### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA AL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016

TESIS PREVIA A OPTAR EL GRADO DE INGENIERAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA, CPA.

### AUTORAS:

María <mark>Rosa Maza Pauzhí</mark> Eliana Gabriela Ordóñez Andrade

**DIRECTORA:**Dra. Mercy Edílda Feíjoo Císneros

LOJA-ECUADOR 2011 Dra. Mercy Edilda Feijoo Cisneros, DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD

NACIONAL DE LOJA, ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA,

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA, Y DIRECTORA DE TESIS.

**CERTIFICO:** 

Que el presente trabajo de investigación, "PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

AL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD

DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016", autoría de

las Srtas. María Rosa Maza Pauzhi y Eliana Gabriela Ordóñez Andrade,

previo a optar por el Grado de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría ha sido

realizado bajo la correspondiente dirección en forma prolija tanto en su forma

como en su contenido de conformidad con los requerimientos institucionales

y luego de haber revisado autorizo su presentación ante el tribunal de grado.

Loja, Abril del 2011

•••••

Dra. Mercy Edilda Feijoo Cisneros

**DIRECTORA DE TESIS** 

ii

### AUTORÍA

Las ideas, opiniones, análisis, definiciones, conclusiones y recomendaciones plasmados en este trabajo, son de responsabilidad exclusiva de las autoras.

María Rosa Maza Pauzhi			
Eliana Gabriela Ordóñez Andrade			

### **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedicamos a Dios, por el camino recorrido para cumplir nuestros sueños; a nuestros padres y hermanos que con su ayuda y apoyo nos han acompañado en lo largo de nuestras vidas. De igual forma a todos los amigos incondicionales que contribuyeron con su apoyo para culminar con éxito el presente

María Rosa y Eliana Gabriela

### AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja, en especial a las autoridades y docentes del Área Jurídica Social y Administrativa, y a la Carrera de Contabilidad y Auditoría, por la formación académica y profesional recibida a lo largo de nuestra formación académica.

De manera especial a la Dra. Mercy Edilda Feijoo Cisneros, Directora de tesis, quien de forma desinteresada y en base a sus conocimientos y capacidad profesional dirigió el desarrollo de nuestro trabajo

Dejamos constancia del imperecedero agradecimiento a la Lcda. Norma Beatriz Ordóñez Aguilar rectora del Colegio Nacional "26 de Noviembre" y a su vez al, Personal administrativo, Docente, Alumnos, Padres de Familia, por prestarnos todas las facilidades en cuanto a sus conocimientos e información prestada por los mismos.

.

### LAS AUTORAS

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA AL COLEGIO NACIONAL

TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA

PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016

### BESUMEN

### b. RESUMEN

La Planificación Estratégica es una herramienta muy importante para el Colegio Nacional Técnico 26 de Noviembre, para el logro de sus objetivos y metas institucionales que van conforme con su visión y misión que tiene, así mismo logrando el fortalecimiento de su gestión y organización educativa, identificando los aspectos internos y externos que les beneficia y les afecta para poder desarrollar su gestión en el ámbito educativo se pudo evidenciar a través del análisis del FODA, es así que se logró estructurar el Plan Táctico Operativo, el cual contiene el proyecto de capacitación a los docentes que en la actualidad es importante para la enseñanza-aprendizaje que requieren las demandas del entorno.

Por lo tanto se confirma la importancia que tiene la elaboración de una Planificación Estratégica para la institución, que hace referencia de cómo ha venido desenvolviéndose desde su creación hasta la actualidad, sino también de cómo proyectarse hacia el futuro y poder tomar las debidas decisiones que sean necesarias en un momento oportuno y determinado conforme a los requerimientos que presente la institución.

En el diseño de la Planeación Estratégica se derivó una metodología pertinente a las características de la organización; conservando la lógica general del producto esperado de un proceso de definición estratégica que mejore sustancialmente el compromiso social y colectivo de ofrecer una formación académica de calidad.

### b. SUMARY

The Strategic Planning is a tool very importance for the School National Technician November 26, for the achievement of its objectives and institutional goals that go likewise according with its vision and mission that he/she has, achieving the invigoration of its management and educational organization, identifying the internal and external aspects that it benefits them and it affects them to be able to develop its management in the educational environment you could evidence through the analysis of FODA, it is so it was possible to structure the Tactical Operative Plan, which contains the qualification project to the educational ones that at the present time is important for the teaching-learning that you/they require the demands of the environment.

You the importance that has the elaboration of a Strategic Planning for the institution that makes reference confirms therefore from how he/she has come being unwrapped from its creation until the present time, but also of how to be projected toward the future and power take the due decisions that are necessary in an opportune and certain moment according to the requirements that presents the institution.

In the design of Strategic Planeación he/she was derived a pertinent methodology to the characteristics of the organization; conserving the general logic of the prospective product of a process of strategic definition that improves the social and collective commitment substantially of offering an academic formation of quality.

## INTRODUCCIÓN INTRODUCCIÓN

### c. INTRODUCCCIÓN

La presente Planeación Estratégica está basada en las necesidades y expectativas actuales y futuras del sector educativo específicamente en el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre", institución que hasta la actualidad no cuente con una herramienta de planificación que le permita producir cambios en lo referente a su estructura organizativa, impulsando el desarrollo del colegio para los siguientes años, así mejorando las posibilidades de alcanzar sus objetivos y metas deseados.

De ahí la importancia de la realización del presente trabajo, porque mediante este se pretende lograr el desarrollo de la institución y su normal funcionamiento, mismo que contribuye para la adecuada y oportuna toma de decisiones por parte de las personas encargadas.

La realización del presente trabajo tiene como aporte para el colegio impulsar el desarrollo de la administración y gestión hecha por este, permitiéndolo el cumplimiento de la visión, misión, objetivos, políticas, estrategias, proyectos, actividades e indicadores, mismos que se establecen tras un análisis de las necesidades y expectativas actuales y futuras de las partes implicadas. El presente trabajo de investigación se ajusta a las disposiciones legales que constan en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja su estructura inicia mencionando el titulo; resumen en

castellano e ingles que sintetiza una visión global del tema; introducción en la que se detalla la importancia del tema, el aporte institucional y la estructura del trabajo; revisión de literatura en la cual se presenta el sustento teórico del administrativo, planeación estratégica, conceptos. básicos, fundamentos para llevar a cabo el desarrollo de la estructuración de la presente práctica profesional; materiales y métodos aquí se describe en forma detallada los materiales que se utilizaron en el proceso investigativo, utilizados así mismo los métodos como: Método Científico, deductivo, descriptivo, inductivo, analítico-sintético, estadístico, conjuntamente con las técnicas y procedimientos que se utilizaron en la realización del trabajo; resultados en el que se formula la propuesta de la Estratégica, donde se determinan los objetivos, estrategias, Planeación actividades e indicadores requeridos para poder cumplir con los objetivos; discusión donde se describe la situación de cómo se encuentra la institución y las acciones propuestas para mejorar.

Además mencionamos las conclusiones y recomendaciones que deben ser consideradas por los directivos con la finalidad de mejorar los servicios educativos que oferta la institución y finalmente se complementa con la bibliografía y los correspondientes anexos.

# REVISION DE

d. REVISIÓN DE LITERATURA

LA ADMINISTRACIÓN

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos

y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas

de la organización de manera eficiente y eficaz.

La administración es una técnica por medio de la cual se determinan,

clasifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano. El éxito

que puede tener una organización al alcanzar sus objetivos y de satisfacer

sus obligaciones sociales depende, en gran medida, de sus gerentes.

Proceso administrativo



Fuente: Introducción a la Teoría General de la Administración

Elaborado por: Las Autoras

12

### **PLANIFICACIÓN**

"La planificación consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones. Por otro lado, se puede considerar a la planificación como el tronco fundamental de un árbol imponente, del que crecen las ramas de la organización, la dirección y el control. Sin embargo, el propósito fundamental es facilitar el logro de los objetivos de la empresa. Implica tomar en cuenta la naturaleza del ámbito futuro en el cual deberán ejecutarse las acciones planificadas. También es fundamental por ser el proceso que se establecen las metas y se eligen los medios para alcanzar dichas metas; sin planes los gerentes no pueden saber cómo organizar a su personal ni sus recursos debidamente.

### **ORGANIZACIÓN**

Es un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento, deben sujetarse a todos sus miembros y valerse de este medio que permite a una entidad alcanzar sus determinados objetivos.

La organización debe estar diseñada de manera que sea perfectamente claro para todos quien debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados; en esta forma se eliminan las dificultades que ocasionan la impresión en la asignación de responsabilidades y se logra un sistema de comunicación y de toma de decisiones que refleja y promueve los objetivos de la entidad"1.

\_

<sup>1</sup>GOLDEFEDER Guitela y AGUIRRE Eduardo. Planificación y Administración. Editorial Trilla.Venezuela.1990.Pág.65

### **ORGANIGRAMAS**

"Es la representación gráfica de la estructura de una empresa u organización. Representa las estructuras departamentales y, en algunos casos, las personas que las dirigen, hacen un esquema sobre las relaciones jerárquicas y competenciales de vigor en la organización.

El organigrama es un modelo abstracto y sistemático, que permite obtener una idea uniforme acerca de la estructura formal de una organización"2.

### **FINALIDAD:**

- > Desempeña un papel informativo.
- Obtener todos los elementos de autoridad, los diferentes niveles de jerarquía, y la relación entre ellos.

En el organigrama no se tiene que encontrar toda la información, para conocer como es la estructura total de la empresa.

### **REQUISITOS:**

- > Tiene que ser fácil de entender y sencillo de utilizar.
- > Debe contener únicamente los elementos indispensables.

2 MELINKOFF, V. Ramón. Los Procesos Administrativos. Editorial Panapo C. A. Caracas.1990. Pag.85.

### **VENTAJAS DE LOS ORGANIGRAMAS**

El uso de los organigramas ofrece varias ventajas precisas entre las que sobresalen las siguientes:

- Puede apreciarse a simple vista la estructura general y las relaciones de trabajo en empresa u organización.
- Muestra quién depende de quién.
- Sirve como historia de los cambios, instrumentos de enseñanza y medio de información al público acerca de las relaciones de trabajo de la entidad.
- Son apropiados para lograr que los principios de la organización operen.
- Indica a los administradores y al personal nuevo la forma como se integran a la organización

### **DIRECCIÓN**

"Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones ya sea tomadas directamente, ya que con más frecuencia, delegando dicha autoridad y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

Se trata por este medio de obtener los resultados que se hayan previsto y planeado y para los que se había urbanizado e integrado, también implica

mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales para el cumplimiento de los objetivos.

### CONTROL

El control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente. Es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos"3.

### **PLANEACIÓN**

La planeación implica seleccionar misión y objetivos, así como las acciones necesarias para cumplirlos y requiere de la toma de decisiones; esto es de la elección de recursos de acciones futuras a partir de diversas alternativas. Existen varios tipos de planes los cuales van desde los propósitos de objetivos generales hasta las acciones más detalladas por emprender.

\_

<sup>3</sup> RAMIREZ, Andrés. Administración. Duodécima edición. Editorial McGraw-Hill interamericanas editores, S.A México. 2004. Pag.32.

### PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

### **CONCEPTO**

Se refiere a la capacidad de observación y de anticipación frente a desafíos y oportunidades que se generan, tanto de las condiciones externas a una organización, como de su realidad interna. Herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones, para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr su viabilidad.

### PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN EDUCACIÓN

El enfoque de las actividades de planificación se diferencia de acuerdo a la naturaleza de la organización; en el caso del Sector Educativo, por ser un sector social, sin fines de lucro, tiende a enfocarse más en las políticas de desarrollo, la administración de servicios y el financiamiento de los programas.

Cuando se habla de planificación estratégica en educación, se refiere a la posibilidad de imaginar el mundo futuro y a dónde queremos llegar como sociedad, construyendo en el presente los caminos y puentes para lograrlo, con la certeza de que existe un margen de incertidumbre y de modificaciones en la cotidianeidad.

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

### **IMPORTANCIA**

Es importante porque representa una herramienta necesaria y útil tanto para entidades públicas como privadas que requieren tener una visión clara de su futuro.

Es importante debido a ciertos factores como;

- Permite que los líderes de la institución defínanla visión institucional y procuren su cumplimiento.
- Ayuda a que se desarrolle, organice y utilice una mejor comprensión del entorno en el cual opera.
- Incrementa la capacidad de la institución para implementar el plan estratégico de manera completa y oportuna.

### **OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

### Mejora el desempeño de la organización:

"Tiene un efecto estimulante en las personas. Permite pensar en el futuro, visualizar nuevas oportunidades y amenazas, enfocar la misión de la organización y orientar de manera efectiva su rumbo, facilitando la dirección y liderazgo.

### Permite enfrentar los principales problemas de las organizaciones:

Como la asignación de recursos humanos, financieros, etc. Introduce una forma moderna de gestión.

Exige conocimiento profundo de la organización, ayuda a tomar el control sobre sí mismas y no sólo a reaccionar frente a estímulos externos.

Requiere mayor participación, mejorar la comunicación y coordinación entre los distintos niveles, mejorar las habilidades de administración, entre otras"4.

### PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

"La planificación a medio y largo plazo es la función que, desarrollándose en cada nivel de responsabilidad (pero con más propiedad en el nivel de

4CHIAVENATTO, Adalberto. Proceso Administrativo. Tercera Edición Colombia, Makron Books Do Brasil Editora, LTDA. 1998. Pág. 46.

Dirección General), tiene por finalidad la disposición de las operaciones y la participación de los elementos para la consecución de un objetivo.



Fuente: Proceso de planificación estratégica

Elaborado por: Las Autoras

Las características de un plan formalmente correcto son:

### a) Debe nacer de un proceso de decisión correcto

"Nadie puede designar objetivos de modo racional en una situación que desconoce. Nadie puede intentar cambiar un comportamiento del que desconoce las relaciones de causa y efecto. En definitiva, nadie puede

pretender elaborar un plan sin un análisis previo, ordenado, completo y científico y sin haber llegado a un diagnóstico.

### b) Existirá una completa estructura de responsabilidades

La marcha del proceso se realiza a través de toda la organización, siendo las líneas de su estructura y responsabilidades una flecha ascendente.

### c) Debe derivar de la contrastación de la realidad con la estrategia

La planificación contiene inmersa una esencia a la que no siempre se le presta la atención suficiente: el análisis de prioridades. No sólo es preciso decir cuáles son los objetivos, sino también cuáles son los más importantes. La capacidad de analizar y decidir sobre prioridades es la condición base de la planificación.

### d) Vinculado al tiempo

Conviene descubrir los objetivos dentro del tiempo. Hay que hacerlo mientras hay plazo para expresarlos adecuadamente, definir la acción conducente a ellos y aplicar los recursos a esta acción"5.

### **ELEMENTOS PRINCIPALES**

La utilidad de la Planificación Estratégica puede verse a través de tres elementos:

5 FREEMAN, Edward R. Administración Sexta Edición. México, 1996: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. Págs. 62-64.

21

- ➤ El primero se refiere a la idea de identificar y promocionar el desarrollo. Puede a su vez servir para la construcción de un concepto preliminar de desarrollo asumido de manera integral y no únicamente como crecimiento económico, como tradicionalmente se lo conceptúa.
- "El segundo elemento corresponde a la idea de tener una apreciación clara del entorno, de las oportunidades que pueden aprovecharse, de los riesgos que hay que enfrentar, de las fortalezas y debilidades que apoyan o dificultan la tarea de promocionar el desarrollo.
- La tercera idea se refiere a que las rutinas de las organizaciones los planes operativos anuales (POA), sólo tienen sentido en tanto éstos se inscriban en un marco más global de la Planificación Estratégica"6

### **TIPOS DE PLANEACIÓN**

<sup>6</sup> JOHNSON, Gerry. Y SCHOLES, Kevan. Dirección Estratégica, Quinta Edición. Editorial Prentice Hall. Madrid-España, 2004.

Existen cuatro posiciones en la planificación organizacional:

PLANEACIÓN NORMATIVA
Periodo indefinido

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
Largo Plazo (> 5 años)

PLANEACIÓN TÁCTICA
Mediano Plazo (entre 2 a 5 años)

PLANEACIÓN OPERATIVA
Corto Plazo (1 año)

Fuente: Dirección Estrategia. Elaborado por: Las Autoras

### PLANEACIÓN NORMATIVA

La planificación normativa trata de someter a la voluntad humana el curso y la dirección de procesos sociales, por una serie de procedimientos que imprimen racionalidad a las actividades que se realizan para conseguir determinadas metas y objetivos.

### PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica es un proceso que sienta las bases de una actuación integrada a largo plazo mayor a 5 años, establece un sistema continuo de toma de decisiones, identifica cursos de acción específicos,

formula indicadores de seguimiento sobre los resultados e involucra a los agentes sociales y económicos locales a lo largo de todo el proceso.

Los administradores consideran a la organización una unidad total y se preguntan a sí mismo qué debe hacerse a largo plazo para lograr las metas organizacionales.

### PLANEACIÓN TÁCTICA

Parte de los lineamientos sugeridos por la planeación estratégica y se refiere a las cuestiones concernientes a cada una de las principales áreas de actividad de las empresas y al empleo más efectivo de los recursos que se han aplicado para el logro de los objetivos específicos y tiende a darse a mediano plazo (2 a 5 años).

### PLANEACIÓN OPERATIVA

Se refiere básicamente a la asignación previa de las tareas específicas que deben realizar las personas en cada una de sus unidades de operaciones.

Las características más sobresalientes de la planeación operacional son: se da dentro de los lineamientos sugeridos por la planeación estratégica; es conducida y ejecutada por los jefes de menor rango jerárquico; trata con actividades normalmente programables; sigue procedimientos y reglas definidas con toda precisión; cubre períodos reducidos (1año); su parámetro principal es la eficiencia.

### PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

### FASES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica es un proceso que involucra varias etapas que parten desde la definición de un horizonte para la visión, hasta llegar al monitoreo estratégico en donde se evalúa el logro de los resultados.

La estructuración de la planeación estratégica está basada en el proceso que permite producir cambios para mejorar la situación actual de las instituciones mediante la toma de decisiones, de la siguiente manera:



Fuente: Manual de Planificación.

Elaborado por: Las Autoras

I ETAPA

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Permite conocer las condiciones actuales en las que desempeña la

organización, para ello es necesario establecer mecanismos que permitan

medir la actual situación (tanto dentro como fuera de la institución).

"En el marco de un proceso de planeación estratégica, la etapa de

diagnóstico incluye un análisis de afuera y de adentro de la organización.

Esto es, un examen de la situación o realidad en que se desenvuelve y

también una reflexión sobre la misma organización y los principales ajustes

que debe producir para alcanzar sus objetivos.

De esta manera nuestra organización estará mejor preparada para

aprovechar las oportunidades o para enfrentar las dificultades que vendrán,

adaptarse a los cambios y plantearse no solo como sobrevivir, sino también

como crecer"7.

FINALIDAD DEL DIAGNÓSTICO

> Tratar aspectos institucionales con mecanismos participativos y

fomentar la creatividad de los miembros de la organización.

7PAREDES A. Manual de Planificación. Segunda Edición. Editorial McGraw - Hill Bogotá - Colombia, 2004. Pág. 27.

26

- Describir debilidades y aportan recomendaciones sobre acciones a realizar, que serán analizadas al trazar las alternativas estratégicas.
- Identificar las oportunidades de mejoramiento y las necesidades de fortalecimiento para facilitar el desarrollo de estrategias para la toma de decisiones.

### **OBJETIVOS**

"El Diagnóstico tiene como objetivos:

- Evaluar en qué medida la organización de la institución es compatible con las necesidades, para el control de su gestión, al nivel actual y esperado de operaciones, acorde con la estrategia de negocios y políticas vigentes.
- Identificar las áreas a desarrollar, las necesidades de información y control no satisfechas y las oportunidades de mejoras en los aspectos organizacionales y administrativos de la institución.
- > Formular recomendaciones que permitan introducir cambios".8

### PASO 1

IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS EXTERNOS Y DETERMINACIÓN DE SUS DEMANDAS

8 STEINER, George A. Planeación Estratégica. Tercera Edición. Editorial CECSA. Argentina, 2002. Pág. 136.

"Los usuarios externos son aquellas personas, organizaciones, grupos o sectores de gran importancia para la institución. Sus puntos de vista, expectativas y demandas deberán tomarse en consideración para posteriormente decidir si pueden ser atendidos.

La determinación sistemática de las demandas de los clientes externos permitirá a la institución disponer de valiosa información para diseñar y entregar productos y servicios de calidad que satisfagan las expectativas.

### PASO 2

### IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS INTERNOS Y DETERMINACIÓN DE SUS DEMANDAS

A las personas, grupos, áreas o departamentos internos vinculados directa y permanentemente con la gestión de la organización, se las puede denominar clientes internos.

Las demandas de los clientes internos deben ser consideradas cuidadosamente ya que servirán de base para la formulación de objetivos y estrategias.

En la medida que se logre satisfacer las demandas de los clientes internos se incrementara su grado de motivación y compromiso, que sin lugar a duda redundara en la efectividad, eficiencia y eficacia de la organización.

### PASO 3

### ANÁLISIS INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

El análisis interno es el estudio de los factores claves que en su momento han condicionado el desempeño pasado, la evaluación de este desempeño y la identificación de las fortalezas y debilidades que presenta la organización en su funcionamiento y operación en relación con la misión el cual permite identificar las fortalezas para impulsarlas y las debilidades para eliminarlas o corregirlas.

Este análisis comprende aspectos tales como su recurso humano, tecnología, estructura formal, capacidad financiera, capacitación etc.

Las fortalezas son fuerzas impulsoras que contribuyen positivamente a la gestión de la institución, y las debilidades en cambio, son fuerzas obstaculizantes o problemas que impiden el adecuado desempeño.

### PASO 4

### ANÁLISIS EXTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

"Se refiere a la identificación de los factores exógenos, más allá de la organización, que condicionan su desempeño, tanto en sus aspectos positivos (oportunidades), como negativos (amenazas).

La evolución económica del país, su crecimiento y desarrollo.

- Los cambios demográficos y culturales que alteran los niveles de demanda.
- ➤ El desarrollo tecnológico y los avances científicos que la organización debería conocer y eventualmente adoptar.
- ➤ El riesgo de factores naturales (clima, terremotos, inundaciones, sequía).
- Aspectos políticos y legales, etc.

