UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ESCUELA: GESTIÓN EMPRESARIAL

CARRERA: INGENIERÍA COMERCIAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

"PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍA, UBICADO EN LA PARROQUIA GUANUJO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR PARA EL PERIODO 2015 - 2019"

AUTORA:

HINOJOSA CASPI JESSICA ESTEFANÍA

DIRECTOR

ING. VÍCTOR HUGO QUIZHPE (M.B.A)

PARES ACADÉMICOS

ING. CHARLES VISCARRA **ING. WILTER CAMACHO**

GUARANDA – ECUADOR

2015

II. DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres Ignacio y María Rosa, quienes con su apoyo me supieron ayudar para sea útil en la vida y pueda servir a la sociedad, ya que pues la mejor herencia que nos pueden dar nuestros padres nos son terrenos ni dinero, si no es el estudio y a su vez una buena profesión, y a dos personas que son muy especiales quienes me cuidan y me llevan por el buen camino.

III. AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por abrirme sus puertas del saber y poder desarrollar personal y profesionalmente nuestros conocimientos.

A LOS DOCENTES TUTORES

Quienes con sus grandes conocimientos profesionales dedicados a la investigación tanto científicos como también humanísticos nos supo compartir sus conocimientos para que podamos superarnos día a día, ya que con sus conocimientos ayudan a los demás a mejorar la calidad de educación.

Al Ing. Víctor Hugo Quizhpe (M.B.A) en calidad de Director de mi trabajo de graduación, quien con su generosidad, dedicación y profesionalismo contribuyo con sus experiencias y conocimientos científicos para que se haga posible la culminación de la presente investigación científica.

IV. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

CERTIFICO:

Que, el trabajo de graduación titulado: "PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍA UBICADO EN LA PARROQUIA GUANUJO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR PARA EL PERIODO 2015 - 2019", de la autoría de la estudiante **Hinojosa Caspi Jessica Estefanía**, previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial, ha sido dirigido y asesorado por mi persona, bajo los lineamientos dispuestos por la Facultad, por lo que se encuentra listo para su defensa.

Guaranda, 21 de julio del 2015

ING. VÍCTOR HUGO QUIZHPE (M.B.A)
Director

V. AUTORÍA NOTARIADA

NOTARIA PRIMERA DEL CANTON GUARANDA

Dr. Guido Fierro Barragán
NOTARIO PUBLICO 1ro.
GUARANDA ECUADOR

V. AUTORÍA NOTARIADA

Yo Hinojosa Caspi Jessica Estefanía declaro bajo juramento que el presente trabajo de graduación es de mi autoría titulado: **"PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍAUBICADO EN LA PARROQUIA GUANUJO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA DE BOLÍVAR PARA EL PERIODO 2015 – 2019."**, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

Mediante la presente declaración sedo mi derecho de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo de graduación, a la Universidad Estatal de Bolívar según la Ley de Propiedad Intelectual, lo establece por su reglamento y normativa institucional vigente.

Hinojosa Caspi Jessica Estefanía
C.I 020231532-1

NOTARIA PRIMERA DEL CANTON GUARANDA

Dr. Guido Fierro Barragan
NOTARIO PUBLICO 1ro.
GUARANDA ECUADOR

ESCRITURA PÚBLICA
DECLARACION JURADA
SEÑORITA. JESSICA ESTEFANÍA HINOJOSA CASPI

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día JUEVES VEINTE Y TRES DE JULIO DEL DOS MIL QUINCE, ante mí, Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece la SEÑORITA. JESSICA ESTEFANÍA HINOJOSA CASPI. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, capaces de contraer obligaciones, domiciliada en esta Ciudad y Cantón, a quienes de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuya copias adjunto a esta escritura. Advertido por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado de que comparecen al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentado en debida forma, prevenido de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declaramos lo siguiente: " Previo a la obtención del título de **INGENIERA COMERCIAL**., manifiestan que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación y graduación titulado **"PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍA, UBICADO EN LA PARROQUIA GUANUJO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR PARA EL PERIODO 2015-2019"**, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor la verdad." (Hasta aquí la declaración juramentada rendida por los compareciente, la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal). Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que le fue a los comparecientes íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto. Incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

SEÑORITA. JESSICA ESTEFANÍA HINOJOSA CASPI
C.C. 020231532-1

DOY FE: Que esta copia fotostá: ES EXACTA A SU ORIGIN. que me fue exhibido.
Guaranda, 23 de Julio del 2015

Dr. Guido Fierro Barragán
NOTARIO PUBLICO 1ro. DEL CANTON GUARANDA

Doctor Guido Fabian Fierro Barragán
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTON GUARANDA

Dr. Guido Fierro Barragán
NOTARIO PUBLICO 1ro. DEL CANTON GUARANDA

VI. TABLA DE CONTENIDOS.

ÍNDICE

II. DEDICATORIA II

III. AGRADECIMIENTO III

IV. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR IV

V. AUTORÍA NOTARIADA V

VI. TABLA DE CONTENIDOS. VI

VII. LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS. VII

VIII. LISTA DE ANEXOS VIII

IX. RESUMEN IX

X. INTRODUCCIÓN X

XI. JUSTIFICACIÓN XI

CAPÍTULO I 1

1.1. TEMA: 2

1.2. ANTECEDENTES 3

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 4

1.4. OBJETIVOS 5

1.4.1 OBJETIVO GENERAL 5

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5

1.5. MARCO TEÓRICO 6

1.5.1 MARCO REFERENCIAL 6

1.5.2. MARCO GEO REFERENCIAL 8

1.5.3. MARCO LEGAL 9

1.5.4. MARCO CONCEPTUAL 11

1.5.5. TEORÍA CIENTÍFICA 14

1.7. VARIABLES: 38

1.7.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 39

1.8. METODOLOGÍA 41

1.8.1 MÉTODOS 41

Método Deductivo 41

Método Inductivo 41

Método Científico 41

1.8.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN 41

Investigación Descriptiva 41

Investigación Explicativa 42

Investigación Bibliográfica 42

1.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS 42

La Observación. **42**

La Entrevista. **42**

Las Encuesta. **43**

1.8.4 UNIVERSO Y MUESTRA 44

Universo 44

Muestra 44

1.8.5 PROCESAMIENTO DE DATOS 47

CAPÍTULO II 48

2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 49

2.1. Tabulación, presentación e interpretación de resultados 49

2.2 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS 80

2.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 83

CAPÍTULO III 84

3. PROPUESTA 85

3.1 TEMA 85

3.2 INTRODUCCIÓN 86

3.3 JUSTIFICACIÓN 87

3.4 OBJETIVOS 88

3.1.1 Objetivo General 88

3.1.2 Objetivos Específicos 88

3.1 Desarrollo de la Propuesta 89
3.1.3 Análisis Situacional interno 89
3.1.4 ANÁLISIS POR MATRICES..... 95
3.1.3 LISTADO DE FUERZAS ACTUANTES EXTERNAS. 101
3.1.4 MATRIZ FODA..... 103
3.1.5 CUADRO ESTRATÉGICO..... 105
3.1.6 PLAN OPERATIVO ANUAL..... 109
3.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 111
BIBLIOGRAFÍA.....112
ANEXOS.....113

VII. LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS.

N° de Cuadros y Gráficos-Páginas

Resultados de cuadros y gráficos de docentes.

Cuadro y Gráfico N° 1 49

Cuadro y Gráfico N° 2 50

Cuadro y Gráfico N° 3 51

Cuadro y Gráfico N° 4 52

Cuadro y Gráfico N° 5 53

Cuadro y Gráfico N° 6 54

Cuadro y Gráfico N° 7 55

Cuadro y Gráfico N° 8 56

Cuadro y Gráfico N° 9 57

Cuadro y Gráfico N° 10 58

Resultados de cuadros y gráficos de padres de familia.

Cuadro y Gráfico N° 1 60

Cuadro y Gráfico N° 2 61

Cuadro y Gráfico N° 3 62

Cuadro y Gráfico N° 4 63

Cuadro y Gráfico N° 5 64

Cuadro y Gráfico N° 6 65

Cuadro y Gráfico N° 7 66

Cuadro y Gráfico N° 8 67

Cuadro y Gráfico N° 9 68

Resultados de cuadros y gráficos de la comunidad en general.

Cuadro y Gráfico N° 1 70

Cuadro y Gráfico N° 2 71

Cuadro y Gráfico N° 3 72

Cuadro y Gráfico N° 4 73

Cuadro y Gráfico N° 5 74

Cuadro y Gráfico N° 6 75

Cuadro y Gráfico N° 7 76

Cuadro y Gráfico N° 8 77

VIII. LISTA DE ANEXOS

Anexo N° 1 Encuestas a docentes de la Institución 114

Anexo N° 2 Encuestas a padres de familia 116

Anexo N° 3 Encuestas a la comunidad en general..... 118

Anexo N° 4 Fotos encuestando a docentes 120

IX. RESUMEN

Para el desarrollo del presente "PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍA UBICADO EN LA PARROQUIA GUANUJO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR PARA EL PERÍODO 2015 – 2019", se ha diseñado por las necesidades que presenta la institución educativa.

El propósito es lograr cambios necesarios para el desarrollo y que permita ofrecer una educación que forme estudiantes idóneos con un nivel aplicable al trabajo productivo en la ciudad de Guaranda y el país.

El presente plan estratégico está diseñado por capítulos que explican el contenido científico, el análisis de la situación real de la institución y la propuesta planteada; se expone a continuación una breve síntesis de lo tratado en cada fase del informe final.

El primer capítulo abarca todos los criterios, conceptos y citas bibliográficas que respaldan teóricamente el diseño del plan, los mismos que han sido establecidos a través de la investigación científica, el análisis y aporte personal. También comprende el contexto y análisis estratégico de la Misión, Visión y Objetivos.

En el desarrollo del segundo capítulo se procedió al levantamiento y tabulación de la información lo que determinó que existe la necesidad de crear un plan estratégico para la Unidad Educativa.

En el tercer capítulo está establecida la metodología a aplicar así como también herramientas para la recolección de la información los cuales fueron seleccionadas mediante las necesidades de la Institución, las técnicas e instrumentos son las encuestas dirigidas a los padres de familia, educandos, docentes y personal administrativo; la entrevista sirvió de base para conocer más a fondo de las necesidades de la Institución. El tercer capítulo también comprende al diagnóstico situacional que se realizó de acuerdo a las fuerzas actuantes tanto internos como externos; ya que para realizar el diagnostico se tomó en cuenta los siguientes instrumentos: las matrices de las cinco fuerzas de Porter con el cal nos dio a

conocer que el competidor más fuerte es la Unidad Educativa Dina María del Pozo por disponer con personal capacitado y llevar buenas relaciones humanas. Con la aplicación de la matriz FODA encontramos las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, en donde la Unidad Educativa Particular "García" carece de un departamento estudiantil, la falta de capacitación a los docentes y la falta de comunicación entre todo el personal que conforma la Unidad Educativa ya mencionada.

En este mismo capítulo damos a conocer la redefinición de la misión, visión, valores, políticas, un organigrama estructural, objetivos de la institución. Con ello elaboramos un cuadro estratégico en donde planteamos estrategias que permitirá el cumplimiento de los objetivos planteados.

El cuarto y último capítulo comprende propone la aplicación y ejecución del plan estratégico, las matrices de monitoreo y la evaluación por procesos.

X. INTRODUCCIÓN

Si bien sabemos que en las organizaciones o instituciones educativas, el plan estratégico se ha convertido en un reto, en razón de que tanto las autoridades como los docentes de la Unidad Educativa desconocen de este instrumento, que es de gran ayuda para dar soluciones a los problemas institucionales, como también a ejercer la autoridad con eficiencia y eficacia.

En la actualidad las organizaciones o instituciones educativas utilizan la Planificación Estratégica para optimizar recursos, lograr la eficiencia de un proceso de cambio, transformación y desarrollo, la eficacia, la excelencia de resultados y un alto grado de efectividad para hacer frente a instituciones con competencia que se pueda ofertar un servicio de calidad.

Sin embargo visto la realidad en la que se desenvuelve la Unidad Educativa al no contar con un Plan Estratégico ha permitido el incumplimiento de los objetivos, metas, propósitos de la Unidad Educativa.

En la cual visto la realidad en la que se encuentra la Unidad Educativa se propone realizar el **"Plan Estratégico para la Unidad Educativa Particular García, período 2015 – 2019",** lo cual podemos decir que el presente Plan Estratégico ayudará a la Unidad Educativa mencionada a tomar mejores decisiones en beneficio de la misma como bien dicen los autores: Dess y Lumpkin (2003): "Entendemos por Plan Estratégico el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas comparativas sostenibles a lo largo del tiempo".

Según el autor (Serna – 2003), dice +que se entiende también a la planeación estratégica como un "proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar situaciones presentes de la empresa, así como su

nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento en la empresa hacia el futuro.

La presente investigación permitirá tanto a las autoridades como docentes de la Unidad Educativa revisar los paradigmas en lo referente a la visión, misión, objetivos, propósitos, prioridades, estructura y las funciones para liderar ese cambio, transformación y desarrollo de la institución educativa, en un proceso sinérgico en el que debemos participar todos los integrantes, es un imperativo que pensemos, planifiquemos y actuemos estratégicamente.

En la actualidad las organizaciones o instituciones educativas utilizan la Planificación Estratégica para optimizar recursos, lograr la eficiencia de un proceso de cambio, transformación y desarrollo, la eficacia, la excelencia de resultados y un alto grado de efectividad para hacer frente a instituciones con competencia que se pueda ofertar un servicio de calidad.

XI. JUSTIFICACIÓN

Visto la realidad en la que se desenvuelve la Unidad Educativa, podemos darnos cuenta que la misma no cuenta con un Plan Estratégico, lo cual quiere decir que, al no poseer con los instrumentos adecuados de planificación no podemos alcanzar los fines, propósitos, objetivos y metas; sin embargo para alcanzar dichos propósitos, objetivos y metas se propone realizar la presente investigación que es: "**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍA".** Con el fin de dar alternativas de solución a los problemas de la Unidad Educativa el mismo que se beneficiarán los estudiantes, autoridades, docentes, padres de familia. De acuerdo con el Plan Estratégico podemos decir que el Plan no solo se centra al tema académico sino que también se enfoca en el mejoramiento administrativo de la toda la Unidad. Sin embargo la Unidad Educativa al no contar con un Plan Estratégico, su forma de operar es a través de un Proyecto Educativo Institucional, lo que dificulta la correcta toma de decisiones por parte de las autoridades de la Unidad Educativa.

El presente trabajo de investigación nos permitirá conocer los problemas por las que atraviesa la Unidad Educativa, y al mismo tiempo también poder dar soluciones a los problemas encontrados.

Ya que por lo señalado el Plan Estratégico ayudará a la Unidad a centrarse en sus logros y en el cumplimiento de la visión, misión, fines, propósitos, objetivos y metas que sean deseado.

Los entendidos en planificación hacen referencia que la crisis organizacional y educativa ha provocado diferentes reacciones por parte de las instituciones, dicen que unas han sido visionarias, otras reactivas y algunas desde la negación han perecido en su cometido. Los paradigmas que ayer significaron pautas de supervivencia, hoy deben ser remplazados por nuevos paradigmas con una visión de futuro, por lo que todas las Unidades Educativas deben tener un plan

estratégico que construya o incremente la capacidad de gestión y administración con un talento humano líder de alta gerencia, esto permitirá ofertar una educación de calidad para la vida y para que la Unidad Educativa sea competitiva.

Su aplicación es factible ya que contamos con todo el apoyo necesario por parte de la Unidad y sus directivos. Sin embargo con la formulación del presente Plan Estratégico se pretende mejorar tanto el aprendizaje de los estudiantes como también la imagen de la Unidad Educativa.

Tomando en cuenta que su aplicación será factible porque permitirá una correcta toma de decisiones por parte de los directivos de la Unidad Educativa.

CAPÍTULO I

1.1. TEMA:

"PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍA UBICADO EN LA PARROQUIA GUANUJO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR PARA EL PERÍODO 2015 - 2019"

1.2. ANTECEDENTES

La Unidad Educativa carece de un Plan Estratégico, y su forma de operar es a través de un Proyecto Educativo Institucional, lo que dificulta la correcta toma de decisiones por parte de las autoridades de la Unidad Educativa.

La Unidad Educativa al no contar con un Plan Estratégico se dificulta en el manejo adecuado de los recursos que dispone la misma.

En el cual damos a conocer los problemas que se han visto dentro de la Unidad Educativa:

- ✓ La Unidad Educativa no cuenta con un salón de música y videotecas
- ✓ De acuerdo con la disposición ministerial, la Unidad Educativa no cuenta con un departamento de bienestar estudiantil.
- ✓ Falta de fortalecimiento del área especiales.
- ✓ Mejorar la seguridad del establecimiento es muy importante ya que pueden haber inconvenientes a la hora de salir del establecimiento y más peor en la noche.

Estos son aquellos problemas que la Unidad Educativa quiere resolver para ser una Unidad Educativa de calidad y para que tanto los padres de familia como sus hijos se sientan satisfechos con la Unidad Educativa.

De acuerdo al estudio realizado se puede evidenciar que la administración juega un papel muy importante al momento de desarrollarse un plan estratégico en la Unidad Educativa. Es importante, sin embargo, llevar a cabo de la mejor forma sus funciones para así estar acorde con las metas y objetivos que se hayan trazado tanto internamente como a nivel de la Unidad Educativa para triunfar.

La planeación estratégica observa la cadena de consecuencias de causas y efectos durante un tiempo, relacionada con una decisión real o intencionada que tomará el director.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la falta de un plan estratégico en el Desarrollo Institucional de la Unidad Educativa Particular García?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si un Plan Estratégico incide en el Desarrollo Institucional de la "Unidad Educativa Particular García".

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fundamentar un Plan Estratégico para mejorar el Desarrollo Institucional de la "Unidad Educativa Particular García".

- Realizar un diagnóstico institucional que permita identificar el tipo de planificación que se aplicará a la "Unidad Educativa Particular García".

- Proponer un Plan Estratégico que permita mejorar el Desarrollo Institucional de la Unidad Educativa mencionada.

1.5. MARCO TEÓRICO

1.5.1 MARCO REFERENCIAL

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "GARCÍA"

La decisión de fundar un Establecimiento Educativo fue para brindar una Educación con Calidad, y demostrar a través de los niños del Pre básico que son capaces de llegar más allá de sus límites con sus conocimientos y sus ganas de aprender día a día

logrando despertar el intereses en cada una de las acciones de clases, con este primer

paso logramos que la escuela vaya creciendo año a año siendo reconocido por la ciudadanía bolivarense, por su alta educación y esfuerzo, por el selecto grupo de Maestros que la preceden, es de esta manera como nuestra institución ha destacado en los más altos niveles científicos y participando de la mejor manera en cada una de las actividades culturales logrando la admiración y respeto de los padres de familia entregándonos la confianza plena de que sus hijos están recibiendo una educación futurista para su bienestar , fue así que en el periodo educativo 2008 - 2009 logremos alcanzar un reconocimiento público por el Presidente de la República del Ecuador por haber obtenido el segundo lugar entre las Instituciones Educativas de régimen sierra, en la categoría de las escuelas completas , en las pruebas de medición de logros académicos SER Ecuador 2008 aplicadas a los estudiantes de séptimo año de educación básica. Llenándonos de orgullo a pertenecer a esta noble institución y por dejar el nombre de nuestra provincia muy en alto. Nuestro esfuerzo aún no termina ahí estamos seguros que podemos llegar aún más alto es por eso que estamos poniendo en práctica nuevos proyectos para alcanzar objetivos más altos y lograr que la educación en nuestro establecimiento sea una de las mejores del país .

"El 17 de septiembre del 1999 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Dra. Gabriela Salazar Directora Provincial de Educación de Bolívar para el funcionamiento del JARDÍN DE INFANTES PARTICULAR BILINGÜE "SEMILLITAS DEL SABER.""

"El 27 de junio del 2002 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Prof. Fanny Pazos Córdova. Directora Provincial de Educación de Bolívar para el funcionamiento de la ESCUELA PARTICULAR BILINGÜE "GARCÍA".
"El 26 de abril del 2012 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Dra. Gloria Vidal Ministra de Educación para el funcionamiento del octavo y progresivamente el noveno y décimo años del EGB, a partir del año lectivo 2011 – 2012.

La Unidad Educativa Particular García se encuentra ubicada en la parroquia Guanujo del cantón GUARANDA perteneciente a la provincia BOLÍVAR. Entre las calles: Manuel Verdezoto y Carabobo (García Moreno).

(Garcia, 2008)

1.5.2. MARCO GEO REFERENCIAL



1.5.3. MARCO LEGAL

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INSTITUCIONAL (LOEI)

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Art. 57.- Derechos de las instituciones educativas particulares.- Son derechos de las instituciones educativas particulares, los siguientes:

b. Organizarse de acuerdo con sus estatutos y reglamentos, legalmente aprobados por la Autoridad Educativa Nacional;

d. Ser evaluados de manera integral, de conformidad con la Ley, los reglamentos y disposiciones emanadas de la autoridad educativa correspondiente;

e. Garantizar el debido proceso en todo procedimiento que la autoridad correspondiente iniciare en su contra;

f. Asociarse para potenciar y apoyar sus funciones pedagógicas y/o administrativas;
h. Articularse con otros centros educativos públicos o privados entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación; e,

i. Acceder a convenios de cooperación interinstitucional con el sector público o privado para proyectos específicos que sean relevantes para el desarrollo educativo.

j. Construir consensuada y participativamente su código de convivencia;
(Fernando, 2011)

Art. 58.- Deberes y obligaciones de las instituciones educativas particulares.- Son deberes y obligaciones de las instituciones educativas particulares:

a) Garantizar la utilización de medidas de acción afirmativa a favor de los titulares de derechos que se encuentran en condición de desigualdad, para el acceso y permanencia en el servicio de educación que están autorizados a brindar;

b) Cumplir las medidas de protección impuestas por las autoridades judiciales o administrativas a favor de las y los estudiantes en el establecimiento educativo;

(Fernando, 2011)

1.5.4. MARCO CONCEPTUAL

Acción.- La palabra acción expresa que alguna persona, algún animal, o alguna cosa está haciendo algo, es decir está actuando, está cambiando su estado de reposo para realizar alguna acto o movimiento, ya sea voluntario o involuntario**.**

Administración.- Es un proceso que consiste en las actividades de planeación, organización, dirección, control y ejecución para alcanzar los objetivos establecidos de una organización.

Administrar.- Desempeñar o ejercer un cargo, oficio o dignidad que se le designa la alta gerencia.

Administración estratégica.- La administración estratégica es el proceso administrativo que entraña que la organización prepare planes estratégicos y que después actúe de acuerdo con ellos. Administrar estratégicamente implica que la estrategia guíe todos los procesos administrativos e incluso la estructura de la institución.

Análisis.- Estudio, mediante técnicas informáticas, de los límites, características y posibles soluciones de un problema al que se aplica un tratamiento por ordenador.

Calidad: Es la bondad del producto o servicio. Es el grado de satisfacer los requerimientos de los consumidores y las especificaciones establecidas internamente.

Control.- Es la evaluación de lo planeado, es decir, todo lo que se definió como meta en un momento determinado, debe determinarse si se cumplió, y si lograron llenar las expectativas deseadas, de lo contrario, deben realizarse los ajustes necesarios.

Diagnóstico.- ¿Cuál es la situación actual de la empresa y porque? El sistema de planeación comienza por un intento por parte de la empresa, de apreciar su situación actual en el mercado y los factores determinantes de la misma.

Dirección.- Es la capacidad y autoridad que tienen ciertos empleados de una empresa, para dirigir a sus subordinados, de acuerdo con los objetivos de la empresa.

(Sierra, 1999)

Estrategia.- ¿Cuál es el mejor modo de llegar al punto señalado? Es el proceso por el cual se determina la asignación de recursos para lograr los mejores objetivos de la empresa u organización.

Filosofía.- La planificación estratégica es una actitud, una forma de vida. Representa un proceso mental, un ejercicio intelectual, más que una serie de procedimientos, estructuras o técnicas prescritos.

Flexibilidad.- Es la adaptabilidad, esto es, la capacidad de cambiar a medida que las condiciones de la empresa se modifiquen.

Ideal.- Son resultados y estados que nunca pueden ser alcanzados, pero podemos aproximarnos.

Mensaje.- El mensaje es el objeto central de cualquier tipo de comunicación que se establezca entre dos partes, el emisor y el receptor.

Meta.- Se refiere a un resultado preferido, un objetivo a corto plazo que puede ser alcanzado dentro del período de planeación, usualmente son muy concretas. En otras palabras son compromisos específicos que la organización intenta cumplir en un tiempo determinado.

Método.- Son una serie de pasos, movimientos o procesos mentales continuos que se llevan a cabo en el desempeño de una tarea.

Objetivo.- ¿A dónde debería dirigirse la empresa? Es el resultado deseado hacia el cual se orienta un acto intencionado, no necesariamente se alcanza dentro del período de planeación.

Organización.- Es la integración de los puestos, funciones, y autoridades de una empresa, de acuerdo con el tamaño de la empresa y a como está definida su estructura**.**

(Gary, 1991)

Paradigmas.- Conjunto de formas que sirven de modelo en los diversos tipos de flexión. Conjunto virtual de elementos que pueden aparecer en el mismo contexto y en el mismo lugar.

