en la Institución es la motivación, el 56% es facilitar el intercambio de información y el 13% respondieron que el beneficio que reciben son los bonos especiales.

4.1.1.3. Resultados de la encuesta aplicadas al Personal Docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

1. ¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en la Institución?

Cuadro 11. Años de servicios en la Institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 3 años	12	27%
De 3 a 6 años	9	21%
De 6 a 9 años	9	20%
Más de 9 años	14	32%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

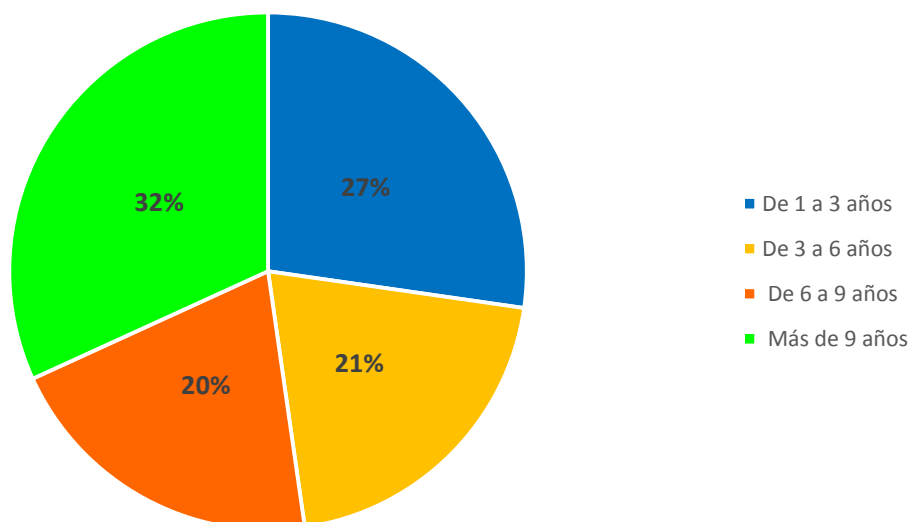


Gráfico 11. Años de servicios en la Institución.

Análisis:

De los 44 docentes encuestados; el 27% lleva laborando de 1 a 3 años, el 21% de 3 a 6 años, el 20% de 6 a 9 años y el 32% más de 9 años.

2. ¿Participa en los programas educativos de la institución?

Cuadro 12. Programas educativos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A veces	9	20%
Siempre	35	80%
Nunca	0	0%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

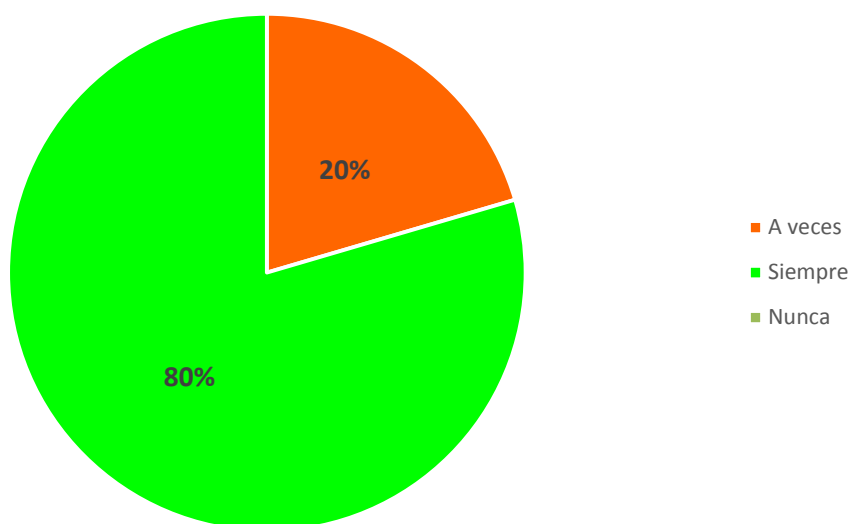


Gráfico 12. Programas Educativos.

Análisis:

El 80% afirman que participar en los programas educativos y el 20% no participan.

3. ¿Considera usted que las aulas donde imparte las clases son?

Cuadro 13. Acondicionamiento de las aulas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adecuadas	21	48%
Poco inadecuadas	23	52%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

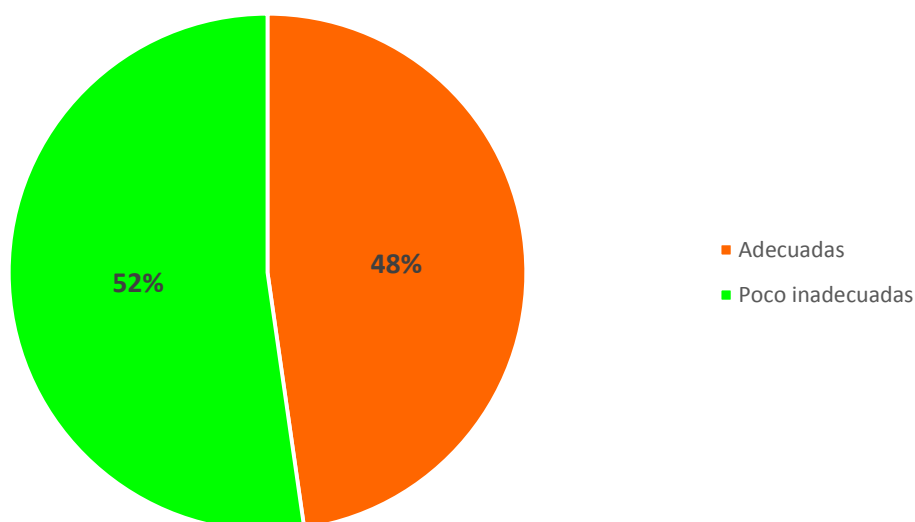


Gráfico 13. Acondicionamiento de las aulas.

Análisis:

El 52% de los docentes afirman que las aulas donde imparten sus clases son pocos inadecuadas, mientras que el 48% respondió que son adecuadas.

4. ¿Cree usted que los laboratorios de la Institución se encuentran debidamente equipados?

Cuadro 14. Laboratorios de la Institución debidamente equipado.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	50%
No	22	50%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

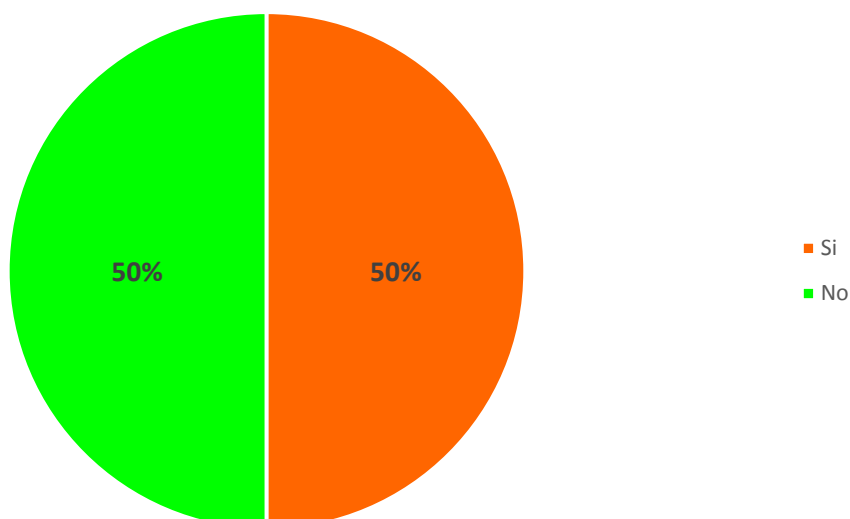


Gráfico 14. Laboratorios de la Institución están debidamente equipados.

Análisis:

El 50% afirman que los laboratorios si se encuentran debidamente equipados, y el otro 50% de los encuestados sostienen que los laboratorios no están debidamente equipados.

5. ¿Cómo docente cuál cree que serían las causas de inasistencia de los estudiantes?

Cuadro 15. Causas de inasistencia de los estudiantes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Problemas familiares	15	34%
Enfermedad	0	0%
Economía	7	16%
Irresponsabilidad	22	50%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

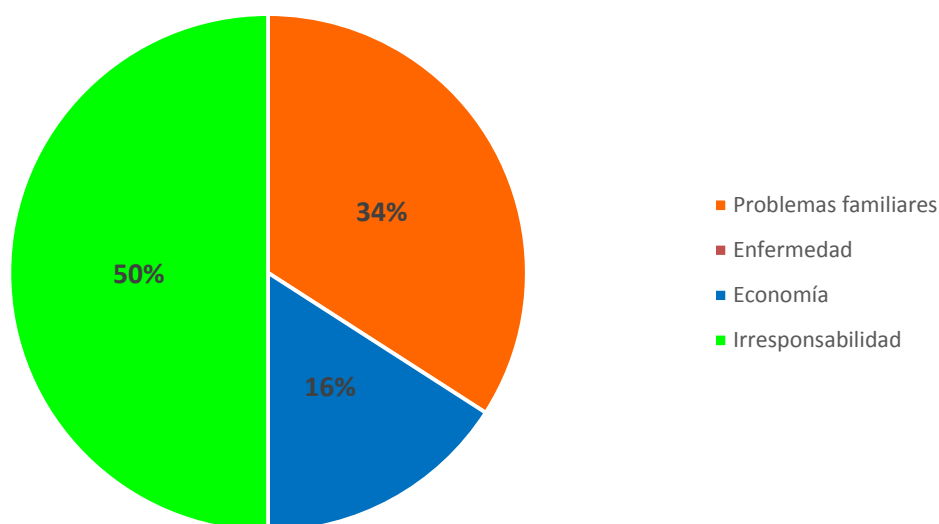


Gráfico 15. Causas de inasistencia de los estudiantes.