Permite identificar amenazas y oportunidades que el ambiente externo genera para el funcionamiento y operación de la organización. Es preciso entender que estas externalidades no son estáticas ni definitivas.

### **FACTORES CLAVES DEL ENTORNO**

Es el relevamiento de los factores claves que han condicionado el desempeño pasado, la evaluación de dicho desempeño y la identificación de las fortalezas y debilidades que presenta la organización en su funcionamiento y operación en relación con la misión.

Se trata de identificar dónde están realmente las ventajas relativas, en un contexto de cambio acelerado, en el que la tradición es un valor rescatable, en tanto se le dé espacio a la creatividad"9

9GERRIT, Burgwal. Planificación estratégica y operativa. Quito-Ecuador, 2003. Págs. 88-89.

\_

Esta revisión y reflexión de todo lo que está dentro de las fronteras de la organización, debe cubrir:

- Niveles: Estratégico, Táctico, Operativo.
- Funciones: Comercial, Producción, Finanzas, Recursos Humanos.
- Procesos: Liderazgo, Motivación, Conflictos, Toma de Decisiones,
   Comunicación, etc.
- Sistemas: Información, Incentivos, Control de Gestión,
   Remuneraciones, etc.

### **FODA**

Es una estructura conceptual para un análisis sistemático que facilita la adecuación de las amenazas y oportunidades externas con las fortalezas y debilidades internas de una organización.

Esta matriz es ideal para enfrentar los factores internos y externos, con el objetivo de generar diferentes opciones de estrategias.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS

FORTALEZAS	Potencialidades	Riesgos
DEBILIDADES	Desafíos	Limitaciones

"El enfrentamiento entre las oportunidades de la organización, con el propósito de formular las estrategias más convenientes, implica un proceso reflexivo con un alto componente de juicio subjetivo, pero fundamentado en una información objetiva. Se pueden utilizar las fortalezas internas para aprovechar las oportunidades externas y para atenuar las amenazas externas. Igualmente una organización podría desarrollar estrategias defensivas orientadas a contrarrestar debilidades y esquivar amenazas del entorno.

Las amenazas externas unidas a las debilidades internas pueden acarrear resultados desastrosos para cualquier organización.

Una forma de disminuir las debilidades internas, es aprovechando las oportunidades externas"10.

#### **FORTALEZAS**

Determina los aspectos positivos de la institución, las capacidades distintivas, ventajas y recursos disponibles en las aéreas de competencia del colegio

10 GERRIT, Burgwal. Planificación Estratégica y Operativa. Quito-Ecuador, 2003. Págs. 88-89.

# MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (EFI)

	ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO INTERNO FORTALEZAS		
	ÁREA:		
	Nro.	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN
"Esta	1		
Lota	2		

herramienta de formulación de estrategia resume y evalúa las debilidades y fortalezas de las áreas que integran la organización, además ofrece una base para identificar y evaluar las relaciones entre dichas áreas.

Una Fortaleza es una característica de la organización que la distingue del resto de organizaciones similares. Si la característica fuera común a todas las organizaciones entonces se trata de algo común (o normal) y por tanto no merece ser considerado como algo especial.

De forma similar una Debilidad es también una característica inherente a la organización percibida como una carencia, un aspecto negativo, o algo que simplemente "resta" al desempeño de la organización.

En caso que existiera un elemento interno que pueda ser percibido al mismo tiempo como una Fortaleza y una Debilidad, este debe ser incluido dos veces, y se le asignará los Pesos y Calificaciones que correspondan.

#### PASOS PARA ELABORAR LA MATRIZ EFI

- 1. Haga una lista de Fortalezas y Debilidades claves de la organización.
- 2. Asignar una ponderación que oscile entre 0.01 (sin importancia) y 0,99 (Muy importante) a cada factor. La ponderación asignada indica la importancia relativa que tiene los factores para lograr el éxito de la organización. Todas las ponderaciones deben sumar 1.0
- 3. En la Calificación asigne un puntaje de 1 a 4 a cada factor según lo siguiente:
  - > Fortaleza Menor 3
  - ➤ Fortaleza Mayor 4
  - Debilidad Menor
  - Debilidad Mayor
    2
- **4.** En la columna Total ponderado coloque el valor resultante de multiplicar la Ponderación por la Calificación.

- 5. Sume los Totales ponderados para conocer el valor alcanzado por la organización en la Evaluación interna.
- **6.** El valor obtenido se lo interpreta de la siguiente manera: Si el resultado obtenido es de 2.5, se dice que la organización está equilibrada; si el resultado es menor a 2.5, la organización tiene problemas internos; y si el resultado es superior a 2.5 la organización no tiene problemas internos.

# MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (EFE)

Resume la información obtenida a través del análisis externo y clasifica los principales factores del entorno como Oportunidades y Amenazas. Una Oportunidad es una característica del entorno que le es favorable a la organización, es decir que representa una situación, hecho, opinión, o tendencia que puede ser aprovechada por la organización.

La evaluación de los factores externos permite identificar oportunidades y amenazas que afronta la organización.

#### PASOS PARA ELABORAR LA MATRIZ DE EFE

- Elaborar una lista de Oportunidades y Amenazas claves de la organización.
- En la Ponderación, asignar un valor entre 0.01 (no importante) y 0,99
   (Muy importante) para las Oportunidades y Amenazas. La ponderación

asignada indica la importancia relativa que tiene cada uno de los factores para lograr el éxito de la organización. Todos los pesos deben sumar 1.0

- 3. En la Calificación asigne un puntaje de 1 a 4 cada factor según el siguiente criterio:
  - Oportunidad Menor
  - Oportunidad Mayor
  - Amenaza Menor
  - Amenaza Mayor
    2
- **4.** En la columna Total ponderado coloque el valor resultante de multiplicar el Peso por la Calificación.
- 5. Sume los Totales ponderados para conocer el valor alcanzado por la organización en la Evaluación externa.
- 6. El valor obtenido se lo interpreta de la siguiente manera: Si el resultado obtenido es de 2.5, se dice que la organización está equilibrada; si el resultado es menor a 2.5, la organización tiene problemas externos; y si

el resultado es superior a 2.5 la organización no tiene problemas externos"11.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES (INTERNOS-EXTERNOS) ANÁLISIS ORGANIZACIONAL			
FACTORES	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADOS
TOTAL			

# **II ETAPA**

# **ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO**

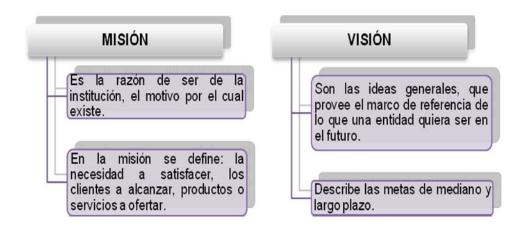
# **EJES DE DESARROLLO**

Consisten en líneas básicas de desarrollo de la institución que agrupan un objetivo o varios que tienen un ámbito común, coherentes con la Misión, la Visión y el FODA, priorizando los aspectos importantes de la institución. Son muy pocos y homogéneos.

11 ALVARADO MARTÍNEZ, Tomás E. Metodología para Planeación Estratégica. Tercera Edición. Editorial CECSA. Argentina, 2002 Págs. 32-33

# MISIÓN Y VISIÓN

# Misión y Visión



Fuente: Manual de Planificación Estratégica. .

Elaborado por: Las Autoras

#### **PASO 1:**

# FORMULACIÓN DE LA MISIÓN

# MISIÓN

Establece la razón de ser de una institución; enuncia el propósito de la organización así como el grado requerido de excelencia para alcanzar una posición de liderazgo competitivo.

La misión marca la dirección o el rumbo de la organización.

Una buena misión institucional refleja las expectativas del cliente, además permita el estudio y la generación de objetivos y estrategias.

# **COMPONENTES DE LA MISIÓN**

Los componentes principales a considerarse en la estructuración de la misión, son los siguientes:

- > Identidad institucional: ¿Quiénes somos?
- ➤ Principales necesidades a satisfacer ¿Para qué existimos?
- Principales clientes y/o beneficiarios: ¿A quiénes nos debemos?
- ➤ Principales productos y/o servicios: ¿Qué brindaremos?
- > Principales fuentes de ventaja. ¿Cómo lo lograremos?

# **CARACTERÍSTICAS DE LA MISIÓN SON:**

- > Simple, clara y directa.
- > Configurada hacia el futuro, a mediano o largo plazo.
- > Tiene alto grado de originalidad.
- > Debe ser revisada constantemente, cada dos o tres años.

# PROCESO DE LA FORMULACIÓN DE LA MISIÓN

El proceso de formulación de la misión es un trabajo directivo, que no puede ser delegado en un área. No es un trabajo del área de recursos humanos, de, de marketing estrategia o de control de gestión.

El objetivo de este proceso es lograr acuerdo directivo en el objetivo de la organización, y el modo en que se procura el mismo, un acuerdo sobre qué es y qué hace la organización.

El resultado de este proceso se materializa en una declaración de la misión.

La declaración en sí misma no es el objetivo del proceso, sino la prueba de que se ha logrado acuerdo sobre la misión de la compañía.

Existen varias técnicas para la elaborar esta declaración. Todas ellas procuran:

- La participación de los directivos, es imprescindible para lograr un acuerdo positivo.
- > Recorrer la lista de la institución, para no dejar a ninguno afuera.
- > Dar forma de frase para facilitar su comunicación y comprensión.

# **PASO 2:**

# FORMULACIÓN DE LA VISIÓN

La visión es el ideal de la organización para el futuro; indica lo que a la organización le gustaría ser y como quiere ser en el futuro.

Esta describe el carácter y el concepto de las actividades futuras de la organización.

Aquello que un equipo directivo quiere hacer verdaderamente en un tiempo determinado. La respuesta a la pregunta, ¿qué queremos que sea la organización en los próximos años?

Es la visión de futuro, establece aquello que la organización piensa hacer, y para quién lo hará.

# **ELEMENTOS DE LA VISIÓN**

Para la redacción de la visión de futuro se deben considerar los siguientes elementos:

- > Integradora.
- > Amplia y detallada.
- > Positiva y alentadora.
- > Debe ser realista en lo posible.
- > Proyecta sueños y esperanzas.
- > Incorpora valores e intereses comunes.
- > Usa un lenguaje ennoblecedor, gráfico y metafórico.
- > Debe ser difundida interna y externamente.

# **COMPONENTES DE LA VISIÓN**

Los componentes de la Visión son:

- Qué aspira a ser la organización en el futuro.
- Qué otras necesidades futuras se buscará satisfacer.
- Que otros segmentos de población o ámbitos futuros de atención.
- Nuevos productos y/o servir a brindar.
- Nuevas competencias necesarias a desarrollar para lograr el liderazgo en el sector.

# PROCESO DE LA FORMULACIÓN DE LA VISIÓN

Uno de los aspectos más importantes y a menudo más difíciles del proceso de Planeación Estratégica es el desarrollo de la declaración de la Visión es decir un enunciado breve y claro de las razones que justifica la existencia de la Institución, el propósito o la función que desea satisfacer, su base principal de consumidores y los métodos fundamentales a través de los cuales pretende cumplir este propósito. La declaración de la Visión proporciona el contexto para formular las líneas especificas de negocios en las cuales se involucrara la institución y las estrategias mediante las cuales opera; establece el campo en el cual competirá y determina la manera como asignara los recursos y cuál será el modelo general de crecimiento y dirección para el futuro.

# **DECLARACIÓN DE MISIÓN Y VISIÓN**

Los propósitos y los objetivos a menudo se resumen en una declaración de misión o declaración de visión. Una "declaración de visión" describe de cómo queremos estar en el futuro y la organización o el equipo ve que se van a desplegar los acontecimientos en 15 ó 20 años si todo funciona exactamente como cabe esperar. Una "declaración de misión" es similar, salvo en que es algo más inmediato.

#### PASO 3

# **DEFINICIÓN DE VALORES CORPORATIVOS**

#### **VALORES CORPORATIVOS**

"Son el conjunto de principios, creencias, reglas que regulan la gestión de la organización pues constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional.

Toda institución tiene un conjunto de valores corporativos, por lo tanto deben ser analizados, ajustados y difundidos.

En resumen, el objetivo de la definición de valores corporativos es el de tener una referencia que inspire y regule la vida de la organización.

Mediante el liderazgo efectivo, los valores se vuelven contagiosos; afectan los hábitos de pensamiento de la gente"12.

12MEJÍA C,Carlos A. Valores Corporativos

# **VALORES PERSONALES**

Los valores humanos son aquellos bienes universales que pertenecen a nuestra naturaleza como personas y que, en cierto sentido, nos humanizan, porque mejoran nuestra condición de personas y perfeccionan nuestra naturaleza humana.

#### **VALORES INSTITUCIONALES**

Son acuerdos que inspiran y rigen la vida de la entidad, orientados a asegurar la eficiencia, integridad, transparencia y el logro de sus objetivos corporativos. Tienen carácter obligatorio por ser acuerdos de comportamiento, razón por la cual deben ser compartidos por todos los funcionarios.

# PRINCIPIOS ESTRATÉGICO

Constituyen una filosofía y el soporte de la cultura organizacional que rigen el pensamiento o la conducta de la entidad, como referencia que inspire y regule la vida de la organización.

# **POLÍTICAS**

"Las políticas estratégicas son aquellas que guían a la dirección general y la posición de la entidad y que también determinan su viabilidad"13.

Constituyen directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un

\_

<sup>13</sup> http://mitecnologico.com.politica

campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

#### PASO 4

# FORMULACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

# **ÁRBOL DE PROBLEMAS**

"El árbol de problemas es una técnica que se emplea para identificar una situación negativa (problema central), la cual se intenta solucionar mediante la intervención

El árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática a resolver.

Para el árbol de problemas se debe formular el problema central de modo que sea lo suficientemente concreto para facilitar la búsqueda de soluciones, pero también lo suficientemente amplio que permita contar con una gama de alternativas de solución, en lugar de una solución única."14

# **ÁRBOL DE OBJETIVOS**

El árbol de objetivos es un procedimiento metodológico que permite describir la situación futura que prevalecerá una vez resueltos los problemas.

14http://www.google.es/search?hl=es&biw=410&bih=352&defl=es&q=define:objetivos+estrategicos&sa=X&ei=apYLTbaEL4SBIAfv3LC-DA&ved=0CBcQkAE

Los objetivos identificados como componentes o productos de un proyecto se convierten en los medios para encarar el problema de desarrollo identificado y proporcionar un instrumento para determinar su impacto de desarrollo.

# **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Son los objetivos de mayor nivel superior, son establecidos por los niveles superiores de la organización, tienen amplitud y no incluyen detalles

Los objetivos estratégicos establecen que es lo que se va a lograr y cuando serán alcanzados los resultados, pero no establecen como serán logrados. Estos objetivos afectan la dirección general y viabilidad de la entidad.

# CARACTERÍSTICAS DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos deben tener las siguientes características:

- Cuantificables.
- > Factibles de lograrse.
- > Flexibles.
- Generados a través de procesos participativos.
- > Relacionados y consistentes con misión y visión de futuro

# FORMULACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos se deben formular de manera que:

- > Permitan crear y agregar valor a la institución.
- > Busquen incrementar la participación en el mercado.
- Generen un mayor crecimiento y desarrollo.
- > Faciliten el desarrollo organizacional con las estrategias.

#### PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos pueden plantearse tanto a nivel corporativo como por unidades estratégicas de gestión y por áreas funcionales siendo indispensable que exista coherencia entre ellos, respetando sus niveles jerárquicos"15.

#### **PASO 5**

#### **DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS**

#### **ESTRATEGIAS**

La estrategia como ya se definió es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. Establecen como se van a lograr los objetivos estratégicos.

<sup>15</sup> STEINER, George A. Planeación Estratégica. Tercera Edición. Editorial CECSA. Argentina, 2002. Págs. 105-106.

Las estrategias pueden ser intentadas (planeadas) o las emergentes (no planeadas). El objetivo básico de la estrategia consiste en lograr una ventaja competitiva.

Esta no es más que cualquier característica de la organización que la diferencia de la competencia directa dentro de su sector.

#### **ESTRATEGIA INSTITUCIONAL**

"La estrategia institucional se refiere al carácter básico y visión de la institución, la estrategia determina la clase de organización económica y humana que eso pretende ser y la naturaleza de la contribución económica y no económica que intenta brindar a sus empleados, cliente y comunidad en general"16.

AL ESTABLECER ESTRATEGIAS ES CONVENIENTE SEGUIR TRES ETAPAS:

# DETERMINACIÓN DE LOS CURSOS DE ACCIÓN O ALTERNATIVAS

Consiste en buscar el mayor número de alternativas para lograr cada uno de los objetivos.

# **EVALUACIÓN**

Analizar y evaluar cada una de las alternativas tomando en consideración las ventajas y desventajas de cada una de ellas, auxiliándose de la investigación

16 HAMERMESH, Richard G. Planeación Estratégica. Segunda Edición. Editorial LIMUSA. México, 2000. Págs., 56-67.

48

y de algunas técnicas como la investigación de operaciones, árboles de decisión, etc.

#### **SELECCIÓN DE ALTERNATIVAS**

Considerar las alternativas más idóneas en cuanto a factibilidad y ventajas, seleccionando aquellas que permiten lograr con mayor eficiencia y eficacia los objetivos de la institución.

Para que las estrategias sean operables y cumplan con su función, es necesario:

- Asegurarse de que sean consistentes y contribuyan al logro del objetivo.
- No confundir las estrategias con las tácticas, ya que éstas últimas combinan la acción con los medios para alcanzar el objetivo.
- Considerar las experiencias pasadas en su establecimiento, esto permitirá sugerir un mayor número de cursos de acción.
- Analizar las consecuencias que pudieran presentarse al momento de aplicarlas.
- Al establecerlas, auxiliarse de técnicas de investigación y de planeación"17.

<sup>17</sup>http://www.monografias.com/trabajos30/planeacion-financiera/planeacion-financiera.shtml#proceso

# IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL

Comprende las importantes funciones de seleccionar y educar a los empleados en cuanto a la visión y los valores de la organización y administrar la organización durante un extenso período en forma tal que sea consistente con dichas creencias y objetivos

#### **ACTIVIDADES**

"Son las principales tareas que se debe cumplir para el logro de los ejes en la planeación estratégica Para lograr plantear las actividades dentro de un plan estratégico hay que primero listar las actividades más importantes, revisar si son suficientes para producir los resultados y finalmente colocarlos en orden cronológico"18

#### **INDICADORES**

"Son una herramienta que entrega información cuantitativa respecto del nivel de logro alcanzado por un actividad, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este logro se establece mediante una relación entre dos o más variables, la que comparada con períodos anteriores, productos similares o compromiso, permitiendo evaluar el desempeño"19.

Las dimensiones que son factibles y relevantes de medir son:

- > Eficacia.
- Calidad.

<sup>18</sup> PAREDES, A. Manual de planificación. Segunda Edición. Bogotá – Colombia, 2004. Págs. 65-68 19 http://www.scribd.com/doc/2982995/Metodologia-para-elaboracion-matriz-marco-logico

- > Eficiencia.
- Economía.

A través de los indicadores se puede obtener información de diferentes ámbitos de control en la implementación programas públicos: proceso, producto, resultado intermedio, resultado final o impacto.

# **FACTORES CRÍTICOS DEL ÉXITO**

Son las áreas claves en las que son necesarios los resultados favorables para que un gerente en particular alcance sus metas. La metodología de los factores críticos de éxito sigue los siguientes pasos:

- **1.** Definición de la meta. Se debe de ser lo más específico, incluyendo cantidades si es posible.
- 2. La descomposición de la meta en un grupo de factores. Este paso no debe de decir nada de acciones a realizar, por lo tanto los factores no deben de contener verbos. Los factores describen cosas o entidades que deben de ser obtenidas en el orden para alcanzar un objetivo.

Lo más óptimo es separar al grupo de factores en forma de que sean independientes uno de otros.

Este paso no finaliza hasta la separación en la definición de los factores de lo "esencial" a "lo bueno de obtener", con el fin de no perder el enfoquen y evitar la realización de actividades redundantes en el paso siguiente.

Finalmente se logra la correcta definición de los factores si tan solo la falta de alguno de estos impide lograr la meta.

- 3. Definición de actividades. En contraste con el punto anterior, las actividades siempre deben de contener verbos para expresar el trabajo que debe de ser desarrollado para satisfacer uno o varios factores.
- 4. Construir y validar una matriz de los factores críticos de éxito.

Los factores y las actividades que los soportan son introducidos en la matriz correspondiente, la que muestra que actividades soportan a cada factor.

# **SUPUESTOS ESTRATÉGICOS**

Los supuestos estratégicos constituyen una base idéntica y subyacente para el plan estratégico. Sostienen todo lo que contiene y, por tanto, reflejan la visión, el mapa estratégico, los objetivos de rendimiento y la cartera de proyectos de la organización. No obstante, tal como afirma el autor de este artículo, el problema está en que en el campo de la planificación estratégica los supuestos casi nunca se documentan o presentan con claridad.

Como consecuencia de ello, rara vez se examinan o se cuestionan debidamente.

#### **COMPLEMENTO A LAS ESTRATEGIAS**

# PLÁN TÁCTICO-OPERATIVO

En él se define con claridad QUÉ se desea, CÓMO y CUÁNDO se realizará y QUIÉN será el encargado. Involucra cuatro elementos primordiales:

# **LINEAS DE ACCIÓN**

"Una vez fijados los objetivos estratégicos, se debe forjar un campo para lograrlos. Aquí se entra en el ámbito de las estrategias.

Los objetivos son los fines, la estrategia es el medio para alcanzarlos. A estos medios llamamos líneas de Acción.

En general existen tipos de acciones en las cuales la organización o el grupo estratega deben trabajar para alcanzar sus objetivos estratégicos:

- > Programas.
- Proyectos.

# **PROGRAMAS**

Son acciones que pueden ser implementadas de inmediato sin exigir grandes inversiones, gestiones y decisiones, sino más bien la voluntad política y la coordinación para concretarlas en el menor tiempo posible.