Políticas.- Son los lineamientos o guías para llevar a cabo una acción con el fin de alcanzar un objetivo o una meta.

Plan.-El Plan son actividades coherentes que permiten a corto, mediano y largo plazo emprender un desarrollo y crecimiento de la Institución.

Planificación.- Es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado. Otras definiciones, más precisas, incluyen "La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos"

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

Procedimientos.- Es un conjunto de actividades ordenadas cronológicamente y la secuencia de actividades que debe seguirse en la realización de un trabajo repetitivo. Con el concepto de procedimiento, encontramos los términos sistema y método.

Programa.- Es la ordenación en el tiempo y el espacio de los acontecimientos.

Pronóstico.- ¿A dónde se dirige la empresa? Además de diagnosticar correctamente su actual posición, la empresa tiene que apreciar también cual será ésta si no cambian sus políticas y de las tendencias del mercado.

Presupuestos.- Es un plan que determina por anticipado en términos cuantitativos (monetarios y/o no monetarios), el origen y asignación de los recursos de la empresa para un periodo específico.

Sistema.- Conjunto de elementos interrelacionados entre sí con un objetivo común y donde cada elemento tiene un objetivo propio.

Tácticas.- ¿Qué acciones específicas deberán emprenderse, por quién y cuándo? Es un esquema específico para el empleo de los recursos asignados.

1.5.5. TEORÍA CIENTÍFICA

La planificación para que sea ciencia ha tenido que pasar por un proceso histórico, realizando enormes esfuerzos en materia de planificación para alcanzar sus fines y propósitos. "Los espartanos, hace 2.500 años planeaban a su manera la educación para ajustar a sus objetivos militares, sociales y económicos. En "la República" de Platón se ofrecía un plan educativo para servir las necesidades del gobierno y fines políticos de Atenas. China a lo largo de las dinastías ha planteado la educación para ajustarla a sus fines públicos. Lo mismo se hacía en tiempo del Incario"

"Con el nuevo liberalismo europeo a fines del siglo XVIII y principios del XIX existió propuestas orientadas a una reforma y mejoramientos sociales y que se materializaron en obras como "Un Plan Educativo" y "La Reforma de la Enseñanza". Uno de los mejores exponentes de esta época fue Diderot con su Pland Université pòur le Gouvernament de Rumie" preparado por encargo de Catherine II; otro fue Rousseau con su plan para proveer educación a todo ciudadano".

(Aranda, 1999)

Taylor y Fayol, fueron los clásicos de la administración que introdujeron la categoría de la planeación en la literatura científica.

A fines de los años setenta algunos autores se preocupan por los aspectos dinámicos y estratégicos como: Alcides Aranda, Planificación Estratégica Educativa, Eugenio Yánez. Proceso de Decisiones Estratégicas. Steiner G. Estructura del Proceso de Planificación Comercial. 1998. Leonard D. Goodstein, (1997) Planificación Estratégica, Michael Porter, (1980) Análisis Competitivo, Kotler Philip (1991) Cómo crear e implementar un Plan de Marketing.

La Planificación Estratégica tiene su fundamento científico en el análisis estratégico, misión, visión, en el análisis situacional, interno, externo, matrices, escenarios, redefinición de la misión, visión y objetivos, estrategias y programas, implementación, seguimiento y control, la vinculación entre los objetivos con las estrategias, la participación activa de los involucrados, la evaluación de desempeño de los mismos que se encuentran responsables de las organizaciones o instituciones educativas. "La clara relación causa efecto entre objetivos del cliente y procesos internos permiten identificar cuáles son las nuevas competencias concretas que deben ser alcanzadas por autoridades y el personal que tiene a cargo esos procesos, así como, sobre cuál debe ser el aprendizaje, crecimiento y la innovación, para así poder dirigir y gestionar las estrategias, como también permitirá actualizar, y formular cambios y recomendaciones adecuados y oportunos para el cumplimiento de los objetivos".

(Aranda, 1999)

Tomando en cuenta el pensamiento de los padres de la planificación estratégica y de J. Dewey sobre el pragmatismo, podemos decir que una institución educativa sin planificación estratégica y actores educativos sin conocimiento en gestión administrativa no camina al rumbo del éxito y la competencia.

(Aranda, 1999)

PLAN ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico determina algunos objetivos precisos y los medios que deben emplearse para alcanzarlos en un plazo dado. También se define como el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos, antes de emprender la acción.

Un Plan Estratégico es siempre útil para definir:

- Cuál es el momento **presente** que vive la empresa y cómo se ha llegado hasta aquí.
- Cuál es el **objetivo** que nos hemos marcado como empresa, a dónde queremos llegar.

Es por ello, que Russell Ackoff, profesor de Wharton Business School y descartando consultor, sobre Plan Estratégico manifiesta que: "El plan… se anticipa a la toma de decisiones. Es un proceso de decidir antes de que se requiera la acción"

(Ackoff, 1981)

Otros autores como Leonard D. Goodstein define el plan estratégico como: "El proceso por el cual los miembros de una organización prevé su futuro, desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para alcanzarlos".

Para comprender con amplitud el concepto de plan estratégico se debe involucrar seis factores críticos. **En primer lugar**, la estrategia es un patrón de decisiones coherentes, unificado e integrados; esto significa que su desarrollo es consciente, explícito y proactivo. **En segundo lugar**, la estrategia constituye un medio para establecer el propósito de una organización en términos de sus objetivos a largo plazo, sus planes de acción y la asignación de recursos. **En tercer lugar**, la estrategia es una definición del dominio competitivo de la compañía: en qué tipo de negocio se encuentra en realidad, aunque esta no es una pregunta sencilla como puede parecer. **En cuarto lugar**, la estrategia representa una respuesta a las fortalezas y debilidades internas y a las oportunidades y amenazas externas, con el fin de desarrollar una ventaja competitiva. **En quinto lugar**, la estrategia se convierte en un sistema lógico, para diferenciar las tareas administrativas, ejecutivas y los roles en el ámbito corporativo, de tal manera que la estructura se ajuste a la función. **En sexto lugar**, constituye una forma de definir la contribución económica que la organización hace a su grupo de interés, su razón de ser.

(Sainz de Vicuña, 2010)

A modo de conclusión, podríamos terminar este apartado con la siguiente definición de Plan Estratégico aportada por Dess y Lumpkin (2003): "*Entendemos por Plan Estratégico el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas comparativas sostenibles a lo largo del tiempo*".
(Lumkin, 2003)

¿Por qué desarrollar un Plan Estratégico?

Porque proporciona el marco teórico para la acción que se haya en la mentalidad de la organización y sus empleados, lo cual permite que los gerentes y otros individuos en la compañía evalúen en forma similar las situaciones estratégicas, analicen las alternativas con un lenguaje común y decidan sobres las acciones (con base en un conjunto de opiniones y valores compartidos) que se deben emprender en un periodo razonable.
El Plan Estratégico también permite que los líderes de la empresa liberen energía de la organización detrás de una visión y una misión compartida y cuenten con la convicción de que pueden llevar a cabo las mismas. La empresa que tiene determinada su visión y misión está en ventaja porque sabe hacia dónde enfocar sus objetivos. Para poder llevar a cabo un plan estratégico, es fundamental tener clara la visión y misión, ya que son el punto de partida proporcionan un privilegio para la empresa que expresa de manera clara su dirección futura y establece una base para la toma de decisiones.

El Plan Estratégico incrementa la capacidad de la organización para implementar dicho plan de manera completa y oportuna. Así mismo, ayuda a que la organización desarrolle, organice y utilice una mejor comprensión del entorno en el cual opera.
El Plan Estratégico proporciona una oportunidad o por lo menos, una base anual para ajustarse en forma constante a los sucesos y acciones actuales de los competidores. Además, debe suministrar los incentivos apropiados para atraes y

motivar a los gerentes, los cuales son clave en la organización. El éxito estratégico debe ocurrir en el ámbito individual y organizacional.
(Altair, 1998)

¿Quién debe realizar un Plan Estratégico?

La idea del Plan Estratégico debe surgir de la dirección de la organización, del dueño, de la directiva, del gerente, en función de la estructura de la sociedad. Es decir, de la persona o personas cuya misión es dirigir la empresa hacia el éxito.
En ocasiones, la ayuda de un experto es imprescindible para elaborar un Plan Estratégico que sea útil, creíble y técnicamente coherente.
El paralelismo con la salud de las personas es muy útil, cuando simplemente nos encontramos resfriados o con un dolor leve, solemos auto medicarnos acudiendo simplemente a la farmacia más cercana. Sin embargo, cuando el mal que sufrimos es de mayor gravedad y nuestros conocimientos nos impiden sacar conclusiones objetivas acerca del origen del mismo, acudimos a un especialista.
No se nos ocurriría en este caso auto medicarnos porque el diagnóstico supera nuestra capacidad de conocimiento.
Si no somos capaces de dejar en manos de un inexperto nuestra salud y no nos aventuramos a sacar conclusiones acerca de un campo que desconocemos, ¿por qué deberíamos hacerlo con la salud de nuestro negocio?
La falta de formación del empresario y su afán de logro puede provocar una especie de optimismo excesivo que le hace creer que todo es posible. Esa visión empresarial, la capacidad de generar ideas nuevas beneficiosas para el negocio, es fundamental, pero debe ir siempre acompañada en la planificación de un análisis coherente de la posibilidad de éxito del negocio, un análisis hecho con "la cabeza" y no tanto "con el corazón".
(Altair, 1998)

La experiencia avala que la decisión de acudir a profesionales externos para tratar asuntos que pueden diferir de las capacidades diarias de una organización o cuya

dedicación supone un coste de oportunidad excesivamente elevado, es una decisión que garantiza el éxito del proyecto.

La clave de éxito del proyecto es la correcta planificación del mismo y la perfecta coordinación entre la organización y los profesionales externos. Sólo en el caso en el que estas premisas se cumplan, el grado de satisfacción de ambas partes será elevado y el proyecto será considerado como un éxito.

El trabajo en equipo es siempre una garantía de éxito: cuando se equilibra lo que se desea hacer con la capacidad para hacerlo es cuando más probabilidades de éxito alcanza el proyecto. Toda la organización debe involucrarse en la ejecución del Plan Estratégico.

Nadie conoce la organización de la empresa mejor que su creador, su gerente y el equipo que trabaja diariamente en ella. Por ello, en la ejecución de un plan estratégico coherente y realista debe participar toda la organización o, en su caso, aquellas personas que desempeñan actividades que suponen toma de decisiones determinantes en la evolución de la sociedad.

(Altair, 1998)

Ventajas de un Plan Estratégico.

El Plan Estratégico, en su proceso formal es útil debido a su proceso creativo, y que raras veces incide en las decisiones cotidianas, lo que trae como ventajas, las siguientes:

- Mejorar el planteamiento estratégico

Al establecer una visión, misión, la planificación y determinación de objetivos, influye positivamente en el desempeño de una empresa.

- Permite enfrentar los principales problemas en las empresas.

La planeación estratégica es una forma intencional y cotidiana para que las empresas enfrenten la mayoría de sus problemas críticos, como: Reducir gatos, buscar nuevas formas de financiamiento, reordenar procesos; intentando

resolverlos proporcionando un marco útil para afrontar decisiones, anticipando e identificando nuevas demandas.

- Introduce una forma moderna de gestionar la empresa.

Una buena planificación exige conocer más la organización, mejorar la comunicación y coordinación entre los distintos niveles y programas.
(Altair, 1998)

Importancia de un Plan Estratégico.

El Plan Estratégico es importante porque ayudará a lograr una aplicación más efectiva de recursos escasos – humanos, financieros y materiales.

La importancia de un Plan Estratégico radica básicamente en:

- Identificar las oportunidades de negocios más prometedores para la empresa.
- Señalar, capturar y mantener eficazmente posiciones deseadas en mercados específicos.
- Definir los objetivos, políticas, programas, estrategias y procedimientos que determinan el futuro de la empresa.
- Servir de instrumento de comunicación que integra armónicamente todos los elementos de las áreas funcionales de la empresa.

(Altair, 1998)

Estructura de un Plan Estratégico.

La asociación Norteamericana de Administración ha publicado en su libro de Trabajo – Programa para la Planeación Estratégica, en el cual sostienen que las características que debe tener un plan son:

1. El Plan debe ser sencillo.
2. El Plan debe ser flexible.
3. El Plan debe ser creíble.

Un Plan Estratégico debe especificar los asuntos más importantes que se van a considerar. Debe identificar las diversas áreas operacionales clave y quién será responsable de cada una. El Plan Estratégico debe precisar los principios globales de trabajo del organismo encargado de la administración. Cualquier Plan Estratégico debe incluir disposiciones para una revisión y evaluación de los procesos en su conjunto. Estos no se ejecutan por sí mismos, por lo que es fundamental identificar con anticipación los problemas que pudieran presentarse.
(Mazacón, 1998)

La creación de un plan estratégico empieza por una investigación preliminar, luego se debe elaborar una lista del tipo de actividades que deben realizarse antes de seguir con los pasos de la implementación. Es de prestarse especial atención al nombramiento de directivos que se responsabilicen en el desarrollo de los objetivos y equipamiento de control; debido a que debe cuidadosamente planear bien para funcionar de la mejor manera. Posteriormente de haber obtenido toda la información acerca de la que tiene que cumplir el administrador y conocer los puntos débiles y fuertes de sus prácticas de gestión actuales podrán desarrollar un plan estratégico.
(Clement, 2001)

Fases de elaboración de un Plan Estratégico.

En la elaboración de un Plan Estratégico podemos distinguir tres etapas fundamentales:



(Gimbert, 2003)

El esquema detallado de las tres fases del Plan Estratégico es el siguiente:



(Altair, 1998)

1. **El análisis estratégico**, puede ser considerado como el punto inicial del proceso. Consiste en el trabajo previo que debe ser realizado con el fin de formular e implantar eficazmente las estrategias. Para ello, es necesario realizar un completo análisis externo e interno que constaría de los siguientes procesos:

✓ Analizar los propósitos y los objetivos organizativos. La **visión, misión y objetivos estratégicos** de una empresa forman una jerarquía de metas que se alinean desde amplias declaraciones de intenciones y fundamentos para la ventaja competitiva hasta específicos y mensurables objetivos estratégicos.

✓ **Analizar el entorno**. Es necesario vigilar y examinar el entorno así como analizar a los **competidores**. Dicha información es crítica para determinar las

(Altair, 1998)

Proporcionamos dos niveles de entorno:

✓ Oportunidades y amenazas en el entorno.

✓ El **entorno general**, que consta de varios elementos que denominaremos los segmentos políticos, económicos, tecnológicos y sociales, segmentos en los

que se producen tendencias y eventos clave, con un impacto potencial dramático en la empresa.

- ✓ El **entorno sectorial o entorno competitivo**, que se encuentra más cercano a la empresa y que está compuesto por los competidores y otras organizaciones que pueden amenazar el éxito de los productos y servicios de la empresa.
- ✓ **Análisis interno**. Dicho análisis ayuda a identificar tanto las fortalezas como las debilidades que pueden, en parte, determinar el éxito de una empresa en un sector.

  Analizar las fortalezas y relaciones entre las actividades que comprenden la cadena de valor de una empresa puede constituir un medio de descubrir fuentes potenciales de ventaja competitiva para la empresa.
- ✓ Valorar los **activos intangibles** de la empresa. El conocimiento de los trabajadores y otros activos intelectuales o intangibles de una empresa es fundamental, puesto que son cada vez más importantes como inductores de ventajas competitivas y de creación de riqueza en la economía actual. Además del capital humano, valoraremos el grado en el que la organización crea redes y relaciones entre sus empleados, clientes, proveedores y aliados.

  (Altair, 1998)

2. **La formulación estratégica** de una empresa se desarrolla en varios niveles:
   - ✓ **Estrategias corporativas**. La estrategia corporativa se dedica a cuestiones que conciernen a la cartera de negocios de la empresa. Dicha estrategia se centra en dos preguntas:
   - ✓ ¿En qué negocios deberíamos competir?
   - ✓ ¿Cómo podemos gestionar la cartera de negocios para crear sinergias entre los negocios?
   - ✓ **Estrategia competitiva** o a nivel de unidad de negocio. Las empresas de éxito se esfuerzan por desarrollar bases para lograr una ventaja competitiva, ventaja que pueda consistir en un liderazgo en costes y/o en la diferenciación, sea especializándose en un reducido segmento de mercado o abarcando un sector de actividad concreto con un alcance amplio.

- ✓ **Estrategias operativas**. Se considera que una empresa es una serie de funciones (marketing, producción, recursos humanos, investigación y desarrollo, etc.) y la manera de entenderla es analizar el desempeño de cada una de esas funciones con relación a las ejecutadas por la competencia. Para ello, utilizaremos el **Análisis de la Cadena de Valor**.

  (Altair, 1998)

El Análisis de la Cadena de Valor es una herramienta gerencial para identificar fuentes de ventaja competitiva. El propósito de analizar la cadena de valor es identificar aquellas actividades de la empresa que pudieran aportarle una ventaja competitiva potencial. Poder aprovechar esas oportunidades dependerá de la capacidad de la empresa para desarrollar, a lo largo de la cadena de valor y mejor que sus competidores, aquellas actividades competitivas cruciales.

3. **La implantación estratégica** requiere asegurar que la empresa posee adecuados controles estratégicos y diseños organizativos. Es de particular relevancia garantizar que la empresa haya establecido medios eficaces para coordinar e integrar actividades, dentro de la propia empresa, así como con sus proveedores, clientes y socios aliados.

- ✓ **Conseguir un control eficaz de la estrategia**. Las empresas son incapaces de implementar satisfactoriamente las estrategias seleccionadas a menos que ejerciten un control estratégico eficaz.

  El control de la información requiere que la organización vigile y examine el entorno, y responda eficazmente a las amenazas y oportunidades.

  En este sentido, el Cuadro de Mando Integral se ha convertido en el instrumento por excelencia para asegurar una adecuada implantación de la estrategia en la empresa.
- ✓ **Crear diseños eficaces**. Para triunfar, las empresas deben tener estructuras y diseños organizativos que sean coherentes con su estrategia.
- ✓ **Crear una organización inteligente y ética**. Una estrategia de liderazgo eficaz debe dedicarse a establecer una dirección, diseñar la organización y

desarrollar una organización comprometida con la excelencia y el comportamiento ético.

Además, dado el rápido e impredecible cambio en el entorno competitivo actual, la estrategia de la empresa debe crear una empresa aprendedora. Esto permite que la organización pueda beneficiarse del talento individual y colectivo existente dentro de la organización.

- ✓ **Fomentar el aprendizaje corporativo y la creación de nuevas estrategias**. El éxito actual no garantiza el éxito futuro.

  Con el rápido e impredecible cambio en el mercado global, las empresas, sea cual sea su tamaño, deben seguir buscando oportunidades para crecer y encontrar nuevas formas de renovar su organización. Dentro de las corporaciones, el comportamiento emprendedor autónomo de los individuos que lideran nuevos productos puede surgir de cualquier punto de la organización, cubriendo funciones y actividades emprendedoras esenciales.

  (Altair, 1998)

Proceso de mejora continua de un Plan Estratégico.

El proceso de confección de un plan estratégico implica el seguimiento de una serie de pasos lógicos progresivos y encadenados los uno a los otros. Por lo que es importante al momento de confeccionar un plan, que siga la secuencia de los pasos en el mismo orden en que se presenta a continuación:

1. Definición de la misión y visión de la empresa o estudio.
2. Preparación de los datos básicos, que corresponderán a un análisis de su situación de la empresa.
3. Enumeración y análisis de los problemas y las oportunidades.
4. Establecer objetivos específicos.
5. Formular programas de acción.
6. Desarrollar estrategias.
7. Prepara presupuestos, los que sean necesarios.
8. Proyectar las ventajas y/o beneficios.
9. Establecer mecanismos de acción.

Horizonte de Planificación

Al hablar de Plan Estratégico de la empresa, nos estamos refiriendo al plan maestro en el que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas corporativas que adopta hoy (es decir, en el momento en que realiza la reflexión estratégica el equipo de dirección) en referencia a lo que hará en el horizonte de planificación escogido que, por lo habitual, suele ser de **tres años**.

El horizonte temporal del Plan Estratégico vendrá definido por la índole de las decisiones estratégicas que estemos adoptando, así distinguimos:

- ✓ Decisiones estratégicas de mayor alcance (más de 10- 15 años).
- ✓ Decisiones estratégicas de largo alcance (3-5 años).
- ✓ Decisiones operativas (1 año o menos).

Un horizonte temporal de 3-5 años es el período más adecuado para que la sociedad tenga el tiempo suficiente para poner en marcha los planes de acción, donde se materializan las estrategias de largo alcance y, al mismo tiempo, no es un período excesivamente amplio que dé lugar al planteamiento de objetivos de mayor alcance cuya definición, alcance y seguimiento son cada vez más difíciles conforme se amplía el horizonte temporal de planificación.

Una sociedad es como un ser vivo que evoluciona constantemente por sí misma y en su entorno. El Plan Estratégico deberá ser revisado en el horizonte de planificación mediante revisiones anuales, con el fin de comprobar que efectivamente el rumbo que tomamos es el acertado y que vamos encaminados a la consecución de los objetivos planteados.

(Altair, 1998)

Características de una Estrategia con Éxito

Siguiendo a Gimbert (2003), podemos afirmar que "ningún método o criterio de evaluación nos garantiza 'a priori', antes de su puesta en práctica, que una estrategia tendrá éxito. A lo máximo que podemos aspirar como empresa, de

modo anticipado a la aplicación de su estrategia, es a conocer si ésta no funcionará debido a sus imperfecciones e incoherencias".

(Gimbert, 2003)

Rumelt (1980) nos ofrece como medio para detectar que la estrategia no funcionará, antes de su puesta en práctica, una serie de criterios, a modo de filtros, de manera que, si en alguno de ellos, la estrategia no pasa la prueba, podemos estar seguros de que esta estrategia no iba a funcionar.

Estos filtros son:

1. La estrategia deberá tener prevista la creación o mantenimiento de una ventaja competitiva (*filtro de la ventaja competitiva*).
2. La estrategia debe representar una respuesta adaptable al medio externo y a los cambios críticos que ocurren en él (*filtro de la consonancia con el entorno*).
3. La estrategia no deberá presentar metas y políticas inconsistentes entre sí (*filtro de la consistencia*).
4. La estrategia no debe sobrepasar los recursos disponibles (*filtro de la factibilidad*).

(Rumelt, 1980)

MODELOS DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

Los principales modelos de planificación que se han aplicado tanto en el sector público como en el privado, giran alrededor de los siguientes:

Al analizar diversas fuentes de información se obtienen los siguientes resultados respecto a la definición de planificación estratégica, visión, misión, objetivos a largo plazo, estrategias y los modelos de planificación estratégica de: Fred David; Kaplan y Norton; y Goodstein, Nolan y Pfeiffer, así como los Principios de Pensamiento Complejo. Soto indica que "la globalización de la economía y la aceleración del cambio del entorno económico obligan a las organizaciones a redefinir continuamente sus líneas de actuación. La dirección de las empresas necesita aplicar una metodología estratégica que le ayude a adelantarse a los cambios que se producen en el mercado. En este contexto, la metodología

estratégica puede ser una herramienta de gestión de gran utilidad, ya que combina la visión macroeconómica de la problemática empresarial con el enfoque microeconómico, a fin de establecer objetivos que se desean alcanzar y llevar a cabo los planes de actuación correspondientes." Esta metodología estratégica planteada como una herramienta de gestión combina la perspectiva de la visión macro de la organización (oportunidades y amenazas como factores externos) y su dirección micro (fortalezas y debilidades como elementos internos), se encuentra enmarcado en el concepto de planificación estratégica. Según David, Goodstein y Rodríguez se infiere que la Planificación Estratégica se presenta como un proceso para la previsión del futuro, analizando los factores internos y externos con el objetivo de establecer las estrategias como medio de acción de una organización, enmarcadas en la visión y la misión, de manera que permitan el logro de los objetivos a largo plazo y las metas. De la definición de planificación estratégica se desprende la revisión de las definiciones de visión, misión, objetivos a largo plazo y estrategias desde el punto de vista de diversos autores. En este orden de ideas, los autores Soto, David y Sala coinciden en que la visión, desde el punto de vista estratégico, debe señalar hacia dónde va el negocio, debe tener una perspectiva futurista, manifestar los objetivos a largo plazo de la organización, responder a la pregunta: "¿Qué queremos llegar a ser?". De lo planteado por Soto, David y Goodstein se desprende que la misión de una organización es un enunciado breve y claro que define cuál es su negocio, su razón de ser, manifiesta lo que desea ser y a quiénes servir mediante un enunciado que proporciona las líneas estratégicas que definen el rumbo del negocio enmarcadas en sus objetivos a largo plazo.