Análisis:

El 34% afirman que una de las causas de inasistencia de los estudiantes es los problemas familiares, el 16% sostienen que es la economía, y el 50% es respondieron que otra de las causas es la irresponsabilidad.

6. ¿Conoce si existe un Plan Estratégico?

Cuadro 16. Plan Estratégico.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	18%
No	36	82%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

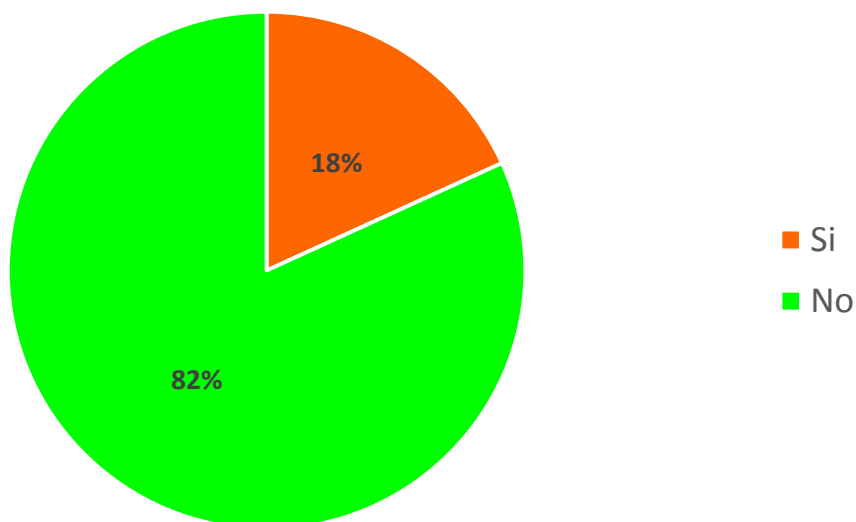


Gráfico 16. Plan Estratégico.

Análisis:

El 18% de docentes encuestados respondieron que si existe un Plan Estratégico, mientras que el 82% afirman no conocer el Plan Estratégico.

7. ¿El Plan Estratégico es socializado al personal docente?

Cuadro 17. Plan Estratégico es socializado a los Docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	20%
No	35	80%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

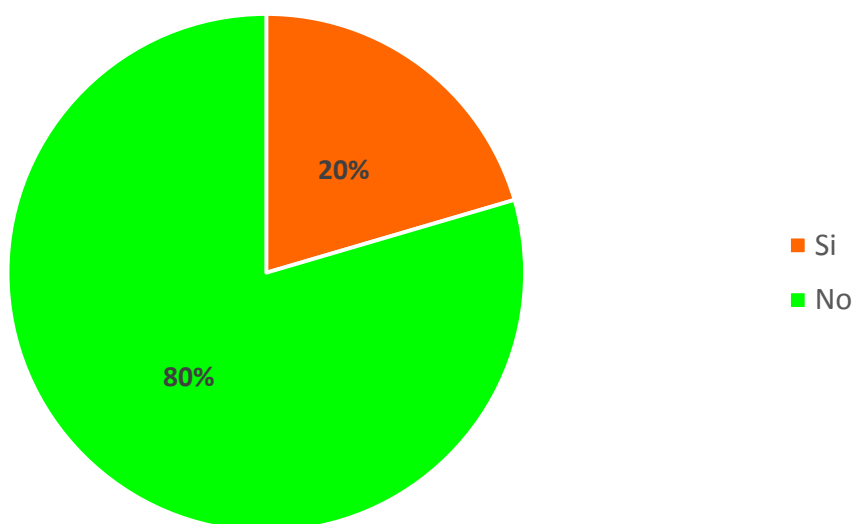


Gráfico 17. Plan Estratégico es socializado a los Docentes.

Análisis:

El 20% afirman que el Plan Estratégico es socializado a los docentes, y el 80% respondió que no es socializado a ellos.

8. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre el personal docente y administrativo?

Cuadro 18. Relaciones entre el Personal Docente y Administrativo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buena	18	41%
Muy buena	21	48%
Excelente	5	11%
Regular	0	0%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

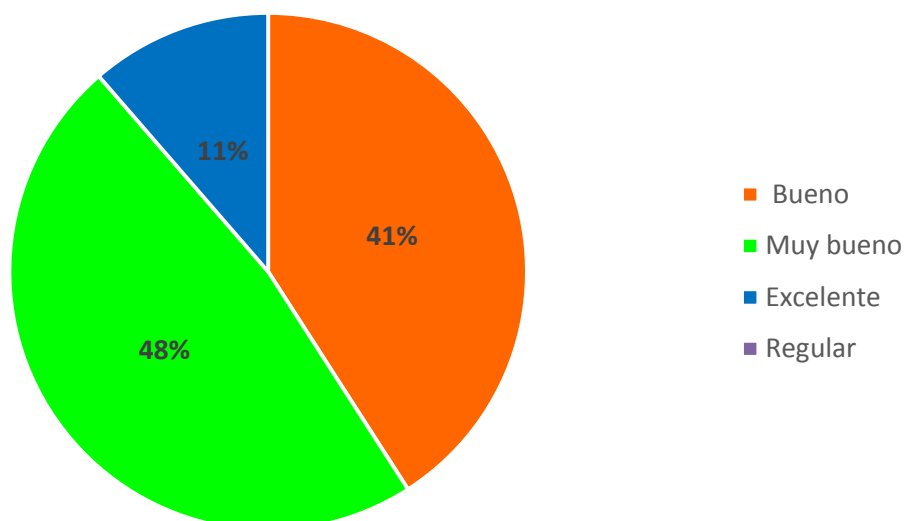


Gráfico 18. Relaciones entre el Personal Docente y Administrativo.

Análisis:

El 41% respondieron que las relaciones interpersonales entre administrativos y docentes son buenas, el 48% muy buenas, y el 11% afirman que son excelentes.

9. ¿Reciben capacitaciones actualizadas que les permita fortalecer los procesos académicos?

Cuadro 19. Capacitaciones actualizadas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A veces	29	66%
Siempre	11	25%
Nunca	4	9%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

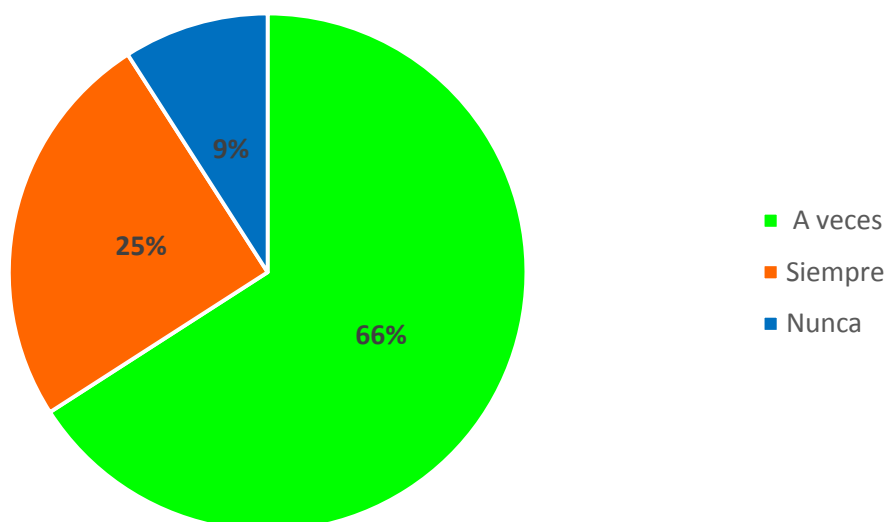


Gráfico 19. Capacitaciones actualizadas.

Análisis:

El 66% afirman a veces recibir capacitaciones, el 25% sostienen que siempre reciben capacitaciones, y el 9% respondió que nunca reciben capacitaciones.

4.1.1.4. Resultados de la encuestas aplicadas a los estudiantes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

1. ¿Qué año cursa actualmente?

Cuadro 20. Año cursante.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Octavo	0	0%
Noveno	0	0%
Decimo	0	0%
Primero bachillerato	30	55%
Segundo bachillerato	36	45%
Tercero bachillerato	0	0%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

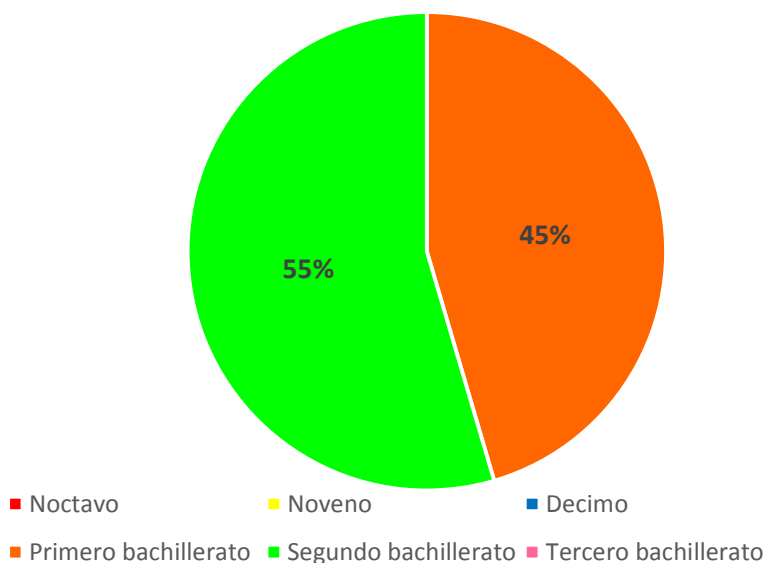


Gráfico 20. Año cursante.