#### **PROYECTOS**

"Un proyecto es un conjunto de acciones que se planifican a fin de conseguir una meta previamente establecida, para lo que se cuenta con una determinada cantidad de recursos"20.

#### **IMAGEN CORPORATIVA**

"La imagen corporativa se refiere a cómo se percibe a la organización. es una imagen generalmente aceptada de lo que una compañía "significa La imagen de una corporación no es creada solamente por la institución."21.

#### COMPONENTES DE LA IMAGEN CORPORATIVA

La imagen corporativa está compuesta por uno o más elementos, que de manera conjunta o independiente todos cumplen una misma función, acentuar la gráfica y la solidez de la imagen corporativa, mediante la cual, los usuarios puedan reconocer quien factura el producto o servicio.

#### III ETAPA

# **EJECUCIÓN**

La ejecución es la etapa en la que se coordinan los recursos humanos y materiales de acuerdo a lo establecido.

Es llevar a la práctica todo lo programado, esto le da sentido a todos los pasos que antes realizamos y asegura una buena puesta en práctica.

<sup>20</sup> http://www.misrespuestas.com/que-es-un-proyecto.html

<sup>21</sup> http://es.wikipedia.org/wiki/imagen\_corporativa

Si se cumple con los requisitos de esta planificación se comprobará que ésta trasciende el papel donde se escribió y logra transformaciones en nuestro trabajo.

#### **IV ETAPA**

# **EVALUACIÓN**

La evaluación es un proceso de medición que ayuda a contestar preguntas como ¿Qué se está haciendo?, ¿Qué se hizo? , ¿Qué se podrá hacer? Generalmente se cree que la evaluación es lo último, cuando lo hecho, hecho está. Pero no es así, o por lo menos no debería serlo.

Debe ser un proceso constante que acompañe y que ayude a la reflexión sobre lo que se está haciendo.

Esto permitirá cambiar sobre la marcha cuando se ve que algo no anda bien.

Los resultados de una evaluación siempre enriquecen y permiten retroalimentar una próxima planificación, en donde se tendrán en cuenta los aspectos positivos y negativos que se evaluaron. Si no se finaliza con una buena evaluación, se perderá gran parte del beneficio de haber planificado ya se pierde la oportunidad de aprender de lo hecho.

# MATERIALES

# e. MATERIALES Y MÉTODOS

# **MATERIALES**

Para la presentación del informe final fue necesaria la aplicación de los siguientes materiales:

MATERIALES		
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	Internet, folletos.	
MATERIALES DE OFICINA	Papel bond, hojas     cuadriculadas lápices, etc.	
MATERIAL INFORMÁTICO	Equipo de Computación	

# **MÉTODOS**

# CIENTÍFICO:

Mediante la utilización de este Método se obtuvo los fundamentos teóricos requeridos que sirvieron para conceptualizar y estructurar el problema a investigar. También nos sirvió para verificar con precisión los hechos presentes y analizar todas las condiciones con el fin de plantear alternativas de solución al problema investigado para así proponer una planificación estratégica para el mejoramiento de las actividades.

#### **DEDUCTIVO**

Mediante este método obtuvimos una visión clara de la institución en lo referente a leyes, reglamentos que rigen a la institución, de esta forma determinar consecuencias particulares a través del estudio de la situación actual en la que se encuentra el Colegio lo que permita la consecución de metas y objetivos.

#### **INDUCTIVO**

Se lo determinó en base al estudio de un sinnúmero de problemas relevantes generados de las actividades propias del Colegio, para la construcción del análisis situacional, por medio de la determinación de usuarios tanto internos como externos permitiendo conocer sus expectativas y sugerencias para proponer la propuesta de planeación estratégica.

# **ANALÍTICO-SINTÉTICO**

El uso de este método permitió clasificar, sintetizar, y ordenar cada uno de los elementos como docencia, estructura organizativa e imagen corporativa para ir identificando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas como factores internos y externos, para la formulación de los ejes estratégicos encaminadas a direccionar las estrategias y actividades requeridas en la propuesta de la planeación estratégica.

#### **DESCRIPTIVO**

Se lo determinó mediante la utilización de las diferentes etapas que integra la matriz FODA, así como también el diagnostico situacional del colegio, obtenido en base a las encuestas y observaciones realizadas al Colegio, los objetivos, valores institucionales, políticas, estrategias y actividades que se propondrán para reemplazar las falencias presentadas en el problema central.

#### **ESTADÍSTICO**

Se lo utilizó para el procesamiento de datos como resultado del tratamiento que se le dio a las variables propuestas en las encuestas aplicadas al personal directivo, administrativo, docente, padres de familia y los alumnos del plantel, misma que será representado a través de gráficos estadísticos.

# **TÉCNICAS**

#### **OBSERVACIÓN**

Por medio de esta técnica se observó los diferentes procesos de docencia, organización administrativa e imagen corporativa para determinar los problemas internos y externos del Colegio lo que sirvió para obtener una información veraz y convincente de los servicios que este presta así como su espacio físico y demás aspectos de vital importancia.

#### **ENCUESTA**

Esta técnica fue utilizada para obtener información acerca de los directivos, docentes, personal administrativo, alumnos y padres de familia para conocer su opinión y diferentes respuestas de cómo se encuentra la entidad en cuestión, lo que sirvió de ayuda para el procesamiento y organización de la información recopilada.

# **PROCEDIMIENTOS**

Para la elaboración de la Planificación Estratégica fue necesaria y de vital importancia la observación general de la institución, lo que sirvió para determinar aspectos importantes del Colegio con la finalidad de aplicar las respectivas encuestas a su personal lo que permitió determinar el pasado y presente de la entidad así como el futuro que se desea alcanzar. Seguidamente se elaboró la matriz FODA, herramienta necesaria para determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y la amenazas de la administración, mediante aplicación de matrices de evaluación de factores internos y externos; los que sirvieron para elaborar el diagnostico situacional y formular los ejes estratégicos para la definición de la misión y visión institucional y el planteamiento de objetivos estratégicos, valores institucionales, principios y políticas sobre los cuales se desenvolverá la institución, mismos que serán de ayuda clave para el desenvolvimiento de actividades del colegio en los próximos 5 años.

# **DETERMINACIÓN DE POBLACIÓN Y MUESTRA**

# **POBLACIÓN**

Para la organización, análisis e interpretación de la información fue necesario tomar una base de datos existentes del Colegio; para ello se consideró el 100% de los directivos correspondiente a 3 miembros, el 100% de los administrativos correspondiente a 4 miembros y el 100% de los docentes con un número de 22 miembros.

#### **MUESTRA**

Para la recopilación de la información de alumnos y padres de familia, fue necesario tomar la base de datos existentes en el departamento administrativo, para ello se considero la población de 356 alumnos y 250 padres de familia.

MUESTRA			
ALUMNOS		PADRES DE FAMILIA	
DATOS	SIMBOLOGÍA	DATOS	SIMBOLOGÍA
n =?	n = Tamaño de la	n =?	n = Tamaño de la
N= 356	Muestra	N= 250	Muestra
E= 12%	PQ=Valor	E = 12%	PQ=Valor
K= 2	Constante	K= 2	Constante
PQ=0,25	K= Correlación de	PQ=0,25	K= Correlación de
	Error		Error
	<b>N=</b> Población		<b>N=</b> Población
	<b>E=</b> Error Estadístico		<b>E=</b> Error Estadístico

CÁLCULO DE LA MUESTRA		
ESTUDIANTES	PADRES DE FAMILIA	
$= \frac{.}{+}$ $= \frac{0,25  356}{356 - 1  \frac{0,12}{2} + 0,25}$ $= \frac{89}{355  \frac{0,0144}{4} + 0,25}$	$= \frac{0,25  250}{250 - 1  \frac{0,12}{2} + 0,25}$ $= \frac{62,59}{249  \frac{0,0144}{4} + 0,25}$	
$n = \frac{1}{r}$	$n = \frac{1}{n}$	
n=58,17	n=54,35	

# RESULTADOS

# f. RESULTADOS

PROPUESTA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA AL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016



# **PRESENTACIÓN**

El Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" hoy en día desarrolla un fin social en la formación completa de sus alumnos para que al culminar su etapa educacional, se encuentren preparados para continuar sus estudios

universitarios y se integren de forma instantánea en el medio laboral, para lo cual es conveniente contar con una planeación estratégica que mediante un análisis sistemático le proporcione elaborar las estrategias, políticas y actividades, para el desarrollo tanto de la entidad como de sus estudiantes.

Para esto es necesario buscarle una nueva dirección al colegio de manera que le ayude a la realización de sus objetivos; es decir a la búsqueda de posibles soluciones planificadas a corto, mediano y largo plazo basadas en un enfoque estratégico.

El medio actual exige al colegio y de manera directa a sus directivos realizar actividades importantes para el mejoramiento y adelanto de la educación satisfaciendo necesidades de aprendizaje colectivo.

La Planificación Estratégica Al Colegio Nacional Técnico "26 De Noviembre"

De La Ciudad De Zaruma Provincia De El Oro Período 2012-2016, constituye

un estudio de la situación actual del Colegio, lo que permite conocer la

misión, visión, objetivos estratégicos y proyectos a aplicarse como herramienta fundamental para solucionar las situaciones que se presentan en el futuro, ayudando de esta forma hacia la consecución de metas institucionales.

Sin duda para el éxito del presente plan estratégico, se deberá a la implementación de los planteamientos formulados, lo que permitirá mejorar sus servicios educativos y por ende desarrollar mejor sus actividades.

#### **OBJETIVO**

Presentar al Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" de La Ciudad de Zaruma Provincia de El Oro la Propuesta de Planeación Estratégica para el periodo 2012-2016, a través del diseño de estrategias de planificación a largo plazo para las actividades académicas, organizativas que permitan el logro de metas y objetivos institucionales.

#### **JUSTIFICACIÓN**

La propuesta de Planeación Estratégica para el Colegio Nacional Técnico "26 De Noviembre" de La Ciudad de Zaruma Provincia de El Oro, se encuentra justificada razonablemente porque es el inicio para que sus directivos y personas que se encuentran al frente de esta prestigiosa entidad puedan determinar posibles riesgos presentes en el colegio, además tengan en cuenta las líneas de acción presentadas, las mismas que servirán de ayuda considerable para el normal desenvolvimiento de las actividades efectuadas por el colegio en los siguientes cinco años haciéndole frente a cualquier circunstancia presente en el mismo.

En base a una buena Planeación Estratégica y desarrollo de la misma le permitirá al Colegio constituirse como una institución competitiva frente a otros colegios de la misma índole, innovando sus métodos académicos de acuerdo a las exigencias del medio actual lo que le favorecerá positivamente en el desarrollo de sus actividades educativas, mismas que ayudará a mejorar los aspectos de eficiencia, calidad, responsabilidad y compromiso con la colectividad zarumeña.

#### **CONTEXTO INSTITUCIONAL**

En la Provincia de el Oro Cantón Zaruma, según acuerdo del Ministerio de Educación se crea el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre", gracias a las permanentes gestiones realizadas por sus autoridades y pueblo en general, quienes sentían la necesidad de que sus hijos y sus futuras generaciones de tan importante sector reciban una educación de nivel medio de acuerdo a las exigencias de la sociedad y de los lineamientos y normatividad establecida por el Ministerio de Educación y Cultura.

Siendo así el primer plantel secundario del altiplano Orense, creado por el Dr. Carlos Alberto Arroyo del Río, como una compensación a la desmembración territorial al elegir a la entonces parroquia de Piñas a la Categoría de Cantón, con su Rector el Dr. Honorato Márquez Sánchez, es creado con la finalidad de brindar servicios educativos satisfaciendo así diversas necesidades colectivas como la formación de hombres y mujeres capaces, para que en un corto tiempo puedan contribuir al desarrollo económico, social y cultural del Cantón así mismo propiciar la integración y participación de los estudiantes con la comunidad, mediante programas para la graduación.

#### **BASE LEGAL**

En la Provincia de El Oro Cantón Zaruma, según acuerdo del Ministerio de Educación se crea el colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" Agropecuario Alonso de Mercadillo, dicho acuerdo se encuentra publicado en el Registro Oficial Nro. 274 del 7 de Noviembre 1940. En la actualidad se encuentra dirigido por la Licenciada Norma Ordóñez siendo esta su Rectora.

Las disposiciones legales en las cuales se rige la administración son:

- > Ley de Escalafón y Sueldos del Magisterio.
- Ley de Educación y su Reglamento.
- ➤ Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Constitución Política del Ecuador.
- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control.
- > Ley de Presupuesto del Sector Publico.

#### **FINES INSTITUCIONALES**

- a) Crear un ámbito favorable para el crecimiento espiritual, intelectual, social y afectivo de cada uno de los integrantes de la comunidad.
- b) Promover permanente respeto y defensa de la vida por medio del compromiso de cada uno, con su familia, con la sociedad, con la creación y el medio ambiente.
- c) Contribuir al desarrollo de valores éticos, sociales y morales, dentro del marco de la Educación.
- d) Favorecer una formación integral que permita al alumno desenvolverse dentro de la sociedad en forma eficiente y adecuarse a los cambios que se producen en el mundo actual, siendo capaz de elaborar su propio proyecto de vida.

- e) Favorecer la integración de jóvenes, promoviendo el respeto por la diversidad, los derechos de las minorías y la cooperación como forma de convivencia.
- f) Favorecer el desarrollo de una relación armónica entre el individuo y la comunidad a la que pertenece, descubriendo un proceso de mutuo enriquecimiento.
- g) Educar con sentido de justicia y libertad, promoviendo la solidaridad, el amor al prójimo y el respeto a la libertad y los criterios ajenos.
- h) Favorecer el desarrollo psicofísico, promoviendo el espíritu de equipo y la sana competencia.
- i) Contribuir a que cada uno descubra la importancia de la práctica democrática y el ejercicio del estado de derecho y comprenda la

necesidad de participar dentro del sistema como ciudadano responsable.

#### **SERVICIOS EDUCATIVOS QUE OFRECE**

El colegio ofrece a sus estudiantes dos secciones: matutina y diurna, está estructurado por dos ciclos: Educación Básica con tres años de estudio, octavo, noveno y decimo, en las secciones matutina se ha optado por diversidad de especialidades: en comercio y administración, carreras técnicas, explotaciones agropecuarias e informática; y en la sección diurna comprende la modalidad de ciencias generales.

#### ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN INTERNA

La estructura general del sistema educativo del colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" comprende de:

#### **NIVELES DIRECTIVOS**

- > Rectorado
- > Vicerrectorado
- > Inspección General

#### **NIVEL ASESOR**

- Consejo Directivo
- > Junta de profesores guías
- > Junta de Profesores

#### **NIVEL AUXILIAR Y DE APOYO**

- > Secretaria
- Colecturía
- > Biblioteca
- > Técnico de Laboratorio
- > Auxiliar de Servicios

# **NIVEL OPERATIVO**

- > Profesores
- > Inspector General
- > Alumnos
- > Padres de Familia

#### DE LOS SUBSISTEMAS DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO

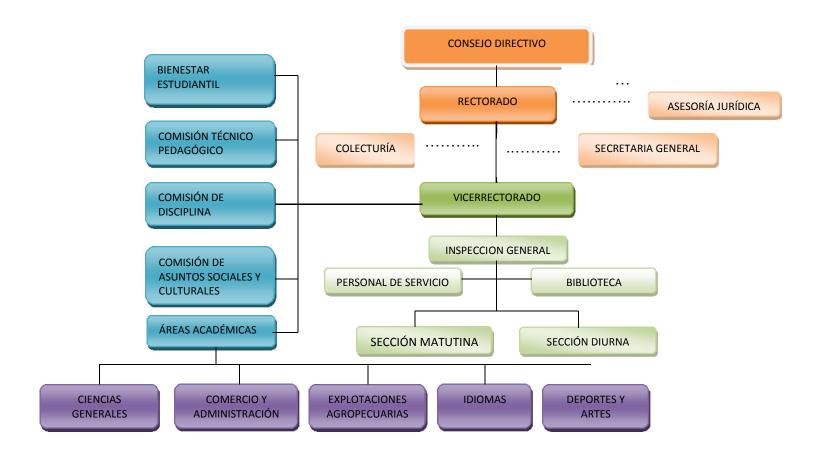
#### **RECTORADO**

- Consejo Directivo
- > Secretaria
- Colecturía
- > Inspección
- > Biblioteca
- > Laboratorio
- > Auxiliar de Servicios

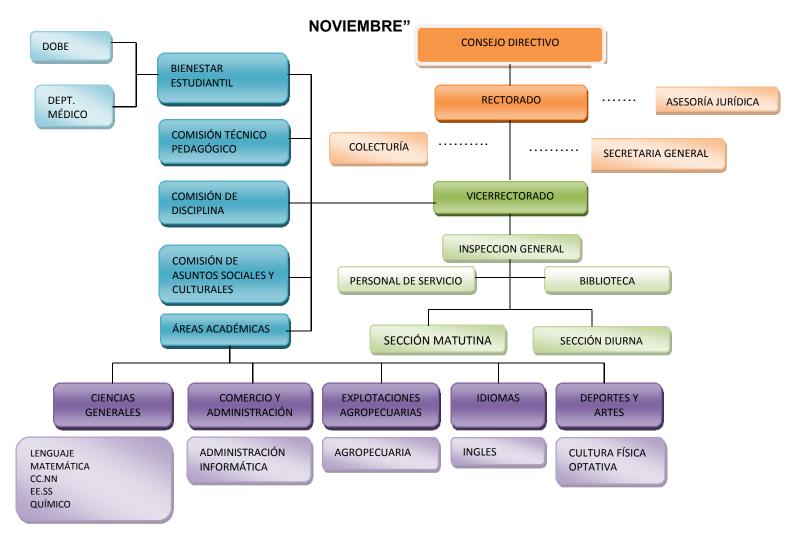
# **DEL SUBSISTEMA ACADEMICO**

- > Vicerrectorado
- > Comisión Pedagógica
- > Junta de Profesores de Curso
- > Junta de Profesores Guías, DOBE
- > Profesores
- > Alumnos.

# ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE"



#### REESTRUCTURACIÓN AL ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE



# MATRIZ FODA

# ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO INTERNO

# **FORTALEZAS**

ÁREA: DOCENCIA

N°	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN
1	Especialidades Técnicas acordes a las necesidades de los estudiantes.	Bachillerato en Administración de Empresas.
2	Infraestructura propia.	Infraestructura apta para el desarrollo de actividades.
3	Docentes con suficiente experiencia en la labor educativa.	Alto número de docentes con experiencia en ámbito educativo.

# ÁREA: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN
Buena atención y trato amable.	Existe satisfacción en la comunidad sobre la atención que se brinda al público.
Directivos y Docentes participan en la planificación de actividades institucionales.	Ideas Compartidas y designación de responsabilidades equitativamente.
_	Directivos y Docentes participan en la planificación de actividades

ÁREA	: IMAGEN CORPORATIVA	
N°.	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN
1	Posicionamiento en el Cantón Zaruma.	El Colegio se ha ganado distinción y reconocimiento educativo tanto Local como Nacional.
2	Buena Localización	Se encuentra ubicado en lugar estratégico y conocido por todos en la ciudad.
3	Difusión de servicios prestados por el Colegio.	Excelente medio de publicidad (RADIO) para ofrecer sus servicios educativos.
4	Mantener el prestigio institucional	Existe convicción y disposición de mantener su imagen ante la comunidad.

# MATRIZ FODA ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO INTERNO DEBILIDADES

AREA:	DOCENCIA

NRO.	NUDOS CRÍTICOS	CAUSAS	EFECTOS
1	Recursos Didácticos reducidos.	Que los docentes no se acoplen ni busquen una mejor presentación de su trabajo.	Los estudiantes no presentan un mejor desarrollo intelectual
2	Los conocimientos impartidos por los docentes no son actualizados.	Presentan des actualización de conocimientos en la rama que les corresponde.	Los estudiantes presentan vacios y mala fundamentación de criterios.
3	Carencia de capacitación y exigencia por parte de los actores en cursos de nivelación.	No existe capacitación por parte de la Institución en cursos intensivos de formación académica.	Conocimientos bajos y escasos en lo referente a avances tecnológicos.
ÁREA:	ESTRUCTURA ORGANIZAT	·IVA	
NRO.	NUDOS CRÍTICOS	CAUSAS	EFECTOS
1	No se ha planificado con anterioridad la misión visión y objetivos institucionales.	Desconocimiento de la misión y visión. No se conoce cuales son los objetivos con los que debe cumplir el Colegio.	No se tiene claro cuál es el fin fundamental que tiene el Colegio y hacia dónde quiere llegar
2	Falta de la estructura orgánica funcional.	Los directivos no han elaborado el respectivo organigrama y que el mismo pueda ser observado en la institución.	Desconocimiento de cada una de las funciones y de las diferentes actividades que los actores deben cumplir

#### MATRIZ FODA

# ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO INTERNO

# **DEBILIDADES**

# ÁREA: IMAGEN CORPORATIVA

NRO.	NUDOS CRITICOS	CAUSAS	EFECTOS
1	No se ha formado una comisión de publicidad y propaganda.	Falta de iniciativa en sus directivos.	No se da a conocer los servicios educativos.
2	Falta de equipamiento en los laboratorios del Colegio.	No preocupan en buscar una fuente de inversión y de gestión institucional.	Ocasiona que los estudiantes no tengan un alto nivel de aprendizaje
3	Espacio físico reducido.	No existe un adecuado presupuesto que permita ampliar el mismo.	Provoca que los alumnos no puedan contar con un lugar apto para el desarrollo de su creatividad.
4	Inexistencia del DOBE.	Los directivos no se han preocupado en crear dicho departamento.	Los estudiantes carecen de apoyo psicológico y emocional para resolver problemas académicos y personales.

# MATRIZ FODA

# ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO EXTERNO

# OPORTUNIDADES

**ENTORNO: EDUCATIVO-CULTURAL** 

NRO.	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN
1	El Ministerio de Educación y Cultura exige la elaboración y ejecución del plan estratégico institucional y Plan Educativo Nacional.	Establecido en el nuevo proyecto de la Ley de Educación.
2	Las capacitaciones impartidas por Ministerio de Educación y Cultura.	El Ministerio de Educación y Cultura imparte capacitaciones a los docentes.
3	Buenas relaciones humanas entre el personal docente y administrativo.	
4	Práctica permanente de tradiciones y costumbres propias de la localidad.	
5	Docentes motivados en participar en las diversas comisiones.	Interés de docentes en participar en actividades de mejoras en la institución.