(Altair, 1998)

Según Soto "Las tres cuestiones básicas que sirven para definir la misión de una empresa son: ¿Qué necesidades o deseos estamos satisfaciendo? (demanda), ¿con qué productos o servicios daremos mayor satisfacción a nuestros clientes? (oferta) y ¿cuál ventaja competitiva nos hace ser diferentes a la competencia? ¿Por qué nos eligen a nosotros? (habilidad distintiva)". Al enlazar lo expuesto por David y Gómez los objetivos a largo plazo manifiestan los resultados que la organización espera obtener en un futuro definido de tres a cinco años como consecuencia de la

aplicación de ciertas estrategias. En otro orden de ideas, según la apreciación de David, Goodstein y Ortiz la estrategia es un patrón de decisiones coherentes, obtenida como resultado de los análisis interno y externo de la organización que da origen a las acciones y planes que permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas planteados en función de los recursos. Como una manera de analizar la planificación estratégica y sus elementos, a continuación se describen los modelos de planificación estratégica planteados por distintos autores. En primer lugar se presenta el Modelo de Planificación Estratégica de Fred David, el cual se desglosa en tres etapas, con las siguientes fases:

(Luna, Mayo 2011)

1. **Formulación de la estrategia.**

a. Desarrollo de las declaraciones de la visión y la misión.
b. Realización de una auditoria externa e interna.
c. Establecimiento de los objetivos a largo plazo
d. Creación, evaluación y selección de las estrategias.

2. **Implantación de estrategias.**

a. Determinación de los asuntos relacionados con la gerencia.
b. Determinación de los asuntos relacionados con la mercadotecnia, finanzas, contabilidad, investigación y desarrollo además de los sistemas de información de la gerencia.

3. **Evaluación de la estrategia**

a. Medición y evaluación del rendimiento.

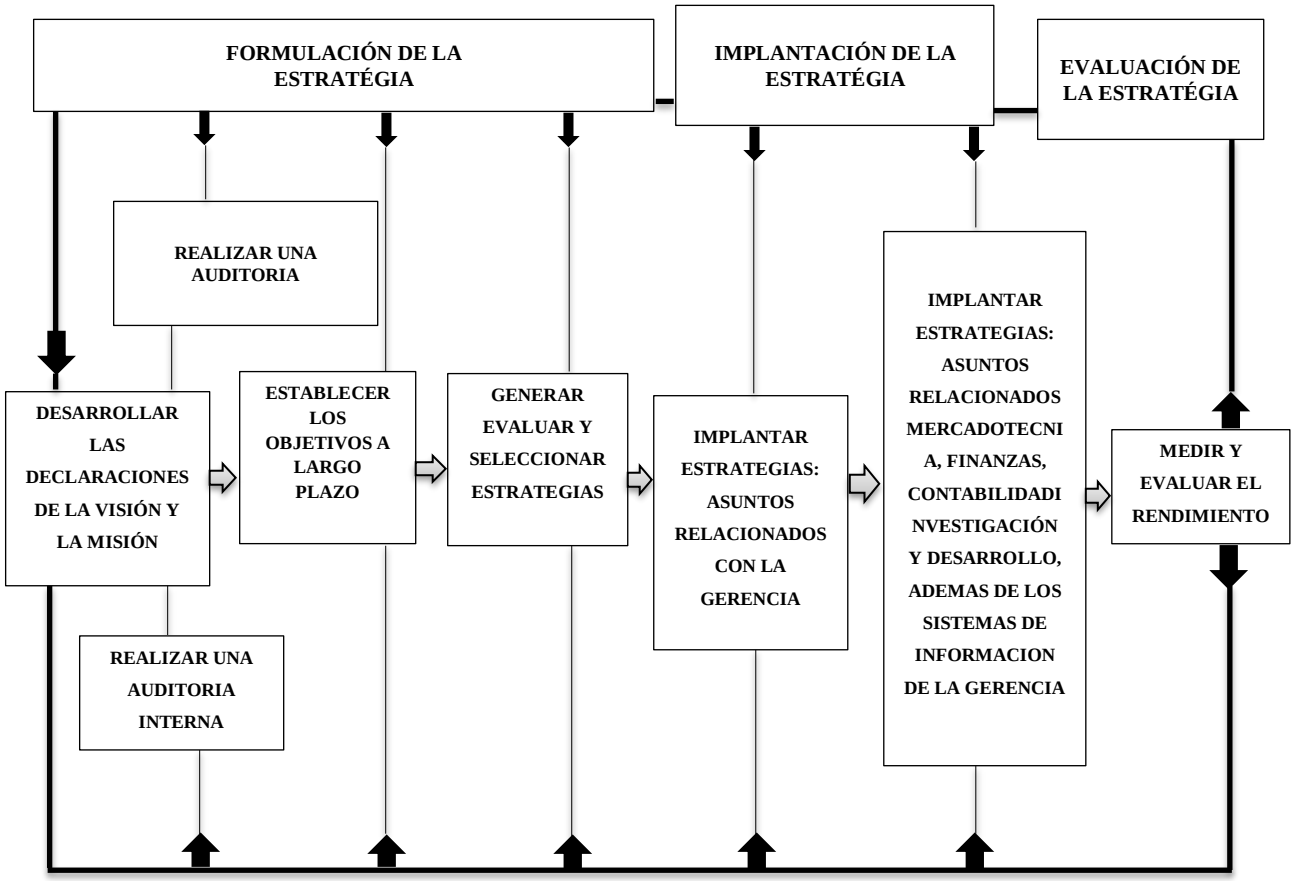
   Asimismo David establece que las auditorias tanto externa como interna conllevan a la elaboración de la Matriz de Evaluación de Factores Externos y la Matriz de Evaluación de Factores Internos, para las cuales es necesaria la participación de los gerentes y empleados de la organización. “La

implantación de la estrategia se conoce a menudo como la etapa de acción estratégica, significa movilizar a los empleados y gerentes para poner en acción las estrategias formuladas.” El autor considera esta etapa como la más exigente y que requiere de mayor disciplina, así como de una amplia motivación de los gerentes hacia sus empleados. En la última etapa, evaluación de la estrategia, David manifiesta que “los gerentes necesitan saber cuándo ciertas estrategias no funcionan adecuadamente; y la evaluación de la estrategia es el principal medio para obtener esta información.” Del mismo modo, el autor plantea que en esta etapa existen tres actividades fundamentales:

1) La revisión de los factores externos e internos en que se basan las estrategias actuales:
2) La medición del rendimiento, y
3) La toma de medidas correctivas.”

En segundo lugar, el Modelo Cuadro de Mando Integral, es un aporte de los investigadores Kaplan y Norton, quienes establecen que el plan estratégico empresarial debe el estar contemplado dentro de un proceso de planificación estratégica, en el cual se utilicen herramientas que permitan a las organizaciones reflejar la estrategia del negocio. Asimismo los autores resaltan que este modelo es una herramienta útil en la construcción de los planes empresariales, la cual transforma la misión y la estrategia en objetivos e indicadores organizados en cuatro perspectivas diferentes: financiera, cliente, procesos internos y aprendizaje y crecimiento; permitiendo un equilibrio entre los objetivos a corto y mediano plazo, y entre los resultados deseados y los inductores de actuación de esos resultados.

MODELO INTEGRAL DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE FRED DAVID



ALCIDES Aranda, Planificación Estratégica Educativa 2000.

1. Clarificación y traducción de la visión y la estrategia a través del consenso.
2. Comunicación, referida a difundir y educar; establecer objetivos; vincular las recompensas con los indicadores de actuación.
3. Planificación y establecimiento de objetivos, lo que incluye la alineación de iniciativas estratégicas; asignación de recursos, fijación de metas.
4. Formación y feedback estratégico, a través de la articulación de la visión compartida; para un feedback estratégico; lo cual facilita la formación y la revisión de la estrategia.

Las tres primeras fases son necesarias para poner en práctica la estrategia, mientras que la última es de revisión y retroalimentación.

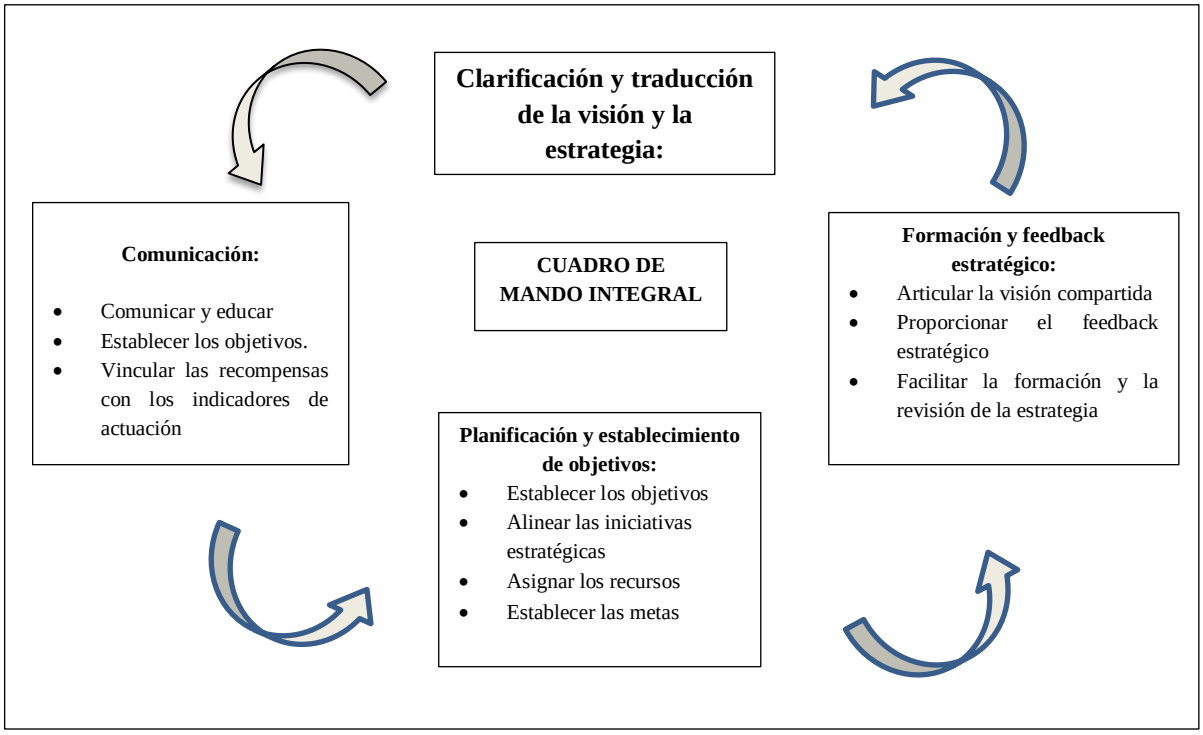
(Aranda, 1999)

De acuerdo a Kaplan y Norton el Cuadro de Mando Integral es un modelo vertical de mando y control en donde el director general determina la dirección

mientras que los directivos y empleados de primera línea llevan a cabo las órdenes y ponen en práctica el plan.

(Norton, 1997)

El Cuadro de Mando Integral como una estructura o marco estratégico para la acción de Kaplan, R. y Norton, D. (1997).



Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (2001): "La estrategia de la organización enfocada ", Harvard Business School Press, Boston

Y, por último, el Modelo de Planificación Estratégica Aplicada de Goodstein, Nolan y Pfeiffer es especialmente útil para organizaciones de pequeña y mediana magnitud. La aplicación del Modelo implica nueve fases secuenciales, las cuales se describen a continuación

1. Planeación: es necesario planear el compromiso organizacional ante el proceso, identificar el equipo de planeación e involucrar a la alta gerencia en forma continua.
2. Búsqueda de valores: es el diagnóstico de los valores –presentes y futuros-de los miembros del equipo de planeación y de la organización, la filosofía de trabajo, la cultura organizacional.

3. Formulación de la misión: como un enunciado claro del tipo de negocio donde se encuentra la compañía.
4. Diseño de la estrategia del negocio: requiere establecer los objetivos de negocios cuantificados de la organización mediante la identificación de las líneas de negocio, establecimiento de los indicadores críticos de éxito, identificación de las acciones estratégicas y la determinación de la cultura necesaria para apoyar estas líneas de negocio.
5. Auditoria del desempeño: es el esfuerzo concentrado que requiere el estudio simultáneo de las fortalezas y las debilidades de la empresa y de las oportunidades y amenazas externas.
6. Análisis de brechas: es una comparación de los datos generados durante la auditoria del desempeño con aquellos indispensables para ejecutar el plan estratégico. Además es requisito el desarrollo de estrategias específicas para cerrar cada brecha identificada.
7. Integración de los planes de acción: exige reunir las piezas para determinar la manera cómo funciona el plan general y dónde se encuentran los puntos neurálgicos potenciales.
8. Planeación de contingencias: proporciona a la organización una variedad de estrategias de diseño de negocios que se pueden utilizar en distintos escenarios.
9. Implementación: es la iniciación concurrente de varios planes tácticos y operativos.

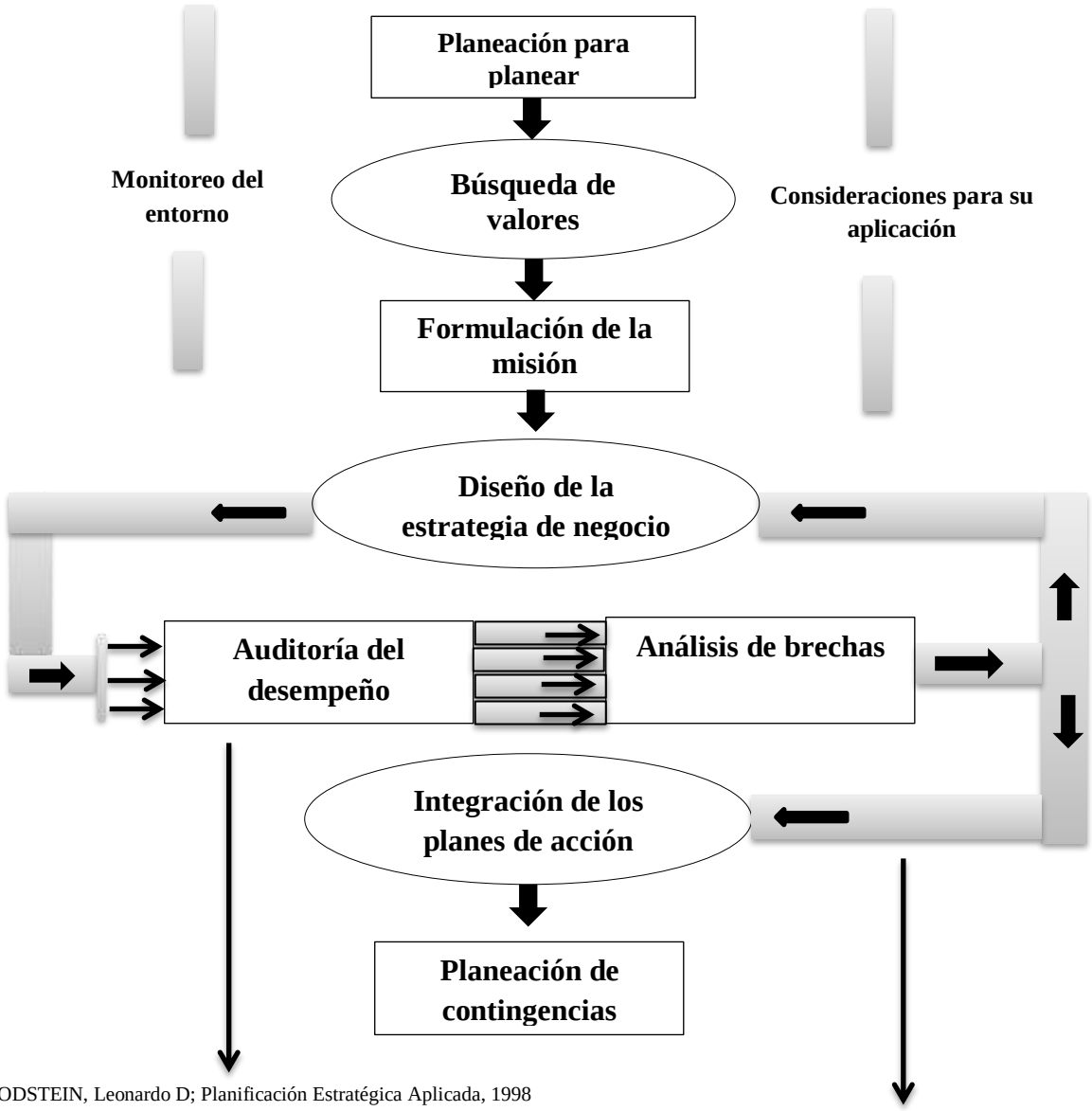
Los autores expresan que decidir el curso futuro de una organización es la tarea de la alta gerencia, la cual no se puede ni se debe delegar.

Los modelos de planificación estratégica señalados muestran algunos aspectos comunes, los cuales forman parte de la concepción básica de diseño de los mismos. En este trabajo son considerados los Principios del Pensamiento Complejo (PPC) como criterio de análisis, entendiendo "que lo complejo es un entrelazado muy fino de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares." Según Torres los diez PPC son: organizativo o sistémico, retroalimentación, autonomía/dependencia, recursividad

organizacional, sujeto/objeto, holográfico, dialógico, de incertidumbre, estrategia situacional y caórdico, los mismos se describen a continuación.

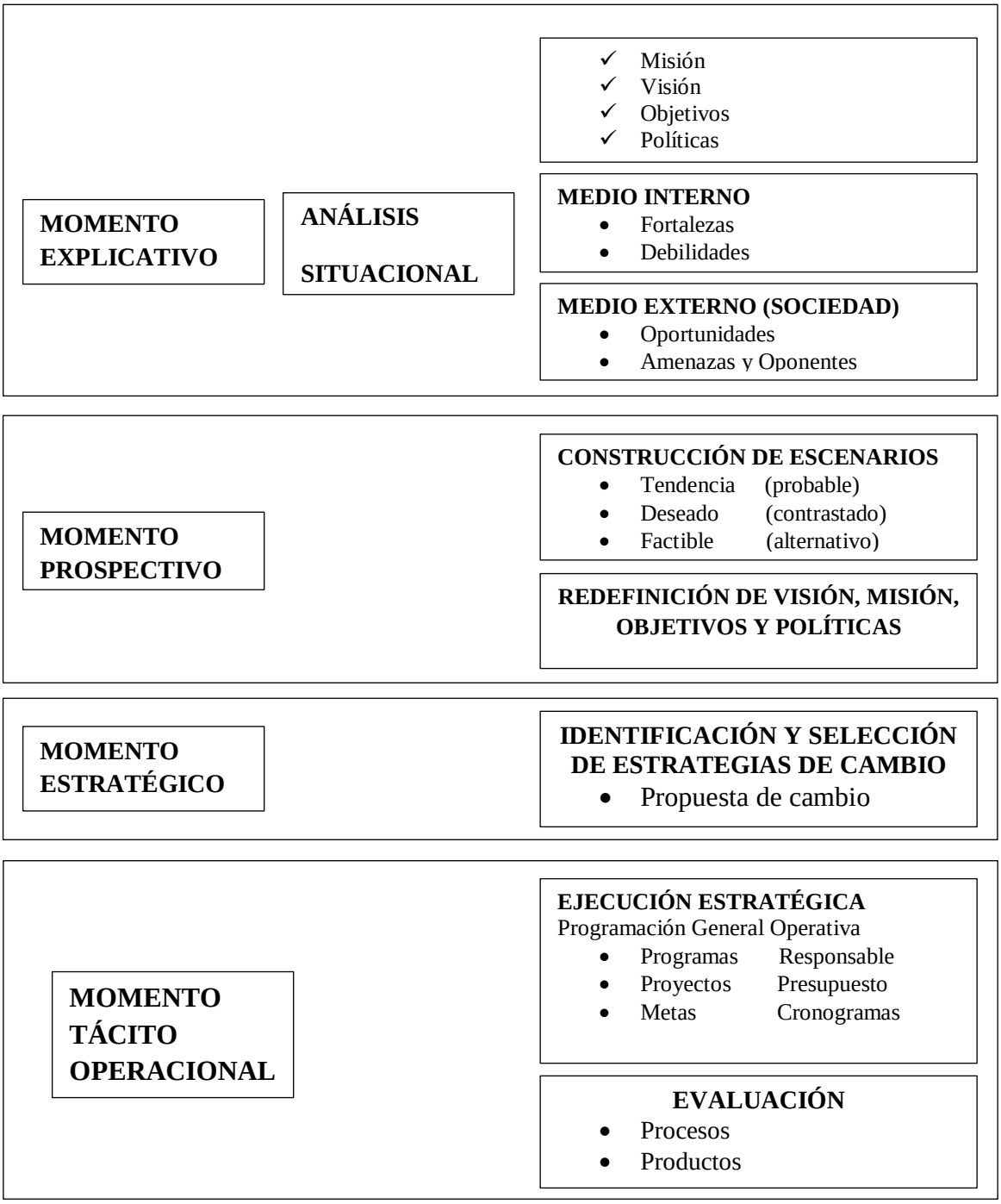
(Norton, 1997)

Modelo de Planeación Estratégica Aplicada de Goodstein Leonard D, Nolan T. y Pfeiffer J. (2005).



OODSTEIN, Leonardo D; Planificación Estratégica Aplicada, 1998

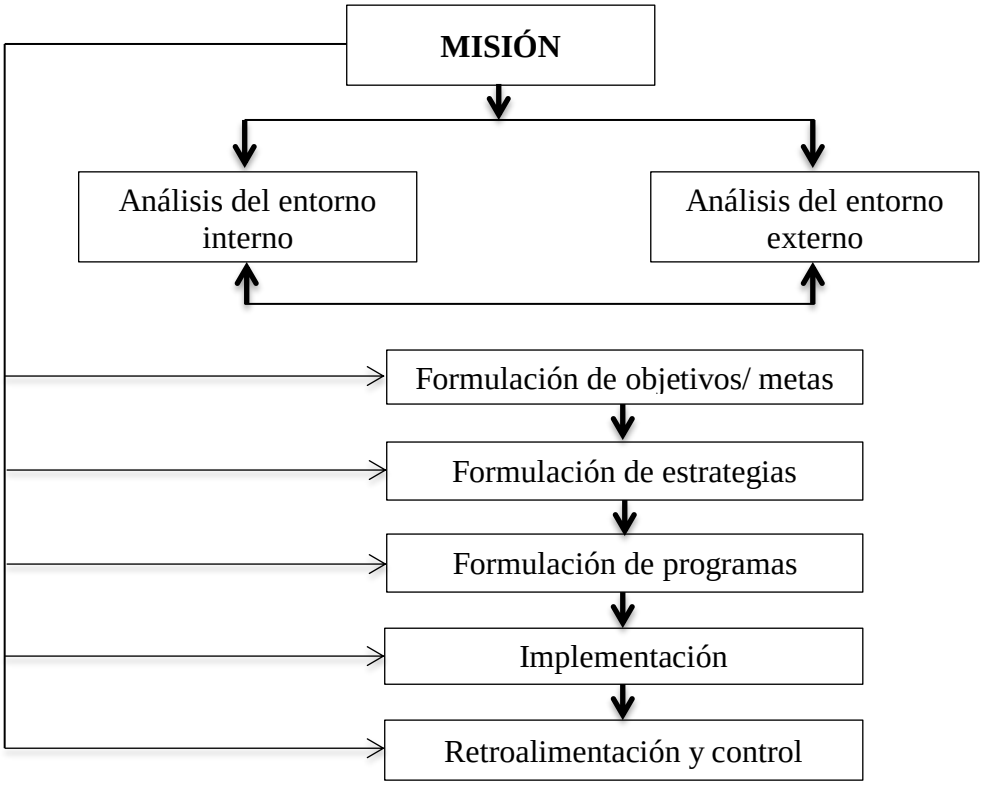
MODELO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA



ARANDA, Alcides; Planificación Estratégica Educativa, Loja 2000. Pág. 38

(Aranda, 1999)

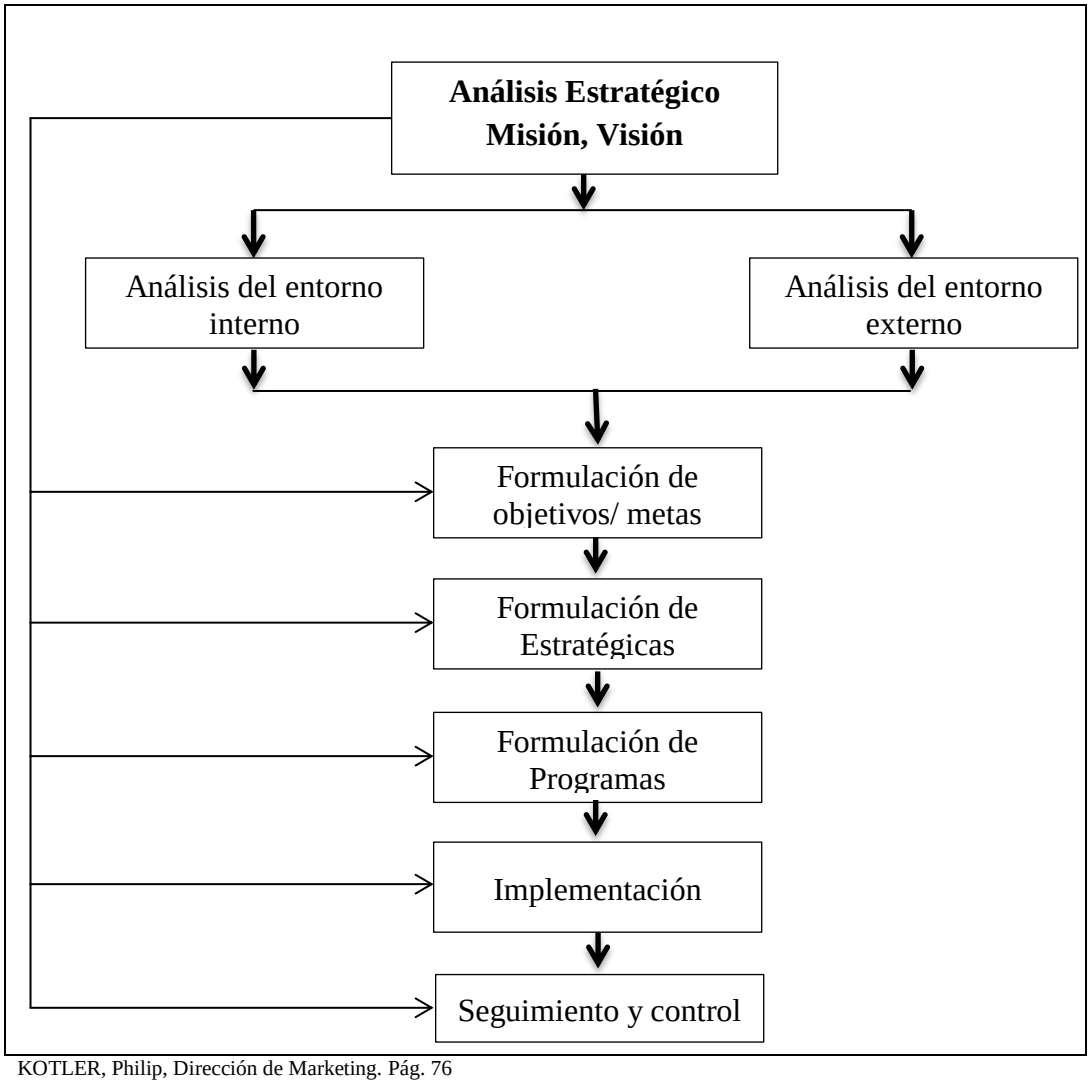
MODELO DE KOTLER PHILIP



KOTLER, Philip, Dirección de Marketing, 2003

El modelo de Kotler Philip permite fijar objetivos y estrategias factibles en base al entorno en el cual se desenvuelve la institución. Para en base a estos resultados formular micro-proyectos que permitan resolver la problemática.
(Philip, 2003)

EL ESQUEMA QUE PROPONEMOS REALIZAR DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA ESTA FUNDAMENTADO POR EL AUTOR KOTLER PHILIP.