Análisis:

El 55% de los estudiantes cursa el primero de bachillerato, mientras que el 45% cursa el segundo de bachillerato.

2. ¿Conoce cuáles son las especialidades que ofrece la Institución?

Cuadro 21. Especialidades de la Institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administración de Sistemas	17	26%
Comercialización y ventas	9	13%
Contabilidad	9	13%
Comercio exterior	9	14%
Aplicaciones informáticas	13	20%
Polivalencia	9	14%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

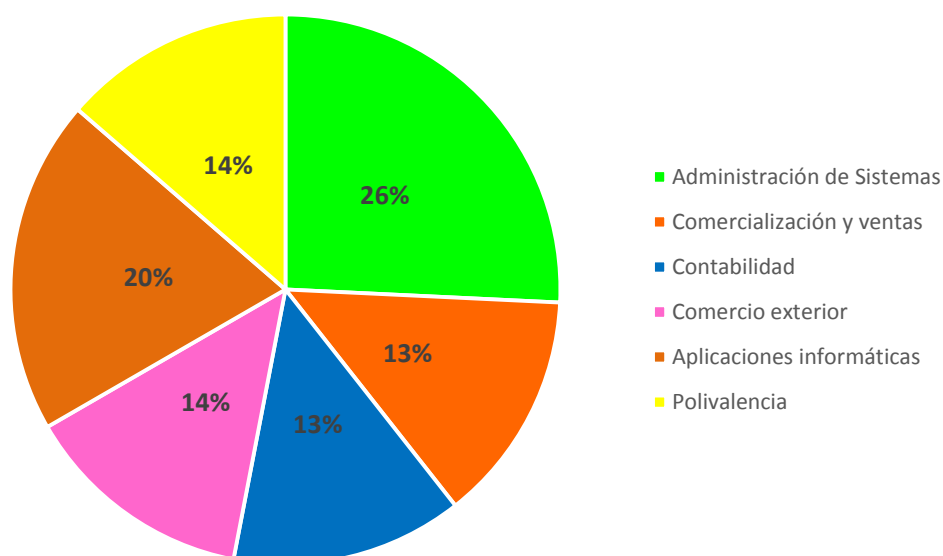


Gráfico 21. Especialidades de la Institución.

Análisis:

El 26% de los estudiantes afirman que una de las especialidades que ofrecen la Institución es Administración de sistemas, el 13% Comercialización y ventas, el 13% Contabilidad, el 14% Comercio exterior, el 20% Aplicaciones Informáticas, y el 14% Polivalencia.

3. ¿El proceso de enseñanza que brinda los docentes a estudiantes son concordantes de acuerdo al desarrollo estudiantil?

Cuadro 22. El proceso de enseñanza.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	61	92%
No	5	8%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

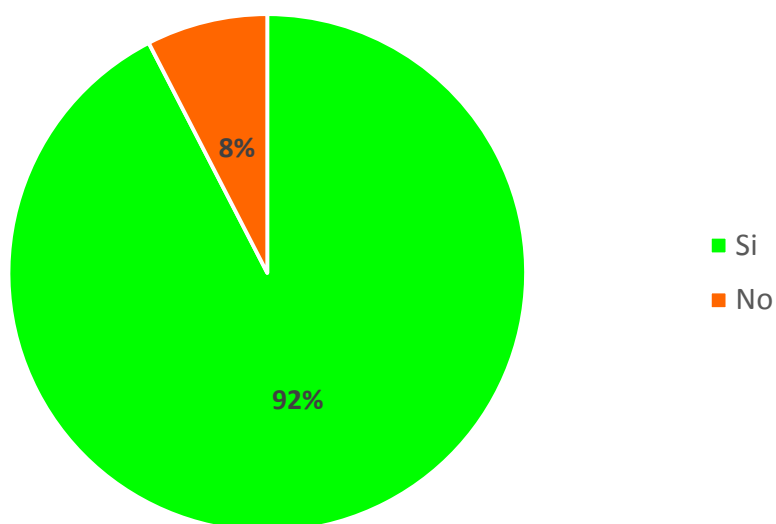


Gráfico 22. Proceso de enseñanza.

Análisis:

El 92% afirman el proceso de enseñanza es concordante con el desarrollo estudiantil, y el 8% sostienen que no.

4. ¿Las aulas de la Institución brindan las condiciones necesarias?

Cuadro 23. Aulas de la Institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	51	77%
No	15	23%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

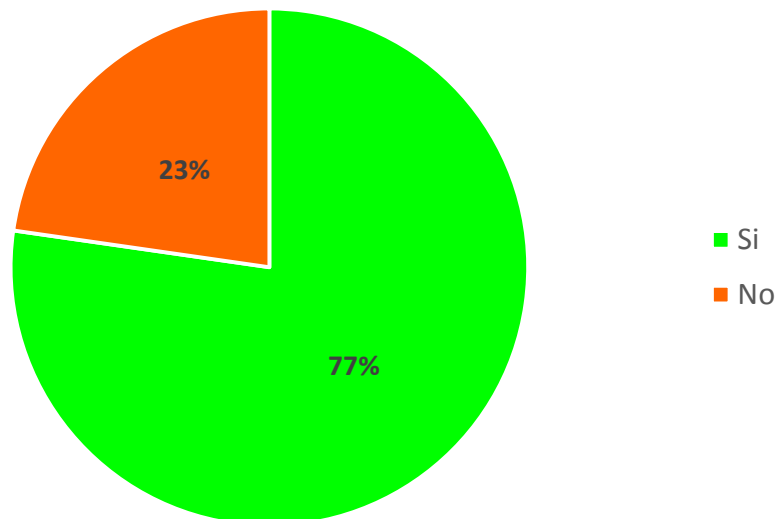


Gráfico 23. Aulas de la Institución.

Análisis:

El 77% de los estudiantes afirman las aulas se encuentran en buenas condiciones, mientras que el 23% respondió que no.

5. ¿Conoce la misión y visión de la Institución?

Cuadro 24. Misión y visión de la Institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	54	82%
No	12	18%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

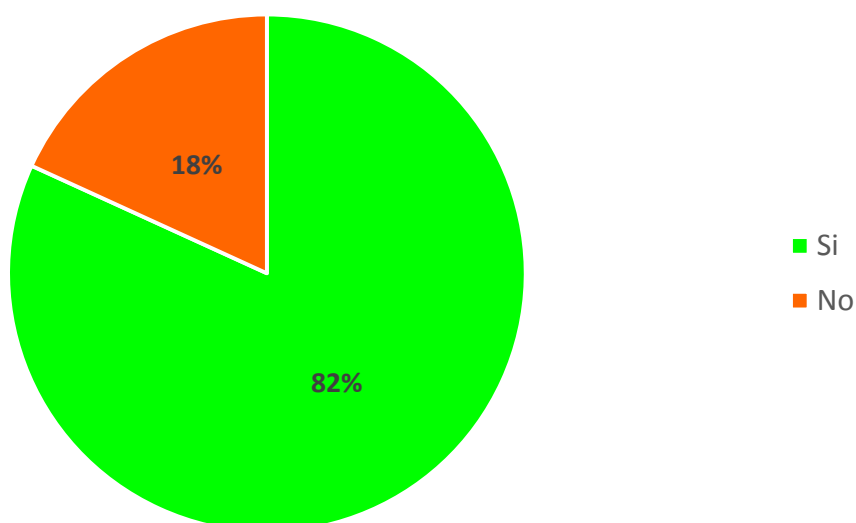


Gráfico 24. Misión y visión de la Institución.

Análisis:

El 82% de los encuestados respondieron conocer la misión y visión de la Institución, mientras que el 18% no conocen la misión y visión.

6. ¿Conoce qué es un Plan Estratégico?

Cuadro 25. Plan Estratégico.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	37	56%
No	29	44%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

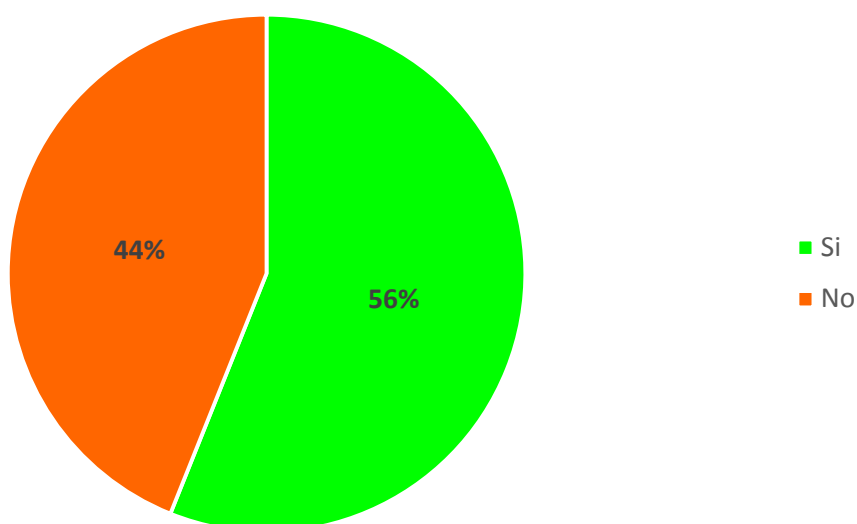


Gráfico 25. Plan Estratégico.

Análisis:

El 56% afirman conocer que es un Plan Estratégico, y el 44 % no conocen que es un Plan Estratégico.

7. ¿Conoce los valores de la Institución?

Cuadro 26. Valores de la Institución.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	58	88%
No	8	12%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

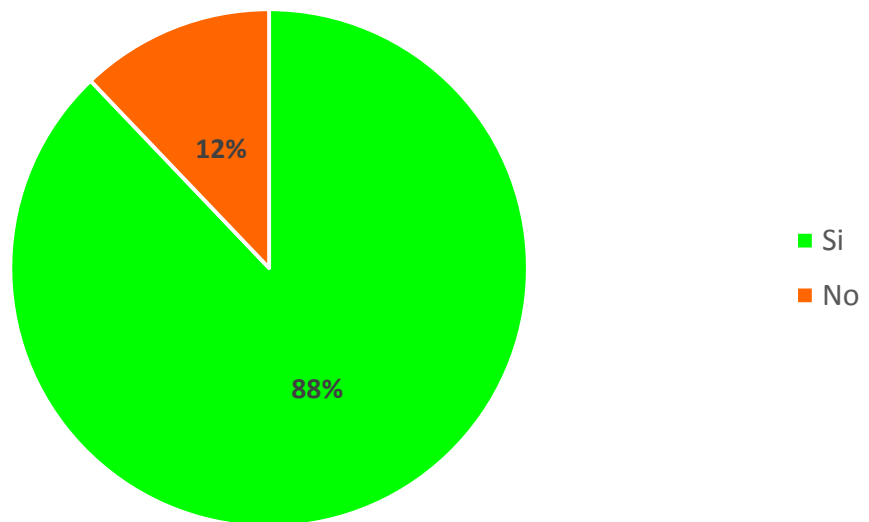


Gráfico 26. Valores de la Institución.

Análisis:

El 88% afirman conocer los valores de la Institución, mientras que el 12% respondió que no.

8. ¿Conoce si la Institución tiene un Plan Estratégico?

Cuadro 27. Plan Estratégico.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	29	44%
No	37	56%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

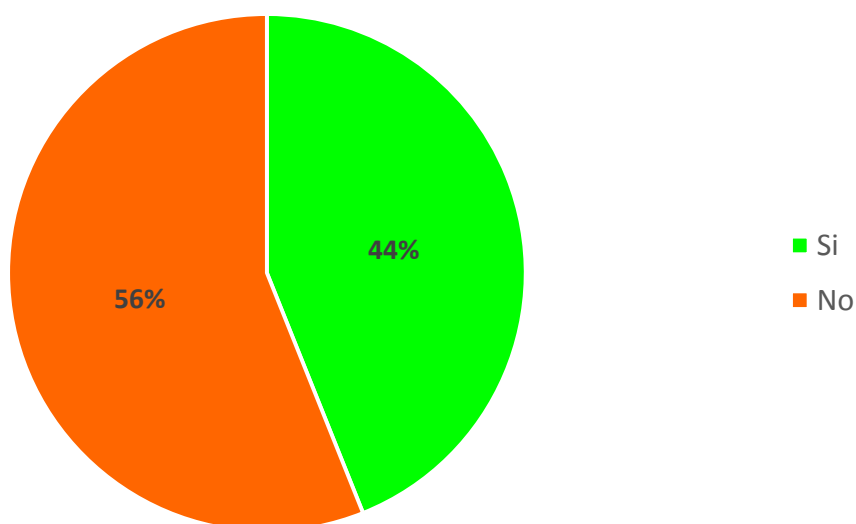


Gráfico 27. Plan Estratégico.

Análisis:

El 44% respondió que sí existe un Plan Estratégico en la Institución, mientras que el 56% afirman no tiene un Plan Estratégico.

9. ¿Cómo considera los conocimientos adquiridos en el proceso de enseñanza?

Cuadro 28. Proceso de enseñanza.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Satisfactorios	34	52%
Muy satisfactorios	28	42%
Pocos satisfactorios	4	6%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

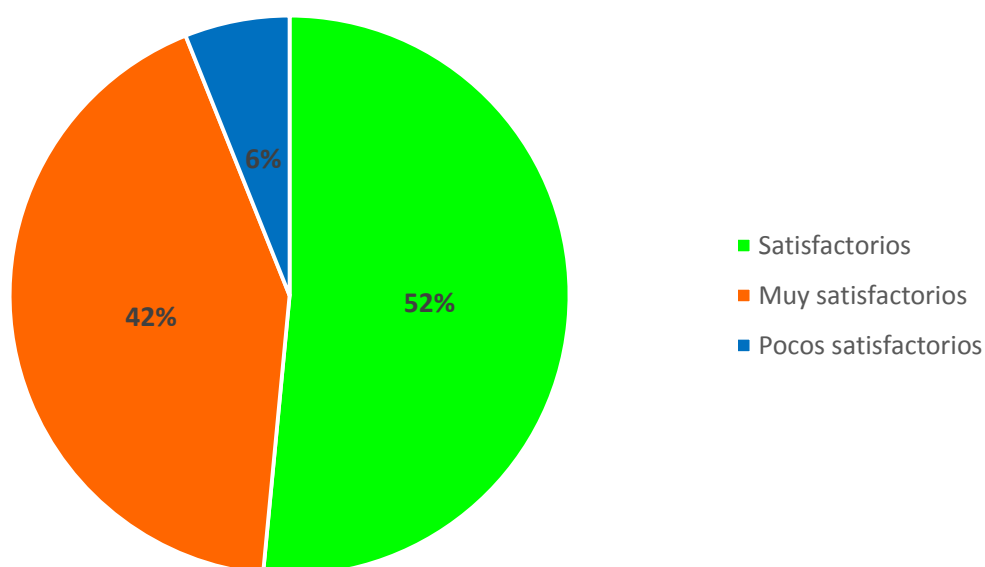


Gráfico 28. Proceso de enseñanza.

Análisis:

El 52% de los estudiantes afirman los procesos de enseñanza satisfactorios, el 42% muy satisfactorio, y el 6% pocos satisfactorios.

10. ¿Cómo considera los métodos que utilizan los Docentes al impartir sus clases?

Cuadro 29. Métodos de Docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	27	41%
Excelente	26	39%
Regular	12	18%
Deficiente	1	2%
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

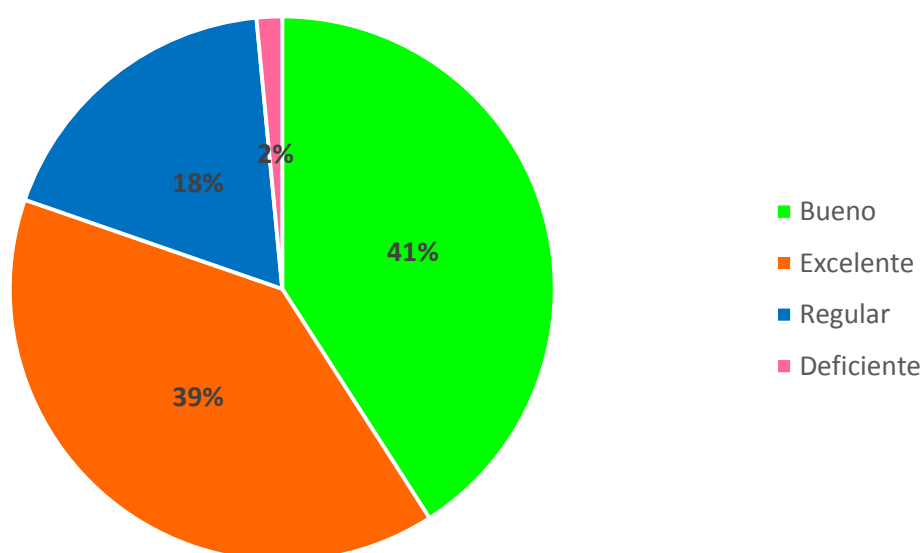


Gráfico 29. Métodos de los Docentes.

Análisis:

El 41% afirman que los métodos utilizados por los docentes en sus clases son buenos, el 39% excelente, el 18% regular, y el 2% lo consideran deficientes.

4.1.1.5. Conclusiones del Estudio de Mercado.

A través de la entrevista que fue realizada al Rector se concluye que la manera más adecuada de evaluar a los docentes, es según el desempeño en cada una de sus funciones, al igual que se rigen a los cronogramas según el distrito manifiesta.

Según las encuestas efectuadas al personal administrativo, se concluye que el Plan Institucional es socializado al personal que labora dentro de ella, al igual que mantienen una buena relación entre los miembros de la Institución.

De acuerdo a las encuestas realizadas al personal docente, se concluyó que el mayor número de los docentes conocen el Plan Institucional, pero lo relevante de esta investigación es que un 80% de ellos participan siempre en los programas educativos que ejecutan dentro de la Unidad Educativa, así como también, cuentan con laboratorios adecuadamente equipados y mantienen una muy buena relación de trabajo con sus superiores.

A través de las encuestas elaboradas a los estudiantes, se concluye que el proceso de enseñanza que adquieren ellos, son corcondantes al desarrollo estudiantil, es más las aulas brindan las condiciones necesarias, así como también, el mayor número de estudiantes tienen conocimiento de la misión, visión y valores de la Institución.

4.1.2. Resultados del Objetivo 2

Realizar el diagnóstico situacional interno y externo de la Institución.