ENTOF	RNO: SOCIAL				
NRO.	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN			
1	Mantenimiento de buenas relaciones con los Gobiernos Provinciales.	Disposición para ofrecer ayuda y apoyo a la institución por parte de los Municipios, y Gobiernos Provinciales.			
2	La comunidad exige el apoyo de la institución para actividades de desarrollo social.	Presencia activa en las obras, proyectos y programas sociales del cantón Zaruma.			
ENTOR	ENTORNO: ECONÓMICO				
NRO.	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN			
1	La solvencia económica institucional, ayuda a la implantación de proyectos y programas.	presupuesto anual coadyuva al			

# MATRIZ FODA ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO EXTERNO AMENAZAS

	AMENAZAS			
ENTOR	NO: EDUCATIVO			
NRO.	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN		
1	Los centros Educativos del Cantón provocan competencia educativa.	La existencia de diferentes centros educativos genera una notable competitividad.		
2	Estudiantes graduados por sus propios derechos.	Individualidad en la preparación académica		
ENTOR	NO: SOCIAL			
NRO.	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN		
1	Egreso de la población estudiantil.	Disminución de estudiantes a causa de mejores ofertas académicas en otras instituciones.		
2	Mejores servicios educativos en otros sectores.	Diferentes y apropiados servicios educativos en otras instituciones.		
	NO: ECONÓMICO			
NRO.	MANIFESTACIONES	EXPLICACIÓN		
1	Incremento de la inflación y mayor costo de vida.	Altos costos de la canasta básica impiden el incremento estudiantil.		
2	Dificultad en la inversión de nueva tecnología.	Las necesidades requeridas por el colegio no es cubierto por el presupuesto asignado por el Gobierno.		
3	Recursos económicos bajos por los estudiantes genera cambios a instituciones a Distancia.	La actual situación económica por las que atraviesa las familias ocasiona su normal formación.		

# ANÁLISIS ORGANIZACIONAL MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS

FACTORES	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADO
FORTALEZAS			
Especialidades Técnicas acordes a las necesidades de los estudiantes.	0,06	3	0,18
Infraestructura propia.	0,06	4	0,24
Docentes con suficiente experiencia en la labor educativa.	0,06	4	0,24
Buena atención y trato amable.	0,05	4	0,20
Directivos y Docentes participan en la planificación de actividades institucionales	0,04	3	0,12
Posicionamiento en el Cantón Zaruma.	0,06	3	0,18
Buena Localización	0,07	3	0,28
Difusión de servicios prestados por el Colegio.	0,05	4	0,20
Mantener el prestigio institucional.	0,05	4	0,20

DEBILIDADES			
Recursos Didácticos reducidos	0,06	1	0,06
Los conocimientos impartidos por los docentes no son actualizados	0,05	1	0,05
Carencia de capacitación y exigencia por parte de los actores en cursos de nivelación	0,04	1	0,04
No se ha planificado con anterioridad la misión visión y objetivos institucionales	0,07	1	0,07
Falta de la estructura orgánica funcional.	0,04	1	0,04
No se ha formado una comisión de publicidad y propaganda	0,05	2	0,10
Falta de equipamiento en los laboratorios del Colegio.	0,06	2	0,12
Espacio físico reducido	0,05	1	0,05
Inexistencia del DOBE	0,03	2	0,06
TOTAL	1,00		2,43

# INTERPRETACIÓN DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS DEL COLEGIO NACIONAL TECNICO "26 DE NOVIEMBRE"

De los resultados obtenidos de la Matriz de evaluación de factores internos Del Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre", se determinó que la institución se encuentra por debajo del valor equilibrado con el 2,43; cifra menor al 2,50 que es lo equilibrado en este tipo de instituciones, dándonos a conocer que el colegio presenta problemas internos, los mismos que deben ser considerado y darles la importancia que merecen de manera que se pueda buscar posibles soluciones.

Una de las fortalezas que presenta el Colegio es la de tener carreras técnicas acorde a las distintas necesidades que tienen actualmente los jóvenes, la infraestructura propia es otra de las fortalezas que sin duda hacen del mismo una entidad estable en el medio, seguido de la experiencia adquirida por los docentes en el transcurso de su práctica lo que es importante debido a que estos van fortaleciendo sus conocimientos impartidos hacia los estudiantes; el buen trato ha sido una pieza clave para atraer al público en general a acudir a estas aulas de estudio; Directivos y Docentes participan en la planificación de actividades institucionales, lo que ayuda a que exista una buena organización y coordinación de actividades durante el transcurso del año lectivo, Posicionamiento en el Cantón Zaruma

por ser una de las entidades con mayor años de servicio educativo a la colectividad y comprometida a enfrentas los retos sociales futuros; Buena Localización, al encontrarse dicha entidad en la zona céntrica de la ciudad ha permitido que sea conocida y por ende tenga afluencia de estudiantes; Difusión de servicios prestados por el Colegio, gracias a las publicaciones realizadas por un medio de escucha masiva, tal como la radio ha hecho que se conozcan cuales son los servicios que ofrece el Colegio, cabe destacar que es conveniente que se utilice la televisión como medio de difusión, como ultima fortaleza que presenta el Colegio es Mantener el prestigio institucional ya que mediante este la entidad alcanzará el reconocimiento y la imagen deseada a la colectividad.

Como contraste a las fortalezas que tiene el colegio, este presenta una serie de debilidades como: Recursos Didácticos reducidos lo que es perjudicial para los estudiantes debido a que su enseñanza no es de calidad; Carencia de capacitación y exigencia por parte de los actores en cursos de nivelación; lo que provoca un bajo desarrollo de conocimiento en la rama que estos dictan, Los conocimientos impartidos por los docentes no son actualizados lo que ocasiona que sus conocimientos no estén de acordes a las exigencias de los estudiantes, No se ha planificado con anterioridad la misión visión y objetivos institucionales mismo que genera que la entidad no conozca hacia

dónde quiere llegar, Falta de la estructura orgánica funcional que ocasiona no conocer ni tener claro cuáles son las funciones que deben desempeñarse; No se ha formado una comisión de publicidad y propaganda que dé a conocer los servicios ofrecidos por la entidad, Falta de equipamiento en los laboratorios del Colegio lo que impide obtener mayor calidad en los trabajos realizados; Espacio físico reducido que ocasiona que los estudiantes no puedan desarrollar su creatividad; y finalmente la inexistencia del DOBE que ayude a solucionar problemas tanto personales como académicos.

# ANÁLISIS ORGANIZACIONAL MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS

FACTORES	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADO
OPORTUNIDADES			
El Ministerio de Educación y Cultura exige la elaboración y ejecución del plan estratégico institucional y Plan Educativo Nacional.	0,07	3	0,21
Las capacitaciones impartidas por Ministerio de Educación y	0,06	4	0,24
Cultura  Buenas relaciones humanas	0,08	3	0,24
entre el personal docente y administrativo	0,07	3	0,21
Práctica permanente de tradiciones y costumbres propias de la localidad	-,-		- ,
Docentes motivados en participar en las diversas comisiones.	0,08	3	0,24
Mantenimiento de buenas relaciones con los Gobiernos Provinciales.	0,06	3	0,18
La comunidad exige el apoyo de la institución para actividades de desarrollo social.	0,07	3	0,21
La solvencia económica institucional, ayuda a la implantación de proyectos y programas.	0,06	3	0,18

AMENAZAS			
Los centros Educativos del Cantón provocan competencia educativa	0,07	2	0,14
Estudiantes graduados por sus propios derechos.	0,08	1	0,08
Egreso de la población estudiantil.	0,07	2	0,14
Mejores servicios educativos en otros sectores.	0,08	1	0,08
Incremento de la inflación y mayor costo de vida. Dificultad en la inversión de nueva tecnología.	0,07	1	0,07
Recursos económicos bajos por los estudiantes genera cambios a instituciones a Distancia.	0,08	2	0.16
Total	1,00		2,38

# INTERPRETACIÓN DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS DEL COLEGIO NACIONAL TECNICO "26 DE NOVIEMBRE"

Una vez determinada la Matriz de Factores externos realizada al Colegio se encontró un valor de 2,38 que refleja un desequilibrio en la entidad lo que se puede decir que a nivel externo el Colegio presenta problemas que impiden el desarrollo y mejoramiento de la institución, dentro de las oportunidades encontradas en este tenemos:

El Ministerio de Educación y Cultura exige la elaboración y ejecución del plan estratégico institucional y Plan Educativo Nacional; Las capacitaciones impartidas por Ministerio de Educación y Cultura; Buenas relaciones humanas entre el personal docente y administrativo; Mantenimiento de buenas relaciones con los Gobiernos Provinciales; La solvencia económica institucional en la implantación de proyectos y programas, los mismos que son importantes y nos servirán para enfrentar las amenazas del medio tales como: Los centros Educativos del Cantón que provocan competencia educativa; Estudiantes graduados por sus propios derechos; Recursos económicos bajos por los estudiantes lo que genera cambios a instituciones a Distancia; Incremento de la inflación y mayor costo de vida; Egreso de la población estudiantil, los que son considerados como amenazas preocupantes y que merecen ser estudiadas y prestarle la importancia que estas merecen.

#### **EJES DE DESARROLLO**

El Colegio Nacional Técnico"26 de Noviembre" determina los siguientes ejes de desarrollo o ámbitos principales para sus próximos 5 años en los cuales, se sustenta la Planeación Estratégica 2012-2016, que ayude al regeneramiento de la gestión operativa y administrativa del Colegio.



# a) CAPACITACIÓN

#### Subtemas:

Programas de capacitación y actualización de mejoramiento profesional, planificación curricular, investigación formativa, análisis de las mallas

curriculares, conferencias virtuales, debates, foros y paneles de carácter científico en las diversas áreas.

#### b) ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

#### Subtemas:

Formulación de un organigrama orgánico-funcional de la institución en el que se detalle las funciones y responsabilidades que tienen cada uno de los miembros del colegio.

# c) IMAGEN CORPORATIVA

#### **Subtemas**

Identidad institucional, marketing, posicionamiento en el mercado educativo, publicidad e imagen de la institución.

# FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS

#### MISIÓN

El Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" es una institución educativa en formar bachilleres en la enseñanza de las diferentes ramas académicas, con un alto grado de competitividad y calidad académica-laboral para responder a las necesidades educativas de la población estudiantil de los niveles básico y diversificado, especialmente atendiendo a la gran demanda estudiantil generando en ellos valores como la responsabilidad, puntualidad, respeto y solidaridad.

#### **VISION**

Para el año 2016 El Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre será una institución de excelencia académica que satisfaga las necesidades de aprendizaje académica de los estudiantes, basado en valores morales y éticos, con sentido de reflexión, pertinencia, equidad y calidad mismos que les servirán para su mejor desarrollo y desenvolvimiento.

#### **VALORES CORPORATIVOS**

#### **VALORES INSTITUCIONALES**

#### **CALIDAD**

En la educación que promueva la construcción de nuevos y prácticos conocimientos tanto sociales como científicos, que le permitan al estudiante desenvolverse en cualquier ámbito de su vida.

#### **FLEXIBILIDAD**

En la educación impartida por los docentes misma que es necesaria para lograr entornos de aprendizaje efectivos y la interacción de estudiantes y profesores.

#### INNOVACIÓN

Que involucre cambios en la formación integral del estudiante, en todos los ámbitos de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

#### **PERTINENCIA**

En la institución, mediante la necesidad de contar con proyectos institucionales que garanticen la formación integral de los estudiantes, para su vinculación creativa y reflexiva en la sociedad.

#### **VALORES PERSONALES**

#### **RESPONSABILIDAD**

Cumplir conscientemente los deberes y derechos, los que conllevan a tener voluntad individual y colectiva de rendir cuentas sobre cada una de las acciones

#### **AUTONOMIA**

Capacidad de la persona de tomar sus propias decisiones y asumir las consecuencias de sus actos.

#### **RESPETO**

Aceptando las ideas, opiniones, puntos de vista y forma de vida de los demás.

#### **PUNTUALIDAD**

Como requisito importante se refiere a la capacidad en la ejecución y cumplimiento de acciones propuestas en la institución

#### **CREATIVIDAD**

Capacidad de presentar nuevas y diferentes alternativas de solución y formas de expresión.

#### **SOLIDARIDAD**

Brindar apoyo a otros cuando las circunstancias así lo exijan.

#### **PRINCIPIOS**

### **EXCELENCIA ACADÉMICA**

Obtener la excelencia académica y pedagógica del Colegio para el mejoramiento permanente y crecimiento institucional, con la finalidad de que los alumnos desarrollen sus habilidades y destrezas para su mejor desenvolvimiento.

#### **CONTÍNUA ACTUALIZACIÓN**

Realizar las debidas actualizaciones de conocimiento continuo, correspondientes a los Directivos, Administrativos y Docentes del Colegio de manera que fortalezcan su preparación académica y su método de enseñanza aprendizaje.

#### **COMPROMISO SOCIAL**

Trabajar por una sociedad justa y equitativa con honestidad transparencia, fomentando valores éticos y Morales que coadyuven a su óptimo desarrollo y desempeño.

#### **EQUIDAD**

Fomentar las debidas condiciones de igualdad sin discriminación alguna en la institución, en base al justo acceso de servicios, beneficios e información ofertados por el colegio cuando estos lo requieran.

#### **CONCIENCIA AMBIENTAL**

Apoyar al desarrollo sustentable preservando y protegiendo el medio ambiente y sus diferentes formas de vida.

#### **POLÍTICAS**

- Se promoverá la educación integral de tal manera que el estudiante desarrolle sus competencias básicas, ciudadanas y laborales.
- El proceso educativo buscará desarrollar los valores, conocimientos y destrezas requeridas para participar activa y productivamente en la sociedad.
- Los valores y principios deberán incluirse en todos los programas académicos.

- Se apoyarán los planes de capacitación para elevar la preparación de los docentes, y responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Se identificarán las mayores dificultades para el aprendizaje de cada estudiante, y se diseñarán estrategias pedagógicas para mejorar la calidad educativa de los estudiantes.
- Las experiencias administrativas y pedagógicas se evaluarán y difundirán cuando demuestren ser exitosos, en especial cuando se trate de innovaciones.
- Se buscarán mecanismos de financiación para proyectos pedagógicos para el aumento de cobertura y eficiencia.
- Los mensajes de difusión deberán contener en forma detallada cual es la misión, visión valores y principios institucionales.
- Garantizar la culminación de los estudios en bachillerato de las diferentes especialidades.

ARBOLAS BLEMAS

El estudiante no está preparado tanto integra como intelectualmente en sus conocimientos

Los alumnos no poseen una debida actualización de conceptos ni se encuentran con conocimientos reales.

# **EFECTOS**

LIMITADA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

No existen programas de capacitación necesarios.

CAUSAS

Ausencia de iniciativa por parte de los docentes en buscar formas de capacitación

Personal no conoce cuales son las funciones a su cargo.

Duplicidad y omisión de funciones específicas

Desorganización en la realización de actividades.

# **EFECTOS**

INEXISTENCIA DE UN ORGANIGRAMA ORGÁNICO-

# **CAUSAS**

Ausencia de un organigrama en donde se detallen funciones.

Desconocimiento de lo que quiere proyectarse a futuro

No se conoce cuales son los servicios con los que cuenta la entidad.

Alumnos con problemas psicológicos y emocionales preocupantes.

# **EFECTOS**

IMAGEN CORPORATIVA

# **CAUSAS**

Carencia de misión visión y objetivos institucionales.

No cuenta con una comisión publicitaria.

Ausencia del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.

ARBENOS OBJETION

Mejoramiento en la capacidad de enseñanza teórico-práctica.

Originar en los docentes conocimientos óptimos en cuanto a la utilización de nuevas tecnologías.

Mejor desenvolvimiento docente en impartición de sus conocimientos.

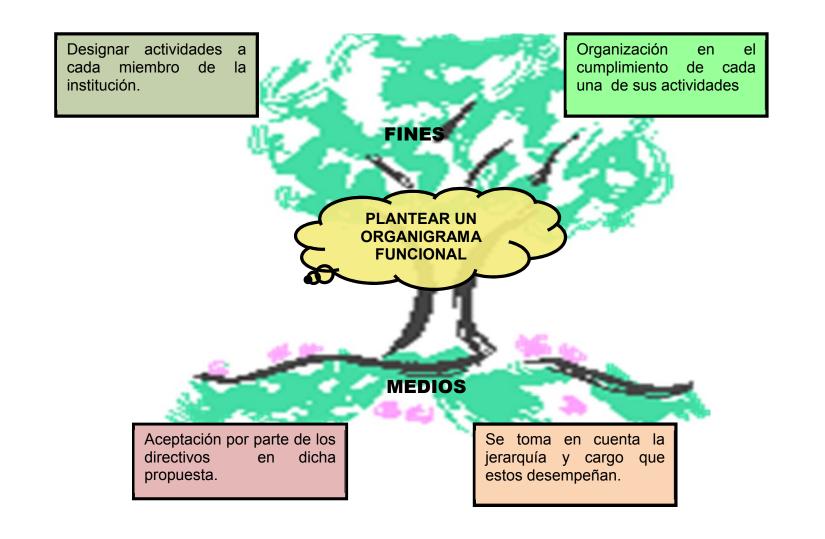
# **FINES**

EMPRENDER
PROGRAMAS DE
CAPACITACIÓN

# MEDIOS

Realización de programas de capacitación.

Cursos impartidos por el Gobierno para la capacitación docente. Contratación de profesionales aptos en su materia.



Posicionamiento institucional a nivel local y provincial.

Lograr que los Estudiantes conozcan el porqué de la institución. Público consiente de los servicios prestados por la institución

### FINES

CONSEGUIR DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IMAGEN

# MEDIOS

Propagación de publicidad en los distintos medios de comunicación local.

Difundir la misión, y visión institucionales.

Elaborar y diseñar afiches, trípticos y demás publicidad.

### **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

### PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Capacitar a los docentes de la institución a través de cursos, programas, proyectos que ayuden de alguna forma en su mejor desenvolvimiento profesional y por ende en la impartición de sus conocimientos.

### **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

Elaborar y poner en práctica el correspondiente organigrama funcional en el que se detallen cada una de las actividades de los que son responsables el personal institucional, con el fin de lograr un mejor desempeño laboral.

### **IMAGEN CORPORATIVA**

Consolidar la imagen Institucional que tiene hacia al público la entidad de forma que le permita a esta crecer y fortalecer su imagen de líder educativo mediante la agilidad, eficacia y consistencia de sus servicios

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECÍFICOS

Capacitar a los docentes de la institución a través de cursos, programas, proyectos que ayuden de alguna forma en su mejor desenvolvimiento profesional y por ende en la impartición de sus conocimientos.

- Plantear proyectos de capacitación actualizados que estén acordes a los requerimientos del entorno.
- Determinar y consolidar la práctica docente de enseñanza aprendizaje.
- Impulsar el progreso tanto profesional como humano de la institución.

Elaborar y poner en práctica el correspondiente organigrama funcional en el que se detallen cada una de las actividades de los que son responsables el personal institucional, con el fin de lograr mejor un desempeño laboral

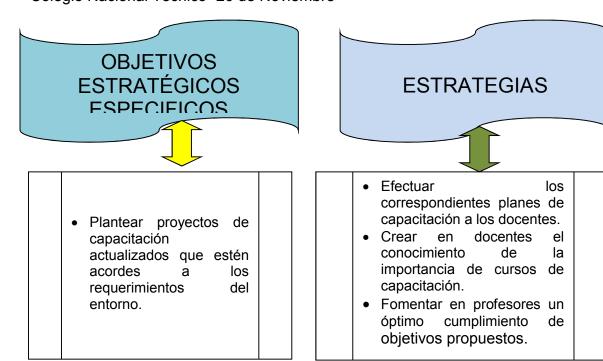
- Mostrar la debida información de cuáles son las funciones y los diferentes niveles jerárquicos a través del respectivo organigrama funcional.
- Consolidar la organización del Colegio.
- Dar a conocer al personal las funciones y actividades a

Consolidar la imagen Institucional que tiene hacia al público la entidad de forma que le permita a esta crecer y fortalecer su imagen de líder educativo mediante la agilidad, eficacia y consistencia de sus servicios.

- Impulsar la imagen institucional a través de grupos de trabajo.
- Incrementar la difusión del colegio como forma de promoción.
- Dar a conocer a la colectividad la misión y visión institucional.
- Brindarle a la institución un posicionamiento líder en la localidad

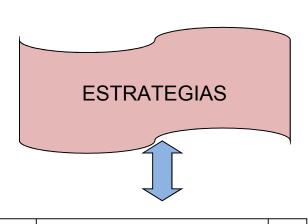
### **ESTRATEGIAS**

Para alcanzar y/o mantener los objetivos fijados, utilizando lo mejor posible los medios que se disponen a continuación se presentan estrategias que están incorporadas a las líneas globales de la visión, misión y acciones estratégicas como resultado del análisis organizacional que fue objeto el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre"



- Determinar y consolidar la práctica docente de enseñanza aprendizaje.
- Brindarle al docente del Colegio una adecuada y verás información.
- Apoyar al docente en cursos permanentes de capacitación para que entre estudiantes y docentes exista un aprendizaje y se pueda discutir sobre temas de interés.





humano de institución

- Contínua participación de docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Incrementar el desempeño de en cada uno docentes.
- Permitir a todo los docentes que conforman el colegio asistir a cursos continuos de canacitación

- debida Mostrar la información de cuáles son las funciones y los diferentes niveles jerárquicos a través del respectivo organigrama funcional.
- Plantear el correspondiente Organigrama orgánico funcional en el que se detallen cada una de las áreas por las cuales esta conformado el Colegio.

- Consolidar la organización del Colegio.
- Dar а conocer а colectividad la ubicación exacta del colegio como también presentar cuales son las funciones del personal del Colegio.



# ESTRATEGIAS

Dar a conocer al personal las funciones y actividades a realizarse.

Ubicar el organigrama de la institución en un lugar visible donde puedan observar los estudiantes, docentes, padres de familia y público en general.

Impulsar la imagen institucional a través de grupos de trabajo.