KOTLER, Philip, Dirección de Marketing. Pág. 76

Para realizar la propuesta del modelo de planificación estratégico hemos creído conveniente fundamentarnos en los diferentes modelos de planificación estratégico expuestos por varios autores como: Fred David, Alcides Aranda, Goodstein Leonard D, Michael Porter y Kotler Philip.

Luego de haber analizado cada uno de los modelos hemos creído conveniente implementar el modelo de planificación estratégica del autor Kotler Philip ya que es el más apropiado para la Unidad Educativa Particular García. Dando lugar a una correcta implementación de lo que se planifique para el futuro, pero que si no se le da un correcto uso al plan estratégico los resultados que se generen serán solamente improvisados.

1.6. HIPÓTESIS

La implementación de un Plan Estratégico mejorará el desarrollo Institucional de la “Unidad Educativa Particular García”

1.7. VARIABLES:

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Plan Estratégico.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Desarrollo Institucional.

1.7.1 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable Independiente	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Plan Estratégico	Es el proceso de gestión que permite visualizar de manera integrada el futuro de la institución a partir del análisis situacional del entorno, con la participación de todos los actores educativos internos y externos	- **Análisis Situacional** - **Objetivos y Estrategias** - **Evaluación y Seguimiento**	N° debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas Participación entre docentes y estudiantes. Control de actividades y programas	Participación en la elaboración del plan estratégico de la institución. La administración de la Unidad Educativa se encarga de elaborar planes anuales de trabajo. Los planes de trabajo consideran las oportunidades y amenazas del entorno. Los docentes de la Unidad Educativa participan activamente en la planificación. La aplicación del Plan Estratégico eleva la calidad de educación de la Unidad Educativa.

VARIABLE DEPENDIENTE

Variable Dependiente	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Desarrollo Institucional	Se define como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos.	- **Estudiantes**	N° de aulas Vs N° de grados	¿Cree usted que la Unidad Educativa cuenta con suficientes aulas para los estudiantes? Si ( ) No( )
		- **Financiera**	Autogestión y convenios	¿Sabe usted si la Unidad Educativa ha realizado convenios con otras Instituciones? Si( ) No( )
		- **Servicios**	Comedor escolar Vs N° de estudiantes	¿Cree usted que existe suficiente espacio físico para los estudiantes realicen sus actividades?
		- **Infraestructura**	Espacios físicos Vs N° de estudiantes	Si( ) No( )
		- **Tecnología**	Laboratorios Vs N° de estudiantes	¿Sabe usted si la Unidad Educativa cuenta con laboratorios suficientes para los estudiantes? Si( ) No( )

1.8. METODOLOGÍA

Para el tipo de estudio que requiere nuestra investigación consideramos necesarios los siguientes métodos:

1.8.1 MÉTODOS

Método Deductivo

Este método parte de los datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular.

Método Inductivo

En cambio el método inductivo es aquel que parte de los datos particulares para llegar a conclusiones generales.

Al partir del problema (EFECTO), se determina las posibles causas y también las posibles alternativas de solución al problema planteado.

Método Científico

El método científico es el camino planteado o la estrategia que se sigue para descubrir las propiedades del objeto de estudio.

El método científico es un proceso de razonamiento que intenta no solamente describir los hechos sino también explicarlos.

1.8.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación Descriptiva

Esta investigación permite comprender y aclarar la información que se obtiene de la Unidad Educativa, para llegar a las conclusiones pertinentes ya que primeramente nos basamos en los antecedentes referenciales del campo de estudio. Y luego damos a conocer los problemas encontrados tras esta investigación.

Investigación Explicativa

Dicha investigación ayuda a definir cuál es la dificultad de los problemas por las cuales está pasando la Unidad Educativa. Ya que esta investigación consiste en explicar el problema que se ha encontrado para luego poder dar posibles soluciones a la misma.

Investigación de Campo

Como nuestra mayor prioridad es resolver problemas que se suscitan en la Institución, para mejorar el desarrollo institucional, hemos experimentado los acontecimientos o la realidad de la misma, para lo cual realizamos visitar periódicamente la Institución con la finalidad de hacer participar tanto a padres de familia, docentes y como también a las autoridades ya que de esta manera nos ayudaran a obtener información del lugar de los hechos.

Investigación Bibliográfica

Con esta investigación podremos obtener información necesaria para el desarrollo de nuestro tema, a través de documentos, libros, páginas de internet, folletos, revistas de varios autores que tengan relación con el estudio de nuestro tema.

1.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS

La Observación.

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar la decisión y registrarla para su posterior análisis.

La Entrevista.

Es una técnica para obtener datos que consiste en un diálogo entre dos personas. Las entrevistas se realizaran a las respectivas autoridades de la Unidad Educativa con el fin de conocer sus fortalezas y debilidades que tiene.

Las Encuesta.

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador.

Para ello a diferencia de la entrevista se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito, ya que a ese listado se denomina cuestionario.

Las encuestas estarán dirigidas a los docentes, padres de familia y estudiantes de la Unidad Educativa con el fin de conocer más a fondo los problemas que tiene la Unidad Educativa.

1.8.4 UNIVERSO Y MUESTRA

Universo

El universo del estudio de la investigación para el presente trabajo está conformado por el número total de estudiantes y docentes de la "Unidad Educativa Particular García".

Muestra

Para la presente investigación se tomó en cuenta el total de estudiantes y docentes de la "Unidad Educativa Particular García" ubicado en la parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar datos que se obtuvieron en la secretaria de la Unidad Educativa, es decir que el total de estudiantes es de 211 y el total de docentes es 13. También se tomó en cuenta a los habitantes de la ciudad de Guaranda y Guanujo según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el 2010 (INEC) el total de habitantes es de 23.874 y de la parroquia de Guanujo es de 3.500 lo cual el promedio de personas por hogares es de 3,88.

Luego de haber conseguido los datos necesarios procedemos a calcular la muestra, en la cual nos dará a conocer el total de las encuestas que debemos realizar para la obtención de datos con el fin de conocer los problemas de la Unidad Educativa.

Fórmula:

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

Dónde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

$\sigma =$Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

SOLUCIÓN:

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

$$n = \frac{211 * 0{,}5^2 * 1{,}96^2}{0{,}05^2\,(211-1) + 0{,}5^2 * 1{,}96^2}$$

$$n = \frac{211 * 0{,}25 * 3.8416}{0.0025(210) + 0{,}25 * 3{,}8416}$$

$$n = \frac{202.64}{0{,}525 + 0{,}9604}$$

$$n = \frac{202{,}64}{1{,}4854}$$

$$n = 136$$

Muestra de la población de Guaranda y parroquia Guanujo

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

$$n = \frac{7.055 * 0{,}5^2 * 1{,}96^2}{0{,}05^2\,(7.055-1) + 0{,}5^2 * 1{,}96^2}$$

$$n = \frac{7.055 * 0{,}25 * 3.8416}{0.0025(7.054) + 0{,}25 * 3{,}8416}$$

$$n = \frac{6.775{,}62}{17{,}635 + 0{,}9604}$$

$$n = \frac{6.775{,}62}{18{,}5954}$$

$$n = 364$$

Para obtener el número total de hogares se realiza el siguiente cuadro, en donde damos a conocer de forma detallada el total de la muestra.

Población	N° de habitantes	Porcentaje total de hogares	N° total de hogares	Cantidad	Muestra
Padres de familia	211			211	**136**
Docentes	13			13	**13**
Ciudad de Guaranda	23.874	3,88	6.153	7.055	**317**
Parroquia Guanujo	3.500	3,88	902		**47**
Total				**7.279**	**513**

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
Elaborado por: Jessica Hinojosa

1.8.5 PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento de datos de las encuestas realizadas a la "Unidad Educativa Particular García" y a la población de Guaranda y parroquia Guanujo, se utilizó el paquete informático Office Microsoft Excel 2010, este programa es el más sencillo y adecuado para realizar la tabulación y representación gráfica de las mismas.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1. Tabulación, presentación e interpretación de resultados

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA "UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍA"

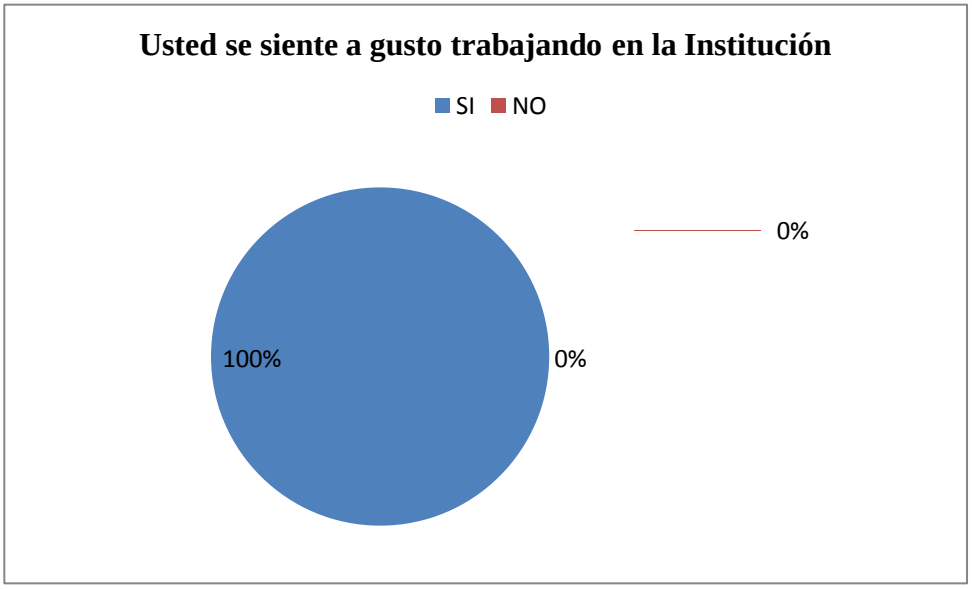
1. **¿Usted se siente a gusto trabajando en la Unidad Educativa Particular García?**

Cuadro N° 1

Opción	Número	%
SI	13	100%
NO	0	0
TOTAL	13	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 1



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Como se puede observar la mayor parte de los docentes encuestados se sienten a gusto trabajando en esta noble Institución. Esta respuesta certifica que los docentes no tienen ningún inconveniente al trabajar en la misma.

2. **¿Cree usted que la Unidad Educativa Particular García tiene los elementos necesarios para poder laborar?**

Cuadro N° 2

Opción	Número	%
SI	13	100%
NO	0	0
TOTAL		100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 2



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Los docentes de la Unidad Educativa que fueron encuestados la mayoría respondieron que la Institución Educativa si cuenta con los materiales necesarios para poder dar una mejor enseñanza a los niños.

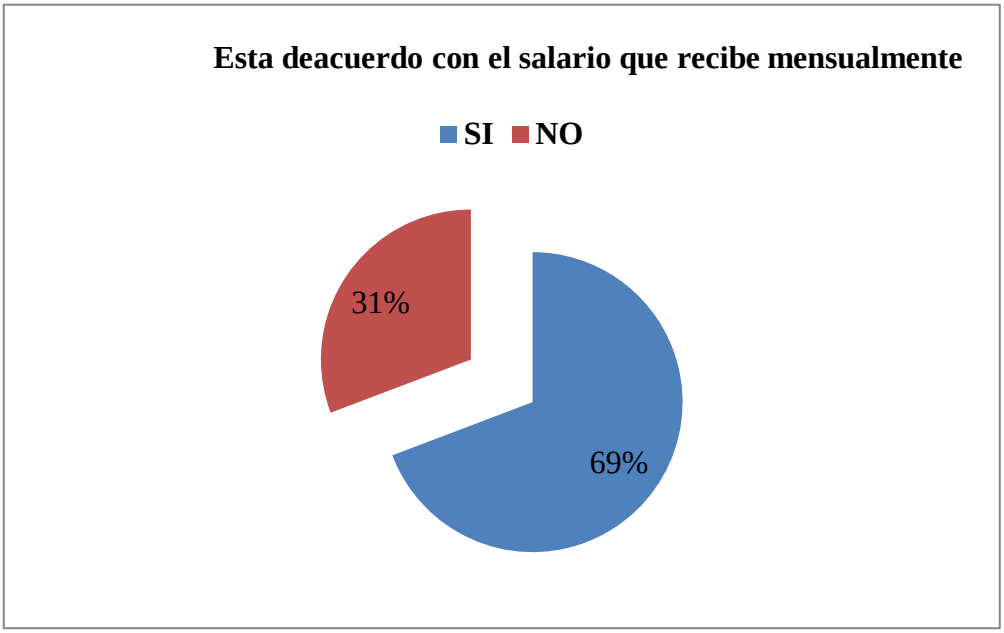
3. ¿Usted está de acuerdo con el salario que recibe mensualmente?

Cuadro N° 3

Opción	Número	%
SI	9	69%
NO	4	31%
TOTAL	13	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 3



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a los docentes de la Institución gran parte de docentes están satisfechos con el salario que reciben mensualmente mientras que el resto de docente se sienten insatisfechos ya deberían ganar un poco más por lo que ya bien trabajando más tiempo.

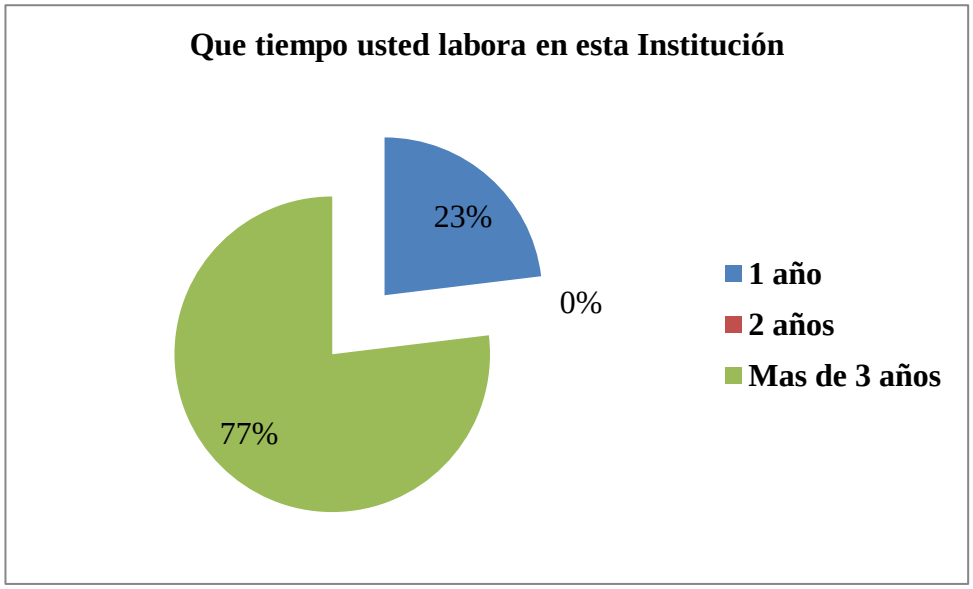
4. **¿Qué tiempo usted ha venido laboran en la Unidad Educativa Particular García?**

Cuadro N° 4

Opción	Número	%
1 año	3	23%
2 años	0	0%
Más de 3 años	10	77%
TOTAL	103	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 4



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La mayor parte de docentes que fueron encuestados dieron a conocer que ellos ya vienen laborando más de 5 años y que es gracias a su eficiencia y eficacia tienen para enseñar a los niños.

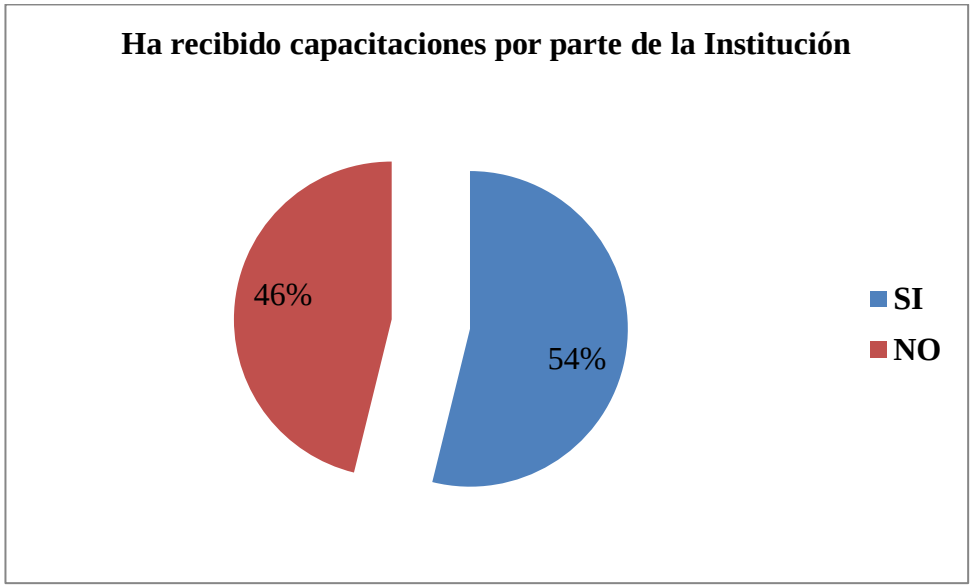
5. Usted ha recibido capacitación por parte de la Institución.

Cuadro N° 5

Opción	Número	%
SI	7	54
NO	6	46
TOTAL	13	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 5



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Al realizar las encuestas a los docentes de la Institución un gran porcentaje de docentes responden que si recibieron capacitaciones por parte de la Institución pero que fue hace unos años atrás y que en este año no han recibido ninguna capacitación.

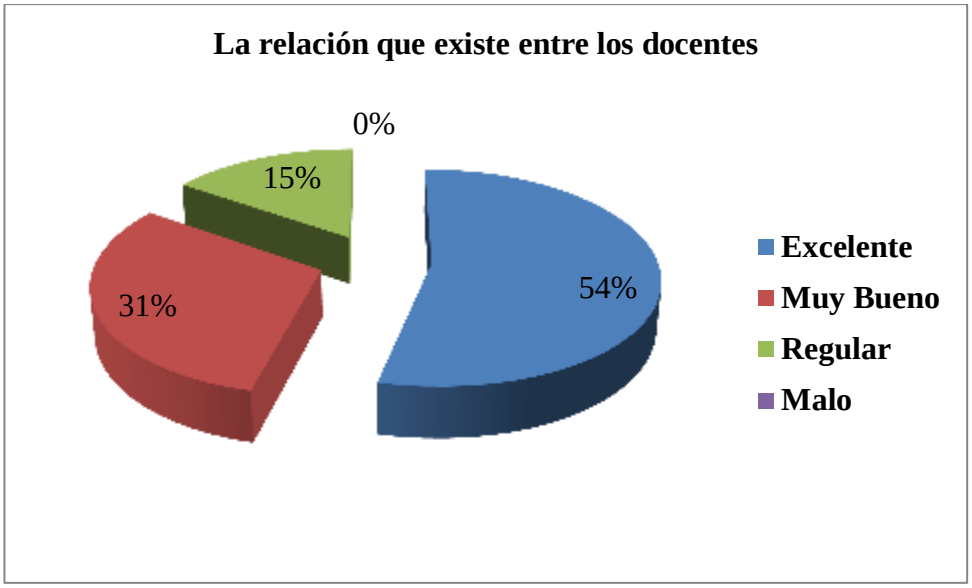
6. La relación que existe entre los docentes es:

Cuadro N° 6

Opción	Número	%
Excelente	7	54%
Muy Bueno	4	31%
Regular	2	15%
Malo	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 6



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Se puede apreciar que la mayoría de docentes que fueron encuestados respondieron que si llevan una buena relación mientras que lo demás docentes respondieron no llevan una buena relación, por el hecho de que llevan poco tiempo laborando en esta Institución.

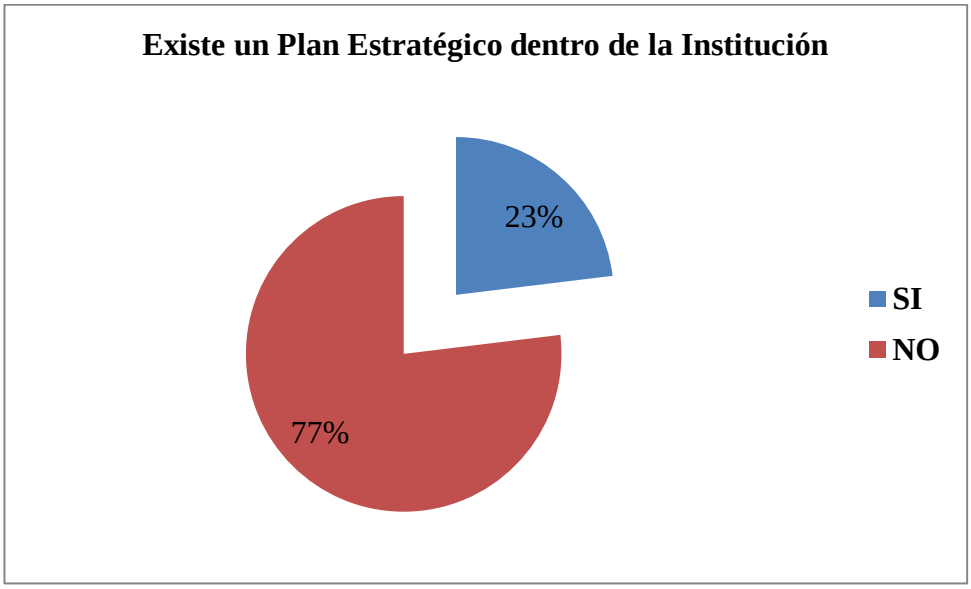
7. ¿Conoce usted si existe un Plan Estratégico dentro de la Institución?

Cuadro N° 7

Opción	Número	%
SI	3	23%
NO	10	77%
TOTAL	13	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 7



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas un gran porcentaje de docentes contestaron que no existe un plan estratégico institucional, pero que su forma de operar es con un proyecto educativo institucional.