4.1.2.1. PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO. PERIODO 2014 – 2017.

4.1.2.2. Antecedentes

En el año de 1981 se da inicio a las actividades educativas, en jornada vespertina, con 84 alumnos, distribuidos en 2 paralelos, en el local de la Escuela Fiscal “Arnulfo Chávez Miranda”, ubicada en el sector de Playa Grande de la Parroquia Nicolás Infante Díaz, lugar en el que permaneció hasta el mes de noviembre de 1989, a partir de esa fecha nos trasladamos a los terrenos de propiedad del colegio que fueron donados por la I. Municipalidad de Quevedo, por resolución del consejo del 18 de agosto de 1988, impulsado por el Doctor Nelson Escudero, Rector del Plantel y que en esas época ostentaba el cargo de Concejal del Cantón, sitio en el que se inicia las actividades académicas en aulas de caña guadua y paja toquilla, con el piso de tierra, construcciones rusticas y anti técnicas que en vez de desalentarnos nos llenó de VALOR, CORAJE Y PERSEVERANCIA, para trabajar intensamente en forma solidaria entre Directivos, Docentes, Administrativos y de Servicio, Estudiantes y Padres de Familia, y hacer realidad la construcción de las modernas y funcionales infraestructuras físicas y tecnológicas, que actualmente poseemos y que está al servicio de las presentes y futuras generaciones, es aquí la importancia de nuestro eslogan “JUNTOS AVANZAMOS”, porque la unión hace la fuerza.

4.1.2.3. Análisis Situacional

Cuadro 30. Matriz Foda de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

MATRIZ FODA	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Trayectoria y continuidad de la Institución.	Apoyo de instituciones las cuales contribuyen al mejoramiento de desarrollo estudiantil.
Desarrollo y participación por parte de los docentes en las actividades programadas.	Apoyo de la policía a la entrada y salida de estudiantes
Mejoramiento en la infraestructura del establecimiento.	La Institución cuenta con equipos tecnológicos adecuados
Cuenta con un adecuado personal docente y administrativo.	Institución legalmente constituida
Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y docente.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
Carencia de capacitación al personal administrativo.	Competencia con otras Instituciones de la misma categoría
No existe una página virtual de la Institución.	Acelerado desarrollo tecnológico
Deficiente acceso de internet.	Cambios en la ley de educación
Deficiente control de asistencia para estudiantes.	Prevención de accidentes a las afuera de la Institución debido a la falta de señalización de tránsito.
No existe una sala para los docentes en el cual puedan desarrollar proyectos educativos.	Presencia de pandillas a las afuera de la Institución.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

4.1.2.4. Entorno Interno

Cuadro 31. Entorno Interno de las Fortalezas

FORTALEZAS	ALTA	MEDIA	BAJA
Capacidad administrativa:		✓	
❖ Desarrollo y participación por parte de los docentes en las actividades programadas.			
❖ Cuenta con un adecuado personal docente y administrativo.	✓		
Capacidad tecnológica:			
❖ Trayectoria y continuidad de la Institución.	✓		
❖ La Institución cuenta con equipos tecnológicos adecuados.	✓		
Capacidad de talento humano:			
❖ Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y docente.	✓		

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

Cuadro 32. Entorno Interno de Debilidades

DEBILIDADES	ALTA	MEDIA	BAJA
Capacidad administrativa (control):		✓	
❖ Deficiente control de asistencia para estudiantes.			
❖ No existe una sala para los docentes en el cual puedan desarrollar proyectos educativos.	✓		
Capacidad tecnológica:			
❖ No existe una página virtual de la Institución.	✓		
❖ Deficiente acceso de internet.		✓	
Capacidad de talento humano:			
❖ Carencia de capacitación al personal administrativo.		✓	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

4.1.2.5. Entorno Externo

Cuadro 33. Entorno Externo de Oportunidades.

OPORTUNIDADES	ALTA	MEDIA	BAJA
Económico ❖ Apoyo de instituciones las cuales contribuyen al mejoramiento de desarrollo estudiantil.		✓	
Legal ❖ Institución legalmente constituida.	✓		
Social ❖ Apoyo de la policía a la entrada y salida de estudiantes.		✓	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

Cuadro 34. Entorno Externo de Amenazas.

AMENAZAS	ALTA	MEDIA	BAJA
Tecnológico ❖ Acelerado desarrollo tecnológico.		✓	
Legal ❖ Cambios en la ley de educación.	✓		
Social ❖ Competitividad con otras Instituciones de la misma categoría. ❖ Prevención de accidentes a las afuera de la Institución debido a la falta de señalización de tránsito. ❖ Presencia de pandillas a las afuera de la Institución.		✓	
	✓		
	✓		

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

4.1.2.6. Matriz de Impacto

Cuadro 35. Matriz de impacto interno.

FACTORES	Fortalezas			Debilidades			Impacto		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Capacidad Administrativa: Desarrollo y participación por parte de los docentes en las actividades programadas. Cuenta con un adecuado personal docente y administrativo. No existe una sala para docentes en el cual puedan desarrollar proyectos educativos. Capacidad administrativa (control): Deficiente control de asistencia para estudiantes.		X						F3	
	X						F4		
	X						D4		
					X			D3	

NIVEL DE IMPACTO	VALORES
Ningún impacto	0
Impacto Bajo	1
Impacto Regular	2
Impacto Medio	3
Impacto Alto	4

Capacidad Tecnológica:								
Trayectoria y continuidad de la Institución.	X						F4	
La Institución cuenta con equipos tecnológicos adecuados.	X						F4	
No existe una página virtual de la Institución.				X			D4	
Ineficiente acceso de internet.					X			D3
Capacidad de Talento Humano:								
Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y docente.	X						F4	
Carencia de capacitación al personal administrativo.					X			D3

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

Evaluación Final

ENTORNO INTERNO	A	M	B
Fortalezas	4	1	
Debilidades	1	3	

$$\frac{\text{Nº de debilidades altas}}{\text{Nº de fortalezas altas}} = \frac{1}{5} = 0,20$$

Cuadro 36. Matriz de Impacto Externo.

FACTORES	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Económico Apoyo de instituciones las cuales contribuyen al mejoramiento de desarrollo estudiantil.		X						O3	
Legal Institución legalmente constituida. Cambios en la ley de educación.	X						O4		
				x			A4		
Social Apoyo de la policía a la entrada y salida de estudiantes. Competencia con otras Instituciones de la misma categoría. Prevención de accidentes a las afuera de la Institución debido a la falta de señalización de tránsito.		X						O3	
					x			A3	
				x			A4		
Tecnológico Acelerado desarrollo tecnológico.					x			A3	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

Evaluación final

ENTORNO EXTERNO	A	M	B
Oportunidades	1	2	
Amenazas	2	2	

NIVEL DE IMPACTO	VALORES
Ningún impacto	0
Impacto Bajo	1
Impacto Regular	2
Impacto Medio	3
Impacto Alto	4

$$\frac{\text{Nº de amenazas altas}}{\text{Nº de oportunidades altas}} = \frac{2}{1} = 2$$

4.1.2.7. Matriz de Vulnerabilidad y Aprovechabilidad

Cuadro 37. Matriz de Vulnerabilidad.

AMENAZAS	DEBILIDADES
Competitividad con otras Instituciones de la misma categoría	Carencia de capacitación al personal administrativo.
Acelerado desarrollo tecnológico	No existe una página virtual de la Institución.
Cambios en la ley de educación	Deficiente acceso de internet.
Prevención de accidentes a las afuera de la Institución debido a la falta de señalización de tránsito.	Deficiente control de asistencia para estudiantes.
Presencia de pandillas a las afuera de la Institución.	No existe una sala para docentes en el cual puedan desarrollar proyectos educativos.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

Cuadro 38. Matriz de Aprovechabilidad

OPORTUNIDADES	FORTALEZAS
Apoyo de instituciones las cuales contribuyen al mejoramiento de desarrollo estudiantil.	Trayectoria y continuidad de la Institución.
Apoyo de la policía a la entrada y salida de estudiantes	Desarrollo y participación por parte de los docentes en las actividades programadas.
La Institución cuenta con equipos tecnológicos adecuados	Mejoramiento en la infraestructura del establecimiento.
Institución legalmente constituida	Cuenta con un adecuado personal docente y administrativo.
	Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y docente.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autora

4.1.3. Resultado del Objetivo 3

Formular estrategias adecuadas a la planificación proyectada a largo plazo para la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

4.1.4. Objetivos estratégicos

4.1.4.1. Objetivo General

- ❖ Proponer la redefinición de la visión Institucional de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

4.1.4.2. Objetivos Específicos

- ❖ Firmar convenios con Instituciones de tal manera que se pueda ayudar al mejoramiento del proceso educativo, como también lograr ser reconocida a nivel nacional.
- ❖ Capacitar al personal administrativo y docente de la Institución con nuevas metodologías y recursos tecnológicos.
- ❖ Crear una sala exclusiva de docentes para el desarrollo de trabajos o proyectos educativos.

4.1.5. Misión Institucional

Somos una institución educativa que satisface necesidades a la juventud, comprendida entre 11-19 años, formando individuos capacitados técnica y científicamente para su inmediata y fácil inserción en el campo ocupacional y universitario, y que contribuyan activamente en el desarrollo socio-económico y cultural del país.

4.1.6. Visión Institucional

El colegio Fiscal Técnico Experimental “ELOY ALFARO”, será una institución educativa de reconocido prestigio, confianza y credibilidad, en sus servicios, que gestione un sistema de capacitación promoviendo modelos y metodologías de enseñanza-aprendizaje para los diferentes ámbitos educativos.

Vamos a tener una institución pionera en la promulgación del valor del ser humano, como actor solidario en la consecución de los más nobles ideales, como partícipes en la solución de los problemas de su entorno social, como protagonista en el mejoramiento de la calidad de vida y como promotor del desarrollo local y nacional.

Además contaremos con profesionales técnicamente formados y capacitados para ejercer un liderazgo democrático, creativo, capaz de trabajar en equipo y con apertura al cambio, y comprometidos con los objetivos institucionales.

Impulsaremos el desarrollo de infraestructuras modernas y funcionales tanto en lo físico como tecnológico, aplicando las tecnologías de punta, y de esta manera ser reconocidos como una institución pionera en el desarrollo socio-económico y cultural de la sociedad y como Colegio Experimental.

4.1.7. Redefinición de la Visión

Ser una institución educativa de reconocido prestigio, confianza y credibilidad, contar con docentes y estudiantes eficientemente preparados y capacitados para ejercer un liderazgo democrático, creativo y comprometido con la educación.

4.1.8. Matriz de Estrategias vs. Acciones

Cuadro 39. Matriz de Objetivos relacionados con Estrategias.

Objetivos estratégicos	Estrategias	Acciones
Firmar convenios con Instituciones de tal manera que se pueda ayudar al mejoramiento del proceso educativo, como también lograr ser reconocida a nivel nacional.	Organizar eventos que vinculen a estudiantes de ésta Institución con otras instituciones.	Desarrollar encuentros deportivos con Instituciones de sus alrededores.
	Promover la participación del personal docente en seminarios, congresos, foros de tal manera que se relacionen con docentes de otras instituciones.	Realizar seminarios basados en el tema relaciones en el ámbito laboral, con la participación de docentes de la Institución y docentes Invitados.
Capacitar al personal administrativo y docente de la Institución con nuevas metodologías y recursos tecnológicos.	Desarrollar en los docentes el interés por conocer el uso de tecnologías.	Impartir conocimientos sobre el tema aplicaciones de informáticas.
	Impartir conocimientos al personal administrativo a través de una página online.	Evaluar al personal administrativo para saber el conocimiento que ha adquirido.
Crear una sala exclusiva de docentes para el desarrollo de trabajos o proyectos educativos.	Realizar un plano de la ubicación del proyecto de sala de docente a ejecutarse.	Contratar personas especializadas para la elaboración del plano arquitectónico.
	Diseñar el interior de la sala de docentes.	Implementar la compra de computadoras para amoblar la sala de docentes.

Elaboración: Autora

4.1.9. Plan de Acción de Objetivos estratégicos

Cuadro 40. Plan de Acción del objetivo estratégico 1.

Objetivos estratégicos: Firmar convenios con Instituciones de tal manera que se pueda ayudar al mejoramiento del proceso educativo, como también lograr ser reconocida a nivel nacional.					
Estrategias	Acciones	Metas	Indicador de Gestión	Fórmula de cálculo	Resultados esperados
Organizar eventos que vinculen a estudiantes de ésta Institución con otras instituciones.	Desarrollar encuentros deportivos con Instituciones de sus alrededores.	Lograr en un 90% que se cumplan con las actividades programadas para este periodo.	Actividades a desarrollarse	$(N^{\circ} \text{ de eventos programados} / N^{\circ} \text{ de eventos realizados}) * 100$	Desarrollar docentes y estudiantes con mayores destrezas la cuales le permitan mejorar su participación en encuentros con otras Instituciones a nivel nacional.
Promover la participación del personal docente en seminarios, congresos, foros de tal manera que se relacionen con docentes de otras instituciones.	Realizar seminarios basados en el tema relaciones en el ámbito laboral, con la participación de docentes de la Institución y docentes Invitados.			$(N^{\circ} \text{ seminarios programados} / N^{\circ} \text{ seminarios realizados}) * 100$	

Elaboración: Autora

Cuadro 41. Plan de acción del objetivo estratégico 2.

Objetivos estratégicos: Capacitar al personal administrativo y docente de la Institución con nuevas metodologías y recursos tecnológicos.					
Estrategias	Acciones	Metas	Indicador de Gestión	Fórmula de cálculo	Resultados esperados
Desarrollar en los docentes el interés por conocer el uso de tecnologías.	Impartir conocimientos sobre el tema aplicaciones de informáticas.	Lograr para el año 2016 capacitar en un 60% al personal administrativo y docente.	Capacitación	$(N^{\circ} \text{ de personas} / N^{\circ} \text{ de personas capacitadas}) * 100$	Obtener un personal capacitado respecto a temas informáticos actuales.
Impartir conocimientos al personal administrativo a través de una página online.	Evaluar al personal administrativo para saber el conocimiento que ha adquirido.	Mejorar en un 80% el proceso de enseñanza a través de las capacitaciones recibidas vía online.	Evaluación	$(N^{\circ} \text{ de conocimientos impartidos} / N^{\circ} \text{ de conocimientos impartidos}) * 100$	

Elaboración: Autora

Cuadro 42. Plan de acción del objetivo estratégico 3.

Objetivos estratégicos: Crear una sala exclusiva de docentes para el desarrollo de trabajos o proyectos educativos.					
Estrategias	Acciones	Metas	Indicador de Gestión	Fórmula de cálculo	Resultados esperados
Realizar un plano de la ubicación del proyecto de sala de docente a ejecutarse.	Contratar personas especializadas para la elaboración del plano arquitectónico.	Conseguir que para el año 2017, exista la sala de docentes con los implementos adecuados.	Creación de la sala de docentes	(N° de personas a contratar/ N° de personas contratadas)* 100	Obtención y funcionamiento de la sala de docentes.
Diseñar el interior de la sala de docentes.	Implementar la compra de computadoras para amoblar la sala de docentes.				

Elaboración: Autora

4.1.10. Cronograma de actividades

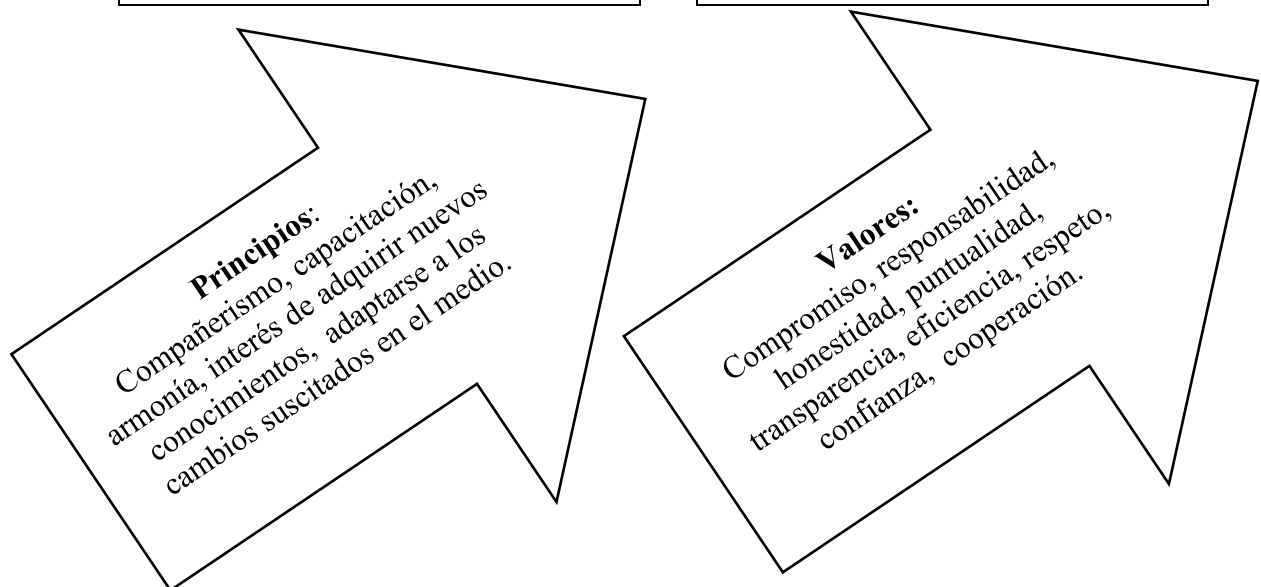
N°	Actividades	AÑOS						Responsables
		2015		2016		2017		
		Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2	
1	Encuentros deportivos con otras Instituciones	✓						Autoridades
2	Seminarios en el tema relaciones en el ámbito laboral		✓					Autoridades personas contratadas
3	Capacitaciones sobre tema aplicaciones informáticas			✓				Autoridades personas contratadas
4	Evaluación al personal administrativo y docente			✓				Autoridades personas contratadas
5	Contratación de personas especializadas en diseñar planos arquitectónicos					✓		Autoridades y Distrito
6	Adquisición de computadoras para amoblar la sala de docentes						✓	Autoridades y Distrito

Cuadro 43. Cronogramas de actividades y responsables.

Elaboración: Autora

4.1.11. Mapa Estratégico Anual

Visión	Misión
Ser una institución educativa de reconocido prestigio, confianza y credibilidad, contar con docentes eficientemente preparados, además formar profesionales técnicamente formados y capacitados para ejercer un liderazgo democrático, creativo y comprometido con la educación.	Somos una institución educativa que satisface necesidades a la juventud, comprendida entre 11-19 años, formando individuos capacitados técnica y científicamente para su inmediata y fácil inserción en el campo ocupacional y universitario, y que contribuyan activamente en el desarrollo socio-económico y cultural del país.



Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3
Firmar convenios con Instituciones de tal manera que se pueda ayudar al mejoramiento del proceso educativo, como también lograr ser reconocida a nivel nacional.	Capacitar al personal administrativo y docente de la Institución con nuevas metodologías y recursos tecnológicos.	Crear una sala exclusiva de docentes para el desarrollo de trabajos o proyectos educativos.

Estrategias	Estrategias	Estrategias
Organizar eventos que vinculen a estudiantes de ésta Institución con otras instituciones.	Desarrollar en el personal docente el interés por conocer el uso de tecnologías.	Realizar un plano de la ubicación del proyecto de sala de docente a ejecutarse.
Promover la participación del personal docente en seminarios, congresos, foros de tal manera que se relacionen con docentes de otras instituciones.	Impartir conocimientos al personal administrativo a través de una página online.	Diseñar el interior de la sala de docentes.

Políticas	Políticas	Políticas
Realizar actividades y encuentros deportivos en diversas disciplinas con Instituciones tanto a nivel Local y Nacional.	Brindar capacitaciones presenciales y virtuales al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	Buscar el personal adecuado para la construcción de la sala para docentes de la Institución.

4.1.12.

Mapa Estratégico Global

PERSPECTIVA
FINANCIERA

CRECIMIENTO

Aumentar recursos para aportar al conocimiento del personal administrativo y docente.

Contar con los medios necesarios para llevar a cabo la creación de sala de docentes.

SOSTENIBILIDAD

Realizar un presupuesto que respalde los gastos que se incurrirán en estas actividades.

PERSPECTIVA
DEL PERSONAL

PROPUESTA DE VALOR PARA EL PERSONAL

Relación Laboral

Que el personal administrativo y docente continúe manteniendo una buena comunicación.

Funcionalidad

Que al realizar los trabajos administrativos se los ejecuten en conjunto con el rector de la Institución.

PERSPECTIVA INTERNA

Coordinación

Todas las actividades o eventos a realizar de encuentros deportivos deberán ser coordinados con las autoridades y los encargados de área de cultura física.

Control de Actividades

Controlar que el personal administrativo y docente cumpla con las funciones que desempeña en su ámbito laboral.

Direccionar al personal

El personal deberá guiar los programas a ejecutarse para de esta manera llegar a cumplir las metas de los objetivos propuestos.

PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE

ACCESO DE INFORMACIÓN; CULTURA ORGANIZACIONAL

- **Comunicación Interna:** hacer conocer al personal administrativo y docente sobre las actividades que se van ejecutar.
- **Intelecto en el Personal:** los conocimientos adquiridos por el personal administrativo y docente deben ser puestos en prácticas.
- **Infraestructura:** fortalecer equipamientos adecuados para la institución.

4.1.4. Resultados del Objetivo 4

Definir el presupuesto de los recursos que se requiere para implementar el proyecto.

4.1.4.1. Desarrollo de estrategias

Cuadro 44. Control de presupuesto de desarrollo de Estrategia 1.

Descripción	Detalle	N° de personas	Valor
Organizar eventos	Entrenador	-----	\$150
	Equipamientos		\$300
Realizar seminarios relacionados al ámbito laboral	Folletos	30	\$ 80
	Equipos		\$250
	Consumo		\$40
TOTAL			\$820

Elaboración: Autora

Cuadro 45. Control de presupuesto de desarrollo de Estrategia 2.

Descripción	Detalle	N° de personas	Valor
Capacitaciones en Manejo tecnológico y Actualización e instalaciones de programas	Equipos de computo	25	\$1.500
	Folletos		\$80
	Consumo		\$30
TOTAL			\$1.610

Elaboración: Autora

Cuadro 46. Control de presupuesto de desarrollo de Estrategia 3.

Descripción	Detalle	N° de personas	Valor
Creación de la sala de docentes	Mano de obra Materiales de construcción Equipamientos para la sala	25	\$6.000 \$20.000 \$15.000
TOTAL			\$41.000

Elaboración: Autora

4.2. DISCUSIÓN

Con la elaboración del Plan Estratégico para la Unidad Educativa Eloy Alfaro, del Cantón Quevedo. Periodo 2014 – 2017, se realizó un análisis comparativo con el tema Plan Estratégico de la Unidad Educativa Quevedo. Periodo 2009 – 2013. Entre los dos temas analizados se determinó que existen coincidencias en cuanto a los valores institucionales aplicados. En el desarrollo del Plan Estratégico de la Unidad Educativa Eloy Alfaro se detalla la misión, visión, objetivos estratégicos, análisis foda, planes de acción para cada objetivo, así como las metas y resultados generados de acuerdo con los objetivos, cronogramas de actividades, y control de presupuesto para cada estrategia.

Las diferencias existentes entre el Plan estratégico del Colegio Quevedo, y la Unidad Educativa Eloy Alfaro; es que esta última propone la elaboración de la redefinición de la visión, mientras que el colegio Quevedo mantiene la misma visión planteada; así mismo, se estableció que el Plan Estratégico del colegio Quevedo no cuenta con la matriz de vulnerabilidad y aprovechabilidad, así como también, la matriz de estrategias vs acciones, mapas estratégicos anuales y globales, y en el Plan Estratégico de la Unidad Educativa Quevedo se propone además nuevas políticas para la Instrucción.

CAPÍTULO V.
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

De acuerdo a la Investigación realizada en la que se aplicaron métodos y técnicas de investigación que permitieron aplicar los objetivos planteados; se concluye lo siguiente:

- ❖ Mediante las encuestas aplicadas a estudiantes, personal administrativo y docentes, con respecto al estudio de mercado se logró conocer que en la Unidad Educativa Eloy Alfaro, existe una población estudiantil que demandan los servicios que oferta la institución, 55% Primero de bachillerato y 45% segundo de bachillerato.
- ❖ La institución no cuenta con un Plan Estratégico, pero existe un Plan Institucional elaborado por el Ministerio de Educación Pública, para el desarrollo de las actividades.
- ❖ Mediante los objetivos estratégicos se logró determinar las estrategias que contribuyen al mejoramiento Institucional y al desarrollo profesional del personal que labora en la Institución, al igual que se desarrolló acciones y metas, así como también el cronograma de actividades que se ejecutará en los próximos tres años de duración del Plan estratégico propuesto.
- ❖ Se logró cuantificar el presupuesto para la implantación del proyecto con respecto a las capacitaciones y seminarios a fin de lograr resultados óptimos en cada período, al igual que se consideró la creación de sala para docentes.

5.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones se recomienda lo siguiente:

- ❖ Se recomienda considerar la demanda actual de la población estudiantil adoptando el Plan Estratégico propuesto, para mejorar y fortalecer los procesos de enseñanza aprendizaje que permita un mayor posicionamiento y participación en el mercado de los servicios educativos.
- ❖ Se sugiere aplicar el Plan Institucional elaborado por el Ministerio de Educación; y paralelamente adoptar el Plan Estratégico propuesto, para fortalecer las acciones hacia las actividades del personal docente, administrativo y estudiantes con un cumplimiento satisfactorio y en relación con las exigencias del entorno.
- ❖ Se recomienda acoger, socializar y aplicar los objetivos estratégicos planteados que contribuyan al mejoramiento Institucional y al desarrollo profesional del personal que labora en la Institución, al igual que las acciones y metas, y las actividades que se ejecutará en los próximos tres años de duración del Plan estratégico propuesto.

CAPÍTULO VI.
BIBLIOGRAFÍA Y LINKOGRAFÍA

6.1. Literatura citada de libros

Ancín, José, María. (2012). *El Plan Estratégico en la práctica*. Editorial Alfaomega. Segunda Edición. México. 392 pág.

Armstrong, Gary. & Philip, Kotler. (2012). *Marketing*. Editorial Pearson. Décima Cuarta edición. México. 720 pág.

Castillo, Delgado, Héctor. (2011). *Administración Estratégica*. Editorial Trillas. Primera Edición. México. 296 pág.

Chiaventao, Idalberto. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill. Segunda Edición. México. 296 pág.

Coulter, Mary, & Robbins, Stephen, P. (2010). *Administración*. Pearson. Décima Edición. México. 565 pág.

Escudero, Rodríguez, Ana, Isabel, & Munuera, Alemán, José, Luis. (2012). *Estrategias de Marketing*. Esic editorial. Segunda Edición. Madrid. 687 pág.

George, Jennifer, M., & Gareth, Jones. (2010). *Administración Contemporánea*. Mc Graw Hill. Sexta Edición. México. 736 pág.

Griffin, Ricky, W. (2011). *Administración*. Cengage Learning. Décima Edición. México. 797 pág.

Guerra, Mendoza, José, María. (2011). *Decisiones Estratégicas Macroadministración*. Editorial Universidad del Norte. Primera Edición. Baranquilla, Colombia. 330 pág.

- Koontz, Harold, Weihrich, Heinz, & Cannice, Mark. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill. Décima cuarta Edición. México. 651 pág.
- Heredia, Muñoz, César. (2012). *Administración Básica*. UTEQ. Primera Edición. 138 pág.
- Hernández, José, Ramón. (2011). *Administración Estratégica de la visión a la ejecución*. Alfaomega. Primera Edición. México. 528 pág.
- Hernández, Sergio, Jorge, & Rodríguez Gustavo. (2012). *Administración. Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. Mc Graw Hill. Tercera Edición. México. 455 pág.
- Holguin, Mesa, Mario. (2012). *Fundamentos de Marketing*. Ecoe ediciones. Primera Edición. Bogotá. 286 pág.
- Jones, Gareth, R., & Hill, Charles, W. (2011). *Administración Estratégica un enfoque integral*. CENGAGE Learning. Novena Edición. México. 880 pág.
- Marín, Medina, Laura, Johana, & Rojas, López, Miguel, David. (2012). *Planeación Estratégica, Fundamentos y casos*. Ediciones de la U. Primera Edición. Bogotá.
- Palacios, Acero, Luis, Carlos. (2012). *Estrategias de Creación Empresarial*. Ecoe ediciones. Tercera edición. Bogotá, Colombia. 246 pág.
- Kotler, Philip, Hermawan, Kartajaya, & Setiawan Iwan. (2012). *Marketing 3.0*. Ediciones de la U. Primera Edición. Bogotá, Colombia. 224 pág.
- Prieto, Herrera, Jorge, Eliecer. (2011). *Gestión Estratégica Organizacional*. Ecoe ediciones. Tercera Edición. México. 246 pág.

Peteraf, Thompson, & Strickland, Gamble. (2012). *Administración Estratégica*. Mc Graw Hill. Décima Octava Edición. México. 350 pág.

6.2. Literatura citada de internet

Barboza, Linda. (2014). La planificación y su importancia. Obtenido de <http://agmcomorg2012.blogspot.com/2014/05/la-planificacion-y-su-importancia-para.html>

Chaquilla, Samuel. (2013). Plan de negocios. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-plan-negocios-manual/planificacion-estrategica-objetivos-politicas-principios-valores>

Juarez, Rafael. (2014). Develando la realidad comercial de la empresa: matriz FODA. Obtenido de <http://cosasquenosabias.com/articulo-develando-la-realidad-comercial-de-la-empresa:-la-matriz-dofa>

Quijada, Milvian. (2011). Estrategia FO y Estrategia DA. Obtenido de <http://planificaciondeunagerenciaefectiva.blogspot.com/2011/04/matriz-dofa.html>

Castañeda, Yesica. (2012). Estrategia FA y Estrategia DO. Obtenido de <http://matrizdofablog.blogspot.com/2012/08/matriz-dofa-y-planificacion-estrategica.html>

CAPÍTULO VII.
ANEXOS

7.1. Anexo 1. Control de pronóstico

CAUSA	EFEECTO	PRONÓSTICO	CONTROL DE PRONÓSTICO
Desconocimiento de cómo elaborar un Plan Estratégico	Planificación improvisada	El poco conocimiento de cómo elaborar un Plan Estratégico conlleva al fracaso en la planificación.	Capacitación de cómo elaborar un Plan estratégico a fin de mejorar la gestión de la organización.

CAUSA	EFEECTO	PRONÓSTICO	CONTROL DE PRONÓSTICO
Poco interés por parte de la gestión administrativa	Deficiencia administrativa y académica	El descuido por parte del personal podría llevar a no cumplirse con los trabajos programados.	Motivar al personal administrativo mediante incentivos para lograr trabajos eficientes.

CAUSA	EFEECTO	PRONÓSTICO	CONTROL DE PRONÓSTICO
Empoderamiento del nivel directivo	Gestión deficiente	La falta de responsabilidad conlleva a no tener éxito en el entorno laboral.	Mejorar sus actitudes esto con la finalidad mantener un adecuado entorno laboral.

CAUSA	EFEECTO	PRONÓSTICO	CONTROL DE PRONÓSTICO
Resistencia al cambio	Procesos tardíos	Debido a que haya cambios en la administración se teme no alcanzar los objetivos propuestos.	Contar con un personal preparado para de esta manera llegar a los objetivos planteados.

7.2. Anexo 2. Preguntas de Encuestas

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ELOY ALFARO” DE LA CIUDAD DE QUEVEDO

Nombre del Encuestado:

Sexo: H M
☐ ☐

Fecha:

Buenos días/tardes, se está realizando un trabajo de investigación, para ello se ha recurrido a una encuesta a fin de determinar cuál es el conocimiento que los estudiantes de esta Institución tienen sobre Plan Estratégico.

1. ¿Qué año cursa actualmente?

- a. Octavo
- b. Noveno
- c. Decimo
- d. Primero bachillerato
- e. Segundo bachillerato
- f. Tercero bachillerato

2. ¿Conoce cuáles son las especialidades que ofrece la Institución?

- a. Administración de sistemas
- b. Comercialización y ventas
- c. Contabilidad
- d. Comercio exterior
- e. Aplicaciones informáticas
- f. Polivalencia

3. ¿El proceso de enseñanza que brinda los docentes a estudiantes son concordantes de acuerdo al desarrollo estudiantil?

- a. Si
- b. No

- 4. ¿Las aulas de la Institución brindan las condiciones necesarias?**
- a. Si
 - b. No
- 5. ¿Conoce la misión y visión de la Institución?**
- a. Si
 - b. No
- 6. ¿Conoce qué es un Plan Estratégico?**
- a. Si
 - b. No
- 7. ¿Conoce cuáles son los valores de la Institución?**
- a. Si
 - b. No
- 8. ¿Conoce si la Institución tiene un Plan Estratégico?**
- a. Si
 - b. No
- 9. ¿Cómo considera los conocimientos adquiridos en el proceso de enseñanza?**
- a. Satisfactorios
 - b. Muy satisfactorios
 - c. Poco satisfactorios
- 10. ¿Cómo considera los métodos que utilizan los Docentes al impartir sus clases?**
- a. Bueno
 - b. Excelente
 - c. Regular
 - d. Deficiente

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ELOY ALFARO” DE LA CIUDAD DE QUEVEDO

Nombre del Docente: _____ **Sexo:** ^H ☐ ^M ☐

Fecha: _____

Buenos días/tardes, se está realizando un trabajo de investigación, para ello se ha recurrido a una encuesta a fin de determinar cuál es el conocimiento que los Docentes de esta Institución tienen sobre Plan Estratégico.

1. ¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en la Institución?

- a. De 1 a 3 años
- b. De 3 a 6 años
- c. De 6 a 9 años
- d. Más de 9 años

2. ¿Participa en los programas educativos de la institución?

- a. A veces
- b. Siempre
- c. Nunca

3. ¿Considera usted que las aulas donde imparte las clases son?

- a. Adecuadas
- b. Poco inadecuadas

4. ¿Cree usted que los laboratorios de la Institución se encuentran debidamente equipados?

- a. Si
- b. No

5. ¿Cómo docente cuál cree que serían las causas de inasistencia de los estudiantes?

- a. Problemas familiares

- b. Enfermedad
- c. Economía
- d. Irresponsabilidad

6. ¿Conoce si existe un Plan Estratégico?

- a. Si
- b. No

7. ¿El Plan Estratégico es socializado al personal docente?

- a. Si
- b. No

8. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre el personal docente y administrativo?

- a. Bueno
- b. Muy bueno
- c. Excelente
- d. Regular

9. ¿Reciben capacitaciones actualizadas que les permitan fortalecer los procesos académicos?

- a. A veces
- b. Siempre
- c. Nunca

ENCUESTA DIRIGIDA A EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ELOY ALFARO” DE LA CIUDAD DE QUEVEDO

Nombre:

Sexo: ^H ^M
☐ ☐

Fecha:

Buenos días/tardes, se está realizando un trabajo de investigación, para ello se ha recurrido a una encuesta a fin de determinar cuál es el conocimiento sobre Plan Estratégico.

1. ¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en la Institución?

- a. De 1 a 3 años
- b. De 3 a 6 años
- c. De 6 a 9 años
- d. Más de 9 años

2. ¿En qué Departamento labora?

- a. Rectorado
- b. Vicerrectorado
- c. Secretaría
- d. Inspección general
- e. Sub-Inspección
- f. Departamento de cultura
- g. Directores de área
- h. Biblioteca
- i. Computo

3. ¿Conoce el Plan Institucional elaborado por el MEP (Ministerio de Educación Pública) de la Unidad Educativa Eloy Alfaro?

- a. Si
- b. No

- 4. ¿Los trabajos administrativos que se ejecutan en los diferentes Departamentos alcanzan los objetivos propuestos?**
- a. Si
 - b. No
 - c. A veces
- 5. ¿Cada qué periodo de tiempo recibe capacitación el personal administrativo?**
- a. Mensual
 - b. trimestral
 - c. Semestral
 - d. Anual
- 6. ¿Conoce que es un Plan Estratégico?**
- a. Si
 - b. No
- 7. ¿Se cumple con lo dispuesto en el Plan Institucional?**
- a. Si
 - b. No
- 8. ¿Cuándo se realizan trabajos administrativos, se los elabora en conjunto con el Rector o Vicerrector?**
- a. Si
 - b. No
 - c. A veces
- 9. ¿En la Institución como considera la comunicación entre el personal administrativo y personal docente?**
- a. Bueno
 - b. Muy bueno
 - c. Excelente

d. Regular

10. ¿Qué tipo de beneficio le ha proporcionado la Institución?

- a. Motivación dentro de la institución
- b. Facilitar el intercambio de información
- c. Incremento salarial
- d. Bonos especiales

7.3. Anexos 3. Preguntas de Entrevista

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL RECTOR DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “ELOY ALFARO” DE LA CIUDAD DE QUEVEDO**

- 1. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo su cargo?**
- 2. ¿De qué manera evalúa el desempeño profesional de sus docentes?**
- 3. ¿La Institución ejecuta sus actividades de acuerdo a un Plan Estratégico definido?**
- 4. En su opinión ¿Podría definir brevemente en que consiste un Plan Estratégico?**
- 5. ¿En qué aspectos podría mejorar la Institución con la ejecución de un Plan Estratégico?**

7.4. Anexo 4. Fotos del Personal Administrativo



7.5. Anexo 5. Fotos de Estudiantes de Segundo Bachillerato “A”