- Incentivar y motivar la participación de los docentes involucrados así como de los departamentos que se encuentren aportando.
- Reunir gropos de trabajo que estén orientados en los mismos objetivos.
- Examinar las actitudes de los posibles miembros del grupo de trabajo.

Incrementar la difusión del colegio como forma de promoción.

- Publicar y promocionar en los diferentes medios de comunicación que tiene mayor sintonía y demanda.
- Elaborar un boletín informativo referente al centro educativo.





Dar a conocer a la colectividad la misión y visión institucional.  Divulgar permanentemente la misión y la visión institucional

Brindarle a la institución un posicionamiento líder en la localidad.

- Impartir y promover los valores de la institución mediante el sistema educativo.
- Conservar un ambiente de armonía institucional para proyectar una buena imagen.
- Realizar actividades interinstitucionales como científicas, deportivas culturales y sociales.

OBJETIVO ESTRATÉ  GENERAL  OBJETIVO ESTR	GICO RATÉGICO	cursos, en su m impartio	programas, proyectos que la programas, proyectos que la projectión de sus conocimientos que la proyectos de la	e ay ofes s.	uden de alguna forma ional y por ende en la	
ESPECÍFICO ESTR	RATEGICO		1.1 Plantear proyectos de capacitación actualizados que estén acordes a los requerimientos del entorno.			
ESTRATEGIAS  1.1.1Efectuar los correspondientes de capacitación a los docentes.	Rector Comisión Técnico-pe		ACTIVIDADES  Realizar el correspondie análisis en el que se eva la necesidad capacitación.  Efectuar el proyecto capacitación.  Confrontación contenidos.  Organización actividades.		INDICADORES Porcentaje de cursos, talleres, conferencias, foros, entre otros ejecutados por el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre	
1.1.2 Crear en docentes el conocimiento de la importancia de capacitaciones	Vicerrector Personal d	e la institución.	<ul> <li>Efectuar de forma contil conferencias a los docer de temas de actualizació</li> </ul>	ntes	Numero de capacitaciones realizadas	
<b>1.1.3</b> Fomentar en profesores un óptimo cumplimiento de objetivos.	Comisión Técnico –F	Pedagógica.	<ul> <li>Determinar un seguimie de los planes capacitación dados en institución.</li> </ul>	de	Porcentaje de los planes de capacitación realizados.	

1. Capacitar a los docentes de la institución a través de

OBJETIVO EST GENERAL	RATÉGICO	cursos, en su m	ar a los docentes de la ins programas, proyectos que ay lejor desenvolvimiento profes ción de sus conocimientos.	uden de alguna forma
OBJETIVO EST ESPECÍFICO	RATÉGICO	<b>1.2</b> Determir aprendiz	nar y consolidar la práctica d zaje.	docente de enseñanza
ESTRATEGIAS 1.2.1Brindarle al docente del Colegio una adecuada y verás información	Rector	Técnico	ACTIVIDADES  • Dar a conocer al docente formas pedagógicas para el aprendizaje general del estudiante.	INDICADORES Información confiable para una capacitación integral.
en cursos permanentes de capacitación para que entre estudiantes y docentes exista un aprendizaje y se pueda discutir sobre temas de interés.	Comisión	–Pedagógica.	<ul> <li>Destacar temas importantes para la capacitación del docente.</li> <li>Conocimiento específico de su trabajo y comprensión del su Rol.</li> </ul>	

OBJETIVO ESTR GENERA		programa mejor d	as, proyectos que ayuder	tución a través de cursos, n de alguna forma en su nal y por ende en la
OBJETIVO EST ESPECÍFICO	RATÉGICO	1.3 Impulsar instituciór	. •	onal como humano de la
ESTRATEGIAS  1.3.1Continua participación de docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Vicerrector	Profesores de	ACTIVIDADES Organizar la participación de todo el grupo y compartir los resultados y su análisis, a partir de la reflexión de las prácticas educativas individuales.	INDICADORES  Porcentaje de participaciones por grupos
1.3.2Incrementar el desempeño en cada uno de los docentes.	Vicerrector	•	Fomentar el sentido ético y de responsabilidad en los docentes y la constante revisión y reflexión del trabajo que realizan.	Calificar las acciones realizadas del personal en la institución.
1.3.3 Permitir a todo los docentes que conforman el colegio asistir a cursos continuos de capacitación	Rector Vicerrector	•	Establecer grupos de estudio, discusión y reflexión para proporcionar los conocimientos teóricos - prácticos a los docentes para mejorar el desempeño académico y las funciones de sus respectivos puestos.	Numero de grupos de estudio conformados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	funcional e los que soi	poner en práctica el corres n el que se detallen cada ur n responsables el personal n mejor desempeño laboral	a de las actividades de
OBJETIVO ESTRATÉGIC ESPECÍFICO		debida información de cuáles iveles jerárquicos a través de	•
	ESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
correspondiente el correspondiente Recte Organigrama orgánico funcional en el que se detallen cada una de las áreas por las cuales esta conformado el Colegio.	sejo Directivo  •	jerárquicos existentes.  Diferenciar de forma clara las unidades administrativas.	Información necesaria para establecer los niveles, unidades administrativas, funciones y líneas de coordinación.

OBJETIVO ESTRATÉO GENERAL	fun de	2 Elaborar y poner en práctica el correspondiente org funcional en el que se detallen cada una de las ad de los que son responsables el personal institucior fin de lograr un mejor desempeño laboral			
OBJETIVO ESTRATES ESPECÍFICO ESTRATEGIAS	TÉGICO 2.2 Cor RESPONSABLE	solidar la organización del Colegio.  S ACTIVIDADES	INDICADORES		
2.2.1 Dar a conocer a la colectividad la ubicación exacta del colegio como también presentar cuales son las funciones del personal del Colegio.		Mostrar a la colectividad como se integra la			

### **OBJETIVO ESTRATEGICO** GENERAL

2. Elaborar y poner en práctica el correspondiente organigrama funcional en el que se detallen cada una de las actividades de los que son responsables el personal institucional, con el fin de lograr un mejor desempeño laboral

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO**

2.3 Dar a conocer al personal las funciones y actividades a realizarse.

### **ESTRATEGIAS**

RESPONSABLES

### **INDICADORES**

**2.3.1** Ubicar el organigrama de la institución en lugar visible donde puedan observar los estudiantes, docentes, padres de familia y público en general.

Comisión de Publicidad • Develación un y Propaganda

organigrama de institución a todos los docentes, estudiantes y público en general para que observen estructura general funcional de cada uno de los miembros que integra el colegio.

ACTIVIDADES

del Número de lugares la donde se muestre la estructura de la institución.

OBJETIVO ESTRAT GENERAL	entidad de imagen de	la imagen Institucional que forma que le permita a es líder educativo mediante a de sus servicios.	ta crecer y fortalecer su
OBJETIVO ESTRAT ESPECÍFICO	<b>ÉGICO</b> 3.1 Impulsar la in	nagen institucional a través de	grupos de trabajo
ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
3.1.1 Impartir y promover los valores de la institución mediante el sistema educativo.	Comisión de Asuntos Sociales y Culturales.	<ul> <li>Impulsar y promover el trabajo en equipo en las distintas actividades que se realicen en la institución.</li> </ul>	Calificar el desempeño de las diferentes áreas de los trabajos realizados.
<b>3.1.2</b> Reunir gropos de trabajo que estén orientados en los mismos objetivos.	Vicerrector Junta General de Directivos y Profesores.	<ul> <li>Incentivar y motivar a que el personal siga trabajando conjuntamente con más actividades para el bienestar institucional.</li> </ul>	Informar al personal docente de las actividades que se vayan a realizarse dentro de la institución.
3.1.3 Examinar las actitudes de los posibles miembros del grupo de trabajo.	Comisión Técnico Pedagógica.	<ul> <li>Averiguar la existencia de posibles líderes de grupo para integrarlos y que participen activamente todos en el grupo.</li> </ul>	Número de posibles lideres para grupos de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	entidad de form	entidad de forma que le permita a esta crecer y fortalecer s imagen de líder educativo mediante la agilidad, eficacia				
OBJETIVO ESTRATÍGICO ESPECÍFICO	3.1.1 Incrementar la	a difusión del colegio co	no forma de promoción.			
ESTRATEGIAS 3.2.1 Publicar y promocionar en los diferentes medios de comunicación que tiene mayor sintonía y demanda.	RESPONSABLES Comisión de Publicidad y • Propaganda.	ACTIVIDADES  Crear una comisión que se encargue de la promoción y publicidad de los diferentes servicios que ofrece la el colegio.				
3.2.2 Elaborar un boletín informativo referente al centro educativo.	Comisión de Publicidad y • Propaganda.	Elaborar un boletín donde se exponga toda la información institucional para la misma.				

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL		entidad de for imagen de líd	imagen Institucional que ma que le permita a esta der educativo mediante e sus servicios	a crecer y fortalecer su
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO		Dar a cor	nocer a la colectividad la mis	sión y visión institucional.
ESTRATEGIAS	RESP	PONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
Divulgar permanentemente la misión y la visión institucional	Directivos Docentes Administra Estudiante	ativos	Situar en áreas visibles y en una estafeta grande la misión y visión para que sea de conocimiento público.	Porcentaje de personas que sepan de la instalación de la misión y visión.

OBJETIVO ESTR GENERAL	entidad imagen	idar la imagen Institucional que tid I de forma que le permita a esta I de líder educativo mediante la tencia de sus servicios.	crecer y fortalecer su
ESPECÍFICO		e a la institución un posicionamiento	
ESTRATEGIAS 3.1.2 Impartir y promover los valores de la institución mediante el sistema educativo.	RESPONSABLES Rector Vicerrector Docentes.	ACTIVIDADES  • Fomentar las relaciones del alumno con el entorno, mediante la interacción humana para propiciar la comunicación.	INDICADORES Información de los objetivos, principios, fines a la colectividad.
3.2.1 Conservar un ambiente de armonía institucional para proyectar una buena imagen.	Directivos Docentes Administrativos Estudiantes.	<ul> <li>Mantener un ambiente laboral ameno donde se pueda desenvolver favorablemente todas las actividades institucionales</li> </ul>	Número de actividades realizadas por el personal para conocer su debida participación.
3.2.2 Realizar actividades interinstitucionales como científicas, deportivas culturales y sociales	Rector Comisión de Asuntos Sociales Comisión de Deportes.	<ul> <li>Participación del colegio en casas abiertas exponiendo sus diferentes carreras, así como la realización de campeonatos deportivos y la intervención en las actividades culturales del cantón y provincia.</li> </ul>	Número de participaciones en actividades interinstitucionales del colegio.

### **FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO**

De entre los aspectos que creemos convenientes para que nuestra institución continúe prestando su servicio educativo y responda a las necesidades de la colectividad son:

- Adecuados resultados académicos.
- Acoplación contínua de profesores ante las demandas de la tecnología actual.
- Inclusión del personal del colegio según el nivel de responsabilidad en la realización de cada estrategia Responsabilidad de compromiso del personal con el colegio.
- Buenas relaciones y un ambiente de compañerismo y buen trato entre todos
- Conseguir ser los primeros en una educación de calidad e innovadora.
- Protección y defensa en el Colegio Lograr un buen nivel de equilibrio económico para poder desarrollar nuestra Misión y Visión institucional.
- Impulsar el progreso de actividades actuales.

### SUPUESTOS ESTRATÉGICOS

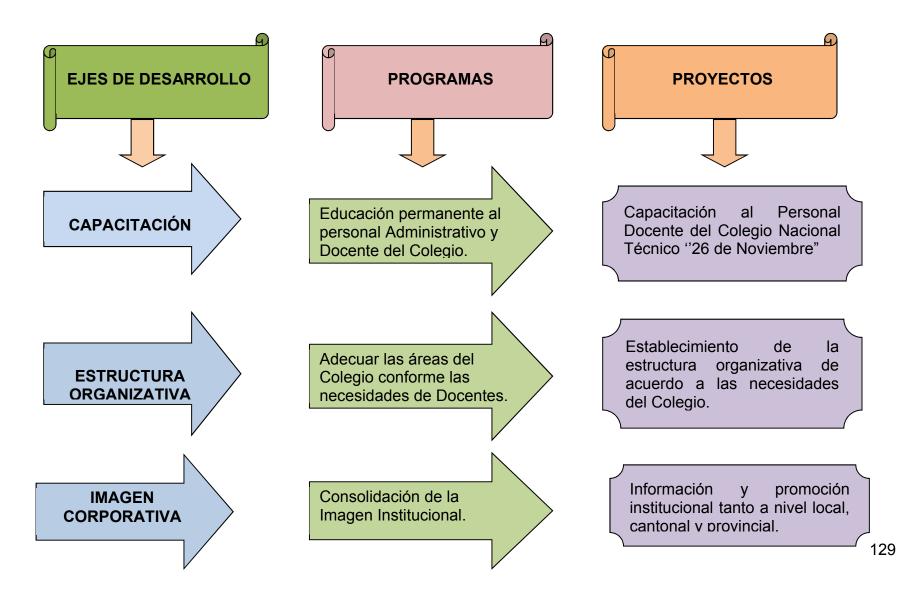
Para la realización de toda estrategia siempre cuenta con un componente de supuestos, en los que se establece su propuesta.

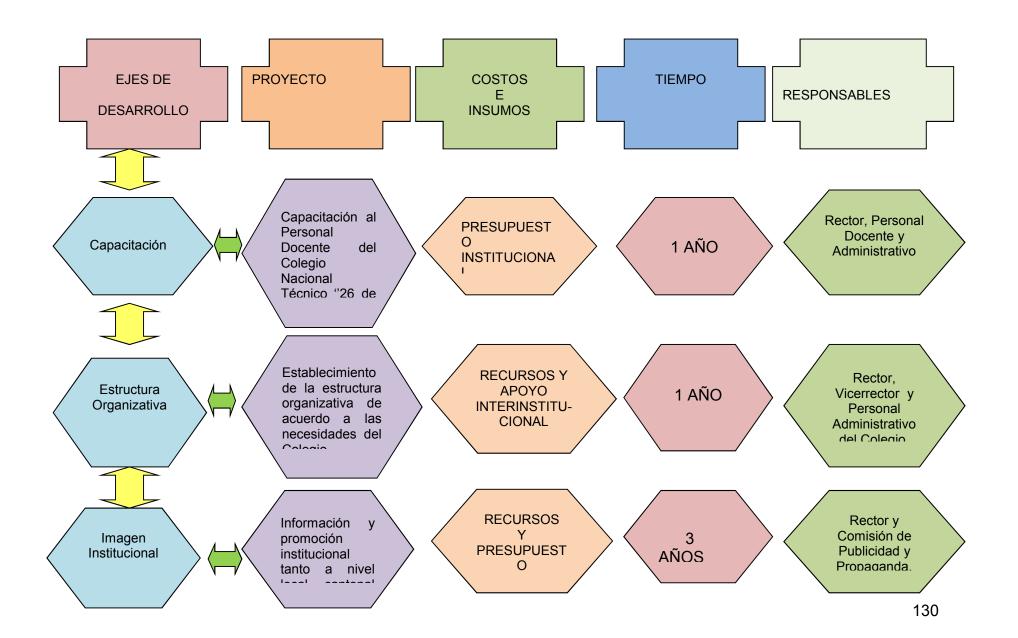
A continuación consideramos los siguientes supuestos:

- Se impulsará permanentemente en la capacitación del docente en busca de lograr mejores resultados en su enseñanza.
- Se procurará realizar un compromiso de responsabilidad de todos los niveles jerárquicos que conforman el colegio con la finalidad de dar a conocer el cumplimiento de sus acciones.
- ➤ El Colegio estará acorde a las exigencias de la globalización y del medio competitivo en el que se encuentra, el mismo que conlleve a la oportuna toma de decisiones como también para su desarrollo institucional.
- Existirá un compromiso por parte de todos los miembros de la institución en efectuar los objetivos estratégicos propuestos, conjuntamente con las estrategias para el funcionamiento del mismo.
- La institución se consolidará y mantendrá su liderazgo de cambio permanente y continuo para llevar a cabo el Plan Estratégico presentado.



### LINEAS DE ACCIÓN





### **COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE"**

### 1. TÍTULO DEL PROYECTO

PROYECTO DE IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO EN BASE A LA UTILIZACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGIAS.

### 2. DATOS INFORMATIVOS GENERALES

Institución: Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre"

Provincia: El Oro Cantón: Zaruma

Dirección: Av. Honorato Márquez y Sucre Servicios Educativos: Ciclo Básico y Ciclo Diversificado

Bachillerato: Ciencias Generales, Informática, Agropecuaria y

Comercio y Administración

Régimen: Costa
Zona: Urbana
Sostenimiento: Fiscal
Tipo: Mixto
Financiamiento: Publico

Directivos: 3
Docentes: 22
Administrativos: 4

### 3. TIEMPO PREVISTO PARA LA EJECUCION

Año Lectivo 2012

### 4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En el actual contexto mundial, donde se imponen nuevas exigencias para el desempeño profesional, toma particular importancia el uso de nuevas y amplias tecnologías, de aquí surge también un aprender con el apoyo de una variedad de medios para responder a una diversidad de estilos propios de un educación cambiante.

El Internet es un medio de fácil uso, que ha modificado las pautas de interacción social, convirtiéndose en el instrumento de comunicación más rápido en crecimiento, el uso de Internet es una de las herramientas más importantes y de uso múltiple que permitirá lograr cambios agigantados dando acceso a posibilidades de interacción global y entregándoles un sinnúmero de información precisa oportuna y desde luego rápida y veloz.

Desde este punto de vista es necesario e importante el uso del internet porque sin duda le permitirá al estudiante sumergirse en todo lo concerniente a distintas actividades de interés tanto como para su formación académica sino que también le ayudara en asuntos personales.

Esto supone la inclusión de actividades interactivas que exigen la aplicación de tecnología informatizada como un medio de construcción que permita entender.

Por ello es necesario que sepamos la relevancia que tiene el uso adecuado y consciente del internet como medio para adquirir nuevos conocimientos, usarlo como un medio transparente; es decir, que puede ser utilizada pertinente e íntegramente

Aplicar la tecnología informatizada mediante una planificación y una metodología para que su uso sea efectivo y significativo.

La transparencia, la metodología en el uso del internet para adquirir nuevos conocimiento son aspectos claves en su integración curricular, y así impulsar una real contribución en el aprender.

Capacitar a los docentes en el uso, aplicación e integración curricular de la tecnología informatizada y su implementación de aulas para que se conviertan en una educación interactiva en la construcción de conocimiento.

Una característica principal y de suma importancia en el uso del internet como fuente de conocimiento son las innumerables aportaciones que este incluye en la sociedad actual, de forma que contribuye a minimizar un cien por ciento los trabajos presentados en el diario de cada uno de los integrantes humanos. La utilización del internet como nueva tecnología es un medio eficaz que sin duda contribuirá de forma importante en la enseñanza – aprendizaje de los integrantes de la institución.

### 5. JUSTIFICACIÓN

El aprendizaje se ha convertido en un eje fundamental para todos los ámbitos dentro de la sociedad, por lo que es necesario lograr un correcto estudio académica en todo lo concerniente sobre el empleo de nuevas tecnologías, así como el correcto dominio del procedimiento de las mismas, dentro del medio educativo se involucran diversos factores para desarrollar las facultades intelectuales y morales del educando, por lo que necesario identificarlos y tomarlos en cuenta para ponerlos en práctica aquellas estrategias y destrezas donde se puedan desenvolver una pedagogía productiva encaminada a brindar posibles soluciones.

La actualización de conocimientos es siempre continua en esta era de competitividad y tecnología por lo que es necesario e importante para los docentes realizar capacitaciones que les ayuden a innovar sus métodos de enseñanza.

Por lo cual el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre", regido por el proceso de aprendizaje que exige el empleo de técnicas para cada asignatura, que compromete al docente a que desarrolle sus habilidades de conocimientos y experiencias, que les permita enfrentar los desafíos educativos y las relaciones de comunicación entre docente-alumno que en la actualidad demanda la educación.

La utilización de redes informáticas, paquetes informáticos y campos virtuales dentro de las instituciones educativas juega un papel fundamental dentro del proceso educativo en la actualidad, por lo que los profesores deben conocer y estar siempre actualizados con los nuevos avances tecnológicos, porque son herramientas fundamentales para este mundo globalizado. Se debe tener muy en cuenta que cada docente es responsable en la actualización de sus conocimientos y en formar alumnos capases de enfrentar retos intelectuales.

El propósito de esta capacitación es la actualización de aquellos conocimientos ambiguos y la correcta utilización de nuevas tecnologías que ayuden al fortalecimiento del aprendizaje dentro de la institución educativa, siguiendo siempre los modelos educativos que exige la sociedad.

### 6. OBJETIVOS

### **OBJETIVO GENERAL**

Incluir dentro de la enseñanza de los docentes el uso correcto de las redes informáticas, como fuente de apoyo para la incorporación y actualización de nuevos conocimientos logrando un aprendizaje significativo e interactivo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Englobar en los métodos de enseñanza aprendizaje recursos nuevos, actuales e interesantes.

Formar a los docentes para mantener una comunicación permanente con los estudiantes siguiendo las técnicas académicas exigidas por la institución educativa.

Fomentar el trabajo grupal de manera que se puedan afianzar nuevas teorías del conocimiento.

Poner en práctica tendencias tecnológicas que propicien la interacción con la educación de manera de lograr cambios significativos.

### 7. ACTIVIDADES

Realizar convenios interinstitucionales que ayuden para el equipamiento y mejora de los laboratorios de computación que cuenta la entidad y reciban la respectiva capacitación.

Empezar de forma inmediata con la capacitación del personal docente, incluyendo dentro del curso conocimientos básicos de formación integral del docente.

## 8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	2012			2013				
	PRIMER	SEGUNDO	TERCER	CUARTO	PRIMER	SEGUNDO	TERCER	CUARTO
	TRIMESTRE							
1. Elaboración del proyecto	X							
- Presentación del esquema	Χ							
- Fundamentación		Χ						
- Antecedentes y justificación			X					
- Objetivos, actividades			X					
- Cronograma				X				
- Responsables y presupuesto				X				
2. Revisión del proyecto				X				
3. Elaboración de las actividades					X			
- Entrega del Proyecto					Χ			
4. Capacitación al personal								
docente						X	X	
5. Evaluación del proyecto								X

### 9. RESPONSABLES

### **AUTORIDADES:**

- Rector
- Vicerrector
- Inspector General

## **GRUPO DE COLABORADORES:**

- Consejo directivo.
- Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.
- Departamento Administrativo.