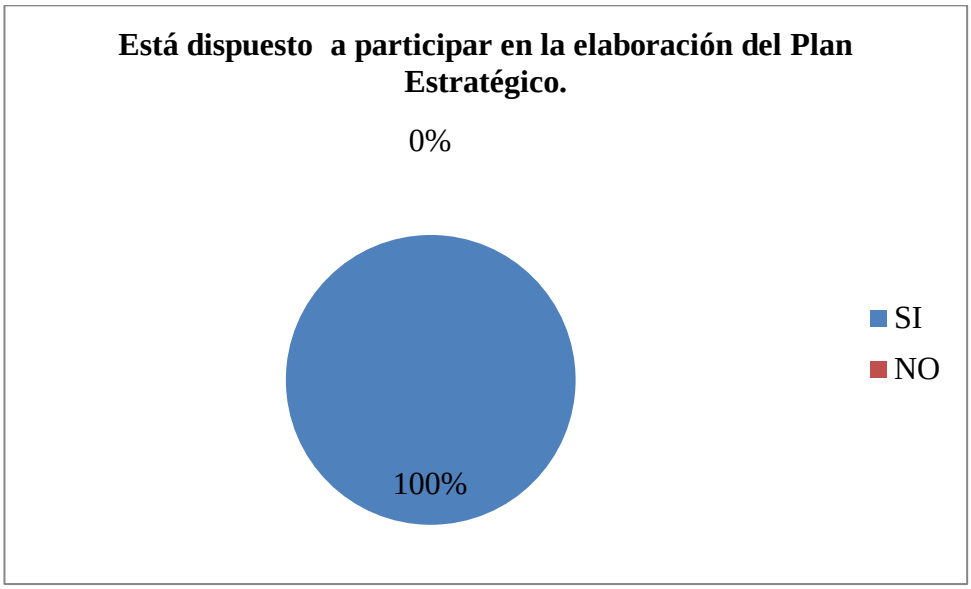
8. **¿Usted estaría dispuesto a participar en la elaboración del Plan Estratégico?**

Cuadro N° 8

Opción	Número	%
SI	13	100%
NO	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 8



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Se entiende que el personal docente de la Institución está dispuesto a participar en la elaboración del plan estratégico, para dar una mejor enseñanza a los niños de la Institución.

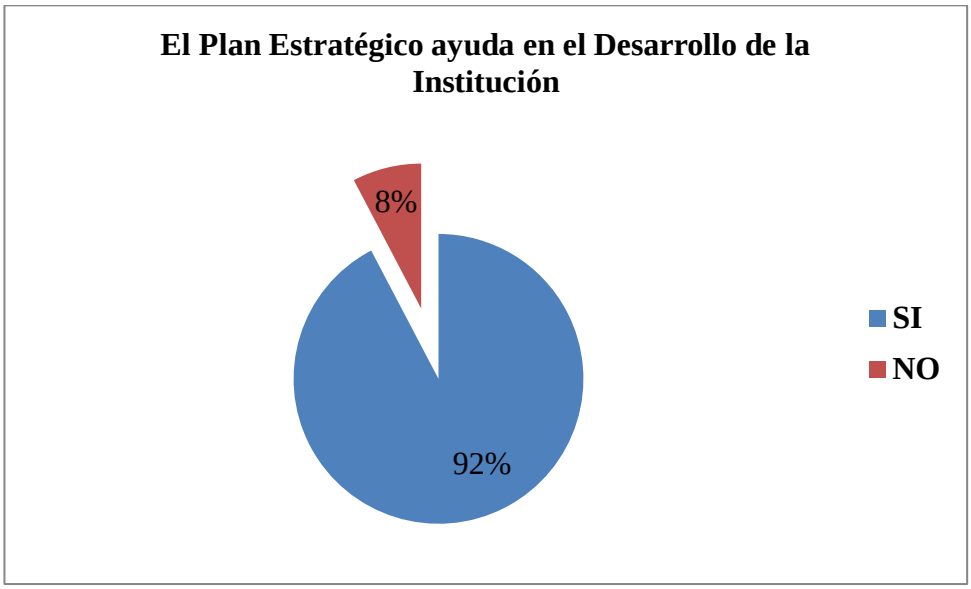
9. **¿Considera usted que el Plan Estratégico ayudaría en el Desarrollo Institucional?**

Cuadro N° 9

Opción	Número	%
SI	12	92%
NO	1	8%
TOTAL	13	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 9



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Los docentes de la Institución están de acuerdo con la elaboración del plan estratégico ya que es una ayuda para el desarrollo de la institución.

10. ¿Cree usted que la Institución cuenta con los recursos necesarios para elaborar y ejecutar el Plan Estratégico?

Cuadro N° 10

Opción	Número	%
SI	13	100%
NO	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 10



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Según las encuestas que se realizaron a los docentes contestaron que la Institución si cuenta con los recursos necesarios para poder elaborar e implementar el plan estratégico orientándose en el mejoramiento de las áreas especiales y entre otras cosas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Concluido ya con las encuestas que se realizaron a los docentes de la "Unidad Educativa Particular García" sacamos las siguientes conclusiones:

- Los docentes de la Unidad Educativa se pronunciaron diciendo que se sienten a gusto trabajando en esta noble Institución, ya que cuentan con los materiales necesarios para poder seguir con la enseñanza de los niños. Por otro lado la mayoría de docentes que ya vienen trabajando más de 5 años sienten inconformes con el sueldo que ellos perciben mensualmente ya que las pensiones que los padres de familia pagan a sus hijos son bajas.
- Los docentes se manifestaron que no han recibido capacitaciones por parte de la Institución.
- Los docentes dieron a conocer que no existe una buena relación entre ellos, y que hay un poco de individualismo.
- Los docentes de la Institución también nos dieron a conocer que la misma no cuenta con un Plan Estratégico, pero que su forma de operar es mediante un Proyecto Educativo Institucional.

RECOMENDACIONES

- Los sueldos debería ser de acuerdo a los títulos que tienen cada uno de los docentes.
- La Institución debe dar por lo menos cada 6 meses una capacitación a todos los docentes de Institución también deben recibir incentivos por los trabajos realizados con éxito, para que así los docentes se motiven a seguir con su trabajo.
- Deben realizar trabajos en equipo donde todos los docentes participen y puedan dar nuevas ideas.
- Realizar y ejecutar un Plan Estratégico con la finalidad de mejorar el Desarrollo Institucional.

ENCUESTAS REALIZADAS A LOS SEÑORES PADRES DE FAMILIA

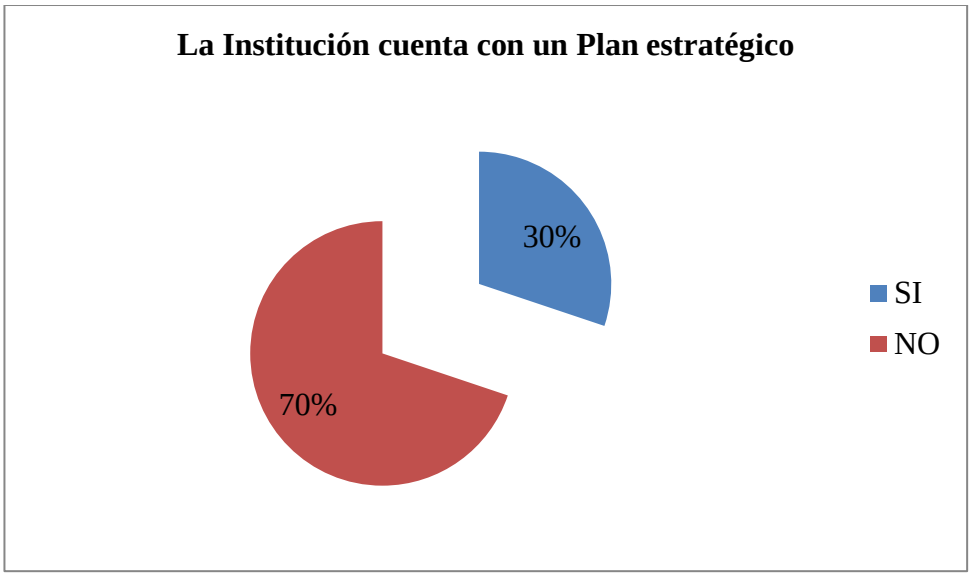
1. **¿Conoce usted si la Institución cuenta con un Plan Estratégico?**

Cuadro N° 1

Opción	Número	%
SI	41	30%
NO	90	70%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 1



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La mayoría de los padres de familia desconocen si la Institución cuente con un Plan Estratégico, ya que la Institución debe poseer su propia planificación para así seguir adelante con el desarrollo de la misma, también podemos decir que los señores encuestados no están al tanto de lo que significa un Plan Estratégico.

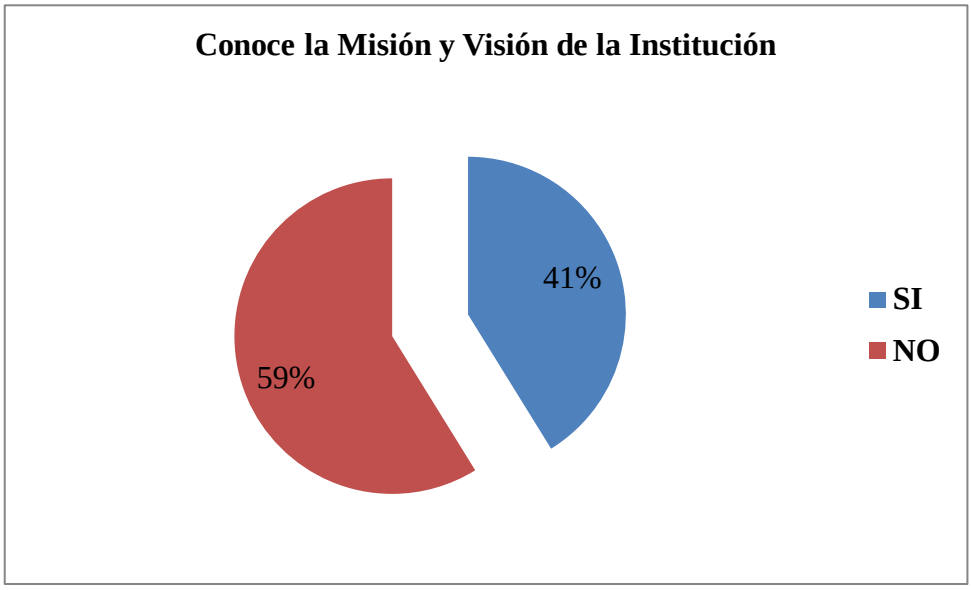
2. ¿Conoce usted la Misión y Visión de la Institución?

Cuadro N° 2

Opción	Número	%
SI	56	41%
NO	80	59%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 2



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Los padres de familia que fueron encuestados en su mayoría contestaron desconocen la razón por la cual las autoridades no dan a cocer cual es la misión y visión de la Institución, ya que la misión y visión es la guía para tener una visión hacia el futuro.

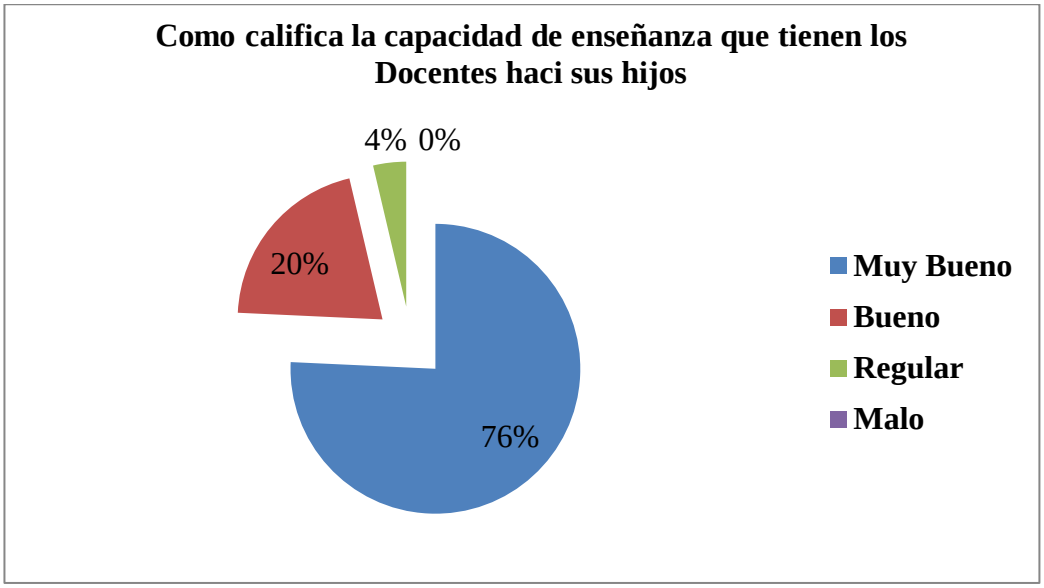
3. **¿Cómo califica la capacidad que tiene el profesor o la profesora del año en que se encuentra su representado, para enseñar lo necesario a los estudiantes?**

Cuadro N° 3

Opción	Número	%
Muy Bueno	103	76%
Bueno	28	20%
Regular	5	4%
Malo	0	0%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 3



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

En las encuestas realizadas, los señores padres de familia respondieron que la capacidad de enseñanzas que tienen los docentes hacia sus hijos es **Muy Bueno**, ya que se sienten satisfechos con las enseñanzas que les brinda de sus hijos.

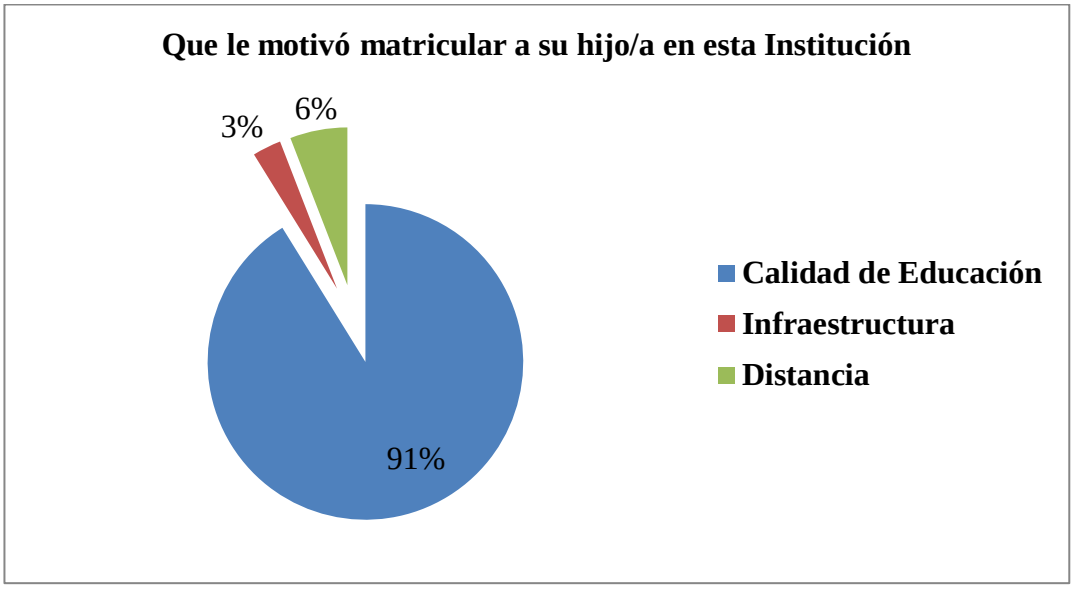
4. ¿Qué le motivó matricular a su hijo\a en esta noble Institución?

Cuadro N° 4

Opción	Número	%
Calidad de Educación	124	91%
Infraestructura	4	3%
Distancia	8	6%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 4



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Los padres de familia quienes fueron encuestados señalan que el motivo por el cual su hijo/a asiste a esta noble Institución es la calidad de Educación que brinda tanto los docentes como las autoridades.

Mientras que la mínima parte de los padres de familia contestaron el motivo es por la distancia.

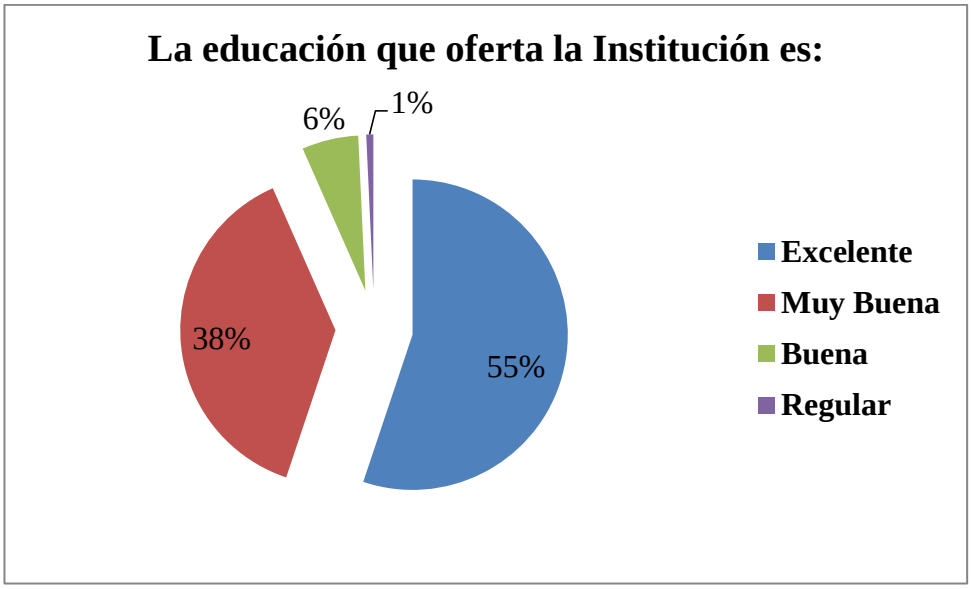
5. La educación que oferta la Institución es:

Cuadro N° 5

Opción	Número	%
Excelente	75	55%
Muy Buena	52	38%
Buena	8	6%
Regular	1	1%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 5



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Según las encuestas realizadas a los padres de familia en su mayoría dijeron la educación que oferta esta noble Institución si es **Excelente**, mientras que el 38% de padres de familia dijeron que la educación que oferta es **Muy Buena**, es decir que la Institución garantiza la calidad de educación que la misma brinda.

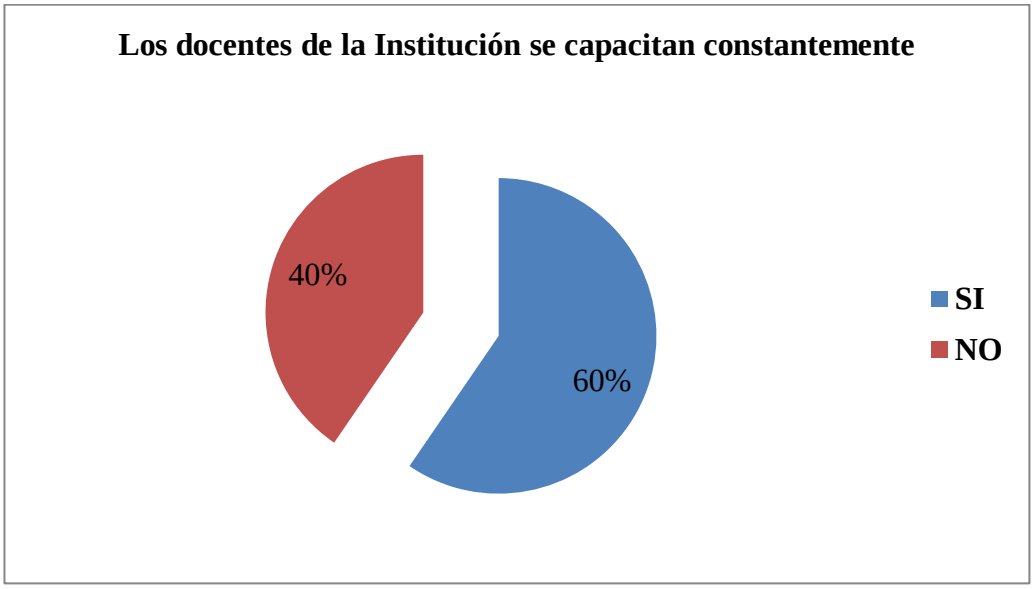
6. **¿Considera usted que los docentes de esta Institución se capacitan constantemente?**

Cuadro N° 6

Opción	Número	%
SI	81	60%
NO	55	40%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 6



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La mayor parte de los encuestados piensan que los docentes no se capacitan constantemente. Es por eso obtenidos ya estos resultados quiere decir que los docentes deben capacitarse constantemente para que así sigan ofertando a sus educandos una educación de calidad**.**

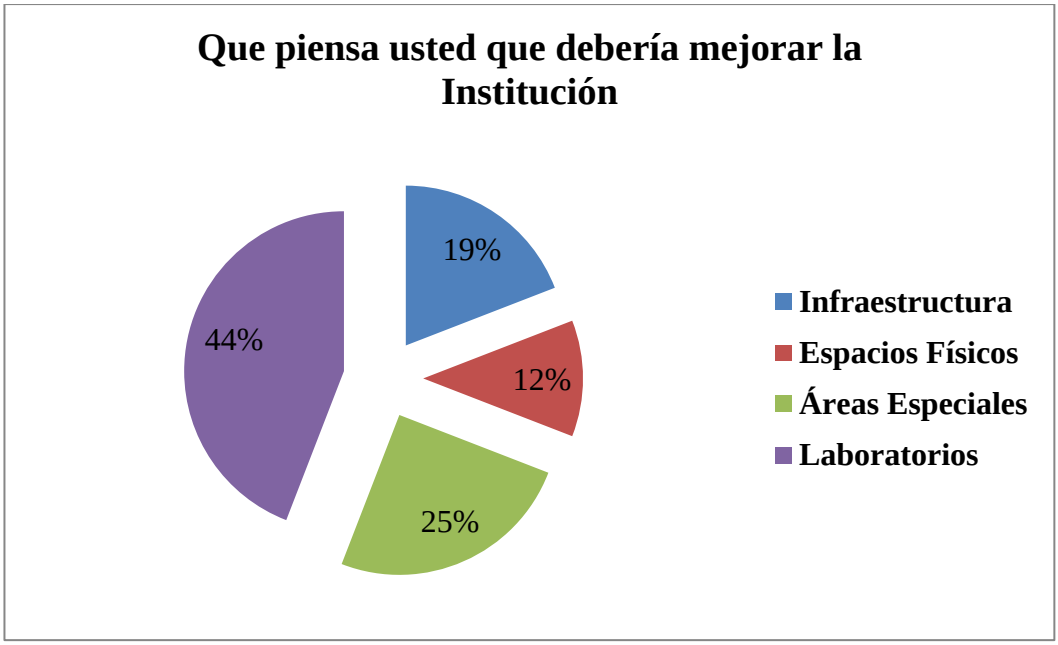
7. ¿Qué piensa usted que debería mejorar la Institución?

Cuadro N° 7

Opción	Número	%
Infraestructura	26	19%
Espacios Físicos	16	12%
Áreas Especiales	34	25%
Laboratorios	60	44%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 7



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La mayor parte de los encuestados piden que se mejoren los laboratorios ya que es insuficiente para los estudiantes de esta Institución Educativa. También tenemos los demás padres de familia encuestados dijeron que se debe mejorar las áreas especiales como son: inglés, música y computación para que así los estudiantes tengan mejores bases en las ares especiales.

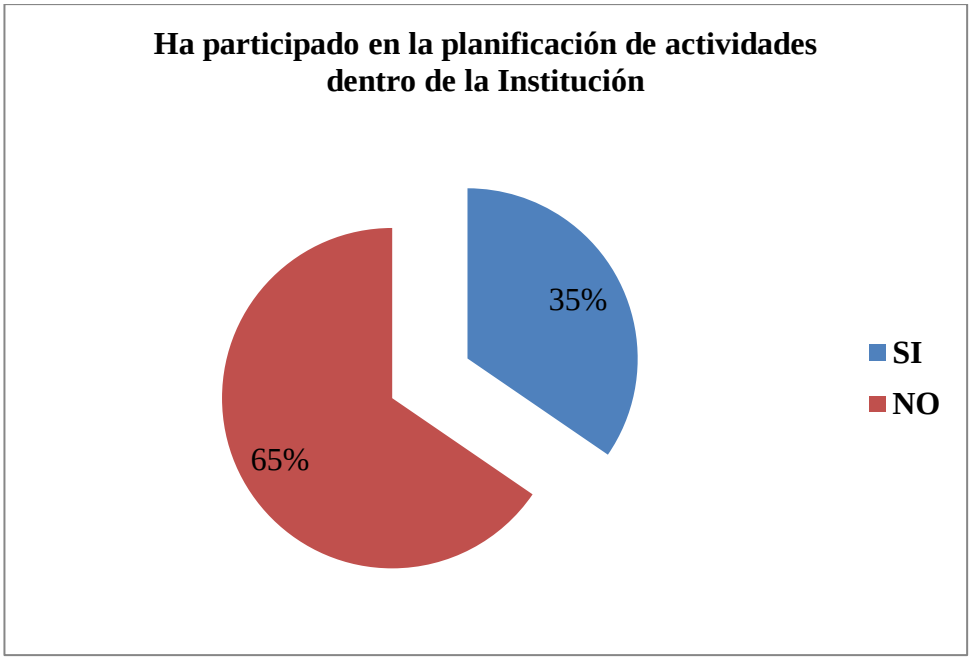
8. Ha participado en la planificación de actividades de la Institución.

Cuadro N° 8

Opción	Número	%
SI	47	35%
NO	89	65%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 8



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La mayor parte de los padres de familia encuestados contestaron que NO han participado en las actividades que Brinda la Institución, mientras que un número menor de padres de familia encuestados dijeron que si participan en las actividades que realiza la Institución, es decir que las autoridades deben regirse a la acta de compromiso, en donde se compromete a participar tanto el niño como su representante en las actividades que realiza la Institución.

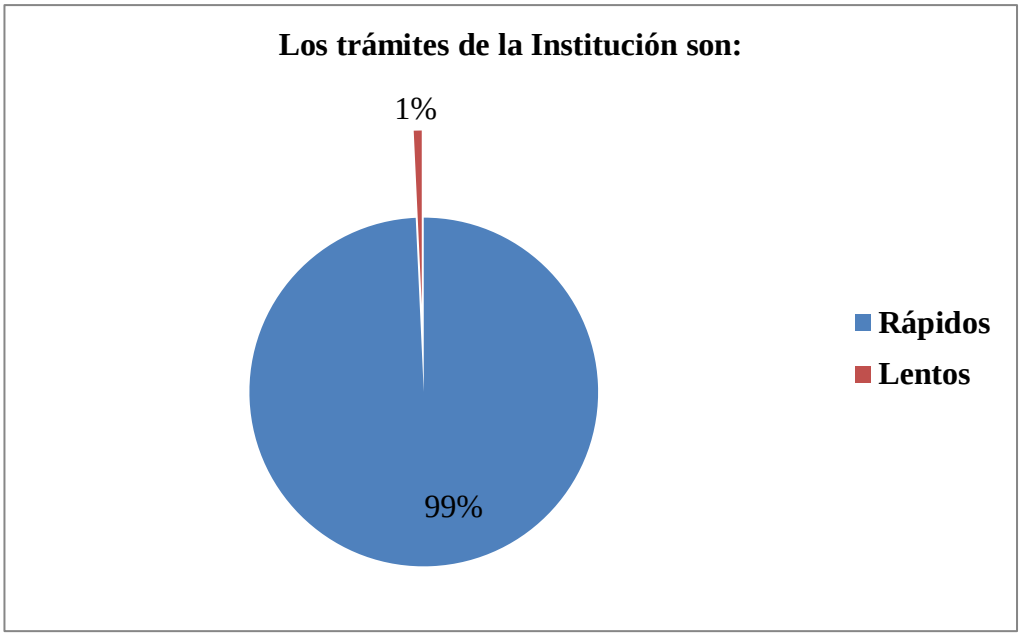
9. Los tramites que se realizan en la Institución son:

Cuadro N° 9

Opción	Número	%
Rápidos	135	99%
Lentos	1	1%
TOTAL	136	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 9



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Según los padres de familia quienes fueron encuestados en su mayoría contestaron que los trámites que se realizan dentro de la Institución son muy rápidos, ya que no tienen ningún problema por esa parte.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al realizar las encuestas a los padres de familia de la Institución sacamos como conclusiones:

- Tanto los padres de familia como los estudiantes deben conocer cual el la misión y visión que tiene la Institución para el futuro.
- Los padres de familia piden fortalecer los laboratorios y áreas especiales como son: computación, inglés y música ya que siendo una de las Instituciones Educativas más reconocidas no fortalecen los laboratorios necesarios para los estudiantes.
- Los padres de familia se sienten satisfechos con el trato que reciben de la Institución y quienes lo conforman, ya que los tramites que se realizan son muy rápidos y no tienen ningún problema.

RECOMENDACIONES

- Dar a conocer cuáles son las políticas de la Institución ya sea interno y externo.
- Fortalecer las capacitaciones a los docentes encargados de las áreas especiales.
- Las autoridades deben motivar al personal docente para que continúe con el buen trato y la buena enseñanza de los estudiantes.

ENCUESTA REALIZADA A LA CIUDAD DE GUARANDA Y LA PARROQUIA GUANUJO.

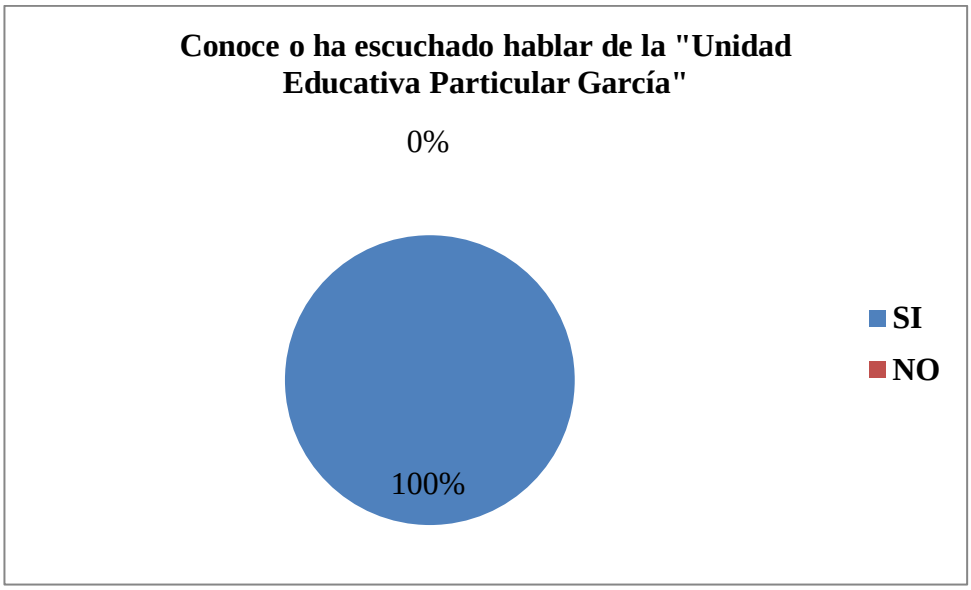
1. **¿Conoce usted o ha escuchado hablar de la Unidad Educativa Particular García?**

Cuadro N° 1

Opción	Número	%
SI	364	100%
NO	0	0%
TOTAL	364	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 1



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La población guarandeña en su totalidad respondieron que si conocen la Unidad Educativa Particular García, ya que dijeron es una de la Instituciones más reconocidas por la Provincia Bolívar.

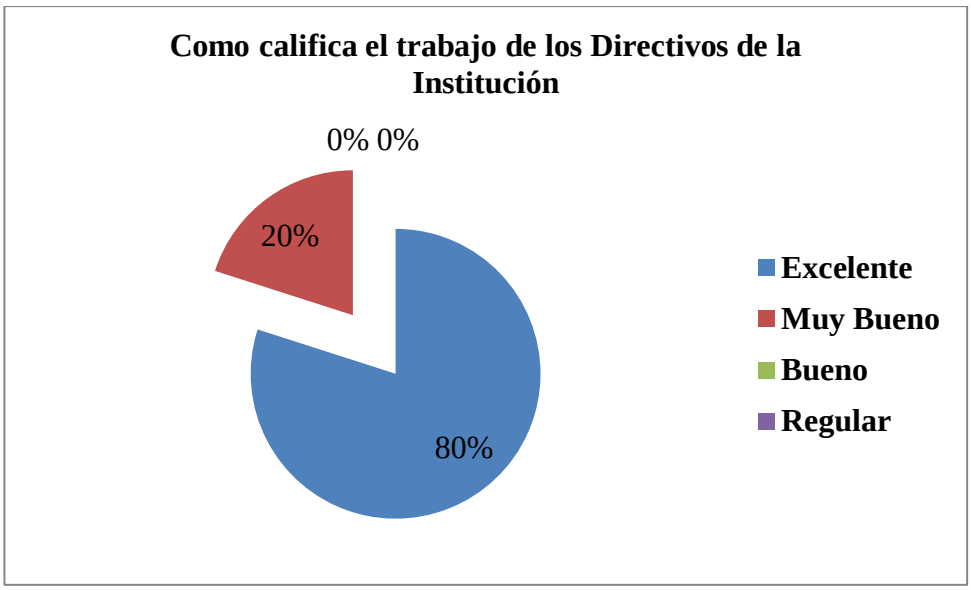
2. ¿Cómo califica el trabajo de los Directivos de la Institución?

Cuadro N° 2

Opción	Número	%
Excelente	291	80%
Muy Bueno	73	20%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
TOTAL	364	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 2



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Como podemos observar, un gran porcentaje de la ciudadanía guarandeña responden que el trabajo realizado por los directivos de la Institución es **Excelente**, es decir que la gestión y la administración que realiza la Directora Eco. Mayda es a favor de la niñez.

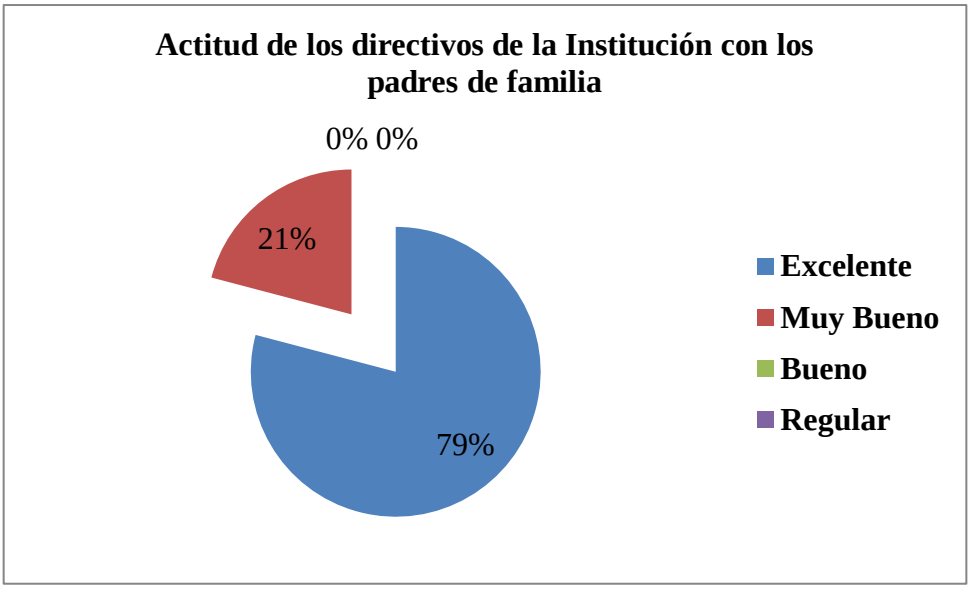
3. ¿Cómo califica la actitud que tienen los directivos de la institución con los familiares de los estudiantes?

Cuadro N° 3

Opción	Número	%
Excelente	280	79%
Muy Bueno	74	21%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
TOTAL	354	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 3



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La mayoría de la población guarandeña que conoce o a escuchado hablar de esta Institución respondieron que la actitud de los directivos con los padres de familia es **Excelente**, es decir que el trato que se brinda a los padres de familia se basa en el respeto mutuo.

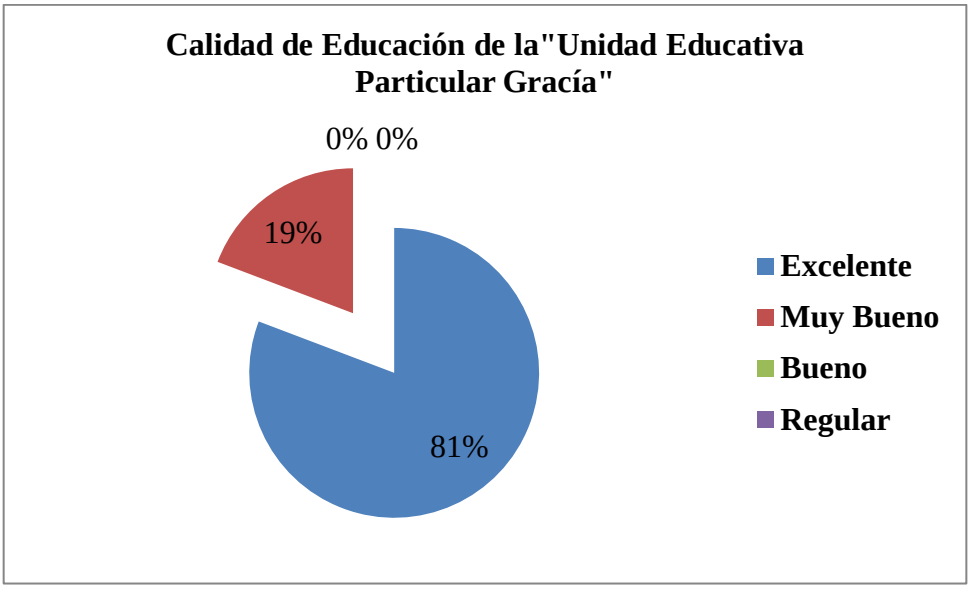
4. **¿Qué opina usted de la calidad de educación que brinda la Unidad Educativa García?**

Cuadro N° 4

Opción	Número	%
Excelente	294	19%
Muy Bueno	70	81%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
TOTAL	364	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 4



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La población en si respondieron que la calidad de educación que brinda esta Institución está entre excelente y muy bueno.

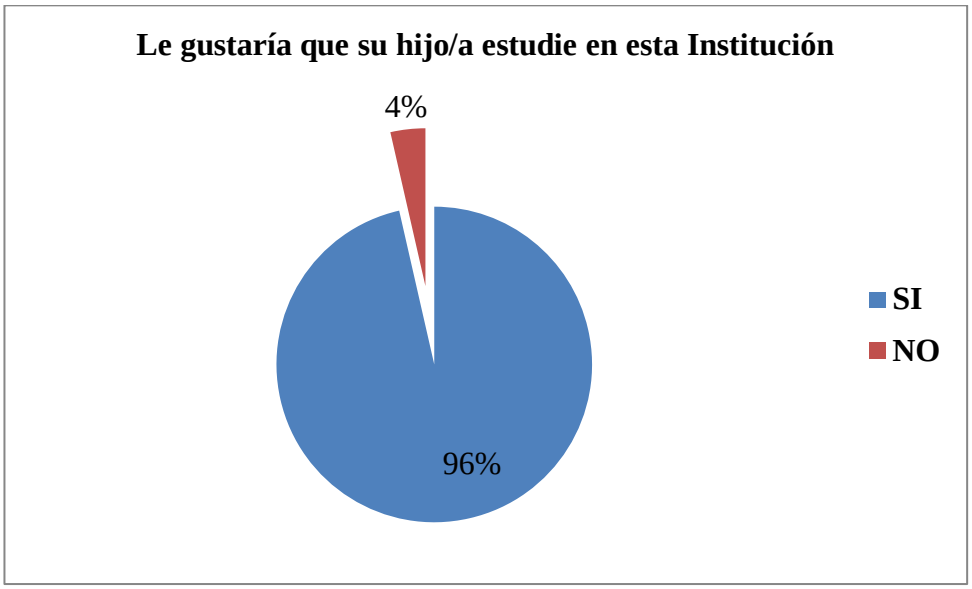
5. **Le gustaría que su hijo\a estudie en la Unidad Educativa Particular García.**

Cuadro N° 5

Opción	Número	%
SI	351	96%
NO	13	4%
TOTAL	364	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 5



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

Según las encuestas realizadas tanto a la ciudad de Guaranda con también a la parroquia de Guanujo la mayoría de los encuestados respondieron que si les gustaría que su hijo/a estudiara en esta Institución.

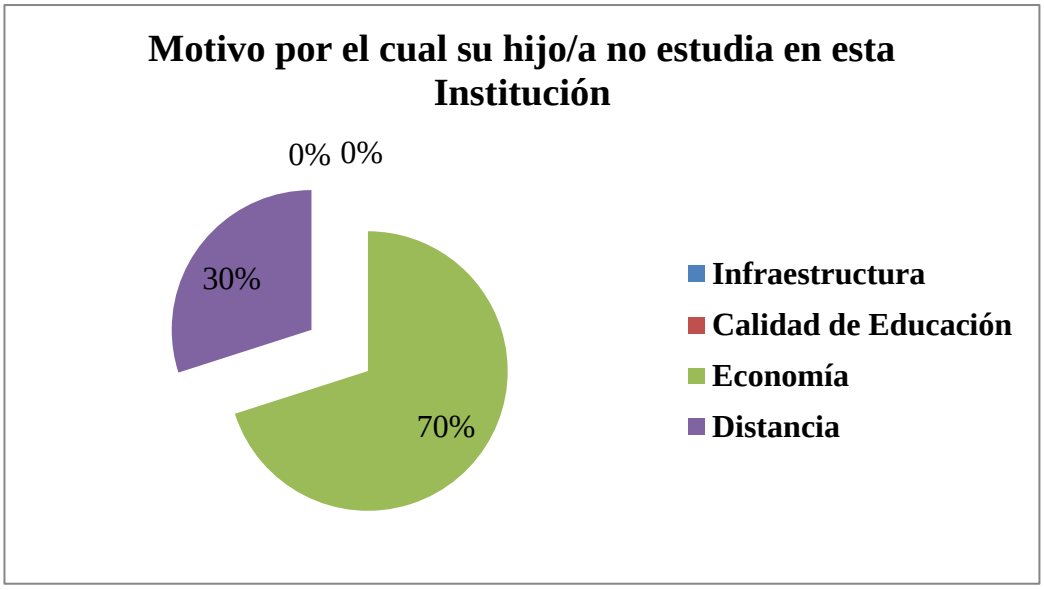
6. **Cuáles son los motivos por el cual su hijo\a no asiste a esta noble Institución.**

Cuadro N° 6

Opción	Número	%
Infraestructura	0	0%
Calidad de Educación	0	0%
Economía	255	70%
Distancia	109	30%
TOTAL	364	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 6



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La mayoría de la ciudadanía encuestada expuso cuales son las razones por las cuales su hijo/a no asiste a esta Institución.

Las razones son: De que las pensiones que se pagan en esta Institución son muy altos otra de las razones por las cuales su hijo/a no asiste es por la distancia.

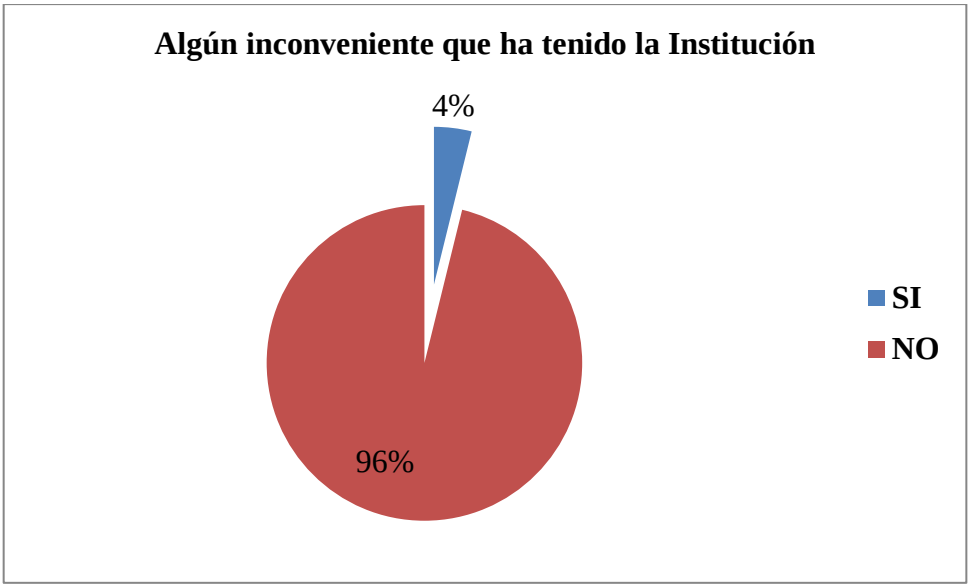
7. ¿Ha oído hablar de algún inconveniente ha tenido la Institución?

Cuadro N° 7

Opción	Número	%
SI	14	4%
NO	350	96%
TOTAL	364	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 7



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

La población encuestada contesto que no han ido hablar de ningún inconveniente que ha tenido la Institución

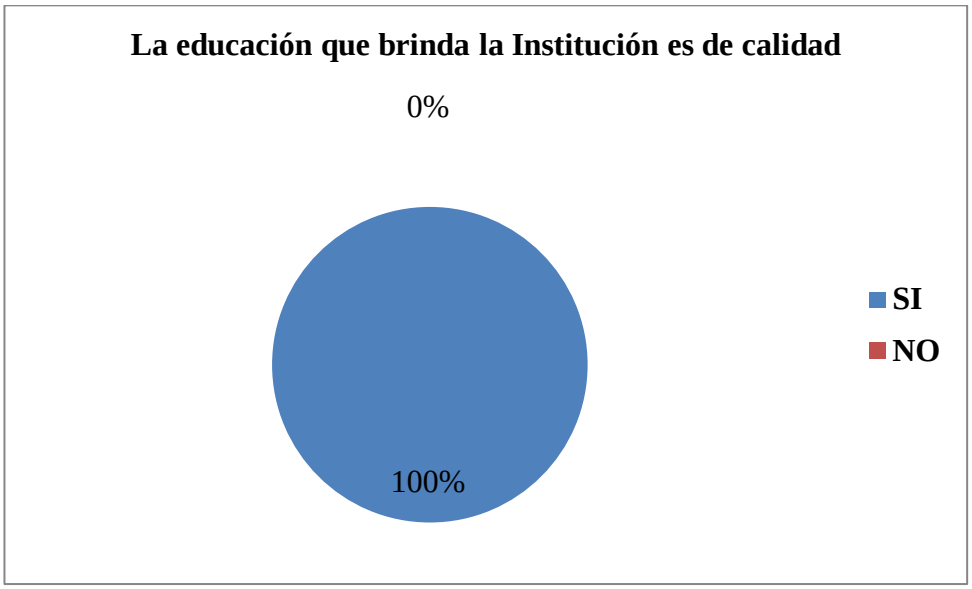
8. **Cree usted que la Educación que brinda esta noble Institución es de calidad.**

Cuadro N° 8

Opción	Número	%
SI	364	100%
NO	0	0%
TOTAL	364	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Gráfico N° 8



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis e interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a la población de Guaranda y la parroquia de a Guanujo el 100% contestaron que la educación que brinda esta Institución si es de calidad, ya que estudio que reciben los estudiantes son más personalizados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Obtenido ya los resultados de las encuestas realizadas tanto a la ciudad de Guaranda como también a la parroquia Guanujo sacamos las siguientes conclusiones:

- La mayor parte de la población conoce la Institución Educativa mientras que los demás pobladores han escuchado hablar de la misma en el cual dijeron que es una Institución reconocida y que la educación que oferta es de calidad.
- La ciudadanía en si responde que la Educación que brinda esta Institución es de calidad pero que su hijo/a no podía asistir a esta Institución por falta de economía ya que las pensiones eran muy elevadas.
- El trato que se reciben los estudiantes por parte de los docentes es excelente ya que existe el respeto mutuo entre docente y estudiante.

Es todo lo que la ciudadanía menciono de la "Unidad Educativa Particular García".

RECOMENDACIONES

- La Institución debe tener debe tener un cerramiento adecuado de para que no tenga ningún inconveniente.
- Fortalecer a las capacitaciones de los señores docentes en lo referente a las materias con mayor dificultad.
- Los señores docentes y autoridades deben seguir manteniendo su respeto y ética con los estudiantes y padres de familia.

RESUMEN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

PREGUNTAS / RESPUESTAS	1	2	3	5	TOTAL
SI	13	13	9	7	42
NO	0	0	4	6	10

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

RESUMEN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

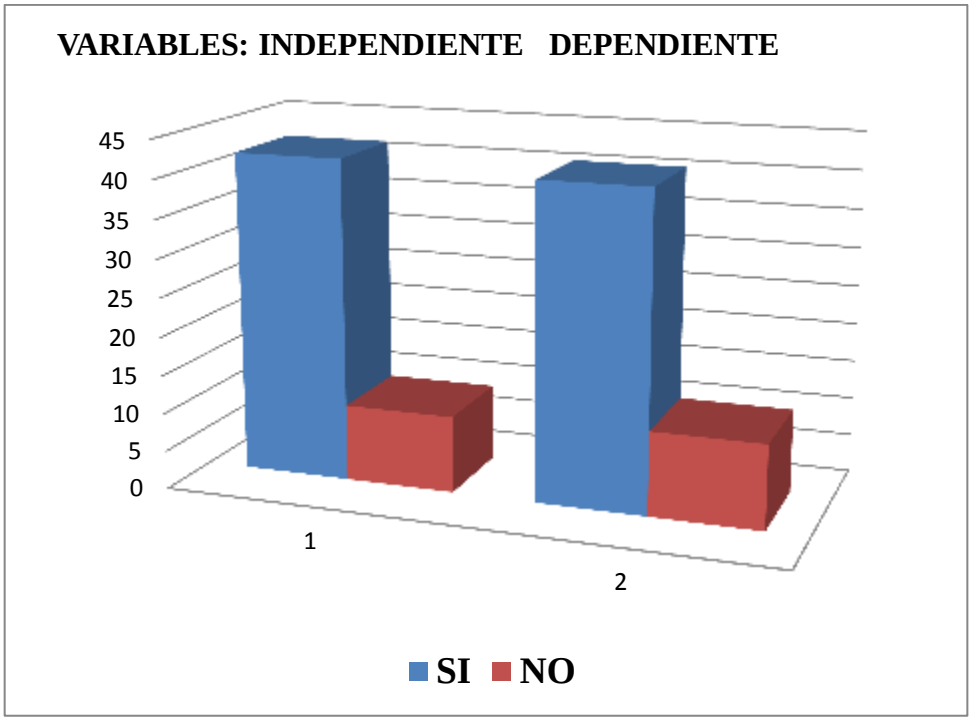
PREGUNTAS / RESPUESTAS	7	8	9	10	TOTAL
SI	3	13	12	13	41
NO	10	0	1	0	11

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

RESUMEN GENERAL

RESPUESTAS	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE	TOTAL
SI	42	41	83
NO	10	11	21
TOTAL	52	52	104

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

2.2 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

´PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

H_0: La adecuada aplicación de un Plan Estratégico mejorará el Desarrollo Institucional de la "Unidad Educativa Particular García".