### ÁREAS

Todas las áreas

### **PERSONAL:**

Docente

### 9. PRESUPUESTO

Nro.	RECURSOS	VALOR
1	Personal	800,00
2	Gastos Logísticos  Material de Oficina Movilización Servicios Básicos Refrigerios	340,00 210,00 200,00 200,00
3	Costos Programados Capacitadores	2400,00
	TOTAL	4150,00

### g. DISCUSIÓN



El Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" de la ciudad de Zaruma provincia de el Oro, cuyo objetivo principal es la formación integral de sus estudiantes y proporcionarle a este destrezas y habilidades trata de vincular al estudiante con el mundo de la producción a través de la orientación teórico-práctico, en lo que es necesario la búsqueda de información en base a la aplicación de encuestas las mismas que validarán la presente propuesta de "PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA AL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016"; que permita identificar y conocer las limitantes que impiden el real cumplimiento de los objetivos institucionales.

Sus actores confirmaron ciertas falencias que impiden el cumplimiento total de los objetivos que tiene el colegio los mismos que están relacionados con la ausencia de la visión y misión institucional que constituyan para la misma una dirección que pueda ayudar a marcar el camino hacia el futuro a seguir y sin duda proporcione a la institución identificar quiénes son y cuál es el objetivo principal como institución de educación; una falencia latente en el Colegio es la capacitación docente en la que la mayoría de los profesores no profundiza ni actualiza sus conocimientos, por tal razón es necesario implantar dentro de esta, proyectos de capacitación en las que se tome en consideración la necesidad de la adecuada búsqueda del conocimiento, que cree en los docente la confianza y convicción de resolver cualquier problema presentado en las aulas de estudio,; el desconocimiento de la estructura organizacional por parte de sus actores para que en base a su planteamiento se pueda observar en cualquier área o relación que corresponda el tipo de actividad, función o autoridad que desempeña dentro de esta, y sobre todo es necesario recalcar que la imagen corporativa que esta presenta hacia la sociedad no es la suficiente ni la adecuada, debido a que no se ha difundido sus servicios mediante medios de comunicación, no da conocer su oferta educativa lo que ocasiona que los jóvenes opten por otras instituciones educativas, por este motivo es importante darle la debida relevancia que merece la imagen institucional del colegio mediante la publicidad permanente logrando de esta manera que este sea conocido por todos y de la capacidad de enseñanza que brinda.

## 

### h. CONCLUSIONES

Luego de haber culminado el trabajo investigativo de tesis:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA AL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016

Entre las principales conclusiones destacamos las siguientes:

- ➤ El Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre", hasta el momento no ha realizado el correspondiente plan estratégico que contengan proyectos viables que potencie las fortalezas y oportunidades y disminuya las debilidades y amenazas que se presentan en la institución.
- ➤ El Colegio cuenta con infraestructura y personal suficiente para desarrollar sus actividades, por lo que con la presente Planificación Estratégica se pretende que los mismos sean utilizados de forma eficaz y eficiente.

- ➤ En el Colegio no se han realizado proyectos de capacitación docente ni al personal que trabaja en la institución, lo que no le permite prestarle al estudiante una educación actual con conocimientos sólidos y bien fundamentados.
- El Colegio no posee una atractiva imagen corporativa lo que ocasiona que sus servicios no sean conocidos por la colectividad, debido a la escaza publicidad y promoción de los mismos.
- ➤ El presente trabajo de Tesis pretende servir como instrumento de apoyo a la administración del Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" para la realización de proyectos que potencien el mejoramiento de los ejes de desarrollo institucional.

### DECOMENDACIONES

### i. RECOMENDACIONES

Entre las principales recomendaciones destacamos las siguientes:

- El colegio debe implantar dentro de sus actividades la Planeación Estratégica, debido que al ser una institución educativa debe proyectarse la misión y visión permitiéndole cumplir con sus fines y valores institucionales establecidos alcanzando así su excelencia académica.
- Es recomendable que el Rector del Colegio tome en consideración la presente planificación Estratégica porque mediante este logrará desarrollar sus actividades de una forma más organizada y permitirle a este un mejor desenvolvimiento.
- Realizar cursos de capacitación permanentes para el personal docente del colegio, lo que les permita formar estudiantes capaces para su desenvolvimiento profesional además de ser personas productivas en el ámbito laboral en el que se desempeñen.

A los Directivos del Colegio les corresponde la difusión de los servicios ofertados por este, además de buscar la manera de financiamiento para las publicaciones y promociones en los diferentes medios de comunicación de manera que sea conocido por toda la comunidad los servicios que este brinda.

### BIBLIOGRAFIA

### j. BIBLIOGRAFIA

### LIBROS Y COLECCIONES

- ♣ ALVARADO MARTÍNEZ, Tomás E. metodología para planeación Estratégica. Tercera Edición. Editorial CECSA. Argentina, 2002.
- CHIAVENATTO, Adalberto. <u>Proceso Administrativo.</u> Tercera Edición Colombia, Makron Books Do Brasil Editora, LTDA. 1998
- ♣ FREEMAN, Edward R <u>Administración</u>, Sexta Edición. México, 1996: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- GERRIT, Burgwal. <u>Planificación estratégica y operativa</u>. Quito-Ecuador, 2003.
- ♣ GOLDERFEDER Guitela y AGUIRRE Eduardo. <u>Planificación y</u> <u>Administración.</u> Editorial Trilla. Venezuela.1990
- ↓ JOHNSON, Gerry. Y SCHOLES, Kevan. <u>Dirección Estratégica</u>,

  Quinta Edición. Editorial Prentice Hall. Madrid-España, 2004
- MEJÍA C, Carlos A. Valores Corporativos.
- ♣ MELINKOFF, V. Ramón. <u>Los Procesos Administrativos.</u> Editorial Panapo C. A. Caracas. 1990.

- PAREDES A. Manual de Planificación. Segunda Edición. Editorial
  McGraw Hill Bogotá Colombia, 2004.
- ♣ RAMIREZ, Andrés. <u>Administración.</u> Duodécima Edición. Editorial McGraw- Hill interamericanas editores, S.A México. 2004.
- ♣ STEINER, George A. <u>Planeación Estratégica</u>. Tercera Edición.

  Editorial CECSA. Argentina, 2002.

### **INTERNET Y OTROS**

- http://mitecnologico.com.politica
- http://www.google.es/search?hl=es&biw=410&bih=352&defl=es&q= define:objetivos+estratégicos&sa=X&ei=apYLTbaEL4SBIAfv3LC
- http://www.monografias.com/trabajos30/planeaciónfinanciera/planeación-financiera.shtml#proceso
- http://www.scribd.com/doc/2982995/Metodologia-para-elaboracionmatriz-marco-logico
- http://www.misrespuestas.com/que-es-un-proyecto.html.
- http://es.wikipedia.org/wiki/imagen\_corporativa

### 

### INDICE GENERAL

CONTENIDO	PAG.
Carátula	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	V
TÍTULO	2
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	9
REVISIÓN DE LITERATURA	12
La Administración	12
Proceso Administración	12
Planeación Estratégica	17
Concepto	17
Planificación Estratégica en Educación	17
Importancia	18

Objetivos de la Planeación Estratégica	19
Proceso de Planificación Estratégica	19
Elementos Principales	21
Tipos de Planeación	22
Fases de la Planeación Estratégica	24
I Etapa	23
II Etapa	36
III Etapa	53
IV Etapa	54
MATERIALES Y MÉTODOS	56
RESULTADOS	64
MATRIZ FODA	78
ÁRBOL DE PROBLEMAS	103
ÁRBOL DE OBJETIVOS	107
PLAN TÁCTICO OPERATIVO	129
DISCUSIÓN	140
CONCLUSIONES	143
RECOMENDACIONES	146
BIBLIOGRAFÍA	149
ANEXOS	152

### 

# PROBADO APROBADO

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA AL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016

TESIS PREVIA A OPTAR EL GRADO DE INGENIERAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA, CPA.

### AUTORAS:

María Rosa <mark>Maza Pauzhí</mark> Elíana Gabriela Ordóñez Andrade

DIRECTORA:

Dra. Mercy Edilda Feijoo Cisneros

LOJA-ECUADOR 2011

### a. TÍTULO

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA AL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016

### b. PROBLEMÁTICA

Actualmente la realidad educativa a sufrido diversos cambios tanto sociales, políticos como económicos, los mismos que necesitan enfoques y políticas claros que fortalezcan su capacidad de desempeño laboral, para alcanzar sus objetivos es importante la utilización de aspectos comunes en su estructura y metodología así como también en la implantación de planes estratégicos, que deben tomarse en cuenta como base y norma en el desarrollo de la institución para la realización de la acción, visión y misión con la finalidad que estos sean utilizados como estrategia para la transformación, en la respectiva toma de conciencia, cultura y de educación lo que servirá para un eficiente y necesario progreso educativo.

Hoy en día el problema que enfrentan la mayoría de instituciones educativas es la ausencia de la planificación estratégica, lo que genera un desconocimiento relevante en la gestión administrativa, ocasionando en sus directivos el incumplimiento de políticas, fines, principios, objetivos y

metas institucionales, por la falta de criterios para la adecuada toma de decisiones que puedan acoplarse con seguridad y éxito en la gestión administrativa.

En la provincia de El Oro Cantón Zaruma, se encuentra el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" siendo este el primer plantel secundario del altiplano Orense, creado por el Dr. Carlos Alberto Arroyo del Río, como una compensación a la desmembración territorial al elegir a la entonces parroquia de Piñas a la Categoría de Cantón, con su Rector el Dr. Honorato Márquez Sánchez, es creado con la finalidad de brindar servicios educativos satisfaciendo así diversas necesidades colectivas como la formación de hombres y mujeres capaces, para que en un corto tiempo puedan contribuir al desarrollo económico, social y cultural del Cantón así mismo propiciar la integración y participación de los estudiantes con la comunidad, mediante programas para la graduación.

Al pasar del tiempo el colegio ha ido implementando nuevas carreras, además se a creído necesario el mejoramiento y ampliación del campo de estudio, como la adopción de nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje.

Debido a su eficiente aceptación y desarrollo académico, la institución es reconocida tanto a nivel local como provincial, hoy en día el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" cuenta con una infraestructura propia y notoriamente amplia, debido a la afluencia de estudiantes, la misma que

consta de dos secciones: La matutina y la diurna, en las especialidades de Ciencias Generales, Físico Matemático, Químico Biológico, Comercio y Administración y Explotación Agropecuaria formando así bachilleres responsables y emprendedores con amplios conocimientos tanto científicos como técnicos que coadyuven de alguna forma al mejoramiento social.

En la actualidad no cuenta con una correcta planificación estratégica, lo que ha impedido la debida construcción de la misión y visión institucional y a su vez el perfeccionamiento de la imagen corporativa y capacitación eficiente en el personal docente, lo que le permita contar con información veraz y concreta para tomar las respectivas medidas correctivas.

Es de importancia destacar la necesidad de aplicar un plan estratégico lo que permita elaborar una misión y visión institucional, así mismo creando metas y objetivos aun no definidos, presentándose fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, perfeccionamiento de la imagen corporativa que le permita la difusión y sobresalir ante las demás instituciones locales, fortalecer el mejoramiento del personal docente, en base a la actualización y capacitación continua de los protagonistas del proceso de estudio, que asegure la excelencia académica para la transformación de información y planificación educativa; la estructura organizacional que básicamente se fundamenta en relaciones y canales de supervisión y evaluación de la gestión financiera que le proporcione

crear estrategias suficientes para la aceptación de decisiones de influyente responsabilidad.

Por esta razón los problemas que afectan al Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre son relevantes y es conveniente elaborar un Plan Estratégico que ayude al adecuado mejoramiento tanto de la enseñanza aprendizaje como de los servicios institucionales que esta presta.

Por tal razón en base a las diferentes técnicas aplicadas como la observación, encuesta, entrevista, población y muestra, las mismas que nos permitieron desarrollar de forma pertinente y coherente el siguiente problema:

LA AUSENCIA DE UNA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN EL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016 NO LE PERMITE EL DEBIDO CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS.

### c. JUSTIFICACIÓN

### **ACADÉMICA**

La Universidad Nacional de Loja por medio del Sistema Académico Modular por Objetos de Transformación SAMOT busca capacitar al estudiante en el ámbito científico, técnico, social y humanista, por esta razón a integrado tres elementos importantes como la docencia, la

investigación y la extensión, proceso que permite que el estudiante integre la teoría con la práctica, al efectuar estudios de problemas que afectan a la sociedad y por lo tanto busque las posibles vías de solución.

Para de esta manera ir adquiriendo experiencia que contribuya al mejoramiento de las prácticas y capacidades profesionales como intelectuales en el ámbito de la Planificación Estratégica y de esta manera cumplir con el requisito de graduación previa a la obtención del Grado de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría Contador Público - Auditor

### INSTITUCIONAL

El presente trabajo está dirigido a la Planificación Estratégica que trae consigo la aplicación de tecnología, sistemas, políticas y estructuras de organización, mediante proyectos, a fin de permitir nuevas estrategias coadyuvando al fortalecimiento de la institución, para mostrar una nueva imagen corporativa; ayudando al fortalecimiento social, económico, y académico, brindando la confianza necesaria en beneficio de los moradores del Cantón

### **ECONÓMICA**

La ejecución del presente trabajo es importante para la institución para el adecuado desarrollo administrativo, financiero y económico del mismo, lo que permite orientarlo hacia oportunidades económicas atractivas,

adaptadas a sus recursos, mediante estrategias y objetivos institucionales que incrementen la imagen corporativa, basándose en la eficiencia y eficacia, formando bachilleres emprendedores coadyuvando al fortalecimiento corporativo de la institución.

### SOCIAL

La propuesta de planificación estratégica para el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" se justifica debido a que es conveniente y necesario hacer frente a las condiciones sociales y económicas actuales desde el punto de vista de promover una educación acorde a las necesidades presentes en el medio así mismo una administración que se basa en la formulación de planes y políticas institucionales que permitan el logro de metas y objetivos. Es por ello que el plan estratégico se fundamenta en la herramienta principal que permitirá al colegio, identificar dónde está las oportunidades y descubrir las ventajas competitivas adecuadas.

### d. OBJETIVOS

### **OBJETIVO GENERAL**

Elaborar la Planeación Estratégica para el Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" de la Ciudad de Zaruma Provincia de el Oro Período 2012-2016

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la situación actual de la institución y de las actividades que este realiza, tendiente a realizar el análisis FODA para establecer el entorno interno y externo del colegio, determinando así sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales.
- Establecer la Misión y Visión institucional del colegio en base a las políticas de la institución.
- Fomentar al desarrollo institucional en los ámbitos físicos, instalaciones, equipamiento, recursos didácticos, áreas recreativas y particularmente en el crecimiento de la población estudiantil.
- Elaborar la estructura orgánica-funcional del Colegio Nacional Técnico 26 de Noviembre.
- Realizar el Plan Operativo de la entidad, desarrollando el proyecto de docencia para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

### e. MARCO TEÓRICO

### LA ADMINISTRACIÓN

"La administración es el proceso por el cual se lleva a cabo la planeación, organización, dirección y control y busca el logro de los objetivos organizacionales establecidos, es el arte de hacer las cosas a través de la gente"22

### PROCESO ADMINISTRATIVO



### **PLANEACIÓN**

"La planeación implica seleccionar misión y objetivos, así como las acciones necesarias para cumplirlos y requiere por lo tanto de la toma de decisiones; esto es de la elección de recursos de acciones futuras a partir de diversas alternativas. Existen varios tipos de planes los cuales van desde los propósitos de objetivos generales hasta las acciones más detalladas por emprender."23

22 HEINZ WEIHRICH, Cryl. El <u>Proceso Administrativo</u>. Quinta. Edición. Editorial Mac Grill. México, 1997. Pag 34.

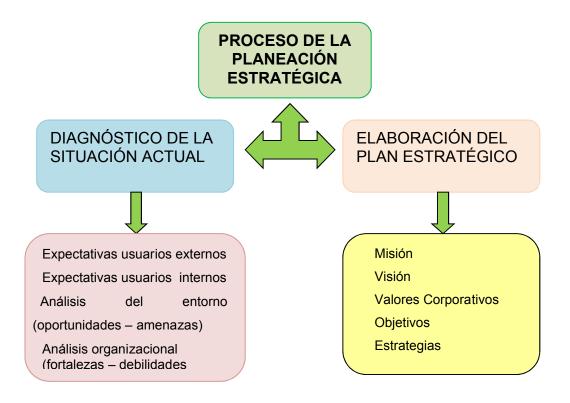
<sup>23</sup> KOONTZ, Harol y O. DANNIEL, Cryl. <u>Elementos de Administración</u>. Sexta Edición. Editorial Mac Grill. México, 1997.

### PLANEACIÓN ESTRATEGICA

El plan estratégico es un documento oficial en el que los responsables de una organización reflejan cual será la estrategia a seguir por su compañía en el mediano plazo. Por ello, un plan estratégico se establece generalmente con una vigencia que oscila entre 1 y 5 años.

### PROCESO DE LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA

Es un proceso que permite a la institución demostrar la situación actual mediante la correcta y oportuna toma de decisiones para lo cual es necesario realizar lo siguiente:



### DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Es importante porque permite a la institución conocer a profundidad como se encuentra actualmente, además sirve para determinar los principales ajustes que se deben producir para alcanzar sus objetivos. De tal manera que ayuda a saber afrontar presentes o futuras oportunidades o dificultades lo que le permitirá desarrollarse progresivamente.

### FINALIDAD DEL DIAGNÓSTICO

"La finalidad del diagnóstico consiste en medir el grado en el cuál se cumplen las actividades institucionales es decir, con su misión institucional. Por otra parte, supone para la misma la búsqueda de explicaciones sobre los factores que están interviniendo en el logro o no de objetivos de tal manera que pueda intervenir de manera pertinente y eficaz a fin de alcanzar los propósitos educativos encomendados."24

### **OBJETIVOS**

Determinar las áreas a desarrollar, las necesidades de información
 y control no plenamente satisfechas y las oportunidades de

24 STEPHEN, Robbins, y DE CENSO, David. <u>Fundamentos de la Administración: Conceptos y Aplicaciones</u>. Tercera Edición. México DF, 1996. Págs. 98 – 100.

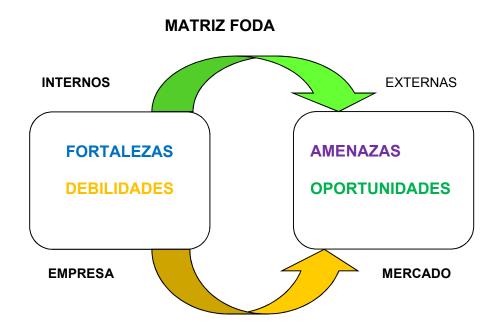
mejoras en los aspectos organizacionales y administrativo de la empresa.

Formular recomendaciones viables que permitan cambios y mejoras en la organización.

### **MATRIZ FODA**

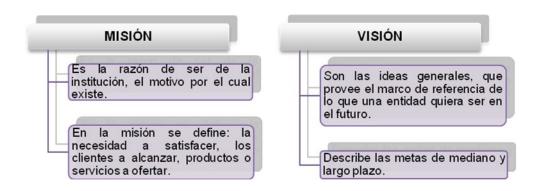
Permite visualizar la situación actual de la institución, para obtener un diagnóstico preciso que permita tomar decisiones.

Además es la técnica que ayuda a conocer el entorno o elementos que están alrededor de la organización.



- Las fortalezas deben utilizarse
- Las oportunidades deben aprovecharse
- Las debilidades deben eliminarse y
- Las amenazas deben sortearse

### Misión y Visión



### **VALORES CORPORATIVOS**

"Los valores corporativos son el conjunto de principios, creencias, reglas que regulan la gestión de la organización.

En resumen, el objetivo básico de la definición de valores corporativos es el de tener un marco de referencia que inspire y regule la vida de la organización."25

<sup>25</sup>Mintzberg, Henry; Brian Q., James; Voyer, John, El Proceso Estratégico. Editorial Prentice Hall. Primera Edición (Edición Breve) México 1997. Pág. 45

### Imagen corporativa

Esta se refiere a cómo se encuentra la institución, típicamente, una imagen corporativa se diseña para ser atractiva al público, de modo que la institución pueda provocar un interés entre los usuarios.

### **OBJETIVOS**

Los objetivos estratégicos establecen que es lo que se va a lograr y cuando serán alcanzados los resultados, pero no establecen como serán logrados. Estos objetivos afectan la dirección general y viabilidad de la entidad.

### **ESTRATEGIAS**

Es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizarse. Establecen como se van a lograr los objetivos estratégicos.

Las estrategias pueden ser intentadas (planeadas) o las emergentes (no planeadas).

El objetivo básico de la estrategia consiste en lograr una ventaja competitiva.

### **ESTRATEGIA INSTITUCIONAL**

"La estrategia institucional se refiere al carácter básico y visión de la entidad, la estrategia determina "la clase de organización económica y humana que es o pretende ser y la naturaleza de la contribución económica y no económica que intenta brindar a sus accionistas, empleados, clientes y comunidades."26

### IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL

La implantación de la estrategia implica convertir el plan estratégico en acciones y después en resultados. Lo que contribuye a que este proceso sea tan exigente en la gama de actividades gerenciales que hay que atender, por medio de las cuales pueden los directivos abordar cada actividad, habilidad que se necesita para que se lance una variedad de iniciativas y éstas funcionen, y la oposición al cambio que se tiene que superar. Además, cada situación de implantación de la estrategia es tan especial que requiere su propio programa de acciones específico.

-

<sup>26</sup> RODRIGUEZ, P. <u>Manual de Planificación Estratégica para instituciones universitarias</u>, Primera Edición. Bogotá – Colombia, 1997. Págs. 118-169

La estrategia se debe implantar de manera que se ajuste a la situación de la institución

### **ORGANIGRAMAS**

"Es la Representación visual de una estructura organizacional, líneas de autoridad, relaciones de personal, funciones y líneas de comunicación además debe reflejar en forma esquemática la descripción de las unidades que la integran.

### **TIPOS DE ORGANIGRAMA**

### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

"Muestra la estructura básica de la institución o de una de sus áreas o unidades administrativas, en las que se muestran las relaciones que guardan entre sí los órganos que la componen.

### ORGANIGRAMA FUNCIONAL

Básicamente consiste en representar gráficamente las funciones principales de una unidad administrativa. Esta se la debe de realizar de forma jerárquica guardando cierto orden."27

27 http://wikipedia.org./organigramas

χvi

### f. METODOLOGÍA

El presente trabajo investigativo será realizado en base a métodos y técnicas las mismas que contribuirán al desarrollo y cumplimiento de los diferentes objetivos propuestos.

### **MÉTODOS**

MÉTODO CIENTÍFICO: Este método permitirá obtener los fundamentos teóricos que se requiere y nos ayudará a conceptualizar y estructurar el problema a investigar. También servirá para verificar con precisión los hechos presentes y analizar todas las condiciones con el fin de plantear alternativas de solución al problema a investigar para luego proponer una planificación estratégica para el mejoramiento de las actividades.

**MÉTODO DEDUCTIVO:** Es el proceso que parte de un principio general conocido, para determinar consecuencias particulares el mismo que permitirá el estudio del reglamento interno del colegio, así como el análisis

de la situación actual que permitan tomar acciones necesarias para alcanzar las metas y objetivos

**MÉTODO INDUCTIVO:** A través de este método se podrá establecer de manera clara precisa y concreta los objetivos generales y específicos los cuales nos guiarán en la construcción del presente trabajo.

**MÈTODO ESTADÍSTICO:** Consiste en cuantificar la información recopilada, la cual utilizaremos para el procesamiento de los datos como resultado del procesamiento que se le dé a las variables propuestas en las encuestas aplicadas al personal directivo, administrativo y docente misma que será representado a través de gráficos estadísticos.

**MÈTODO SINTÈTICO – ANALÌTICO:** Por medio de este método será posible establecer de manera coherente y clara las conclusiones pertinentes y por ende contribuirá a proporcionar las recomendaciones respectivas al culminar con el presente trabajo.

MÈTODO HISTÒRICO – BIBLIOGRAFICO: Este método se lo empleará concretamente en la elaboración del marco teórico describiendo las fuentes de consulta bibliográfica, de cada una de las teorías explicadas, contribuyendo de alguna manera para la más acertada y adecuada búsqueda de la información.

### **TÉCNICAS**

**OBSERVACIÓN**: Esta técnica es constante y metódica puesto que servirá para observar y constatar los procesos de docencia, gestión; la imagen corporativa y estructura de sus directivos y servidores y verificar los servicios que ofrece la institución, ayudándonos a tener una visión más real y clara, visualizando toda la parte física y ambiente del colegio.

ENCUESTAS: Es un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho, necesidades e inquietudes y todos los aspectos necesarios para encaminar hacia el desarrollo de la institución, la misma que servirá para conocer la realidad de la Institución obteniendo información primaria sobre los elementos a considerarse en la planeación estratégica, que

posteriormente será clasificada ordenada, procesada, analizada e interpretada.

ENTREVISTA: Técnica aplicada en la recolección de información directa y confiable con los directivos y personal que labora en la institución, con la finalidad de obtener información sobre el funcionamiento y misión institucional; así tener una visión previa del problema, alternativas y acciones a seguir.

POBLACIÓN Y MUESTRA: Para la organización, análisis e interpretación de la información será necesario tomar una base de datos existentes del Colegio; para ello se considerara el número de directivos, administrativos, docentes, alumnos y padres de familia.

### **PROCEDIMIENTOS**

Para el correcto orden de la información del presente trabajo de investigación, se cumplirá con lo siguiente:

En la primera parte de la definición del posicionamiento institucional, frente al desarrollo político, socio-económico y educativo se realizara un estudio de los actores de la planificación correspondientes a la institución.

objeto de estudio para luego realizar un análisis interno y externo mediante el uso de la matriz FODA, instrumento que servirá para identificar claramente las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; posteriormente se efectuara la definición de lo que deberá ser la misión y visión institucional y el planteamiento de nuevos objetivos estratégicos que llevara a la formulación de la planeación estratégica que guiara el funcionamiento de la entidad en los próximos cinco años.

### g. CRONOGRAMA

	Р	ER	ĺΟ	DC	) -	20	10																			P	ER	RÍC	DD	0	20	01 <sup>°</sup>	1																		
MESES		NO	٧.		D	ICIE	MB	3.	ENE	RO		F	EBI	REF	RO	М	IAR	zo		AB	RIL			MA	YC	)			JUN	NO.		JI	ULI	<b>o</b>	T.	AG	osi	го			SEI	Ρ.		(	ОСТ	г.	N	ΙΟν			
										П	I		Т	Т																																			П		
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1 2	2 3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
-Presentación y	Х	Х	Х	Х	Х	х	Х	Х	х	х	Х	x x	( )	κх	X																																				
aprobación del																																																			
proyecto de																х	х	х	х	х	х																														
investigación																																																			
-Sustentación																							Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х													
conceptual de los																																																			
referentes teóricos																																							х	х	х	х									
a utilizarse																																																			
-Estructuración																																											Х	Х	Х	Х					
práctica																																															х	х	х	х	
-Presentación del																																																			
borrador del																																																			
Informe Final																																																			Х
-Correcciones																																																			
sugeridas del																																																			
borrador del																																																			
Informe Final -Presentación del																																																			
Informe Final de investigación																																																			
-Exposición y																																																			
Sustentación																																																			
pública.																																																			
publica.								Ш														Ш	Ш											Ш	Ш																

### h. PRESUPUESTO

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA AL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "26 DE NOVIEMBRE" DE LA CIUDAD DE ZARUMA PROVINCIA DE EL ORO PERÍODO 2012-2016

### **PRESUPUESTO**

APORTE		VALOR
INGRESOS		
		600.00
Maza Pauzhi María Rosa		600.00
Ordóñez Andrade Eliana Gabriela		
EGRESOS	TOTAL	1,200.00
20112000		100.00
Material Bibliográfico		100.00
Suministros y Materiales de Oficina		100.00
Levantamiento de información		100.00
Materiales y accesorios informáticos		100.00
Impresión y Reproducción		300.00
Empastados y anillados de documentos		200.00
Transporte y movilización		100.00
Material de soporte y exposición		150.00
Imprevistos		50.00
	TOTAL	1,200.00
Son: Mil doscientos 00/UDS		

**Son:** Mil doscientos 00/UDS

**Financiamiento:** Valor total presupuestado del presente trabajo de investigación será asumido en su totalidad por sus autores previos a la obtención del título de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría.

### i. BIBLIOGRAFÍA

- HEINZ WEIHRICH, Cryl. El Proceso Administrativo. Quinta.
   Edición. Editorial Mac Grill. México, 1997.
- KOONTZ, Harol y O. DANNIEL, Cryl. Elementos de Administración.
   Sexta Edición. Editorial Mac Grill. México, 1997.
- LEONARD D.Goodstein, TIMOTHY M.NOLAN J.WILLAN Pfeiffer.
   Planeación Estratégica Aplicada. Primera Edición Editorial
   McGraw- Hill. Bogotá- Colombia, 1998.
- MINTZBERG, Henry; Brian Q., James; Voyer, John, El Proceso Estratégico. Editorial Prentice Hall. Primera Edición (Edición Breve) México 1997.
- RODRIGUEZ, P. Manual de Planificación Estratégica para instituciones Primera Edición. Bogotá – Colombia, 1997.
- STEPHEN, Robbins, y DE CENSO, David. Fundamentos de la Administración: Conceptos y Aplicaciones. Tercera Edición. México DF. 1996.
- http://es.wikipedia.org/wiki/Organigramas



### ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

Nos dirigimos a Ud. (s) en calidad de estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría, de la Universidad Nacional de Loja previo a optar el Grado de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría con la finalidad de realizar nuestro trabajo de tesis, pedimos de la manera más cordial se digne contestar la siguiente encuesta que nos servirá de mucho para la realización del mismo.

1 ¿L a Institución cuenta	con una Planeación Estratégica?	
SI()	NO ( )	
2 ¿Conoce la importanc forma le ayuda al mismo?	ia que tiene una Planeación Estratégica y de	) qué
SI()	NO ( )	
3 ¿Considera Ud. que se entidad?	e está cumpliendo con los objetivos que tie	ne la
SI()	NO ( )	
4 ¿Cuáles de estas a fortalecer en el personal d	lternativas considera Ud. Que sería nece locente.	sario
Capacitación Motivación Incentivos	( ) ( ) ( )	
5¿Cuáles de estas secci	ones cree Ud. que debería mejorar?	
Capacitación Docente Administración Imagen Corporativa Otros	( ) ( ) ( )	

6 ¿Desde la pers tiene la Institución?		a señale c	uales son las	s debilidades que
7 ¿Mencione cua Colegio?	ales son las	fortalezas	más relevan	tes que tiene el
8 ¿Cree Ud. que la definido?	a entidad debe	ría tener ur	n Organigram	a Estructural bien
SI()		NO ( )		
9 ¿Qué sugerenc Institución?	ias daría Ud.	Para mejo	rar la calidad	d educativa en la
			••	

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN** 



Nos dirigimos a Ud. (s) En calidad de estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría, de la Universidad Nacional de Loja previo a optar el Grado de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría con la finalidad de realizar nuestro trabajo de tesis, pedimos de la manera más cordial se digne contestar la siguiente encuesta que nos servirá de mucho para la realización del mismo.

]خ1	Durant	e que	tiemp	o vie	ene laborand	lo en la in	stitució	n?	
De 4 De 7	a 3 añ a 6 añ a 9 añ ) en ac	os os	<b>:</b>	( (	) ) )				
اخ2	.a Inst	itució	n cuer	ıta c	on una Plan	eación Es	tratégio	ca?	
	SI (	)			NO (	)			
	Cree tégica		Que	la	institución	debería	tener	una	Planificación
	SI (	)			NO (	)			
¿Por	qué?								
					•••••				
)خ4	Conoc	e Ud. I	Los Ol	bjeti	vos que pers	sigue la In	stitució	n?	
	SI (	)			NO (	)			
5 ¿E	El Cole	egio tio	ene un	ıa Mi	isión y Visió	n bien def	inida?		
	SI (	)			NO (	)			
	Desde la Ins			tiva	directa señ	ale cuale	s son l	as de	bilidades que
		. <b></b>							

7 ¿Mencione Colegio?	cuales s	on las	fortaleza	ıs más	relevantes	que	tiene	el
8 ¿Cuáles de e	estas secc	iones d	ree Ud. Q	ue la Ins	stitución de	bería ı	nejora	r?
Capacitación a lo Organización Ad Imagen Corpora Cumplimiento de Otros	ministrativa tiva	ì	ionales	( ) ( ) ( )				
Cuales								
9 ¿Considera Estructural y ur	ı Ud. Qu	e la	Entidad	debería	tener un			
SI()				NO()				
Porque								

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN** 



### ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ALUMNOS

Nos dirigimos a Ud. (s) En calidad de estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría, de la Universidad Nacional de Loja previo a optar el Grado de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría con la finalidad de realizar nuestro trabajo de tesis, pedimos de la manera más cordial se digne contestar la siguiente encuesta que nos servirá de mucho para la realización del mismo.

1¿ Como considera Ud. La calidad educativa que imparte la Institución?
Excelente ( )  Muy Buena ( )  Buena ( )  Mala ( )
2 ¿Cree Ud. que los docentes están altamente capacitados para impartidas clases asignadas?
SI( ) NO( )
Porque
3 ¿Mencione cuales son las dificultades por el cual Ud. No entiende las asignaturas?
Falta de Capacitación de los docentes ( ) Falta de Material Didáctico ( ) Otros ( )
Cuales
4 ¿Cómo califica Ud. La Imagen que presenta ante la Sociedad?
Excelente ( ) Muy Bueno ( ) Bueno ( ) Malo ( ) No Contestaron ( ) 5 ¿Desde la perspectiva directa señale cuales son las debilidades que
Liene la msulucion?

	ایMencio) egio?	ne c	cuales	son	las	fortale	ezas	más	relevai	ntes	que	tiene	el
ځ7	Conoce	Ud. (	Claram	ente	la Es	structui	ra Or	gánic	a que ti	ene (	el Col	legio?	ı
	SI (	)				NO (	)						
_	Conoce mnado?	algú	in tipo	de i	ncer	ntivo qu	ue tie	ene el	colegi	о ра	ra at	raer n	ıás
	SI (	)				NO (	)						
	ales												

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN** 



Nos dirigimos a Ud. (s) En calidad de estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría, de la Universidad Nacional de Loja previo a optar el Grado de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría con la finalidad de realizar nuestro trabajo de tesis, pedimos de la manera más cordial se digne contestar la siguiente encuesta que nos servirá de mucho para la realización del mismo.

1 ¿Cómo califica Ud. I	la educa	ación que reciber	n sus hijos?	
Excelente Muy Bueno Bueno Malo	( ( (	) ) )		
2¿Los servicios y be son difundidos median		que ofrece el C	olegio Alonso de	Mercadillo
Trípticos Hojas Volantes Radio Prensa Escrita Televisión Internet Ninguno  3 ¿Desde la perspectiene la Institución?	( ( ( ( ( (	) ) ) ) ) ) recta señale cua	les son las debili	dades que
4 ¿Mencione cuales Colegio?				

5 ¿Cuáles de estas seco	ciones cree Ud. Que debería mejorar el Colegio?
Docencia Administración Imagen Corporativa Otros 6 ¿Conoce Ud. Algún t	( ) ( ) ( ) ipo de incentivos para atraer más alumnado?
SI()	NO ( )
Cuáles	

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN** 

Encuestas aplicadas a los Directivos del Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" del Cantón Zaruma Provincia de el Oro.

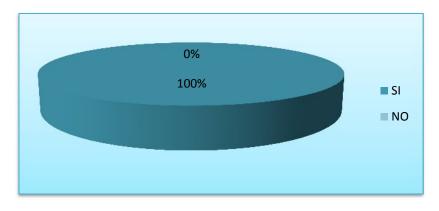
1.- ¿La Institución cuenta con un Planeación Estratégica?

CUADRO NRO. 1

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	0	0%
NO	3	100%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 1** 



FUENTE: Grafico Nro. 1 ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Con relación a esta pregunta, realizada a los directivos del colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre", el 100% de la totalidad de encuestados afirman que la entidad no cuenta con la respectiva Planeación Estratégica.

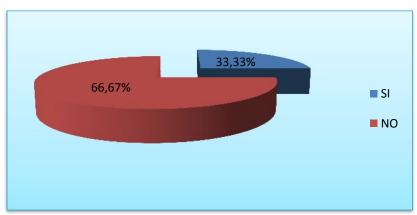
## 2.- ¿Conoce la importancia que tiene una Planeación Estratégica y de qué forma le ayuda al mismo?

**CUADRO NRO. 2** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	1	33,33%
NO	2	66,67%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 2** 



FUENTE: Grafico Nro. 2 ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Del total de encuestados el 66,67% expresa no conocer la importancia de la planeación estratégica mientras que el 33,33% restante dice conocer sobre la importancia que conlleva la realización de la Planeación Estratégica.

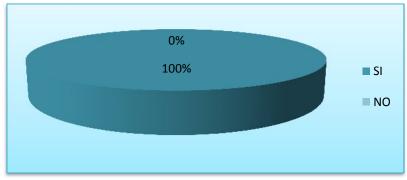
# 3.- ¿Considera Ud. Que se está cumpliendo con los objetivos que tiene la entidad?

**CUADRO NRO. 3** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 3** 



FUENTE: Grafico Nro. 3 ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

El 100% de los directivos considera que la entidad si cumple con los objetivos que persigue la misma como instrumentos que ayuden en la respectiva toma de decisiones del Rector, para transformar la realidad de esta en una comunidad de aprendizaje y lograr la formación integral de los estudiantes.

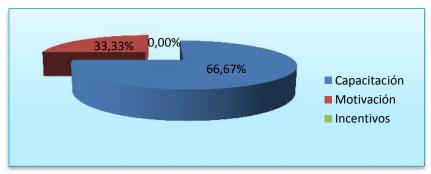
# 4.- ¿Cuáles de estas alternativas considera Ud. Que sería necesario fortalecer en el personal docente?

**CUADRO NRO. 4** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Capacitación	2	66,67%
Motivación	1	33,33%
Incentivos	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 4** 



FUENTE: Grafico Nro. ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

El 66,67% de los encuestado opinan que es necesario fortalecer la docencia a través de la capacitación para que además de ser conocedores de su materia, sean reflexivos sobre su didáctica, de tomar decisiones adecuadas sobre su desarrollo en el campo de estudio y de dar respuestas acertadas y resolver inquietudes presentes.

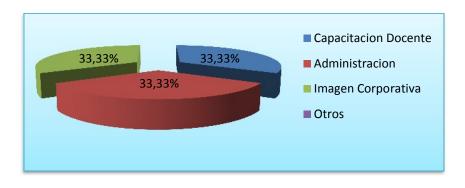
### 5.- ¿Cuáles de estas secciones cree Ud. que debería mejorar?

**CUADRO NRO. 5** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Capacitación		
Docente	1	33.33%
Administración	1	33.33 %
Imagen Corporativa	1	33.33%
Otros		
TOTAL	3	100 %

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 5** 



FUENTE: Grafico Nro. 5 ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Para cambiar la forma de enseñanza educativa y el desempeño de los objetivos del colegio el personal directivo manifestó que la institución debe mejorar en aspectos como: Capacitación Docente con un porcentaje del 33,33%; la imagen corporativa con el 33,33%; en igual rango porcentual la administración con el 33,33.

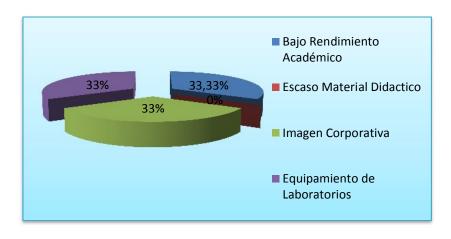
# 6.- ¿Desde la perspectiva directa señale cuales son las debilidades que tiene la Institución?

**CUADRO NRO. 6** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Bajo Rendimiento		
Académico.	1	33,33%
Escaso Material Didáctico		
Imagen Corporativa	1	33,33%
Equipamiento de		
Laboratorios	1	33,33%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 6** 



FUENTE: Grafico Nro. 6 ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

De las debilidades encontradas en el colegio el mayor porcentaje corresponde al bajo rendimiento de los alumnos con el 33,33%; la falta de equipamiento de laboratorios con el 0%; escaso material didáctico con ell 33,33% y finalmente la imagen corporativa con el 33,33%, lo que produce retrasos en el proceso de desarrollo institucional.

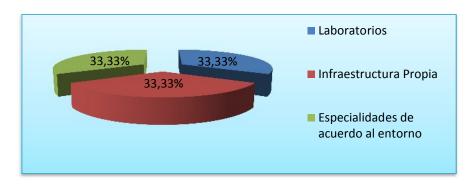
# 7.- ¿Mencione cuales son las fortalezas más relevantes que tiene el Colegio?

**CUADRO NRO.7** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Laboratorios	1	33,33%
Infraestructura Propia	1	33,33%
Especialidades de acuerdo al		
entorno	1	33,33%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO.7** 



FUENTE: Grafico Nro. 7 ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

De los resultados obtenidos de las encuestas realizadas podemos darnos cuenta que el 33,33% de los directivos manifiesta que la institución cuenta con especialidades de acuerdo al entorno en que se encuentra, así como también disponen de laboratorios de Computación y Química con un 33,33%; infraestructura propia con el 33,33%.

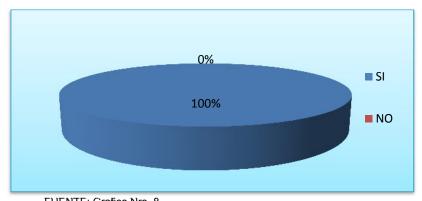
## 8.- ¿Cree Ud. que la entidad debería tener un Organigrama Estructural bien definido?

**CUADRO NRO. 8** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 8** 



FUENTE: Grafico Nro. 8 ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

De los datos obtenidos nos podemos dar cuenta que el 100% de los Directivos afirman no contar con un Organigrama Estructural de la institución, el mismo que no le permite un mejor desarrollo de sus actividades y además no conocer las respectivas funciones que cada uno debería desempeñar.

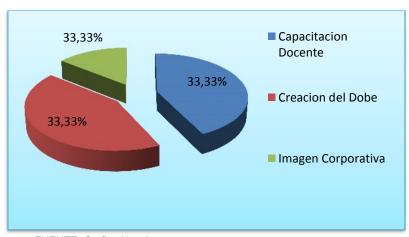
# 9.- ¿Qué sugerencias daría Ud. Para mejorar la calidad educativa en la Institución?

**CUADRO NRO. 9** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Capacitación Docente	1	33,33%
Creación del DOBE	1	33,33%
Imagen corporativa	1	33,33%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Personal Directivo del colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 9** 



FUENTE: Grafico Nro. 9 ELABORADO POR: Las Autoras

#### INTERPRETACIÓN

Del siguiente cuadro podemos definir que el 33,33% de los encuestados respondieron que una alternativa seria la capacitación continua de los docentes; igualmente con el 33,33% la creación del DOBE y finalmente con un 33,33% Imagen Corporativa, sugerencias que ayudarían al mejoramiento del establecimiento y la formación de estudiantes con carácter profesional ético humanístico con condiciones académicas y logísticas.

Encuestas aplicadas a los Administrativos y Docentes del Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" del Cantón Zaruma Provincia de El Oro.

### 1.- ¿Durante que tiempo viene laborando en la institución?

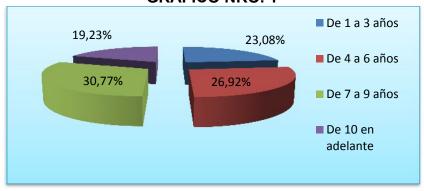
**CUADRO NRO. 1** 

VARIABLE	FECUENCIA	%
De 1 a 3 años	6	23,08%
De 4 a 6 años	7	26,92%
De 7 a 9 años	8	30,77%
De 10 en adelante	5	19,23%
TOTAL	26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio.

ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 1** 



FUENTE: Cuadro 1.

ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

Como podemos darnos cuenta, el personal que labora de 1 a 3 años corresponde al 23,08%, de 4 a 6 años el 26,92%, notándose que de 7 a 9 años tiene un porcentaje mayor correspondiente al 30,77%, reflejando así, una estabilidad laboral y finalmente de 10 años en adelante del personal que viene laborando es del 19,23%, demostrando que sus docentes y administrativos vienen desempeñando una buena conducta durante los años de labor académico.

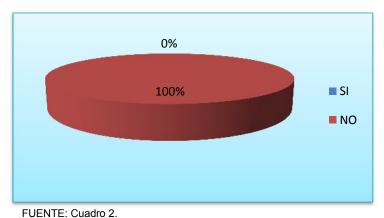
### 2.- ¿La Institución cuenta con una Planeación Estratégica?

CUADRO NRO. 2

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	0	0%
NO	26	100%
TOTAL	26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 2** 



ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Con respecto a esta pregunta podemos destacar que el 100% de los alumnos encuestados afirman que el Colegio no Cuenta con el respectivo y debido plan estratégico que ayude para la respectiva toma de decisiones y por ende coadyuve para un buen desarrollo académico institucional además impulse a la entidad a mejorar y definir los objetivos trazados.

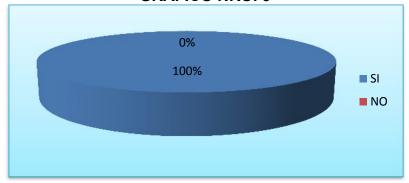
# 3.- ¿Cree Ud. Que la institución debería tener una Planificación Estratégica?

**CUADRO NRO. 3** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	26	100%
NO	0	0%
TOTAL	26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 3** 



FUENTE: Cuadro 3. ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

Con respecto a esta pregunta el 100% manifiesta que la institución debería contar con una Planeación Estratégica como herramienta que determine planes para la institución que le permita enfrentar las situaciones que se presentan en el futuro, ayudando con ello a orientar sus esfuerzos hacia metas realistas de desempeño, por lo cual es necesario conocer y aplicar los elementos que intervienen en el proceso de planeación estratégica.

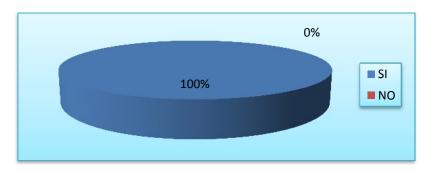
### 4.- ¿Conoce Ud. los Objetivos que persigue la Institución?

**CUADRO NRO. 4** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	26	100%
NO	0	0%
TOTAL	26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 4** 



FUENTE: Cuadro 4. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

El 100% del personal administrativo y docente, manifiesta conocer los objetivos que persigue la institución como instrumentos que ayuden en la toma de decisiones del Rector, para transformar la realidad de la Institución Educativa en una comunidad de aprendizaje y lograr la formación integral de los estudiantes.

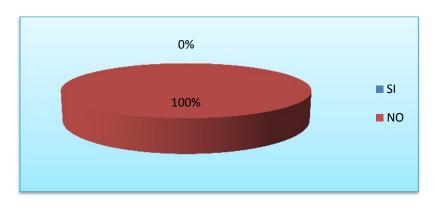
### 5.- ¿El Colegio tiene una Misión y Visión bien definida?

**CUADRO NRO. 5** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	0	0%
NO	26	100%
TOTAL	26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 5** 



FUENTE: Cuadro 5.

ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

De la totalidad de la muestra correspondiente al 100% respondieron que el colegio no cuenta con una visión y misión impidiéndole conocer a sus actores lo que pretende cumplir en su entorno en el que actúa es más no le permite un mejor desarrollo y desenvolvimiento.

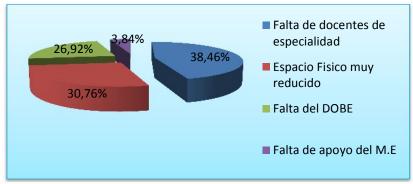
# 6.- ¿Desde la perspectiva directa señale cuales son las debilidades que tiene la Institución?

**CUADRO NRO 6** 

1	/ARIABLES		FRECUENCIA	%
Pocos	docentes	de	10	38,46%
especialidad				
Espacio I	Físico muy rec	lucido	8	30,76%
Falta del	DOBE		7	26,92%
Falta de	apoyo del M.E		1	3,84%
	TOTAL		26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRAFICO NRO. 6** 



FUENTE: Cuadro 6. ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

Dentro de las debilidades que presenta el colegio, con mayor representatividad corresponde a la falta de profesionales de especialidad con el 38,46%, por la ausencia de asignación presupuestaria para la contratación de los mismos; seguidamente tenemos el espacio físico muy reducido con el 30,76%; el 26,92% de los encuestados manifiestan la ausencia del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, que contribuya a elevar el rendimiento académico de los alumnos; y finalmente con un porcentaje mínimo de 3,84% debido a la falta de apoyo por parte del Ministerio de Educación.

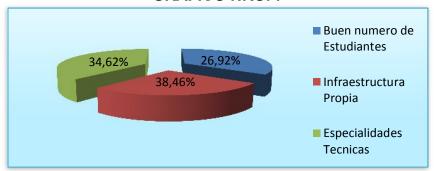
### 7.- ¿Mencione cuales son las fortalezas más relevantes que tiene el Colegio?

**CUADRO NRO. 7** 

VARIABLES	FRECUENCIA	%
Buen número de Estudiantes	9	34,62%
Infraestructura Propia	7	26,92%
Especialidades Técnicas	10	38,46%
TOTAL	26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 7** 



FUENTE: Cuadro 7. ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

En lo que respecta a esta pregunta podemos decir que la fortaleza con mayor porcentaje corresponde al 38,46% es que la institución cuenta con especialidades de acuerdo a las necesidades que este exige; seguidamente tenemos que el colegio cuenta con un buen número de estudiantes con el 34,62%, puesto que es el único colegio con reconocimientos académicos; y por ultimo con un 26,92% manifestaron que la institución cuenta con infraestructura propia.

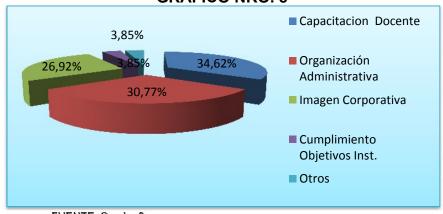
# 8.- ¿Cuáles de estas secciones cree Ud. Que la Institución debería mejorar?

**CUADRO NRO. 8** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Capacitación Docente	9	34,61%
Organización Administrativa	8	30,77%
Imagen Corporativa	7	26,92%
Cumplimiento Objetivos Inst.	1	3,85%
Otros	1	3,85%
TOTAL	26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 8** 



FUENTE: Cuadro 8. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Para un mejor y alto desarrollo de la calidad educativa y de los objetivos de la institución los administrativos y docentes nos comunicaron que se debe mejorar en aspectos como: la capacitación docente con el 34,61%; la imagen corporativa con el 26,92%; la organización administrativa con el 30,77%; el cumplimiento de objetivos institucionales con el 3,85% y finalmente otros con el 3,85%.

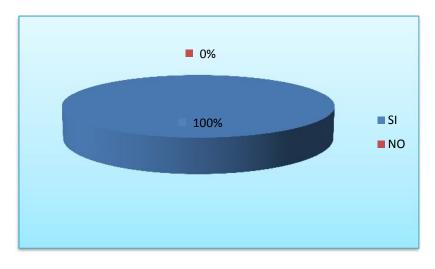
# 9.- ¿Considera Ud. Que la Entidad debería tener un Organigrama Estructural y un Manual de Funciones bien definido?.

**CUADRO NRO. 9** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	26	100%
NO	0	0%
TOTAL	26	100%

FUENTE:: Personal Administrativo y Docente del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 9** 



FUENTE: Cuadro 9. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

El 100% de la muestra encuestada opinan que la entidad debe tener un organigrama estructural y un manual de funciones previamente determinado para conocimiento de todos y de cada una de las funciones y responsabilidades que estos deben cumplir.

Encuestas aplicadas a los Alumnos del Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" del Cantón Zaruma Provincia de el Oro.

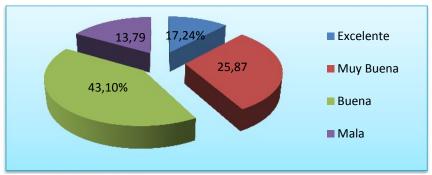
# 1.-¿ Como considera Ud. La calidad educativa que imparte la Institución?

**CUADRO NRO. 1** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Excelente	10	17,24%
Muy Buena	15	25,87%
Buena	25	43,10%
Mala	8	13,79%
TOTAL	58	100%

FUENTE: Estudiantes del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 1** 



FUENTE: Cuadro 1. ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

El porcentaje con mayor relevancia es 43,10% que se refiere a Buena; un 25,87% dicen que es Muy Buena; 17,24% expresa que es excelente y en un 13,79% afirman que la educación es mala, por lo que se debe mejorar estos niveles para alcanzar la calidad educativa que asegure a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para la vida profesional.

# 2.- ¿Cree Ud. que los docentes están altamente capacitados para impartir las clases asignadas?

**CUADRO NRO. 2** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	25	43,10%
NO	33	56,90%
TOTAL	58	100%

FUENTE: Estudiantes del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO.2** 



FUENTE: Cuadro 2. ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

Con respecto a esta pregunta los estudiantes respondieron que los profesores no se encuentran capacitados para impartir las clases con un porcentaje de 56,90% debido a que no preparan las clases con anterioridad y no cuentan con material didáctico adecuado a la asignatura que dictan y el 43,10% restante afirman lo contrario.

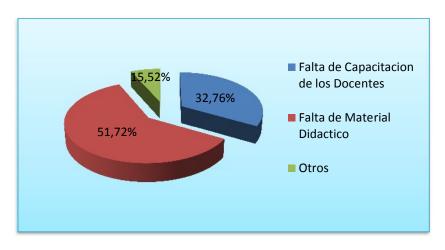
### 3.- ¿Mencione cuales son las dificultades por el cual Ud. No entiende las asignaturas

**CUADRO NRO. 3** 

VARIABLES	FRECUENCIA	%
Falta de Capacitación de los		
Docentes	19	32,76%
Falta de Material Didáctico	30	51,72%
Otros	9	15,52%
TOTAL	58	100%

FUENTE: Estudiantes del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 3** 



FUENTE: Cuadro Nro. 3. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

A la encuesta realizada a los alumnos del Colegio estos respondieron que el principal motivo por el cual no entienden las clases impartidas es por la falta de material didáctico con un 51,72%; el 32,76% contestaron que se debe a que los docentes no son sometidos a capacitaciones permanentes y finalmente Otros con el 15,52%.

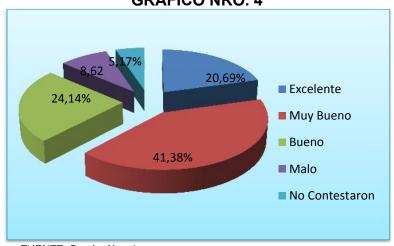
### 4.- ¿Cómo califica Ud. La Imagen que presenta el colegio ante la Sociedad?

**CUADRO NRO.4** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Excelente	12	20,69%
Muy Bueno	24	41,38%
Bueno	14	24,14%
Malo	5	8,62%
No Contestaron	3	5,17%
TOTAL	58	100%

FUENTE: Estudiantes del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 4** 



FUENTE: Cuadro Nro. 4. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Con relación a esta interrogante los estudiantes nos contestaron que el 41,38% opinan que la imagen que muestra el colegio a la sociedad es Muy Buena; otro grupo nos dijo que es Buena con el 24,14%; con el 20 69% expresaron que es excelente; el 8,62% de los jóvenes encuestados respondieron que es Malo y por último un grupo minoritario se abstuvo de contestar con un porcentaje del 5,17%.

# 5.- ¿Desde la perspectiva directa señale cuales son las debilidades que tiene la Institución?

**CUADRO NRO. 5** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Falta Equipar Laboratorios	5	8,62%
Actualización de Contenidos	4	6,90%
No se promueve capacitación	15	25,86%
Ausencia de Capacitación Docente	15	25,86%
No cuentan con el DOBE	4	6,90%
Espacio Físico Pequeño	15	25,86%
TOTAL	58	100%

FUENTE: Estudiantes del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 5** 



FUENTE: Cuadro Nro. 5. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Las debilidades que presenta el Colegio desde la perspectiva estudiantil es la falta de capacitación docente con un 25,86% lo que le impide establecer procesos de relación entre la teoría y la práctica pedagógica de acuerdo a las materias de cada especialidad; también manifiestan no contar con un Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil con el 6,90%; el desinterés por parte de los docentes por la actualización de contenidos con el 6,90%, la falta de equipamientos de laboratorios con el 8,62%; seguidamente tenemos el espacio físico de la Institución muy reducido con el 25,86%; y finalmente no se promueve capacitaciones con el 25,86%, factores que reducen la capacidad de desarrollo en el colegio.

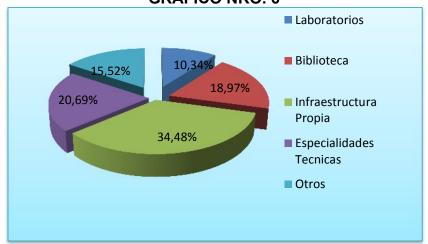
### 6.- ¿Mencione cuales son las fortalezas más relevantes que tiene el Colegio?

**CUADRO NRO. 6** 

VARIABLE	FRECUENCA	%
Laboratorios	6	10,34%
Biblioteca	11	18,97%
Infraestructura Propia	20	34,48%
Especialidades Técnicas	12	20,69%
Otros	9	15,52%
TOTAL	58	100%

FUENTE: Estudiantes del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 6** 



FUENTE: Cuadro Nro. 6. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

De la encuesta realizada a los estudiantes de la institución analizada se determino que la mayor fortaleza con la cual cuenta este es la que posee infraestructura propia con el 34,48%; con el 20,69% el alumnado expresa que la institución cuenta con especialidades de acuerdo al entorno; los laboratorios que tiene la institución del área de Químico, Físico, Agropecuaria con el 10,34%; la biblioteca con el 18,97% y otros con el 15,52%

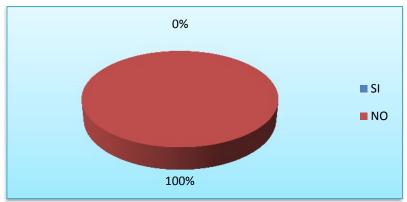
### 7.-¿ Conoce Ud. Claramente la Estructura Orgánica que tiene el Colegio?

**CUADRO NRO. 7** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	0	0,00%
NO	58	100%
TOTAL	58	100%

FUENTE: Estudiantes del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 7** 



FUENTE: Cuadro Nro. 7. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Según los datos obtenidos se destaca que el 100% de los estudiantes afirman no conocer claramente la Estructura Orgánica del colegio, la cual les impide tener una idea uniforme acerca de la institución conocer sus integrantes y las personas vinculadas a ella a nivel global, así como sus principales funciones, relaciones, canales de supervisión y la autoridad relativa de cada empleado encargado de su función respectiva.

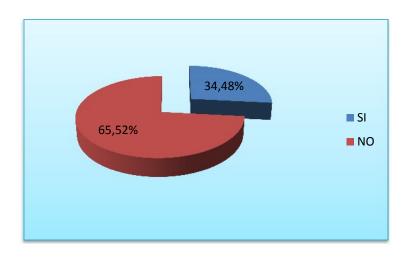
### 8.-¿ Conoce algún tipo de incentivo que tiene el colegio para atraer más alumnado?

**CUADRO NRO. 8** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	20	34,48%
NO	38	65,52%
TOTAL	58	100%

FUENTE: Estudiantes del Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 8** 



FUENTE: Cuadro Nro. 8. ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Del total de alumnos encuestados el 65,52% expreso no saber de ningún tipo de incentivo por parte de la institución en el que se ofrezca ofertas académicas atractivas a la comunidad y por ende a los jóvenes, con el afán de atraer más alumnado y un 34,48% menciona si conocer los incentivos del colegio.

# Encuestas aplicadas a los Padres de Familia del Colegio Nacional Técnico "26 de Noviembre" del Cantón Zaruma Provincia de el Oro

### 1.- ¿Cómo califica Ud. la educación que reciben sus hijos?

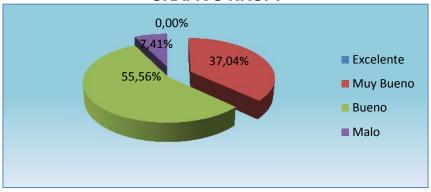
**CUADRO NRO .1** 

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	0	0%
Muy Bueno	20	37,04%
Bueno	30	55,55%
Malo	4	7,41%
TOTAL	54	100%

FUENTE: Padres de Familia de los alumnos Colegio.

ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 1** 



FUENTE: Cuadro Nro. .1 ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

Desde el punto de vista de los Padres de Familia del colegio dicen que la educación que es impartida a sus Hijos es Buena con un porcentaje de 55,55% mientras que otros afirman que si la educación es Muy Buena con el 37,04% y finalmente otros comentaron que la educación es mala con el 7,41%.

### 2.-¿Los servicios y beneficios que ofrece el Colegio Alonso de Mercadillo son difundidos mediante?

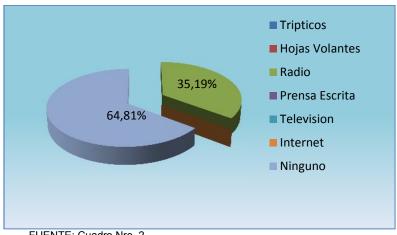
**CUADRO NRO.2** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Trípticos	0	0%
Hojas Volantes	0	0%
Radio	19	35,19%
Prensa Escrita	0	0%
Televisión	0	0%
Internet	0	0%
Ninguno	35	64,81%
TOTAL	54	100%

FUENTE: Padres de Familia de los alumnos Colegio.

ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO .2** 



FUENTE: Cuadro Nro. 2 ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

En el gráfico se puede observar claramente que los servicios que ofrece el colegio son difundidos únicamente por radio con un porcentaje del 35,19%, mientras que la muestra restante correspondiente al 64,81% manifiesta desconocer mediante que medios de comunicación brindan sus servicios educativos.

### 3.- ¿Desde la perspectiva directa señale cuales son las debilidades que tiene la Institución?

**CUADRO NRO. 3** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Falta de Orientació	ón	
Vocacional	18	33,33%
Falta de Profesore	es	
Capacitados	18	33,33%
Espacio Físico muy Reducido	10	18,52%
Falta Equipar Laboratorios.	5	9,26%
No Contestaron	3	5,56%
TOTAL	54	100%

FUENTE: Padres de Familia de los alumnos Colegio.

ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO. 3** 



FUENTE: Cuadro Nro. 3 ELABORADO POR: Las Autoras

### INTERPRETACIÓN

En Lo referente a esta pregunta destacamos que el 33,33% menciona que una de las debilidades fuertes en la institución es la falta de capacitación docente; seguido del 33,33% que menciona que es debido a la falta de orientación; también el espacio físico del colegio es muy reducido con el 18,52%; además manifiestan que los laboratorios no cuentan con todos los implementos necesarios con el 9,26% y por último el 5,56% de los encuestados no supieron dar respuesta a nuestra interrogante.

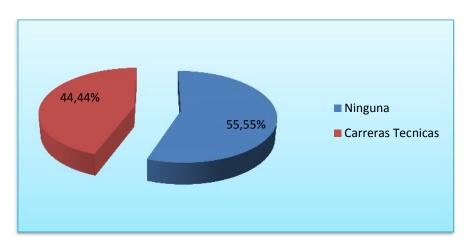
### 4.- ¿Mencione cuales son las fortalezas más relevantes que tiene el Colegio?

**CUADRO NRO. 4** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Ninguna	30	55,55%
Carreras Técnicas	24	44,45%
TOTAL	54	100%

FUENTE: Padres de Familia de los alumnos Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras

**GRÁFICO NRO**.4



FUENTE: Cuadro Nro. 4 ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Según la encuesta realizada a los padres de familia de los alumnos del Colegio se determinó que la fortaleza de mayor porcentaje corresponde a que en este existen carreras técnicas acordes al entorno, y finalmente el 44,44% de la muestra manifestó de no conocer cuales sería una fortaleza del colegio.

### 5.- ¿Cuáles de estas secciones cree Ud. Que debería mejorar el Colegio?

**CUADRO NRO. 5** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Docencia	25	46,30%
Administración	15	27,78%
Imagen Corporativa	12	22,22%
Otros	2	3,70%
TOTAL	54	100%

FUENTE: Padres de Familia de los alumnos Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras.



FUENTE: Cuadro Nro. 5 ELABORADO POR: Las Autoras

### **NTERPRETACIÓN**

Con respecto a la siguiente pregunta podemos destacar que el 46,30% de los encuestados manifiestan que es necesario mejorar en el colegio el aspecto de la docencia; como también el de la Administración con el 27,78%, seguido de la imagen corporativa de la institución con un valor de 22,22%, y finalmente otros aspectos como la puntualidad de todos sus actores con el 3,70%.

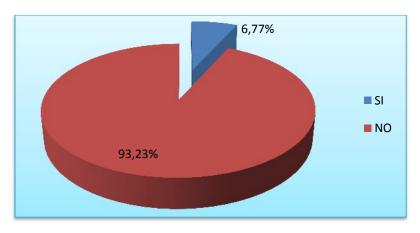
### 6.- ¿Conoce Ud. Algún tipo de incentivos para atraer más alumnado?

**CUADRO NRO. 6** 

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	5	9,26%
NO	49	90,74%
TOTAL	54	100%

FUENTE: Padres de Familia de los alumnos Colegio. ELABORADO POR: Las Autoras.

**GRÁFICO NRO. 6** 



FUENTE: Cuadro Nro. 6 ELABORADO POR: Las Autoras

### **INTERPRETACIÓN**

Del total de encuestados el 90,74% afirma no conocer ningún incentivo por parte de la institución en el que se ofrezca ofertas académicas atractivas a la comunidad y por ende a los jóvenes, con el ánimo de atraer más alumnado; mientras que un porcentaje minoritario del 9,26% menciona conocer los incentivos que brinda el colegio.