H_a: Con el Desarrollo de un Plan Estratégico lograríamos mejorar la "Unidad Educativa Particular García".

NIVEL DE CONFIANZA

Alfa = 0,05 0 que es igual al 5%, es decir que el 95% de confianza.

Si X^2 calculado es mayor que la X^2 tabulado entonces rechazo la **H_0;** caso contrario no rechazo la **H_0.**

$X^2T = 3.84$

CALCULO DE LA JI O CHI CUADRADA

FRECUENCIAS DE OBSERVACIÓN

RESPUESTA	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE	TOTAL
SI	44	39	83
NO	10	11	21
TOTAL	54	50	104

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

FRECUENCIAS ESPERADAS

RESPUESTA	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE	TOTAL
SI	43,10	39,90	**83**
NO	10,90	10,10	**21**
TOTAL	**54**	**50**	**104**

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

$$X^2C = \sum \frac{(FO - FE)^2}{FE}$$

CÁLCULO DE LA JI O CHI CUADRADA

(x,y)	O	E	(O-E)	(O-E)2	(O-E)2/E
VI – SI	44	43,1	0,9	1,8	**23,94**
VD – SI	39	39,9	-0,9	-1,8	**22,17**
VI – NO	10	10,9	-0,9	-1,8	**6,06**
VD – NO	11	10,1	0,9	1,8	**5,61**
TOTAL					**57,79**

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

CONCLUSIÓN

De acuerdo con los cálculos realizados podemos decir que **$X^2C = 57,79 > X^2T = 3,84$**, donde que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por ende podemos decir que el Plan Estratégico si mejorará el Desarrollo Institucional de la "Unidad Educativa Particular García".

2.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado y analizado las encuestas a la "Unidad Educativa Particular García" y a la ciudadanía en general podemos dar las siguientes conclusiones.

- La Institución no cuenta con un plan estratégico adecuado que permita una correcta organización de la misma, pero su forma de operar es a través de un proyecto educativo institucional.
- Para realizar el plan estratégico los docentes y padres de familia están dispuestos a colaborar con la elaboración y ejecución del mismo ya que será de gran ayuda para la Institución.
- La Institución posee el personal e infraestructura adecuado para realizar un plan estratégico que permita el desarrollo institucional; al mismo tiempo se puede observar que es necesario fortalecer las áreas especiales que tiene la Institución.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar el Plan Estratégico de la Institución, en donde se dé a conocer y analizar la información de la Institución y plantear estrategias que permita mejorar el Desarrollo Institucional de la "Unidad Educativa Particular Gracia"
- Se recomienda mejorar la Imagen Institucional
- Tener la misión, visión, objetivos y valores claros que orienten a la Institución.

Realizar micro proyectos enfocados a:

- Capacitar al personal docente de acuerdo a las áreas que se encuentren ejerciendo.
- También se recomienda realizar constantes reuniones en donde se incentiven la participación de los miembros de la Institución.

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA

3.1 TEMA

Plan Estratégico para mejorar el Desarrollo Institucional de la "Unidad Educativa Particular García" ubicado en la parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar para el año 2015 – 2019.

3.2 INTRODUCCIÓN

Este documento está orientado a la práctica de los conocimientos adquiridos en la Universidad Estatal de Bolívar y generar un diseño de un Planificación Estratégica para la Unidad Educativa Particular García, a través de varias técnicas o herramientas que sirven de apoyo para el análisis, evaluación y consecución de la Unidad ya mencionada esto permitirá tanto a la ciudadanía guarandeña como también a los pobladores de Guanujo a elevar permanentemente la calidad de la educación básica, brindando una educación integral que permitirá no sólo desarrollar destrezas cognitivas, procedimentales y afectivas en los estudiantes, que permitan sentar bases sólidas para sus posteriores estudios, sino también desarrollar habilidades y conocimientos para insertar a nuestros estudiantes en el mundo laboral.

Para la realización del presente trabajo de investigación tomamos en cuenta que en la Institución no existe una herramienta primordial que es un Plan Estratégico, ya que la misma ayuda a cumplir de forma ordenada los objetivos, programas y metas que se vayan a ejecutarse en la "Unidad Educativa Particular García". La Institución viene prestando servicios desde el año 2002, con la finalidad de que los estudiantes reciban una mejor educación, por tal motivo se propone estrategias apropiadas para fomentar el estudio, fortalecer las áreas especiales y fortalecer el plan de trabajo y entre otros problemas de la infraestructura, para ya así poder dar respuestas a las múltiples necesidades de la sociedad en sí. La planificación nos permite desarrollar objetivos planteados de manera concreta y de acuerdo a las decisiones que tomen las autoridades de la Institución.

El proceso de planificación estratégica no es algo tan simple, requiere una planificación cuidadosa para establecerla de modo que el proceso sea riguroso y exhaustivo. Cuando se desarrolla o revisa un plan estratégico, se establecen los parámetros para el trabajo de la organización, normalmente para dos o tres años o más. Mediante la utilización de la matriz FODA se identificará las fortalezas y debilidades, las amenazas y las oportunidades, lo que determinará los principales problemas internos o externos de la Unidad Educativa Particular García para poder satisfacer las demandas intelectuales y de formación en general que las estudiantes requieren en esa etapa concreta de su vida.

3.3 JUSTIFICACIÓN

El Plan Estratégico de la "Unidad Educativa Particular García" se lo realizará porque la Institución no cuenta con un plan completo para el mejoramiento del Desarrollo Institucional, ya que solo se manejan con un Proyecto Educativo Institucional en la cual consta el Análisis FODA y con un análisis poco profundo y de poca utilidad para la Institución.

Este es el motivo por el cual se propone realizar una herramienta fundamental que será de gran ayuda para la Institución, es decir un documento útil que sirve para poder planificar estrategias de corto, mediano y largo plazo para la Institución.

Ya que tanto docentes, padres de familia y como también las autoridades se enfocaran en un proceso de trabajo coordinado de acuerdo con los objetivos planteados por la Institución.

Con el Plan Estratégico se pretende mejorar el Desarrollo Institucional como también profundizar el proceso educativo que los docentes aplican a los estudiantes, también buscar el constante desarrollo de los niños y niñas mediante la formación de principios, valores éticos, morales y culturales con la educación que es de excelencia y calidad.

Al realizar el Plan Estratégico la Institución se beneficiara a que tanto docentes como estudiantes participen en la planificación.

El plan estratégico lleva el propósito de constituirse en un instrumento que ayude a conducir a la institución educativa de la manera más adecuada, a superar retos de innovación, modernidad y competitividad. Con esta perspectiva de futuro ya no es posible educar sin ideales, principios, fines, visión de lo mediato e inmediato, o acciones concretas, que respondan a las reales necesidades de maestr@s, discentes y padres de familia, por lo tanto será imposible mejorar la calidad de la educación, sin un Plan Estratégico.

3.4OBJETIVOS

3.1.1 Objetivo General

Mejorar el Desarrollo Institucional en la "Unidad Educativa Particular García".

3.1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Fortalecer las áreas administrativas de la "Unidad Educativa Particular García"
- ✓ Capacitar permanentemente al personal docente de la Institución en la utilización de estrategias metodologías de estudio.
- ✓ Ejecutar un plan de acción que permita la aplicación de las estrategias planteadas en la "Unidad Educativa Particular García"

3.1 Desarrollo de la Propuesta

3.1.3 Análisis Situacional interno

Historia

MAESTROS FUNDADORES DE LA ESCUELA: UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "GARCÍA"

- Eco. Mayda García Barragán.
- Lic. Rosita García Barragán
- Lic. Cecilia García Barragán

Lo que nos llevó a tomar la decisión de fundar un Establecimiento Educativo fue para brindar una Educación con Calidad, y demostrar a través de los niños del Pre básico que son capaces de llegar más allá de sus límites con sus conocimientos y sus ganas de aprender día a día logrando despertar el intereses en cada una de las acciones de clases, con este primer paso logramos que la escuela vaya creciendo año a año siendo reconocido por la ciudadanía bolivarense, por su alta educación y esfuerzo, por el selecto grupo de Maestros que la preceden, es de esta manera como nuestra institución a destacado en los más altos niveles científicos y participando de la mejor manera en cada una de las actividades culturales logrando la admiración y respeto de los padres de familia entregándonos la confianza plena de que sus hijos están recibiendo una educación futurista para su bienestar , fue así que en el periodo educativo 2008 - 2009 logremos alcanzar un reconocimiento público por el Presidente de la República del Ecuador por haber obtenido el segundo lugar entre las Instituciones Educativas de régimen sierra, en la categoría de las escuelas completas , en las pruebas de medición de logros académicos SER Ecuador 2008 aplicadas a los estudiantes de séptimo año de educación básica. Llenándonos de orgullo a pertenecer a esta noble institución y por dejar el nombre de nuestra provincia muy en alto. Nuestro esfuerzo aún no termina ahí estamos seguros que podemos llegar aún más alto es por eso que estamos poniendo en práctica nuevos proyectos

para alcanzar objetivos más altos y lograr que la educación en nuestro establecimiento sea una de las mejores del país.

"El 17 de septiembre del 1999 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Dra. Gabriela Salazar Directora Provincial de Educación de Bolívar para el funcionamiento del JARDIN DE INFANTES PARTICULAR BILINGÜE "SEMILLITAS DEL SABER.""

"El 27 de junio del 2002 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Prof. Fanny Pazos Córdova. Directora Provincial de Educación de Bolívar para el funcionamiento de la ESCUELA PARTICULAR BILINGÜE "GARCÍA".

"El 26 de abril del 2012 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Dra. Gloria Vidal Ministra de Educación para el funcionamiento del octavo y progresivamente el noveno y décimo años del EGB, a partir del año lectivo 2011 – 2012.

MISIÓN

Brindar a la comunidad una educación integral de calidad con calidez enfatizando la formación científica, fundamentada en los principios del Sumak Kawsay, desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato, en un marco educativo caracterizado por su interdisciplinariedad y transversabilidad, por ser estos paradigmas los que más se adaptan a nuestros principios filosóficos y antropológicos, con unos costos razonables y justos que permitan mejorar permanentemente las condiciones del servicio para beneficio de toda la Comunidad Educativa.

VISIÓN

Nuestra institución en el año 2016 seguirá siendo un referente de calidad educativa para más de sus 500 estudiantes contando con docentes de calidad humana y profesional, con alto grado de comunicación interpersonal, con instalaciones modernas, agradables y adecuadas a las necesidades pedagógicas, y recursos didácticos que respondan a los acelerados cambios ambientales, sociales y tecnológico, contribuyendo así al mejoramiento de la educación ecuatoriana

IDEARIO

La base para proporcionar una formación integral a nuestros educandos, se genera desde un Ideal Educativo hacia el cual debemos accionar todos y cada uno de los que participamos en este proceso.

Enfatizamos entonces, entre otros, los valores de:

- Amor
- Autoestima.
- Integridad.
- Respeto.
- Tolerancia.
- Solidaridad.
- Superación.
- Responsabilidad.
- Generosidad.
- Optimismo.
- Vida.
- Trabajo.
- Justicia.
- Libertad.
- Honestidad.
- Honradez.

Nuestro lema institucional ***EDUCACIÓN CON CALIDAD*** se fundamenta en los siguientes principios:

- ✓ Cuando consideres que algo está bien hecho ¡Mejóralo!
- ✓ Si no te toca hacer lo que te guste, haz que te guste hacer lo que te toca.
- ✓ No hagas a otro lo que no quieres que te hagan a ti.
- ✓ El ser agredido no te justifica ser agresor.
- ✓ Cometer un error y no corregirlo es otro error.
- ✓ Una forma de alcanzar tus metas es ayudando a otros a alcanzar los suyos.
- ✓ El precio del éxito es la responsabilidad

Consideramos que para el cumplimiento de nuestra visión y misión, los estudiantes deben tener los siguientes rasgos fundamentales:

- ✓ Desarrollarse como un nin@ libre y participativ@.
- ✓ Comprometid@s con los valores morales, cívicos y forjador de una sociedad democrática y humanista.
- ✓ Expresarse libre e imaginativamente.

- ✓ Tener un pensamiento crítico y creativo, capaz de analizar los elementos componentes de la realidad.
- ✓ Asumir una actitud de liderazgo
- ✓ Tener alto sentido de pertenencia y autoestima fraterna y solidariamente con sus semejantes.
- ✓ Asumir una actitud favorable al cambio social.
  - ✓ Ser democrático en su intervención activa y directa como miembro de un grupo.
  - ✓ Demostrar una actitud de servicio a todas las personas.
  - ✓ Defensor de los derechos humanos.
  - ✓ Tener un ideal de vida.
  - ✓ Demostrar capacidad de autocontrol y dominio de sí mismo.
  - ✓ Asumir una actitud de respeto y alto sentido de responsabilidad
  - ✓ Demostrar autonomía en la toma de decisiones.
  - ✓ Demostrar un alto nivel académico en su desarrollo intelectual.
  - ✓ Tener un alto desarrollo psicomotor.
  - ✓ Asumir actitudes positivas hacia el trabajo valorándolo. Como autorrealización.

    Los docentes también deben contribuir con nuestra visión al mantener el siguiente perfil:

  - ✓ Ser responsable y respetuoso.
  - ✓ Demostrar una actitud democrática.
  - ✓ Demostrar disposición para el trabajo en equipo.
  - ✓ Disposición por la innovación, la investigación y la informática.
  - ✓ Tener pensamiento crítico y creativo.
  - ✓ Demostrar actitud solidaria.
  - ✓ Tener sensibilidad al cambio social
  - ✓ Asumir una actitud favorable frente a le defensa de los derechos humanos y al equilibrio ecológico.
  - ✓ Demostrar equilibrio y madurez emocional.
  - ✓ Demostrar una aplicación eficaz de l psicología en la comunicación y en el aprendizaje.

- ✓ Tener alta sensibilidad a las actividades culturales, de recreación y deporte.
- ✓ Demostrar alta identificación con la cultura y valores nacionales.
- ✓ Tener una alta formación científica, técnica y humanística.
- ✓ Demostrar los manejos suficientes de la tecnología educativa.
- ✓ Demostrar liderazgo y auto desarrollo permanente
- ✓ Ser un orientador y facilitador del aprendizaje.
- ✓ Tener capacidad y conocimiento adecuado de las técnicas participativas y grupales

TALENTO HUMANO

- ✓ Personal directivo adecuado.
- ✓ Personal docente de acuerdo a los grados.
- ✓ Docentes comprometidos con la educación.
- ✓ Docentes que conocen los avances tecnológicos.
- ✓ Docentes con títulos de especialidad en el nivel medio.
- ✓ Docentes hispanos que saben inglés.
- ✓ Autoridades líderes en el ámbito de gestión.

SERVICIO

- ✓ Oferta de educación básica personalizada.
- ✓ Tiene una sola modalidad que es el diurno.
- ✓ Las matriculas son limitadas.
- ✓ Internet al servicio de la Institución.

PRECIO

- ✓ La educación que brinda esta Institución es muy alto.
- ✓ Los padres de familia pagan mensualmente las pensiones por cada niño.
- ✓ Los padres de familia también aporta para las necesidades que tenga la Institución.
- ✓ La Institución cuenta con un presupuesto adecuado.

INFRAESTRUCTURA

- ✓ Infraestructura escolar amplia y eficiente.
- ✓ Aulas amplias, ventiladas y pedagógicas.
- ✓ Laboratorios de inglés y computación bien equipados.
- ✓ Salón auditorio.
- ✓ Áreas de recreación y deporte.
- ✓ Biblioteca.
- ✓ Comedor estudiantil y huertos.

TECNOLOGÍA

- ✓ La Institución cuenta con un laboratorio de computación amplio y avanzado.
- ✓ La institución cuenta con internet para todos los estudiantes.

LIDERAZGO Y AMBIENTE LABORAL

- ✓ El liderazgo es equitativo
- ✓ Tienen un ambiente agradable para realizar sus labores.
- ✓ Poca comunicación entre los docentes y directivos.

3.1.4 ANÁLISIS POR MATRICES

LISTADO DE FUREZAS ACTUANTES INTERNAS

FORTALEZAS

1. Buena ubicación de la Institución.
2. Infraestructura propia.
3. Docentes Profesionales especializados en el área.
4. Oferta de educación básica.
5. Materiales adecuados para la enseñanza y aprendizaje.
6. Buena relación entre docentes y estudiantes.
7. Predisposición del cambio.
8. Buena atención a los padres de familia.
9. Docentes comprometidos con la Institución.
10. Padres de familia satisfechos con la educación de sus hijos.

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

DEBILIDADES

1. Carencia de un plan estratégico.
2. Falta de comunicación entre los docentes
3. No existe trabajo en equipo
4. La participación de los padres de familia dentro de la Institución es limitada
5. Falta de capacitación a los docentes
6. No existe una socialización por parte de la Institución para los padres de familia.
7. Institución no brinda información externa.
8. Carencia de un departamento de bienestar estudiantil.
9. La participación de los estudiantes en las actividades de la Institución son pocas veces.
10. Falta de laboratorios especiales.

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

3.1.2.1 MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES ACTUANTES INTERNOS

En esta matriz daremos a conocer cuáles son las fortalezas más relevantes en donde:

5 = valor alto

1 = valor bajo

Fortalezas	Peso	Calificación	Resultados
1. Buena ubicación de la Institución.	0.15	4.00	0.60
2. Infraestructura propia	0.20	4.00	0.80
3. Docentes Profesionales especializados en el área.	0.20	4.00	0.80
5. Materiales adecuados para la enseñanza y aprendizaje	0.15	3.00	0.45
7. Predisposición del cambio.	0.15	4.00	0.60

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Debilidades	Peso	Calificación	Resultados
1. Carencia de un plan estratégico.	0.15	3.50	0.53
2. Falta de comunicación entre los docentes.	0.20	3.50	0.70
3. Falta de trabajo en equipo.	0.15	3.00	0.45
5. Falta de capacitación a los docentes.	0.20	4.00	0.80
8. Carencia de un departamento de bienestar estudiantil.	0.20	4.00	0.80

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

3.1.2.2 ANÁLISIS EXTERNO

LAS CINCO FUERZAS DE PORTER

Con este análisis que realizamos daremos a conocer el grado de vulnerabilidad de la Institución ya mencionada.

MATRIZ PODERADA DE EVALUACIÓN DE COMPETIDORES

ATRIBUTOS DE COMPETIDORES	LOCALIZACIÓN	PRECIO	IMAGEN	CALIDAD DE SERVICIO	EVALUACIÓN PONDERADA
PESO	**0.25**	**0.20**	**0.25**	**0.30**	**1.00**
Trinidad Camacho.	0.70	0.40	0.40	0.60	**2.10**
Vicente Rocafuerte.	0.50	0.40	0.60	0.50	**2.00**
Dina María del Pozo.	0.75	0.50	0.55	0.50	**2.30**
PROMEDIO	**0.65**	**0.43**	**0.52**	**0.53**	**2.13**
Unidad Educativa Particular "García".	0.60	0.70	0.70	0.90	**2.90**

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis de los competidores.- Como podemos observar entre los competidores de las Unidades educativas tenemos a las escuelas: Trinidad Camacho y Dina María del Pozo según los datos que se refleja en la matriz; quien tiene mayor probabilidad de captar más estudiantes es la escuela Dina María del Pozo con un promedio de 2.30, esto se debe a que tienen una buena ubicación geográfica en donde los niños tiene mejor facilidad para legar a la Institución ya mencionada, ya que los buses transitan cada 5 a 10 minutos.

En cuanto a nuestra Institución lo que se debe mejorar es la localización ya que algunos niños vienen desde la ciudad de Guaranda y hasta más lejos, esto quiere decir debemos enfocarnos más en la localización para así poder competir con otras Instituciones.

3.1.2.3 MATRIZ PODERADA DE EVALUACIÓN DE SUSTITTOS

ATRIBUTOS DE COMPETIDORES	LOCALIZACIÓN	PRECIO	IMAGEN	CALIDAD DE SERVICIO	EVALUACIÓN PONDERADA
PESO	**0.25**	**0.20**	**0.25**	**0.30**	**1.00**
Unidad Educativa Particular "San Francisco"	0.90	0.70	0.85	0.85	**3.30**
PROMEDIO	**0.95**	**0.75**	**0.90**	**0.90**	**2.69**
Unidad Educativa Particular "García".	0.65	0.70	0.60	0.75	**2.70**

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

Análisis de Sustitutos.- Al realizar la matriz de evaluación de sustitutos podemos observar que, quien sustituye a la Unidad Educativa Particular "García" es la Unidad Educativa Particular "San Francisco" con un promedio de 3.30 debido a que es una Institución muy privilegiad, ya que cuenta con una buena imagen, calidad de servicio excelente, laboratorios necesarios para los estudiantes y la localización está acorde con los estudiantes.

Mientras que nuestra Institución debe mejorar tanto imagen como localización y el más principal la calidad del servicio, esto quiere decir que debemos dedicarnos a los tres indicadores para poder hacer competencia con las demás Instituciones.

ANÁLISIS DEL PESTL

El análisis PESTL se divide en cuatro factores fundamentales los cuales podremos analizar las cosas negativas y positivas de la Institución.

ENTORNO POLÍTICO

En primer lugar podemos decir que la Institución mencionada no recibe ningún apoyo por parte del Ministerio de Educación ya que esta Institución es privada, es decir que la Institución para poder mantenerse cobra una pensión mensual a los padres de familia quienes desean que sus hijos tengan una mejor educación.

Esta Institución es una de las mejores y reconocidas por el Presidente de la República y de la provincia ya que es esta Unidad Educativa que es completa, es decir que tienen todos los materiales necesarios para poder trabajar en la enseñanza y aprendizaje de los niños.

Esta Institución fue creada a petición de los padres de familia que años atrás solo funcionaba como pre-básico, y al ver la evolución que tienen los niños los padres les confía a sus hijos. Mientras que los maestros deciden fundar una escuela de calidad para la ciudadanía en general.

No existe ninguna discriminación de niños o padres de familia dentro de esta noble Institución.

ETORNO ECONÓMICO

Los padres de familia son de clase social media y alta, ya que es una Institución privada y tienen que aportar una cantidad mensual para que sus hijos tengan una educación de calidad.

Mientras que en aspecto socio-cultural podemos decir que por ser una Institución particular y estar ubicado en un sector urbano, la Institución debe respetar la cultura de cada estudiante como puede ser tanto de indígenas como de mestizos.

ENTORNO TECNOLÓGICO

La Unidad educativa es la más privilegiada ya que es la única Institución privada que se encuentra en ese sector y que cuenta con los equipos tecnológicos necesarios que ellos manejan. Existen otras Instituciones educativas en este mismo sector pero que son fiscales que ellos no cuentan con los equipos tecnológicos suficientes y avanzados.

Es esta la razón por el cual la Unidad Educativa Particular "García" no tiene ninguna competencia ya que es una Institución completa.

ENTORNO LEGAL

"El 17 de septiembre del 1999 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Dra. Gabriela Salazar Directora Provincial de Educación de Bolívar para el funcionamiento del **JARDIN DE INFANTES PARTICULAR BILINGÜE "SEMILLITAS DEL SABER."**"

"El 27 de junio del 2002 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Prof. Fanny Pazos Córdova. Directora Provincial de Educación de Bolívar para el funcionamiento de la **ESCUELA PARTICULAR BILINGÜE "GARCÍA"**.

"El 26 de abril del 2012 se expide el acuerdo ministerial suscrito por la Dra. Gloria Vidal Ministra de Educación para el funcionamiento del octavo y progresivamente el noveno y décimo años del EGB, a partir del año lectivo 2011 – 2012.

ANÁLISIS POR MATRICES

3.1.3 LISTADO DE FUERZAS ACTUANTES EXTERNAS.

OPORTUNIDADES

1.	Contribuciones económicas y materiales por parte de los padres de familia.
2.	Apertura de nuevos ciclos académicos de la Institución.
3.	Participación del Código de la niñez y adolescencia.
4.	Apoyo de los directivos de la Institución.
5.	Migración de estudiantes.
6.	Ampliación de la demanda académica.
7.	Instituciones públicas carecen de docentes profesionales en el área.
8.	Instituciones públicas con infraestructura inadecuada.
9.	Mejoramiento de las relaciones humanas y laborales
10.	Educación fomentada en los principios del buen vivir.

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

AMENAZAS

1.	Competencia educativa.
2.	Nuevas políticas de educación.
3.	Migración de padres de familia.
4.	Contrato por necesidad a docentes no calificados.
5.	Remuneración no acorde con su desempeño laboral.
6.	Desinterés de padres de familia por la educación de sus hijos.
7.	Discriminación racial.
8.	Disminución de estudiantes en busca de otras escuelas.
9.	Alto porcentaje de cobro de pensiones.
10.	Cambio de domicilio de padres de familia.

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

3.1.3.1 MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FUERZAS ACTUANTES EXTERNAS.

OPORTUNIDADES	PESO	CALIFICACIÓN	RESULTADOS
1.- Contribuciones económicas y materiales por parte de los padres de familia.	0.15	3.50	**0.53**
2.- Apertura de nuevos ciclos académicos de la Institución.	0.15	4.50	**0.68**
6.- Ampliación de la demanda académica.	0.20	4.50	**0.90**
7.- Profesionalización de docentes en el área	0.15	4.00	**0.60**
9.- Mejoramiento de las relaciones humanas y laborales	0.15	3.50	**0.53**

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

AMENAZAS	PESO	CALIFICACIÓN	RESULTADOS
1.- Oferta académicas	0.15	4.50	**0.68**
2.- Nuevas políticas de educación.	0.15	4.00	**0.60**
4.- Contrato por necesidad a docentes no calificados.	0.15	3.50	**0.53**
8.- Disminución de estudiantes en busca de otras escuelas.	0.20	3.50	**0.70**
9.- Alto porcentaje de cobro de pensiones.	0.20	4.00	**0.80**

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

3.1.4 MATRIZ FODA

MATRIZ FODA	OPORTUNIDADES				AMENAZAS				
	Apertura de nuevos ciclos académicos de la Institución	Ampliación de la demanda académica	Profesionalización de docentes en el área	**TOTAL PARCIAL**	Competencia educativa	Disminución de estudiantes en busca de otras escuelas.	Alto porcentaje de cobro de pensiones.	**TOTAL PARCIAL**	**TOTAL**
FOTALEZAS									
Buena ubicación de la Institución.	3	3	2	**8**	3	3	2	**8**	**16**
Infraestructura propia	4	3	2	**9**	3	4	3	**10**	**19**
Docentes profesionales especializados en el área.	4	3	2	**9**	3	3	3	**9**	**18**
Predisposición del cambio	4	4	3	**11**	4	3	3	**10**	**21**
TOTAL PARCIAL	**15**	**13**	**9**	**37**	**13**	**13**	**11**	**37**	**74**
DEBILIDADES									
Falta de comunicación entre los docentes.	4	4	3	**11**	4	4	3	**11**	**22**
Falta de capacitación a los docentes.	5	4	4	**13**	4	4	3	**11**	**24**
Carencia de un departamento de bienestar estudiantil	4	3	2	**9**	4	3	3	**10**	**19**
TOTAL PARCIAL	**13**	**11**	**9**	**33**	**12**	**11**	**9**	**32**	**65**
TOTAL PARCIAL	28	24	18	**70**	25	24	20	**69**	**139**

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

ANÁLISIS FODA

Una vez realizada la tabla de la matriz FODA de la Institución se da a conocer cuáles son las debilidades más fuertes que tiene la Institución mencionada y entre las cuales tenemos:

- ✓ Falta de programas de capacitación para los docentes.
- ✓ Falta de comunicación entre los docentes
- ✓ Carencia de un departamento de bienestar estudiantil.

Ya que la Institución por no contar con una planificación estratégica no le permite tener una buena gestión. De acuerdo a la matriz FODA también se debe mantener las fortalezas de prestigio los docentes que están predispuestos al cambio.

3.1.5 CUADRO ESTRATÉGICO

N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO	RECURSOS	VALORACIÓN
1	**Fortalecimiento Institucional interno**	Fomentar la comunicación entre todo el personal que conforma la Unidad Educativa García.	Organizar eventos de integración institucional.	Coordinador	N° de docentes capacitados/ total de capacitaciones realizadas	01\05\2015 al 01/07/20015	Acta de sesiones	Trimestral
		Fundamentar el liderazgo institucional	Inculcar actividades que motiven el sentido de pertenencia con la institución	Facilitadores	N° de directivos que realizan actividades/ Total de actividades realizadas.	01\05\2015 al 01/07/20015	Control de asistencia.	Trimestral
		Socializar las actividades con los padres de familia	Generar mayor compromiso participativo con la institución	Coordinador	N° de actividades realizadas\ Total de padres de familia involucrados	01\05\2015 al 01/07/20015	Planificación de turnos.	Trimestral
2	**Elaborar un plan de capacitaciones pedagógicas**	Fortalecer el conocimiento pedagógico de los docentes.	Realizar un diagnóstico sobre las necesidades de los docentes en los temas más importantes.	Coordinador	N° de docentes capacitados/ Total de capacitaciones realizadas.	01/05/2015 al 01/07/2015	Autoevaluación a docentes	Semestral

		Planificar y organizar seminarios y talleres académicos y pedagógicos.	Evaluar los conocimientos adquiridos en el seminario.	Coordinador	N° de docentes que asisten/Total de docentes satisfechos.	01\05\2015 al 01/07/20015	Control de asistencia	Semestral
		Desarrollar auto evaluaciones a los docentes.	Realizar por lo menos 2 capacitaciones en el año lectivo.	Facilitadores	N° de docentes capacitados /Total de capacitaciones realizadas en temas más importantes.	01\05\2015 al 01/07/20015	Actas de compromisos	Semestral
3	**Crear un departamento de bienestar estudiantil.**	Generar la autogestión para el correcto desarrollo del bienestar estudiantil	Realizar un diagnóstico sobre las necesidades del estudiante.	Coordinador	N° de estudiantes que requieren de un departamento de bienestar estudiantil/ Total de directivos comprometidos en la creación del mismo.	01/05/2015 al 01/09/2015	Actas de compromisos	8 meses

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

REDEFINICIÓN DE MISIÓN Y VISIÓN

VISIÓN

Ser una Institución de calidad, líder, competente; que cuente con autoridades y docentes de calidad humana y profesionales con estudiantes comprometidos a desarrollar destrezas y habilidades para su vida diaria.

MISIÓN

Somos una Unidad Educativa reconocida a nivel local, provincial y nacional por ser una de las unidades educativas más completas, brindando una educación integral de calidad y calidez comprometidas en el aprendizaje y enseñanza de los niños.

OBJETIVO INSTITUCIONAL

- ✓ Contar con una infraestructura adecuada a las necesidades de los niños.
- ✓ Realizar permanentemente programas de actualizaciones pedagógicas a los docentes.
- ✓ Permitir que los padres de familia se involucren en las actividades que realiza la misma.
- ✓ Mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje a través de la utilización de sistemas de educación virtual.

VALORES

- ✓ Amor
- ✓ Autoestima
- ✓ Integridad
- ✓ Respeto
- ✓ Tolerancia
- ✓ Superación
- ✓ Solidaridad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Generosidad
- ✓ Optimismo
- ✓ Libertad
- ✓ Honestidad
- ✓ Honradez
- ✓ Justicia

POLÍTICAS INSTITUCIONALES.

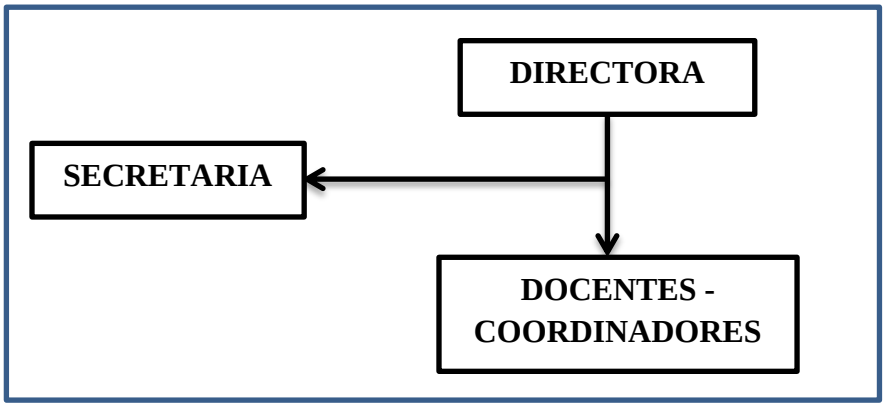
- ✓ Fundamentar actividades en la sujeción a las normas, leyes y reglamentos
- ✓ Mantener su gestión académica, administrativa en forma organizada y sistematizada
- ✓ La Institución mantiene proyectos de auto gestión de recursos
- ✓ Ofrecer un espacio físico y tecnológico acorde con las necesidades de la educación moderna.

- ✓ Cumplimiento del encargo social como institución educativa
- ✓ Mantener la oferta académica acorde con las exigencias y necesidades cambiantes del entorno.
- ✓ Motivar permanentemente la capacitación profesional y pedagógica de sus docentes y personal directivo con auspicio directo e indirecto.
- ✓ Realiza evaluaciones permanentes y continuas a todo nivel
- ✓ Incluir en sus planes de desarrollo y actualización científica el avance tecnológico.
- ✓ Promover la investigación científica a través de proyectos de fin de carrera.

PRINCIPIOS

- ✓ Cuando consideres que algo está bien hecho ¡Mejóralo!
- ✓ Si no te toca hacer lo que te guste, haz que te guste hacer lo que te toca.
- ✓ No hagas a otro lo que no quieres que te hagan a ti.
- ✓ El ser agredido no te justifica ser agresor.
- ✓ Cometer un error y no corregirlo es otro error.
- ✓ Una forma de alcanzar tus metas es ayudando a otros a alcanzar los suyos.
- ✓ El precio del éxito es la responsabilidad.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "GARCÍA"



Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por: Jessica Hinojosa

3.1.6 PLAN OPERATIVO ANUAL

N°	OBJETIVOS	ACCIONES	RECURSOS	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	TIEMPO	INICIO	FIN	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1	**Fortalecimiento institucional**	- Analizar cuáles son los problemas que existen entre los docentes. - Realizar reuniones semanales entre docente y directivos.	Talento Humanos Tecnológicos Económicos	500$	Coordinadores	3 meses	01/05/ 2015	01/07/2015	Lograr una buena relación entre los docentes	N° de docentes comprometidos al cambio.
2	**Elaborar un plan de capacitaciones pedagógicas actualizadas.**	- Recopilar información de las necesidades de los docentes. - Analizar los problemas más importantes.	Talento Humano Tecnológicos Económicos	2000$	Coordinadores y Facilitadores.	Cada 6 meses.	01/05/ 2015	01/07/2015	Mejoramiento en la enseñanza y aprendizaje de los niños	N° total de docentes eficientes.
3	**Crear un departamento de bienestar estudiantil.**	- Realizar un diagnóstico sobre las necesidades del estudiante.	Talento Humano Tecnológicos Económicos	3500$	Coordinador Autogestores	8 meses	01/07/ 2015	01/10/2015	Lograr un mejor servicio para los educandos	N° total de estudiantes satisfechos.

Fuente: Datos de la Institución

Elaborado por: Jessica Hinojosa

RESULTADOS ESPERADOS

Con el cuadro estratégico y plan operativo anual elaborado lo que se espera es que:

ESTRATÉGIAS	RESULTADOS
Fortalecimiento institucional	Llevar una buena comunicación entre todo el personal que conforma la Unidad Educativa García.
Elaborar un plan de capacitaciones pedagógicas actualizadas.	Mejorar la enseñanza y aprendizaje de los niños y niñas de la institución.
Crear un departamento de bienestar estudiantil.	Brindar un servicio adicional a los estudiantes de la institución.

Fuente: Datos de la Institución
Elaborado por: Jessica Hinojosa

3.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- ✓ Se identificaron las oportunidades que se aprovecharan para el mejoramiento del desarrollo institucional para el bien de los estudiantes y la comunidad en general.
- ✓ La Unidad Educativa Particular "García" cuenta con las herramientas adecuadas para elaboración y ejecución del plan estratégico.
- ✓ El personal de la Institución ya mencionada está comprometido y dispuesto a participar en las actividades a realizarse en el presente trabajo.

Recomendaciones

- ✓ Se debe ejecutar el plan estratégico en donde consta las principales actividades a realizarse dentro de la Institución.
- ✓ Incentivar y motivar al personal docente para que participe con eficiencia y eficacia en el desarrollo de la Institución.
- ✓ La Institución debe comprometerse a realizar la autogestión para la creación de un departamento de bienestar estudiantil.

BIBLIOGRAFÍA

Ackoff. (1981). *Plan Estratégico.*

Altair, C. (1998). *La Elaboración del Plan Estratégico.*

Aranda, A. (1999). *Planificación Estratégica Educativa.*

Clement, R. B. (2001). *Completa de las Normas ISO 14000.*

Fernando, C. C. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultual.* Qito.

Garcá", ". U. (2008). *Historia de la Unidad Educativa.* Guaranda.

Garcia, M. (2008). *Historia de la Unidad Edcativa Particular "García".* Guaranda.

Gary. (1991). *Plan Estratégico.* España.

Gimbert. (2003). *El enfoque estratégico de la empresa. Deusto.*

Goodstein, L. D. (1997). *Planificación Estratégica.*

Lumkin, D. (2003). *Plan Estratégico.*

Luna, M. (Mayo 2011). Tres modelos bajo de Planificación Estratégica cinco principios del pensamiento complejo. *Revista Digital de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre*, 118-134.

Mazacón, A. (1998). *Módulo de Planificación Educativa.*

Norton, K. (1997). *Cuadro de Mando Integral como una estructura o marco teórico para la acción.*

Philip, K. (2003). *Dirección del Plan de Marteking.*

Porter, M. (1980). *Análisis Competitivo.*

Pressman, R. (2005). *Ingeniería de Software.* Barcelona: Miraflores.

Rumelt. (1980). *Ventajas Competitivas.*

Sainz de Vicuña, J. M. (2010). *Plan Estratégico en la Práctica.* ESIC.

Sierra. (1999). *Plan Estratégico.*

WEBGRAFÍAS

- ✓ http://www.monografias.com/trabajos82/planificacion-estrategica-historia/planificacion-estrategica-historia2.shtml#ixzz3K6SlRUl3.
- ✓ http://www.significados.com/planificacion.

ANEXOS

ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL

Encuestas dirigidas Docentes.

OBJETIVO.- La presente encuesta tiene como objetivo identificar las deficiencias por las cuales está pasando la "Unidad Educativa Particular García", para así poder dar soluciones a los problemas encontrados. Esta es la razón por la cual le pedimos de la manera más comedida nos conteste con la verdad.

1. ¿Usted se siente a gusto trabajando en la Unidad Educativa Particular García?

SI ( ) NO ( )

2. ¿Cree usted que la Unidad Educativa Particular García tiene los elementos necesarios para poder laborar?

SI ( ) NO ( )

3. ¿Usted está de acuerdo con el salario que recibe mensualmente?

SI ( ) NO ( )

4. ¿Qué tiempo usted ha venido laboran en la Unidad Educativa Particular García?

   1 año……

   2años…….

   Más de 3años……

5. Usted ha recibido capacitación por parte de la Institución.

SI ( ) NO ( )

6. La relación que existe entre los docentes es:

Excelente…….

Muy bueno…….

Regular……..-

Malo……..

7. ¿Conoce usted si existe un Plan Estratégico dentro de la Institución?

SI ( ) NO ( )

8. ¿Usted estaría dispuesto a participar en la elaboración del Plan Estratégico?

SI ( ) NO ( )

9. ¿Considera usted que el Plan Estratégico ayudaría en el Desarrollo Institucional?

SI ( ) NO ( )

10. ¿Cree usted que la Institución cuenta con los recursos necesarios para elaborar y ejecutar el Plan Estratégico?

SI ( ) NO ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL

Encuestas dirigidas a los Padres de familia de la Institución.

OBJETIVO.- La presente encuesta tiene como objetivo identificar las deficiencias por las cuales está pasando la "Unidad Educativa Particular García", para así poder dar soluciones a los problemas encontrados. Esta es la razón por la cual le pedimos de la manera más comedida nos conteste con la verdad.

1. ¿Conoce usted si la Institución cuenta con un Plan Estratégico?

   SI ( ) NO ( )

2. ¿Conoce usted la Misión y Visión de la Institución?

   SI ( ) NO ( )

3. ¿Cómo califica la capacidad que tiene el profesor o la profesora del año en que se encuentra su representado, para enseñar lo necesario a los estudiantes?

   Muy Bueno……..

   Bueno……..

   Regular…….

   Malo……

   Nunca……

4. ¿Qué le motivó matricular a su hijo\a en esta noble Institución?

   Calidad de Educación…….. Distancia……..

   Infraestructura……

5. La educación que oferta la Institución es:

   Excelente……. Buena……

   Muy buena…… Regular……

6. ¿Considera usted que los docentes de esta Institución se capacitan constantemente?

   SI ( ) NO ( )

7. ¿Qué piensa usted que debería mejorar la Institución?

   Infraestructura……. Áreas Especiales……..

   Espacios Físicos……. Laboratorios……..

8. Ha participado en la planificación de actividades de la Institución

   SI ( ) NO ( )

9. Los tramites que se realizan en la Institución son:

   Rápidos……. Lentos……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL

Encuestas dirigida a la comunidad.

OBJETIVO.- La presente encuesta tiene como objetivo identificar las deficiencias por las cuales está pasando la "Unidad Educativa Particular García", para así poder dar soluciones a los problemas encontrados. Esta es la razón por la cual le pedimos de la manera más comedida nos conteste con la verdad.

1. ¿Conoce usted o ha escuchado hablar de la Unidad Educativa Particular García?

   SI ( ) NO ( )

2. ¿Cómo califica el trabajo de los Directivos de la Institución?

   Excelente……..

   Muy bueno……..

   Regular…….

   Malo…….

3. ¿Cómo califica la actitud que tienen los directivos de la institución con los familiares de los estudiantes?

   Excelente……..

   Muy bueno……..

   Regular…….

   Malo…….

4. ¿Qué opina usted de la calidad de educación que brinda la Unidad Educativa García?

   Excelente……..

   Muy bueno……..

   Regular…….

   Malo……

5. Le gustaría que su hijo\a estudie en la Unidad Educativa Particular García

   SI ( ) NO ( )

6. Cuáles son los motivos por el cual su hijo\a no asiste a esta noble Institución.

   Infraestructura……

   Calidad de educación……

   Economía…….

   Distancia…….

7. ¿Ha oído hablar de algún inconveniente ha tenido la Institución?

   SI ( ) NO ( )

8. Cree usted que la Educación que brinda esta noble Institución es de calidad.

   SI ( ) NO ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 4











UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "GARCIA"

"Educación con Calidad"

Guaranda, 22 de octubre del 2014

CERTIFICADO

A petición verbal de la interesada:

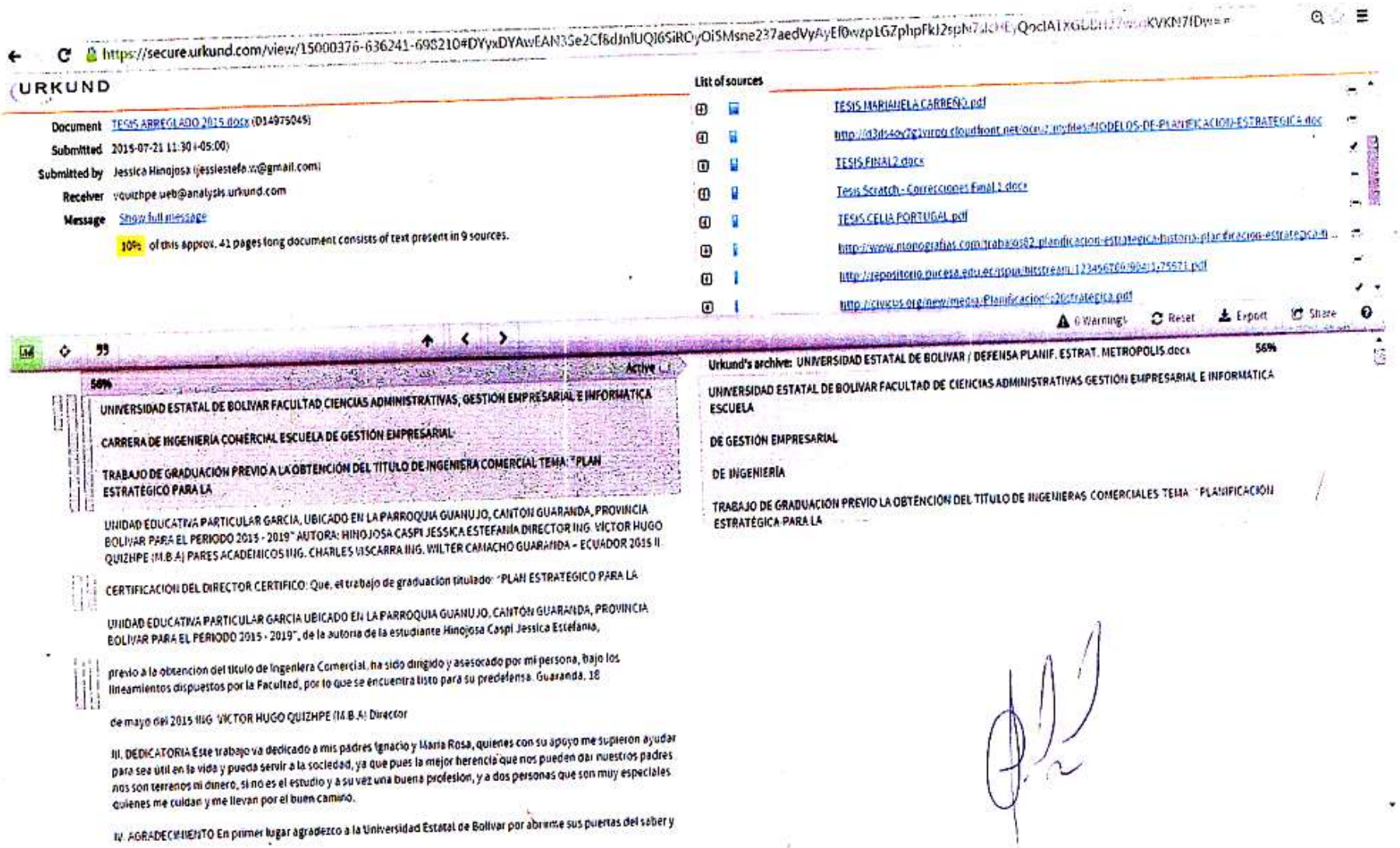
Yo Mayda García Barragán, en mi calidad de Directora de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "García", tengo a bien certificar que la Srta. Hinojosa Caspi Jessica, estudiante Egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad Ciencias Administrativas, Carrera de Ingeniería Comercial, realizará en mi institución el trabajo de investigación titulado: **"PLAN ESTRATÉGICO PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCÍA".** Al finalizar dicho trabajo la Srta., antes mencionada entregará **PEI DE LA UNIDAD,** desarrollado completamente en digital y físico, para lo cual se le brindará toda la ayuda requerida.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo la parte interesada hacer uso de la presente como estime conveniente.

Econ. Mayda García Barragán

DIRECTORA

García Moreno y Manuel Verdezoto (Guanujo) 032 206 593



URKUND

Document TESIS ARREGLADO 2015.docx (D14975045)
Submitted 2015-07-21 11:30 (-05:00)
Submitted by Jessica Hinojosa (jessiestefa.x@gmail.com)
Receiver vquizhpe.ueb@analysis.urkund.com
Message Show full message

10% of this approx. 41 pages long document consists of text present in 9 sources.

List of sources

TESIS MARIANELA CARREÑO.pdf
http://d3ds4o4vz7g1vrpg.cloudfront.net/docs/.myfiles/MODELOS-DE-PLANIFICACION-ESTRATEGICA.docx
TESIS FINAL2.docx
Tesis Scratch - Correcciones Final 2.docx
TESIS CELIA PORTUGAL.pdf
http://www.monografias.com/trabajos82/planificacion-estrategica-historia-planificacion-estrategica-m...
http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/bitstream/123456789/5557/1.pdf
http://civicus.org/new/media/Planificacion%20estrategica.pdf

0 Warnings Reset Export Share

Urkund's archive: UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR / DEFENSA PLANIF. ESTRAT. METROPOLIS.docx 56%

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMATICA

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL ESCUELA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE INGENIERA COMERCIAL TEMA: "PLAN ESTRATÉGICO PARA LA

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCIA, UBICADO EN LA PARROQUIA GUANUJO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR PARA EL PERIODO 2015 - 2019" AUTORA: HINOJOSA CASPI JESSICA ESTEFANÍA DIRECTOR ING. VÍCTOR HUGO QUIZHPE (M.B.A) PARES ACADÉMICOS ING. CHARLES ESCARRA ING. WILTER CAMACHO GUARANDA – ECUADOR 2015 II

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR CERTIFICO: Que, el trabajo de graduación titulado: "PLAN ESTRATEGICO PARA LA

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR GARCIA UBICADO EN LA PARROQUIA GUANUJO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR PARA EL PERIODO 2015 - 2019", de la autoría de la estudiante Hinojosa Caspi Jessica Estefanía,

previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial, ha sido dirigido y asesorado por mi persona, bajo los lineamientos dispuestos por la Facultad, por lo que se encuentra listo para su predefensa. Guaranda, 18

de mayo del 2015 ING. VÍCTOR HUGO QUIZHPE (M.B.A) Director

III. DEDICATORIA Este trabajo va dedicado a mis padres Ignacio y María Rosa, quienes con su apoyo me supieron ayudar para ser útil en la vida y pueda servir a la sociedad, ya que pues la mejor herencia que nos pueden dar nuestros padres nos son terrenos ni dinero, si no es el estudio y a su vez una buena profesión, y a dos personas que son muy especiales quienes me cuidan y me llevan por el buen camino.

IV. AGRADECIMIENTO En primer lugar agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por abrirme sus puertas del saber y

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMATICA

ESCUELA

DE GESTIÓN EMPRESARIAL

DE INGENIERÍA

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE INGENIERAS COMERCIALES TEMA: "PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA