UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

"PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTÓN CHINCHIPE, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE PERÍODO 2011- 2015"

TESIS PREVIA A OPTAR EL GRADO DE INGENIERAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA, CONTADOR PÚBLICO-AUDITOR.

AUTORAS: *Maritza del Carmen Oviedo Aguilar*

Tania Edna Paccha Colala

DIRECTOR: *Dr. Richard Alexey Banda Poma*

LOJA-ECUADOR

2010

Doctor Richard Alexey Banda Poma

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, ÀREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA, CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA Y DIRECTOR DE TESIS.

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación: "**PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTÓN CHINCHIPE, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE PERÍODO 2011-2015**", autoría de Maritza del Carmen Oviedo Aguilar y Tania Edna Paccha Colala y previo a optar por el Grado de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría; Contador Público-Auditor, 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 respectivo.

Loja, octubre del 2010

Dr. Richard Alexey Banda Poma
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Las ideas, criterios, conclusiones, discernimientos, análisis y conocimiento, así como la elaboración del material de apoyo de la presente Tesis de Grado, son de absoluta responsabilidad de las autoras.

Oviedo Aguilar Maritza del Carmen

Paccha Colala Tania Edna

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con inmenso agradecimiento a Dios por el recorrido, a mi hijo Jahir por ser mi fuerza y motivación para seguir esforzándome y salir adelante, a mis queridos padres Lorgia Aguilar y Pedro Oviedo por brindarme todo su amor, confianza ya que gracias a ellos soy quien soy hoy en día, es a ellos a quien les debo todo, a mi querida hermana Diana, por el valor, el apoyo que siempre supo darme y ha estado siempre alerta ante cualquier problema que se me ha presentado. Y gracias a toda mi familia ya que, fueron quienes me dieron ese cariño durante todos estos años creyendo en mi.

Maritza del Carmen Oviedo Aguilar

El presente trabajo va dedicado con mucho amor primeramente a Dios por bendecirme y guiar mi camino a mi querido esposo, por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional mi hija que ha sido una de las razones más importantes para luchar contra las adversidades mis padres, hermanos(as) que contribuyeron, para hacer posible el cumplimiento de uno de mis objetivos profesionales más anhelados

Tania Edna Paccha Colala

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja por abrir sus puertas y bridarnos la oportunidad de prepararnos profesionalmente de igual manera a los docentes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría por sus conocimientos impartidos.

De manera muy especial al Director de Tesis Dr. Richard Alexey Banda por habernos orientado en el desarrollo de la tesis.

Al Dr. Jorge García Rector del Colegio Técnico Industrial Zumba, Dra. María García Colectora, al personal docente, administrativo y de servicio que labora en esta prestigiosa institución por su desinteresada colaboración al habernos ofrecido la información necesaria.

Las autoras

TÍTULO

“PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTÓN CHINCHIPE, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE PERIODO 2011- 2015”

RESUMEN

b. RESUMEN

La investigación se halla fundamentada en la abstracción inicial del cual partió el desarrollo del conocimiento científico disponible sobre el tema de donde se conceptualiza y aplica la Planeación Estratégica para el Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe, Provincia de Zamora Chinchipe período 2011-2015 como herramienta de orientación hacia los procesos de la planeación, organización, dirección y control; para la construcción, afirmación y desarrollo de la nueva institución educativa centrada en las necesidades internas y externas. Para ello fue preciso establecer un marco lógico de procesos articulados a determinar su estado actual de la entidad y proyecciones institucionales a largo plazo.

La metodología utilizada para el desarrollo de la planeación estratégica, fue inicialmente mediante una evaluación cualitativa y cuantitativa sobre la caracterización del objeto social investigado para de ello direccionar procesos y etapas de la planeación, articulando los ejes de desarrollo de gestión administrativa, capacitación, sistema de comunicación e información e imagen corporativa. Para lo cual fue preciso apoyarse en el método científico y en sus métodos auxiliares deductivo, inductivo, sintético para cada fase del proceso investigativo; que permitieron desarrollar las etapas de la planeación estratégica desde la determinación del análisis de la situación actual hasta su formulación como herramientas administrativas. El resultado de la planeación estratégica está enlazado

con los objetivos, estrategias, actividades, responsabilidades, indicadores estratégicos ya que ayudarán a la construcción del POA institucional basados fundamentalmente en los ejes de desarrollo que permitirán el cumplimiento de los objetivos institucionales, direccionados al fortalecimiento de la gestión administrativa, capacitación, sistema de comunicación e información. Procesos que por su prioridad operativa orientaron la gestión del centro educativo hacia una eficiencia, eficacia y efectividad deseada.

ABSTRACT

The research is based on the initial abstraction which started the development of scientific knowledge available on the subject of which is conceptualized and implemented the Strategic Planning at the Technical College of the Canton Industrial Zumba Chinchipe Zamora Chinchipe period 2011-2015 as a tool oriented processes, organization, direction and control for building, finding and developing new educational institution focusing on internal and external needs. This was necessary to establish a logical framework articulated processes to determine their current state of the organization and long - term institutional projections

The methodology used for the development of strategic planning was initially through a qualitative and quantitative information on the characterization of the object investigated for directing this process and stages of planning, coordinating the development priorities of administrative management, training, system communication and information and corporate. This was necessary to rely on the scientific method and its helper methods deductive, inductive, and synthetic for each phase of the research process that allowed the development stages of strategic planning from the determination of the analysis of the current situation to its formulation as tools administrative. The result of strategic planning is linked to the objectives, strategies, activities, responsibilities, and strategic indicators that will help to build the institutional POA based

mainly on development priorities that will enable compliance with corporate goals, directed to strengthening administrative management, training, communication and information system. Processes guided by its operational priority of the school management to efficiency, effectiveness and efficiency desired.

INTRODUCCIÓN

c. INTRODUCCIÓN

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

Planeación que orienta la gestión del Colegio Técnico Industrial Zumba desde una visión metodológica básica con el aporte activo de sus actores en la decisión y en los procesos que devienen de su operatividad a nivel interno y externo, la cual fue estructurada desde la programación de los talleres, hasta la definición de la propuesta.

La Planeación Estratégica para el Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe, Provincia de Zamora Chinchipe período 2011-2015 tiene como aporte permitir a los actores claves de la entidad educativa revisar los paradigmas en lo referente a la visión, misión, objetivos, propósitos, prioridades, estructura y las funciones para liderar ese cambio, transformación y desarrollo de la institución educativa, como un proceso sinérgico de participación activa de sus actores para actuar estratégicamente y cumplir con los objetivos institucionales.

La estructura del trabajo está en la concordancia con lo que establece el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja:

Título de la investigación, ***Resumen*** en donde se expresa una visión global del trabajo con incidencia en los resultados de una forma general; ***Introducción,*** que manifiesta la importancia del tema, el enfoque metodológico, el aporte a la entidad y la estructura del trabajo, **Revisión de Literatura** basada en la conceptualización del Sistema Educativo, Administración y Planeación Estratégica; **Materiales y métodos** en el cual se describen los métodos, técnicas y procedimientos que fueron utilizados en cada fase del proceso investigativo, **Resultados** que abarca la propuesta de la Planeación Estratégica; y **Discusión,** que es el contraste de la realidad empírica encontrada y de la propuesta ejecutada.

Para finalizar, las **Conclusiones y Recomendaciones** a las que se llegó para posteriormente ponerlas a consideración de las autoridades del plantel y que sirvan de base para la toma de decisiones acertadas para el fortalecimiento institucional; y finalmente la **Bibliografía** que es una descripción de libros, folletos, revistas etc., que sirvieron de fuentes de consulta para el desarrollo de la investigación y fundamentar científicamente la propuesta y los **Anexos** que coadyuvaron para el desarrollo de la investigación.

REVISIÓN DE
LITERATURA

d. REVISIÓN DE LITERATURA

SISTEMA EDUCATIVO EN EL ECUADOR

La educación inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción.

La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procuraran a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Las instituciones educativas se clasifican en:

Por su dependencia económica:

- ✓ Oficiales: fiscales, municipales y de otras instituciones públicas.
- ✓ Particulares: pertenecen a personas naturales o jurídicas de derecho privado.
- ✓ Otros: los que cuentan con financiamiento parcial de entidades públicas y de las asociaciones de padres de familia los que

cuentan con financiamiento parcial del Estado y se rigen por convenios especiales.

Por la jornada:

- ✓ Matutinos
- ✓ Vespertinos
- ✓ Nocturnos
- ✓ De doble jornada

Por el alumnado:

- ✓ Masculinos
- ✓ Femeninos
- ✓ Mixtos

Por la ubicación geográfica:

- ✓ Urbanos
- ✓ Rurales

Los establecimientos rurales se denominan:

- ✓ Jardín de infantes o pre primaria
- ✓ Escuela o primaria
- ✓ Colegio o educación media
- ✓ Instituto pedagógico
- ✓ Instituto técnico

CLASES DE BACHILLERATOS

En el Ecuador ha predominado el tipo de bachilleratos en “Humanidades Modernas” que tiene su continuidad en el actual bachillerato en Ciencias.

Se han desarrollado muchas titulaciones técnicas que van desde aquellas concedidas por la tradicional educación técnica hasta los denominados polivalentes que cubren una enorme diversidad de alternativas, existen también bachilleratos en artes.

Bachillerato en ciencias: dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones; enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre.

Bachillerato Técnico: dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre.

Bachillerato en artes: dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículo con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

ADMINISTRACIÓN

"La administración es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control; desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos"[1]

Es la ciencia social, técnica y arte que se ocupa de la planeación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, el conocimiento etc.,) de la institución con el fin de obtener el máximo beneficio posible, este beneficio puede ser económico o social dependiendo esto de los fines que persigue la entidad.

PROCESO ADMINISTRATIVO

PLANEACIÒN

"La planeación es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción; la planeación se anticipa a la toma de decisiones, es un proceso de decidir antes de que se requiera la acción"[2]

---

[1] GRECO, O. (2000). Diccionario Contable. Segunda edición. Valleta Ediciones. Buenos Aires Argentina, Pág. 26

[2] KOOTZ, Harold y O. DANNEL, Cryl. (1998). Elementos de Administración. Sexta Edición. Editorial Algarrobo. Chile, Pág. 105

ORGANIZACIÓN

La organización es la parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en una entidad. La estructura es intencionada en el sentido de que se debe garantizar la asignación de todas las tareas necesarias para el cumplimiento de las metas, asignación que debe hacerse a las personas con capacidades y motivaciones del personal disponible.

La organización es de carácter continuo y de gran importancia ya que siempre se tendrá que organizar debido a que los cambios a que está sujeta la institución le afectan.

Es un medio para lograr los objetivos, suministra métodos eficientes para desempeñar las actividades, reduce costos e incrementa la productividad y elimina la duplicidad de funciones.

INTEGRACIÓN DE PERSONAL

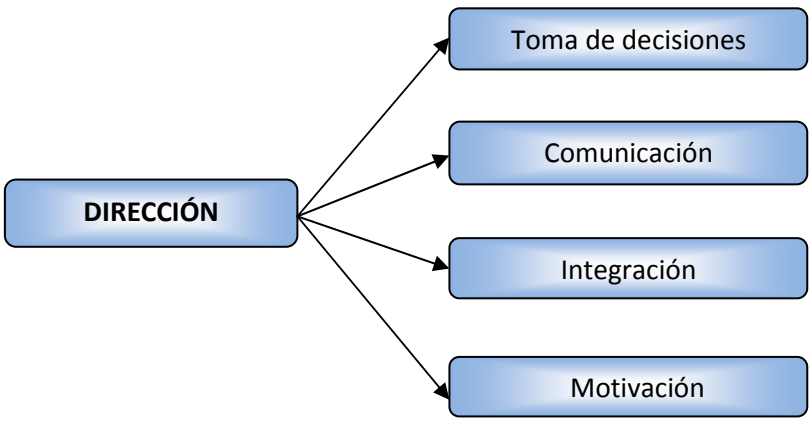
La integración de personal es el hecho de llenar y mantener ocupados los puestos contenidos por la estructura organizacional. Esto se lleva a cabo mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, la

realización de un inventario del personal disponible y el reclutamiento, selección, ubicación, ascenso, evaluación, planeación de carrera, compensación y capacitación(o alguna otra forma de desarrollo) tanto los candidatos a ocupar puestos como de los ocupantes de éstos en un momento dado, a fin de lograr la eficiencia y eficacia de las tareas.

DIRECCIÓN

La dirección es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales, por lo tanto, tiene que ver fundamentalmente con el aspecto interpersonal de la administración.

La dirección se vale de la toma de decisiones, la integración de los recursos, la motivación una adecuada comunicación y el establecimiento de autoridad para que la entidad funcione de manera eficiente y adecuada.



CONTROL

El control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Conlleva la medición del desempeño con base en metas y planes, la detección de desviaciones respecto de las normas y la contribución a la corrección de éstas.

El control es importante porque establece medidas para corregir las desviaciones, implica todos los recursos del colegio; determina, analiza y evita las desviaciones localiza a los responsables de la administración, reduce costos y ahorra tiempo su aplicación incide directamente en la realización de la administración y consecuentemente en el logro de la productividad de todos los recursos de la entidad.

EL CLIMA INSTITUCIONAL

Para conseguir un buen ambiente institucional se necesita poner en práctica algunas estrategias de participación cuyas características proponemos a continuación, referidas a la responsabilidad personal en el trabajo cooperativo, participativo y solidario.

Participación basada en el respeto: Asumimos el *respeto y confianza* como supuestos básicos de la participación y factores claves y decisivos en la dinámica de la institución. Ellos serán la base del ejercicio de las

libertades y de la realización personal. Están además directamente vinculadas a la responsabilidad, solidaridad, tolerancia, democracia y reflexión crítica.

Delegación de funciones: Referida a la desconcentración de tareas. Lo proponemos como criterio especialmente importante en la institución, porque creemos que delegar permite conferir a los colaboradores la responsabilidad de realizar una labor concediéndoles la autoridad y libertad necesarias. Permite agilizar la dinámica administrativa.

Trabajo cooperativo: Es necesario considerarlo como base de un trabajo productivo, eficaz, dinámico e integrador de suma de esfuerzos en función de consolidar un trabajo en equipo y cumplir con los objetivos del proyecto innovador.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

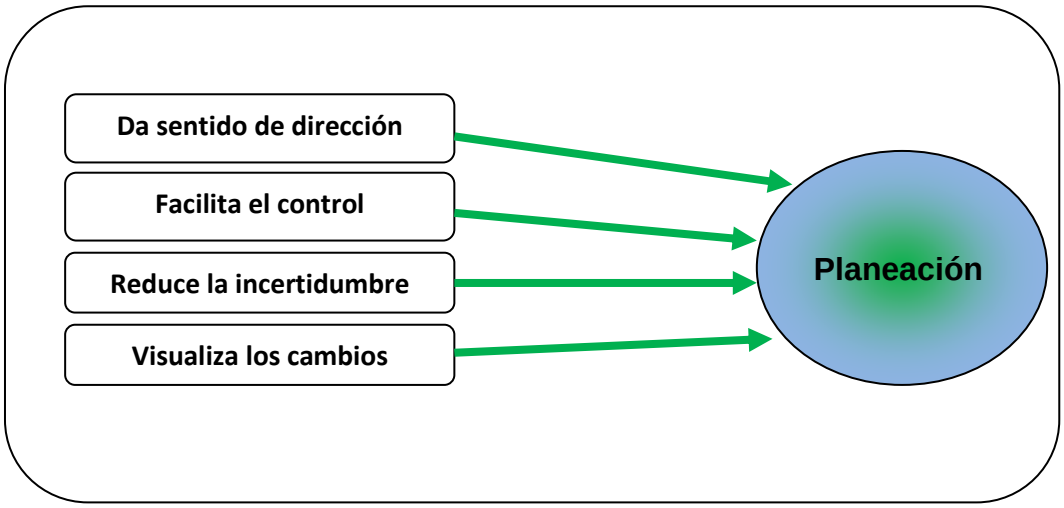
Definición

“Es un proceso de gestión que permite visualizar de manera integral el futuro de la institución que se deriva de su filosofía, misión, orientación, objetivos, metas y de sus programas así como de sus estrategias a utilizar para asegurar su logro.

El propósito es el de concebir a la institución no como un ente cerrado, aislado sino como un sistema abierto y dinámico, sensible a las influencias externas y lista para responder a las exigencias del medio."[3]

IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN

"La planeación es importante para quienes administran el talento humano de una institución, el contar con un instrumento técnico y efectivo permitirá a los directivos organizar, dirigir y controlar. Para su aplicación las instituciones educativas deben contar con planes que den dirección y propósito. Planes donde decidan el ¿por qué?, ¿el qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?, y ¿dónde hacer?, sólo la planeación ejecutada cuidadosamente permitirá consolidar los objetivos planteados, así la gestión administrativa tendrá el éxito deseado.



[3] ARGUIN, Gerard. (1998). La Planificación Estratégica en la Universidad. Segunda Edición. Pág.8

PROCESO DE PLANEACIÓN

La planeación estratégica, es un proceso que se inicia con el establecimiento de las metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr esas metas y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de estrategias y así obtener los fines buscados, decide de antemano qué tipo de planeación debe hacerse, cuándo y cómo deben realizarse, quién lo llevará a cabo y qué se hará con los resultados. Se considera como un proceso continuo, porque la planeación se debe efectuar en forma continua y ser apoyada por acciones apropiadas cuando sea necesario.

Objetivos

"Los objetivos más relevantes que una planeación estratégica debe perseguir son:

- Posibilitar un proceso de modernización de la organización que permita mejorar la formación de recursos humanos que requiere el desarrollo local, regional y nacional del presente y futuro.

- Identificar, a través de un estudio del medio interno y externo los principales problemas vinculados con la educación y plantear

alternativas que permitan responder especialmente a las exigencias del desarrollo científico tecnológico y social.

- Definir líneas de desarrollo que permitan a los organismos correspondientes adoptar un conjunto de decisiones inmediatas con el propósito de impulsar el plan"[4].

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANEACIÓN

La planeación debe ser bien organizada, sistematizada y participativa, lo que implica que no se puede separar de la acción. Por lo tanto la planeación es una forma de organización para la acción, éste es el punto crucial que diferencia la planeación tradicional de la planeación estratégica. La planeación y la administración implican un esfuerzo participativo.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PLANEACIÓN

En la elaboración de la planeación, deben considerarse algunos principios básicos como los siguientes:

Democrática

La planeación es democrática y participativa en la medida que fomenta la colaboración de todos los integrantes de la institución en la formulación,

[4] ARANDA. Aranda Alcides. Planificación Estratégica Educativa Segunda Edición Pág. 55-56

ejecución y evaluación de la planeación. Lo importante es que los actores de la planeación se sientan parte de la misma y como tal, asuman el compromiso de apoyarlo y respaldarlo.

Integral

La planeación es integral e histórica porque cubre la totalidad de las funciones de la entidad (docencia, investigación y gestión) sumando los esfuerzos para lograrlo.

Flexible

La planeación no es perfecta, requiere incorporar en el proceso de formulación y ejecución ciertas alternativas estratégicas de cambio no previstas inicialmente, como son las generadas por adelantos científicos, tecnológicos, administrativos, políticos, directrices generales entre otras.

Operativa

Procura la cristalización de acciones concretas y específicas en los planes, programas y proyectos que se planteen para el desarrollo institucional. Es decir que la planeación debe tener un alto grado de factibilidad y viabilidad en hechos reales y concretos.

Crítica y autocrítica

La planeación fomenta la crítica y autocrítica profunda y cuestionadora de la realidad y status de la entidad con miras a que se constituya la base de los planteamientos estratégicos de cambio e innovación.

Sistemática

Este elemento se asocia al principio de integridad, dado que es fundamental considerar a la institución como un todo, que analice sus componentes: entradas, procesos y productos así como sus interacciones y la retroalimentación, con el fin de lograr mayor calidad en su función y servicio."[5]

CONDICIONES INDISPENSABLES

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

Participación de los actores sociales del sector.- Debe estar socializado los beneficios que se obtendrán mediante la planeación

[5] GOLSTEIN Leonard D. y NOLAN Timothy M, (1998). Planificación Estratégica Aplicada, Primera Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana Bogotá-Colombia

estratégica, para el cual debemos motivarlos a fin de que exista la participación integral de todos los sectores, con la conducción de líderes que conozcan sobre el tema.

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

Metodología Organizacional.- Para la elaboración es necesario aplicar algunas técnicas y métodos mediante el desarrollo de talleres comunitarios. Por ninguna causa se debe excluir a los actores sociales de los sectores involucrados, permitiendo conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene una comunidad, instituciones o empresas"[6]

ETAPAS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

PRIMERA ETAPA: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Sabemos que la vida de una institución depende en gran medida de lo que ocurre afuera de la misma, es decir de los cambios que se producen en el contexto o entorno en que se sitúa. Cambios en la situación

[6] CASERES, Silíceo. (2001). Texto de Planeación para la Vida. Segunda Edición, Págs. 20-21

económica, costumbres, leyes, en las políticas representarán oportunidades para consolidar la institución o por el contrario, obstáculos a vencer en uno u otro caso la institución se verá afectada por el medio que lo rodea.

En el marco de un proceso de planeación estratégica la etapa de diagnóstico incluye un análisis del afuera y del adentro de la institución.

FODA (FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS)

COMPONENTES DEL ANÁLISIS FODA

Los términos FODA, DAFO o DOFA en castellano, (en inglés SWOT), son las siglas usadas para referirse a una herramienta analítica que permite a los directivos de la institución trabajar la información que poseen sobre la entidad, con miras a determinar su capacidad competitiva en un período determinado.

IMPORTANCIA Y APLICACIONES DEL FODA

Este análisis representa un esfuerzo para examinar la interacción entre las características particulares de la entidad y el entorno en el cual éste compite.

El análisis FODA tiene múltiples aplicaciones y puede ser usado por todos los niveles de la institución y en las diferentes funciones o departamentos (unidades de análisis) tales como producto, mercado, empresa, fabricación, divisiones, sucursales, distribución, administración, finanzas y otros.

Con este análisis los directivos pueden obtener muchas conclusiones de una gran utilidad para estar al tanto de la situación de su propia institución y del mercado en el que ésta se desenvuelve.

El análisis FODA debe enfocarse solamente hacia los factores claves para el éxito de la entidad. Debe resaltar los aspectos favorables y desfavorables, comparándolos de manera objetiva y realista con la competencia y con las oportunidades y amenazas claves del entorno

FORTALEZAS

“Las fortalezas se refieren a las características intrínsecas de los insumos, procesos y productos que apoyan a la institución de educación para aprovechar las oportunidades o que la protegen de amenazas provenientes del texto; Para una institución tener una fortaleza es sentirse fuerte, haber conseguido una buena posición, haber alcanzado un grado de solidez, poseer energía, firmeza y constancia en determinado campo, área o aspecto del quehacer institucional.

OPORTUNIDADES

"Las oportunidades son cualquier elemento o circunstancia del ambiente externo que, a pesar de no estar bajo el control directo de la institución, pueden constituirse en una contribución para alguna de sus actividades importantes. Las oportunidades deben ser conocidas para ser aprovechadas estratégicamente"[7]

DEBILIDADES

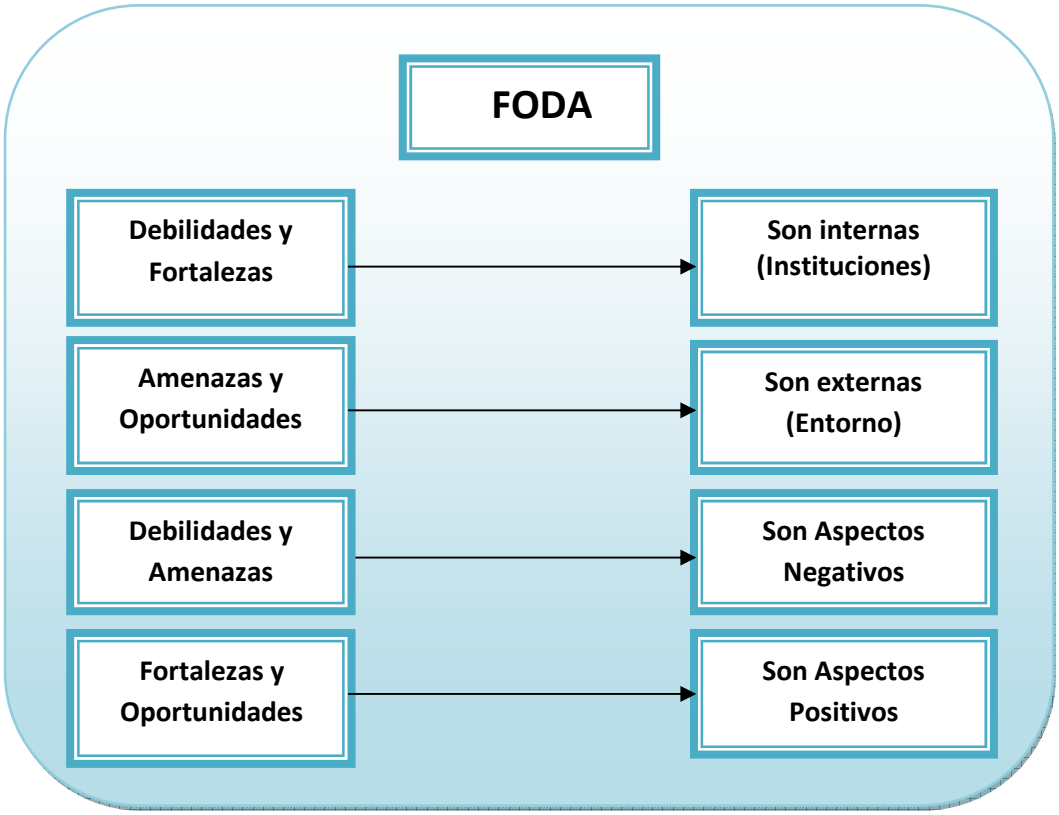
Las debilidades son manifestaciones que denotan un problema, desventaja, dificultad, entropía o insatisfacción de las necesidades.
Un problema se expresa cuando existe una diferencia en él "debe ser" entre lo deseado y la situación no deseada que impide la satisfacción de nuestras necesidades.

AMENAZAS

En cambio una amenaza es cualquier elemento relevante del ambiente externo que puede constituirse en una desventaja – riesgo – peligro para el desempeño de alguna de las actividades más importantes de una institución. En este sentido, cualquier elemento, fuerza, actor, evento o hecho del ambiente externo relevante que pueda limitar, parcial o

[7] RAMIREZ, José (1996). Elementos Metodológicos para la Planificación Estratégica en Programas de Educación Superior. Algarroba Chile. Pàg.32

totalmente el desempeño general de alguna actividad importante de una institución debe ser entendido como una amenaza. Las amenazas deben ser conocidas para ser evitadas o para reducir su impacto.



Elaborado por: Las autoras

ESTRATEGIAS DEL FODA

La matriz FODA conduce al desarrollo de cuatro tipos de estrategias:

La estrategia FO; se basa en el uso de fortalezas internas de la institución con el propósito de aprovechar las oportunidades externas.

Este tipo de estrategia es el más recomendado. El colegio podría partir de sus fortalezas y a través de la utilización de sus capacidades positivas, tener un mejor aprovechamiento del mercado para el ofrecimiento de sus bienes y servicios.

La estrategia FA; trata de disminuir al mínimo el impacto de las amenazas del entorno, valiéndose de las fortalezas. Esto no implica que siempre se deba afrontar las amenazas del entorno, de una forma tan directa, ya que a veces puede resultar más problemático para la institución.

La estrategia DA; tiene como propósito disminuir las debilidades y neutralizar las amenazas, a través de acciones de carácter defensivo.

Generalmente este tipo de estrategia se utiliza sólo cuando la institución se encuentra en una posición altamente amenazada y posee muchas debilidades, aquí la estrategia va dirigida a la sobrevivencia, en este caso, se puede llegar incluso al cierre de la institución o a un cambio estructural y de misión.

La estrategia DO; tiene la finalidad de mejorar las debilidades internas. Aprovechando las oportunidades externas, una institución a la cual el entorno le brinda ciertas oportunidades, pero no las puede aprovechar por

sus debilidades, podría decidir invertir recursos para desarrollar el área deficiente y así poder aprovechar la oportunidad.

ÁREAS DE ACCIÓN DEL FODA

El análisis FODA consta de dos partes: una interna y otra externa.

Parte Interna

La parte interna tiene que ver con las **Fortalezas** y las **Debilidades** de la entidad, aspectos sobre los cuales los directivos tienen (y deben tener) algún grado de control.

Parte externa

Esta parte se refiere a las **Oportunidades** que ofrece el mercado y las **Amenazas** que la empresa o institución debe enfrentar para permanecer compitiendo en el sector. Aquí los directivos tendrán que desarrollar toda su capacidad y habilidad para aprovechar esas oportunidades y minimizar o anular esas amenazas, circunstancias sobre las cuales por lo general se tiene poco o ningún control directo.

MATRIZ FODA		
	FORTALEZAS Son elementos positivos que los integrantes de la institución perciben y que constituyen recursos necesarios y poderosos para alcanzar los objetivos.	DEBILIDADES Son elementos negativos que se constituyen en barreras para lograr la buena marcha de la entidad.
OPORTUNIDADES Son aquellos factores, recursos que los integrantes de la entidad perciben que pueden aprovechar o utilizar para hacer posible el logro de los objetivos.	ESTRATEGIAS (FO) Las estrategias (FO) se sirven de las fortalezas para aprovechar las oportunidades.	ESTRATEGIAS (DO) Son estrategias de desarrollo para superar las debilidades a fin de aprovechar las oportunidades.
AMENAZAS Se refiere a los factores ambientales externos que los miembros del colegio perciben que les puede afectar negativamente y estos pueden ser de tipo político, económico, social y tecnológico.	ESTRATEGIAS (FA) Uso de fortalezas para enfrentar o evitar las amenazas.	DEBILIDADES (DA) Se denotan las debilidades y amenazas que tiene la institución

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (MEFI)

El paso final de una Planeación Estratégica consiste en construir una matriz de evaluación de factor interno. Esta herramienta de formulación

de estrategias resume y evalúa las debilidades y fortalezas importantes de la entidad, mercadeo, finanzas, producción, investigación y desarrollo. Suministra una base para analizar las relaciones internas entre las áreas funcionales de la institución.

Procedimiento para su elaboración

- Realizar una lista en forma específica tanto de las fortalezas como debilidades que afectan a la entidad.

- Asignar un peso relativo a cada factor de 0.0 (no es importante), a 1.0 (muy importante), el peso indica la importancia relativa que tiene ese factor para alcanzar el éxito. Las fortalezas suelen tener pesos más altos que las debilidades. La suma de todos los pesos asignados a los factores debe sumar 1.0

- Asignar una calificación de 1 a 4 cada uno de los factores determinantes para el éxito con el objetivo de indicar si las estrategias presentes de la entidad están respondiendo con eficacia al factor donde 4 = una respuesta superior, 3 = una respuesta superior a la media, 2 = una respuesta media y 1 = una respuesta mala. Las calificaciones se basan en la eficacia de las estrategias de la institución.

- Multiplicar el peso de cada factor por su calificación para obtener una calificación ponderada.
- Sumar las calificaciones ponderadas de cada una de las variables para determinar el total ponderado de la entidad.

El total ponderado más alto que puede obtener la institución es 4.0 y el total ponderado más bajo posible es 1.0 el valor del promedio ponderado es 2.5, un promedio ponderado de 4.0 indica que la institución esté respondiendo de manera excelente a las oportunidades y amenazas existentes en el medio. Lo que quiere decir que las estrategias del colegio se están aprovechando con eficacia las fortalezas existentes y minimizando los posibles efectos negativos de las debilidades.

FORMATO DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS

FACTORES	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADO
Fortalezas			
Debilidades			
	TOTAL		
Fortaleza mayor 4	**Fortaleza menor 3**	**Debilidad menor 2**	**Debilidad mayor 1**

Elaborado por: Las autoras

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)

Esta matriz permite a los estrategas resumir y evaluar información económica, social, cultural, política, tecnológica y competitiva.

Procedimiento para su elaboración

El procedimiento para su elaboración son los mismos que los de la matriz interna solo que un RTP (resultado total ponderado) muy por encima de 2.5 indica que la empresa está respondiendo de manera excelente a las oportunidades y amenazas existentes y sucede al contrario cuando el RTP está muy por debajo significa que la institución no está aprovechando sus oportunidades ni evitando las amenazas.

FORMATO DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS

FACTORES	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADO
Oportunidades			
Amenazas			
TOTAL			
Oportunidad mayor 4	**Oportunidad menor 3**	**Amenaza menor 2**	**Amenaza mayor 1**

Elaborado por: Las autoras

SEGUNDA ETAPA: ELABORACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

MISIÓN

"La misión es la concepción implícita del porque de la organización, su razón de ser, presenta las cualidades y características que implican la existencia de la institución ante los ojos de la sociedad, en síntesis constituye su finalidad expresada en sentido filosófico y paradigmático."[8]

Elementos para declarar la Misión

- El propósito fundamental.
- Un recuento de sus finalidades generales de la organización.
- Un recuento de sus finalidades particulares o mandatos según la ley y los estatutos.
- Sus características ligadas al territorio o zona de influencia: local, regional o nacional.
- Población a servir.
- Peso de los grandes sectores de actividad: docencia investigación y extensión.

[8] Ibídem (4) Pág. 114

– Abanico de los sectores disciplinarios: post-grado, grado, tecnologías, equilibrio entre educación básica y especializada, tipo de bachillerato y post-bachillerato, etc.

VISIÓN

"La visión representa el ideal que la institución desea alcanzar para servir a sus destinatarios finales a través de la práctica social que oferta. Todos quienes están vinculados directa o indirectamente con la institución, deben conocer su visión, porque esto les permitirá saber hacia dónde está encaminada la institución su trabajo y su compromiso."[9]

Caracterización de la Visión

- Es lo que queremos que la organización llegue a ser
- Es el punto al que queremos llegar en un plazo determinado
- Es nuestro sueño posible y realizable

Propósitos de la Visión

- Motivar, ojala inspirar, convocar voluntades.
- Establecer un norte para la institución.
- Definir qué significa "éxito" para la misma.

[9] Ibídem (6) Pág. 106

Características de la Declaración de una Visión

- Debería ser emocionante.
- Debería ser desafiante pero a la vez posible de lograr.
- Debería ser breve.

VALORES CORPORATIVOS

"Son los valores innatos que posee la institución dependiendo de su nivel organizacional y de su equipo humano los cuales se identifican a través de la honestidad, credibilidad, honradez etc. Los valores corporativos son los que diferencian a las organizaciones del resto del mercado competitivo."[10]

BÚSQUEDA DE VALORES

"La búsqueda de valores constituye un examen de los valores de los miembros del equipo de planeación, los valores actuales de la organización, su filosofía de trabajo, los supuestos que comúnmente utiliza en sus operaciones, la cultura organizacional predominante y finalmente los valores del grupo de interés en su futuro. En esta búsqueda de valores el equipo de planeación se desplaza de una concentración

[10] PAREDES, A. (2004). Manual de Planificación Segunda Edición. Editorial McGraw- Hill Bogotá- Colombia. Págs. 65-68

individual a un examen más amplio de la institución y su financiamiento como sistema social"[11]

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Los principios corporativos constituyen el marco de actuación ética de la organización y la base de la cultura institucional, entendida esta como el conjunto de valores que inspiran y guían la vida cotidiana.

TIPOS DE VALORES CORPORATIVOS

1.- De la institución, algunos valores corporativos se refieren a la institución, es decir que debe actuar con transparencia, solidez, liderazgo ante la colectividad.

2.- De sus empleados, estos corresponden a normas de conducta o maneras de actuación o de sus empleados tales como confidencialidad, lealtad, trabajo en equipo honestidad y responsabilidad.

3.- Del servicio, se refiere a las características del servicio como por ejemplo la tecnología empleada, la calidad, oportunidad, la diversidad de medios de difusión y el cumplimiento.

[11] GOODSTEIN, Leonard. NOLAN, Timothy y PFEIFER, William (2002). Planeación Estratégica Aplicada. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. Bogotá-Colombia, Pág. 17

EJES DE DESARROLLO

Son líneas con condiciones geoeconómicas, población, recursos naturales, núcleos urbanos estructurales, etc. sobre la que se pueden aplicar acciones de política económica capaces de generar por sí mismas un desarrollo en la propia línea del eje como servir de dirección para la propagación.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

El árbol de problemas es una ayuda importante para entender las dificultades a resolver. En él se expresan, en encadenamiento tipo causa-efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en razón.

Confirmado el mencionado encadenamiento causa-efecto, se ordena los problemas principales permitiendo al formulador o equipo identificar el conjunto de problemas sobre el cual se concretarán los objetivos del proyecto. Esta clarificación de la cadena de problemas permite mejorar el diseño, efectuar un monitoreo de los supuestos del proyecto durante su ejecución y una vez terminado el proyecto facilita la tarea del evaluador quien debe determinar si los problemas han sido resueltos o no como resultado del proyecto.

ÁRBOL DE OBJETIVOS

El propósito es utilizar el árbol de problemas para identificar las posibles soluciones al problema, las cuales podrían ser expresadas como manifestaciones contrarias del mismo. Esto da lugar a la conversión del árbol de problemas en un árbol de objetivos, la secuencia encadenada de abajo hacia arriba de causas-efectos se transforma en un flujo interdependiente de medios-fines. En un árbol de objetivos.

- **Los medios;** fundamentales se especifican en el nivel inferior constituyen las raíces del árbol.

- **Los fines;** se especifican en la parte superior; son las ramas del árbol propiamente son los objetivos del posible proyecto.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

"Los objetivos son el fundamento de cualquier programa de planeación, trasladan la misión a términos concretos para cada nivel de la organización y son los resultados deseados de una persona, empresa o institución de tener algo mejor a lo que ya tiene"[12]

[12] RAMÍREZ, José. (1998). Elementos Metodológicos para la Planificación Estratégica. Editorial Algarrobo. Chile. Pág. 66

ELEMENTOS DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

"Para la generación de los objetivos será necesario analizar los elementos que se mencionan a continuación:

- Demandas de los usuarios externos
- Demandas de usuarios internos
- Oportunidades y amenazas
- Fortalezas y debilidades"[13]

ESTRATEGIAS

Las estrategias son el conjunto de políticas y planes de acción que partiendo de lo que la organización es hoy, muestran lo que se propone ser en un mañana concreto.

Es la voluntad de tomar un conjunto de decisiones concretas y de comprometer a las personas miembros de una organización.

Puede decirse también que la estrategia es un arte, ya que implica la realización de un proceso creativo en donde las posibilidades son ilimitadas.

[13] Ibídem (7) Págs.65-68

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.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

Desde el punto de vista del programa, una matriz es una zona de almacenamiento contiguo, que contiene una serie de elementos del mismo tipo, los elementos de la matriz.

Desde el punto de vista lógico podemos considerarlas como un conjunto de elementos ordenados. Así pues, en principio todas las matrices son de una dimensión, la dimensión principal, pero veremos que los elementos pueden ser a su vez matrices (un proceso que puede ser recursivo), lo que nos permite hablar de la existencia de matrices multi-dimensionales, aunque las más fáciles de "ver" o imaginar son las de dos y tres dimensiones.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN			
EJE DE DESARROLLO:			
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 1:			
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 1.1			
ESTRATEGIAS	**RESPONSABLES**	**ACTIVIDADES**	**INDICADORES**

Elaborado por: Las autoras

ACTIVIDADES

Las actividades son las acciones concretas importantes que realizará el equipo responsable de la planeación dentro de la institución los cuales contribuirán a producir los resultados o metas a proponerse. Para lograr plantear las actividades dentro de un plan estratégico o planeación organizacional hay que primero listar las actividades más importantes revisar si son suficientes para producir los resultados y finalmente colocarlos en orden cronológico.

PRESUPUESTOS

Los presupuestos son programas en los que se les asigna cifras a las actividades; implican una estimación de capital, de los costos, de los

ingresos, y de las unidades o productos requeridos para lograr los objetivos

INDICADORES

"Es un instrumento de medición de las variables asociadas a las metas las mismas que pueden ser cualitativos o cuantitativos. En este último caso pueden ser expresados en términos de "logrado "y "no logrado" o sobre la base de alguna escala cualitativa" Los indicadores por su parte, se entienden como la expresión cuantitativa del comportamiento o el desempeño de toda una organización o una de sus partes, cuya magnitud al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se tomarán acciones correctivas o preventivas según el caso.

El valor del indicador es el resultado de la medición del indicador y constituye un valor de comparación, referido a su meta asociada.

En el desarrollo de los Indicadores se deben identificar necesidades propias del área involucrada, clasificando según la naturaleza de los datos y la necesidad del indicador."[14]

[14] Monografías (En línea) Gerencia Estratégica. Disponible en http // www.monografias/ gerencia-estrategica.2shtml mayoría (fecha de consulta 20 de Julio del 2010)

POLÍTICAS

“Las políticas constituyen el elemento que da direccionalidad y orientación al plan. Son formuladas a partir de la misión y los objetivos institucionales, la mayor responsabilidad y compromiso en su estructuración recae en los máximos directivos de la institución.

Las políticas por su flexibilidad y permeabilidad, en sí no rebasan el horizonte del plan, siendo estas de corto y mediano plazo. Esto implica porque las directrices y acciones impulsadas por los directivos, tienen una permanencia que es temporal y transitoria

CARACTERÍSTICAS DE LAS POLÍTICAS

- Su formulación es responsabilidad directa de los directivos de la institución a fin de involucrar un compromiso de los niveles superiores de la institución.
- Devienen de los objetivos, por tanto son coherentes con su naturaleza y enunciado.
- Las políticas están referidas a los aspectos más relevantes del quehacer institucional.
- Las políticas se plantean para períodos definibles y delimitados previamente en relación a los objetivos formulados.

FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO

- Esta etapa debe ser abordada inmediatamente antes de cualquier análisis, general o específico; interno o externo.
- Debemos definir cuáles son los elementos necesarios que deben existir para alcanzar la misión definida previamente por los directivos del colegio. Deben ser pocos y de trascendencia estratégica.
- Aspectos internos y externos que toda la institución de la misma índole o sector debe reunir para alcanzar el éxito.
- Son aquellos elementos cuya presencia constituyen ventajas competitivas y cuya carencia nos impiden el cumplimiento de la visión.

SUPUESTOS ESTRATÉGICOS

En el campo de la estrategia, es necesario tener en cuenta que durante la preparación de los planes estratégicos se establecen supuestos. También hay que tener en cuenta que la transparencia y los debates que rodean a estos supuestos son elementos clave y responsabilidad de los creadores de la estrategia. 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, el problema está en que en el campo de la planeación estratégica los supuestos casi nunca se documentan o presentan con claridad. Como consecuencia de ello, rara vez se examinan o se cuestionan debidamente.

IMPORTANCIA DE LOS SUPUESTOS ESTRATÉGICOS

- Identificar las grandes amenazas y oportunidades.
- Define las áreas de resultado claves para la especificación de objetivos.
- Mejorar la asignación de recursos.

COMPLEMENTO A LAS ESTRATEGIAS

PLAN TÁCTICO OPERATIVO

Se refiere a la concreción de las diferentes propuestas o alternativas de cambio planteadas en el momento anterior. Concreción que se estructura en base a la programación general y operativa del plan. Para ello se utiliza varias categorías: programas, subprogramas, proyectos, subproyectos, actividades, ejecución, recursos y responsables.

Finalmente es incorporar los lineamientos para la evaluación de la ejecución del plan tanto en sus procesos como en sus resultados procurando que la misma sea compatible con la autoevaluación institucional.

LINEAS DE ACCIÒN

Son guías para orientar la acción, son criterios, lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre problemas que se repiten una y otra vez dentro de una institución.

Es un conjunto de referencias, criterios para el cumplimiento de metas señaladas, también son reglas de conducta y comportamiento.

PROGRAMAS

Una vez estructurados los objetivos y por cada uno de ellos las acciones más relevantes para su cumplimiento se finaliza con una programación de fechas, asignación de presupuesto, inicio y término del mismo para su posterior evaluación y control.

PROYECTOS

- Son actividades a realizar en un determinado plazo y expresan una combinación de tiempo y recursos físicos, humanos y financieros,

orientados a producir un cambio en la gestión, que permita alcanzar uno o más de los objetivos formulados.

- Si buscan cambiar componentes de tipo estructural, organizativo y/o prácticas de trabajo, es fundamental la existencia de liderazgo en la organización, que estimule los procesos de participación, que impulsen y sostengan el desarrollo del proyecto.
- El logro de las metas puede retroalimentar el proceso permitiendo redefinir los objetivos, rediseñar los proyectos, acelerar o retardar su ejecución, si fuese necesario.

PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

"El plan operativo anual es un documento formal en el que se enumeran, por parte de los responsables de una entidad facturadora (compañía, departamento, sucursal u oficina) los objetivos a conseguir durante el presente ejercicio.

El plan operativo anual debe estar perfectamente alineado con el plan estratégico de la institución, y su especificación sirve para concretar, además de los objetivos a conseguir cada año, la manera de alcanzarlos que debe seguir cada entidad (departamento, sucursal, oficina)"[15]

[15] RODRIGEZ, P. (1997). Manual De Planificación Estratégica para Instituciones Universitarias. Primera Edición. Bogotá-Colombia. Pág.220

MATERIALES Y
MÉTODOS

e. MATERIALES Y MÉTODOS

MATERIALES

En la elaboración del presente trabajo investigativo se utilizaron los siguientes materiales: **Material Bibliográfico**; tesis estatutos de la institución, libros internet; **Material de Oficina**; bolígrafos, lápices**,** borradores, cuadernos, hojas de papel bond, tinta de impresora, resaltadores, carpetas, perforadoras, grapadoras; **Materiales de Almacenamiento y Cálculo**; equipo de computación, calculadora, flash memory

MÉTODOS

- **Método Científico**

El presente método permitió abordar la realidad de la docencia institucional, los procesos administrativos y de gestión del Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe Provincia de Zamora Chinchipe.

- **Método Deductivo**

Este método se utilizó para realizar la clasificación de la información recopilada del objeto de estudio; permitiendo llegar a particularidades de

los proyectos propuesto en el Plan Táctico Operativo; basados en institución, mediante fuentes de información bibliográfica que justificó la sustentación del problema planteado.

- **Método Inductivo**

Permitió realizar el Diagnóstico de la situación actual del Colegio Técnico Industrial Zumba, mediante la identificación de los usuarios internos y externos conociendo sus expectativas y demandadas tomadas en consideración.

- **Método Analítico**

Este método sirvió para realizar el respectivo análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene actualmente la institución para en base a estos resultados hacer la respectiva proyección hacia el futuro

- **Método Sintético**

Método que fue de lo abstracto a lo concreto, canalizó la definición de la misión, visión, objetivos como herramientas básicas del fundamento estratégico, y de la propuesta misma de la Planeación Estratégica.

- **Método Descriptivo**

Permitió describir detalladamente cada una de las etapas que forman la planeación estratégica especialmente el FODA así como también la descripción de las estrategias, actividades, políticas, actividades que se expresarán para suplir las limitantes propuestas en el problema

- **Método Histórico**.

Con la aplicación de este método se realizo la compilación de comportamientos pasados sobre la gestión, para ser fortalecidos y ayudar a direccionar ciertos procesos administrativos para el mejoramiento institucional.

- **Método Estadístico**

El uso de este método permitió presentar en gráficas los porcentajes obtenidos en las respuestas de las encuestas que se aplicaron a los directivos, administrativos, docentes y estudiantes del colegio, así mismo se utilizó para saber con exactitud cuántas encuestas se deben aplicar, además de tabular los datos de las mismas.

- **Método Matemático**

El presente método sirvió para realizar cálculos porcentuales para la

determinación, estratificación de la muestra y los comportamientos de las variables que fueron recolectadas por los informantes internos y externos.

TÉCNICAS

Las técnicas que se utilizó en el trabajo investigativo son las siguientes**:**

- ✓ **Observación**

Mediante una visita previa a la institución permitió observar hechos, aspectos y documentos que sirvieron de sustento para la investigación, así como también permitió verificar las potencialidades y fortalezas de la institución educativa.

- ✓ **Encuesta**

Esta técnica facilitó adquirir información primaria de los actores claves e institucionales del proceso investigativo sobre los elementos considerados para la realización de la planeación estratégica, con la utilización de formatos previamente elaborados para captar la opinión de un problema

que fue clasificada, ordenada, procesada, analizada e interpretada.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el análisis, interpretación y organización de la información fue necesario tomar una base de datos existente del colegio; para ello se consideró el número de directivos (4) administrativos (4) docentes (27) que por su manejo será el 100% de encuestas y actuarán como informantes internos.

Mientras que para los informantes externos se ayudó en la información suministrada por secretaria del colegio que asciende a 175 padres de familia que brindaron una perspectiva externa para consolidar criterios argumentados para la estructuración de la planificación estratégica. Para lo cual se aplicó la siguiente fórmula de muestreó:

$$n = \frac{PQ.N}{(N-1)\frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

DATOS			***SIMBOLOGÍA***		
N	=	*?*	***N***	=	*Tamaño de la muestra*
PQ	=	*0,25*	***PQ***	=	*Valor constante (0,25)*
K	=	*2*	***K***	=	*Correlación de error (2)*
N	=	*175 Padres de Familia*	***N***	=	*Población*
E	=	*12% (0,12)*	***E***	=	*Error estadístico*

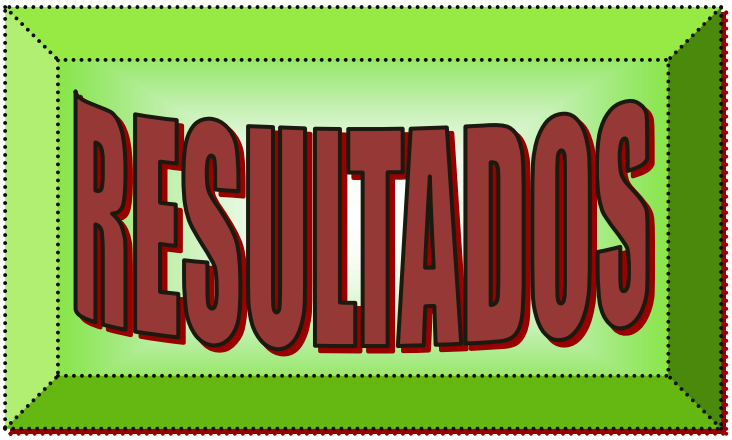
$$n = \frac{0{,}25\ x\ 175}{(175-1)\frac{0{,}12^2}{2^2} + 0{,}25}$$

$$n = \frac{43{,}75}{(174)\frac{0{,}0144}{4} + 0{,}25}$$

$$n = \frac{43{,}75}{0{,}8764}$$

$$n = 49{,}92$$

$$n = 50$$


RESULTADOS

f. RESULTADOS

CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA

El Colegio Técnico Industrial Zumba es una entidad de carácter público con personería jurídica, el cual fue creado para satisfacer las necesidades del Cantón brindando servicios de calidad académica, mejorando así el nivel de preparación de sus habitantes

MISIÓN

El Colegio Técnico Industrial Zumba de la cuidad de Zumba, Cantón Chinchipe de la provincia de Zamora Chinchipe, es una institución educativa que ofrece, una nueva orientación curricular, sustentada en valores: servicio, honestidad, autoestima, responsabilidad; para que los alumnos estén dispuestos a aceptarlas y desarrollarlas hasta el límite de sus posibilidades; lo que los compromete con la búsqueda de la excelencia en el orden ético, profesional y espiritual y lo sensibilice frente a las demandas de responsabilidad y servicio de su entorno social.

VISIÓN

Educar y formar integralmente a la juventud, preparándolos para la universidad y el trabajo, con mentalidad triunfadora, orientada al

fortalecimiento y cultivo de valores personales e institucionales, en respuesta a las exigencias y necesidades de la sociedad, fundamentada en la normatividad vigente acorde con los adelantos de la ciencia.

RESEÑA HISTÓRICA

El Ministerio de Educación ante la necesidad de atender de mejor manera la educación a nivel medio del Cantón Chinchipe, mediante Decreto Nro.1556 del 28 de octubre de 1967 decreta la creación del Colegio Fiscal Mixto Zumba con las opciones prácticas de Agropecuaria, Comercio, Administración y Manualidades Femeninas; en el mes de junio de 1971 se gradúa la primera promoción de ciclo básico, inmediatamente las autoridades del plantel realiza realizan las gestiones para la creación del ciclo diversificado, lo cual se consigue mediante decreto ministerial Nro. 965 del 27 de agosto de 1973, creándose el bachillerato en humanidades modernas, con las especialidades de exactas y sociales, graduándose los primeros bachilleres el 18 de julio de 1976.

Ante la necesidad de atender de atender a los pedidos de muchas personas adultas y jóvenes que no podían asistir durante el día a terminar su formación de bachilleres, las autoridades realizan gestiones ante la Dirección Provincial de Educación de Zamora Chinchipe, logrando la creación de la sección nocturna mediante acuerdo ministerial Nro. 104 de

fecha 16 de febrero de 1976.

El 24 de febrero de 1983 con acuerdo ministerial 1742 se cambia las especialidades de la sección diurna por los de la sección nocturna, es decir en la sección diurna funcionan las especialidades de electricidad y artes manuales y en la sección nocturna el bachillerato en humanidades modernas.

Las autoridades del plantel conscientes de la necesidad de ofertar al servicio de la colectividad bachilleres en diversas especialidades, especialmente de acuerdo al medio, gestionan ante las autoridades el bachillerato técnico, especialidad agrícola, lo cual se consigue mediante acuerdo ministerial Nro. 1574 del 20 de junio de 1984. El Rector encargado profesor Hernán Vizuete gestiona la creación de la especialidad en contabilidad lo que se logra con el acuerdo ministerial Nro. 1861 del 15 de octubre de 1985, mas tarde según acuerdo ministerial Nro. 203, el 25 de octubre de 1988, se suprime la especialidad agrícola, electricidad y en su remplazo se crean las especialidades de pecuaria y electromecánica, a partir del año 1992-1993 comienza a funcionar la especialidad de mecánica industrial en remplazo de electromecánica dicho acuerdo ministerial fue el Nro. 1182 del 12 de mayo de 1993. Con estas especialidades viene funcionando hasta la presente fecha

BASE LEGAL

Como se anotó anteriormente el colegio objeto de estudio creado en 1967 mediante acuerdo ministerial Nro. 1556 su funcionamiento se rige por el siguiente cuerpo legal.

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional
- Ley Orgánica de Servicio Docente Civil y Carrera Administrativa
- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Reglamento y Estatutos del Colegio
- Código de Trabajo
- Código de la Niñez y Adolescencia
- Ley de Seguridad Social
- Ley de Educación
- Ley de Régimen Tributario Interno

FINES INSTITUCIONALES

De conformidad con el reglamento del colegio los fines de la institución son los siguientes:

a. La capacitación y mejoramiento profesional del personal docente del plantel, mediante cursos y seminarios, talleres y conferencias.

b. Estimular la capacidad física e intelectual, el espíritu creador y el sentido crítico del estudiante, para que se convierta en agente del cambio social, moral, político, cultural y económico del cantón y del país.

OBJETIVOS

De igual manera en este reglamento están planteados sus objetivos que son los siguientes:

a. Conducir a los estudiantes, al campo de la investigación a fin de elevar su nivel intelectual y académico en las aéreas de estudio aprobadas por el Ministerio de Educación y en las que crearen posteriormente.
b. Conocer de manera objetiva y real la problemática socioeconómica del medio y procurar su desarrollo.
c. Orientar científica, pedagógica y técnicamente al estudiante para la selección de su carrera profesional; y,
d. Apoyar las iniciativas del estudiante, utilizando los recursos humanos y materiales que ofrece el establecimiento y el medio.

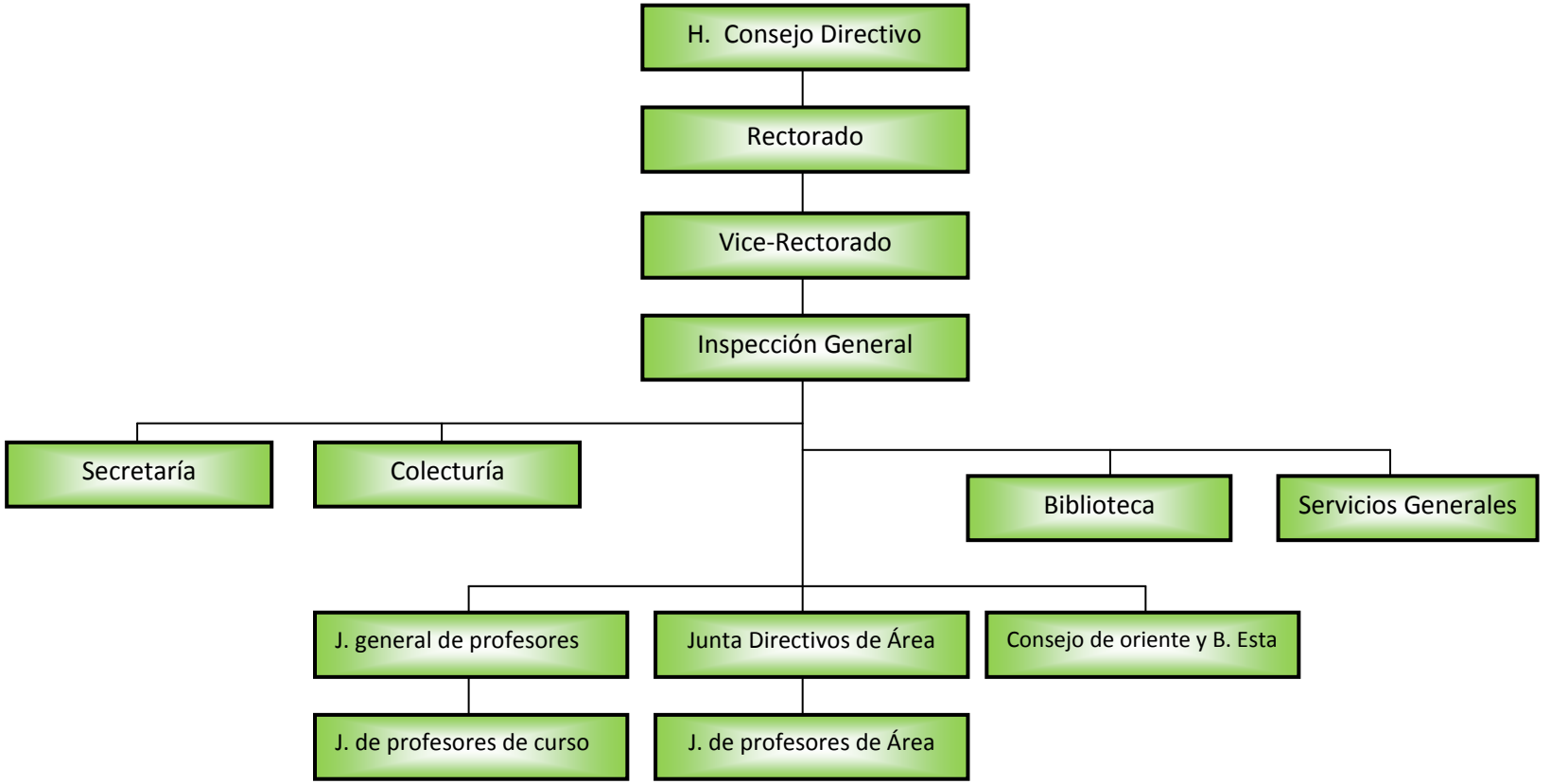
SERVICIOS Y BENEFICIOS

- Estudios en dos secciones diurna y nocturna.
- Servicio Médico y Psicológico.
- Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.
- Laboratorios de química y computación.
- Taller de mecánica.
- Biblioteca.

ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Colegio Técnico Industrial “Zumba” del Cantón Chinchipe, provincia de Zamora Chinchipe, tiene la siguiente estructura orgánica.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL “ZUMBA” DEL CANTÓN CHINCHIPE, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE



Fuente: Colegio Técnico Industrial de Zumba

ESTRUCTURA FUNCIONAL

El colegio dispone del orgánico funcional en el que se encuentran señaladas las principales funciones que deben desempeñar los directivos y funcionarios del colegio de conformidad con la Ley de Educación y Cultura, y su reglamento, y el estatuto del colegio. A continuación señalamos algunas funciones:

CONSEJO DIRECTIVO

a. Realizar el control de los bienes de la institución a través de arqueos sorpresivos.
b. Conocer y calificar sobre la idoneidad del personal para que preste servicios en el plantel en calidad de sustitutos, accidentales o por contratos y autorizar al Rector para su contratación, en caso de ser de su competencia.
c. Calificar las ternas para su sustitución y vacantes, solicitar a la Dirección Provincial de Educación se otorgue el nombramiento.
d. Solicitar a los jefes departamentales, trimestralmente o cuando el caso lo requiera, los informes sobre su labor cumplida.
e. Conocer los informes de la Inspección General y discutir con él los medios correctivos si fuere necesario, según su gravedad y que sea de su competencia.

DEL RECTOR

a. Convocar al comité central de padres de familia en la segunda quincena del mes de octubre.
b. Dispone del funcionamiento de caja chica, según la reglamentación dictada por la Contraloría, los montos que establezca el H. Consejo Directivo.
c. Sancionar con la separación al alumno del plantel hasta por quince días por destrucción grave de los bienes materiales o agresión a los recursos humanos del plantel.
d. Designar internamente al personal que se requiera cuando se amerite el caso, previo el informe del departamento correspondiente.
e. Conocer y resolver asuntos y problemas reglamentarios no contemplados en la ley y el reglamento de educación y el reglamento de educación y el reglamento interno y someterlo a consideración del Honorable Consejo Directivo entre otras.

DEL VICERRECTOR

a. Elaborar el calendario anual de actividades educativas para el año lectivo y dar a conocer a todo el personal docente al inicio del mismo.
b. Elaborar el calendario anual de sesiones de los profesores y directores de área.

c. Supervisar las actividades de los clubes organizados.
d. Informar trimestralmente o cuando sea requerido al rector y al H. Consejo Directivo del cumplimiento de sus funciones o comisiones.
e. Coordinar y evaluar el trabajo de la insectoría.

INSPECCIÓN GENERAL.

a. Llevara el registro de asistencia, licencias, comisiones y permisos del personal directivo, docente, administrativo y de servicio.
b. Sancionar a los alumnos que cometieran casos de indisciplinaros, hasta por tres días de suspensión de clases, según la gravedad de los casos.
c. Conceder permiso al personal docente, administrativo y de servicios hasta por dos horas durante la jornada de trabajo.

JUNTA GENERAL DE DIRECTIVOS Y PROFESORES

a. Tomar parte activa en las actividades culturales, sociales y deportivas que programen los directivos del colegio o las diferentes comisiones permanentes u ocasionales.
b. Asistencia a las reuniones de carácter obligatorio, solo se justificará la inasistencia por calamidad doméstica debidamente comprobada o con certificado médico en caso de enfermedad.

JUNTAS DE PROFESORES DE CURSO

a. Las juntas de curso deberán someterse estrictamente al horario elaborado por el Vicerrector, y durante su desarrollo se guardara el más alto respeto a quien dirige la junta y a los compañeros que la integren.

LOS INSPECTORES PROFESORES

a. Responsabilizarse de la buena presentación y comportamiento de los cursos que se le recomendasen en actos a cumplirse dentro y fuera del establecimiento.
b. Dirigir obligatoriamente actividades formativas de grupo, cuando por cualquier razón los cursos a su cargo estuvieren sin profesor.
c. Vigilar porque en las clases que se dictan a los exámenes que se rindan no sean perturbados por otros estudiantes o personas particulares.

DATOS INFORMATIVOS

Sostenimiento: Fiscal

Especialidad: Técnica industrial.

Secciones: Diurna y nocturna.

Niveles: Educación básica y diversificado.

Modalidad: Mixto.

Especializaciones: Contabilidad, Mecánica Industrial, Físico Matemáticas, Químico Biológicas y Sociales.

Se planifica plantear más especialidades en el futuro.

AUTORIDADES Y ORGANISMOS ADMNISTRATIVOS DEL COLEGIO

AUTORIDADES:

Doc. Jorge García A.	**Rector**
Lic. Cristóbal Sarango Tinitana.	**Vicerrector**
Lic. Hernán Vizuete.	**Inspector general**

DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD EMPÍRICA INVESTIGADA

Luego de realizar la interpretación de la información obtenida por los directivos, administrativos, docentes, padres de familia y representantes del Colegio Técnico Industrial Zumba, quienes aportaron con sus criterios, opiniones y sugerencias, se procede a elaborar el siguiente diagnóstico.

En el Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe, Provincia de Zamora Chinchipe no cuenta con una planeación estratégica que le permita incrementar la capacidad de organización y gestión administrativa. La institución cuenta únicamente con la misión y visión

como elementos de identificación institucional lo que obstaculiza el cumplimiento de los objetivos y principalmente el Plan Institucional.

La atención que brinda el personal directivo y administrativo en el colegio en su mayoría es aceptable ya que lo realizan con gran responsabilidad; el plan de capacitación es una de las principales líneas de acción que se debe mejorar en el colegio puesto que son la base para la formación del presente y futuro de los estudiantes, el colegio como instructivo posee el Código de Convivencia el mismo que les permite tener una mejor comunicación, organización llevarse bien toda la comunidad educativa así como también poseen el Reglamento interno donde está establecido los objetivos y fines para el cual fue creado este establecimiento y la Ley de Educación.

Los servicios que presta esta institución se los ha dado a conocer a través de trípticos, hojas volantes, radio, prensa escrita a fin de que la colectividad tenga conocimiento sobre los beneficios y servicios ya que existe una proporcionada difusión mediante los diferentes medios de comunicación a estudiantes y padres de familia.

La comunidad educativa considera que en el colegio Técnico Industrial Zumba se debe mejorar imagen corporativa, capacitación, gestión administrativa y el sistema de comunicación e información ya que ayudan

a impulsar el fortalecimiento institucional en lo referente a las fortalezas existentes en la institución se menciona las siguientes: amplia infraestructura facilitando así el proceso de enseñanza-aprendizaje a los estudiantes, existe más oferta académica que en otros establecimientos del cantón; razón por la cual hay un número considerable de estudiantes, estabilidad laboral , servicio médico y psicológico; y las debilidades que impiden al desarrollo institucional son implantación de servicio de internet para facilitar a los estudiantes sus consultas, actualizarse acorde a la tecnología; poca organización y planificación ; capacitación y actualización a los docentes debido al compromiso que deben mantener de esforzarse al entregar dedicación, confianza y profesionalismo para entregar a la colectividad elementos con mentalidad crítica, reflexiva y de éxito; falta de integración y mobiliario; implementación y mejoramiento de talleres y laboratorios que permitan un mejor aprendizaje a los estudiantes.

Dentro de las sugerencias que se deben considerar están la construcción y articulación de proyectos de autogestión orientados a incorporar implementos de laboratorios, material bibliográfico, mayor publicidad y permanente capacitación a los diferentes personales especialmente a los docentes. En cuanto a la información que aportaron los encuestados externos para la elaboración de la planeación estratégica del Colegio Técnico Industrial Zumba para el período 2011-2015 están capacitación

en gerencia educativa, creación de otros bachilleratos técnicos, crear proyectos dentro del terreno improductivo, convenios interinstitucionales, renovación de equipos de computación, optimización de los laboratorios y que la entidad ascienda a la categoría de Instituto Técnico Superior. (Ver anexos 3 Y 4)

DESARROLLO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

EQUIPO DE TRABAJO

El proceso de Planeación Estratégica involucra a los usuarios internos del Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe Provincia de Zamora Chinchipe; se conformó el equipo de trabajo integrado por (Directivos, Docentes y Administrativos) quienes se encargaron del desarrollo de los talleres que hicieron posible obtener los resultados para la presente estructuración.

COMISIÓN TÉCNICA

Para desarrollar un trabajo preferentemente técnico esta comisión se integra con los miembros del Honorable Consejo Directivo del Colegio

Técnico Industrial Zumba actuando como Asesor Técnico, el Vicerrector de la entidad educativa.

Se establecieron las siguientes áreas para la planeación.

Área Directiva

Rector: Doc. Jorge García A.

Vicerrector: Lic. Cristóbal Sarango Tinitana.

Vicerrector: Lic. Hernán Vizuete

Área Administrativa

Secretaria: Lic. Yuly Jaramillo

Colectora: Doc. María García

Área Docente

Profesores

CRONOGRAMA DE TRABAJO

El cronograma de trabajo es el siguiente.

- Tiempo: La Planeación duró 45 días, contados a partir del 01 de junio del 2010.
- Horario de trabajo: sábado 05, 12, 19 y 26 de junio del 2010.

RECURSOS UTILIZADOS

Materiales

- Pizarra
- Diapositivas
- Marcadores

Local

Auditórium del Colegio Técnico Industrial Zumba

ESTRATÉGIA DE TRABAJO

Para el desarrollo de los talleres se aplicó una variedad de técnicas y procedimientos que según la necesidad y los resultados esperados fueron trabajados por las autoridades, docentes y administrativos, quienes actuaron como informantes internos; y de los padres de familia y representantes legales en calidad de informantes externos; los mismos que brindaron una perspectiva y nivel de concepción externa de la

entidad. Información que fue analizada en los talleres y luego de ser consensuada y consolidada en cada evento de socialización, se fue elaborando los diferentes pasos de las dos etapas de la Planeación Estratégica según la direccionalidad y estilo utilizado; resultado que son proyectados y reflejados en los ejes de desarrollo seleccionados.

RESULTADO DE LOS TALLERES

TALLER Nro.1

1. ASUNTOS TRATADOS

- Introducción a la Planeación Estratégica
- Conocimiento de la entidad

Conocimiento de la normativa vigente

Documentos de estudio

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional
- Ley Orgánica de Servicio Docente Civil y Carrera Administrativa
- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control

- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Reglamento y Estatutos del Colegio
- Código de Trabajo
- Código de la Niñez y Adolescencia
- Ley de Seguridad Social
- Ley de Educación
- Ley de Régimen Tributario Interno

2. LOGÍSTICA

- Documentos preparados con información referente al tema
- Diapositivas prediseñadas (planeación estratégica)

TAREA REALIZADA

Análisis del alcance de la normativa vigente

- Comprensión de la normativa que ampara su gestión y desarrollo institucional.
- Construcción de criterios y alcances no explícitos en la normativa.

Construcción del diagnostico como resultado del instrumento de medición aplicado.

- Estructuración del instrumento de medición
- Aplicación del instrumento de medición
- Interpretación de las variables expuestas en el instrumento

RESUMEN DE RESULTADOS

- Seleccionar los alcances de la gestión institucional basada en los ejes de desarrollo
- Definición del diagnóstico inicial desde la perspectiva interna y externa.

3. CONCLUSIONES

- Articulación de la normativa inmersa en los ejes de desarrollo
- Diagnóstico primario de la gestión institucional

TALLER Nro.2

1. ASUNTOS TRATADOS

- Análisis situacional de la entidad

- Ejes de desarrollo

2. LOGÍSTICA

- Documentos de trabajo del taller anterior
- Diapositivas prediseñadas referentes al tema
- Matrices e instrumentos

TAREA REALIZADA

Construcción de la Matriz FODA

- Definición las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas
- Determinación de las estrategias FO-FA-DO-DA

Análisis organizacional: evaluación de factores internos- externos

- Ponderación y calificación de las matrices de evaluación de factores internos-externos
- Análisis e interpretación de la evaluación de factores internos y externos

Definición de los ejes de desarrollo

- Análisis de escenarios del entorno interno

- Análisis de escenarios del entorno externo

RESUMEN DE RESULTADOS

- Se seleccionó las manifestaciones de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- Las manifestaciones fueron evaluadas mediante el direccionamiento del análisis organizacional.
- Según la incidencia y perspectivas internas y externas se definieron los ejes de desarrollo.

3. CONCLUSIONES

- Estructuración del Análisis FODA Institucional
- Aplicación y evaluación del Análisis Organizacional
- Determinación de los Ejes de Desarrollo

TALLER Nro. 3

1. ASUNTOS TRATADOS

- Fundamentos Estratégicos

2. LOGÍSTICA

- Documentos de trabajo del taller anterior
- Diapositivas prediseñadas referentes al tema
- Matrices e instrumentos estratégicos

TAREA REALIZADA

Construcción de la Misión

- Identificación de la naturaleza, servicios y personal de la institución
- Descripción de las cualidades para enunciar la misión.

Construcción de la Visión

- Identificación de los escenarios deseados
- Análisis del panorama futuro, marco competitivo, objetivos fundamentales y fuentes de ventajas competitivas.

Construcción de los Valores y Principios Corporativos

- Diagnóstico de las convicciones y aptitudes del personal
- Determinación de la personalidad de la institución.

Definición de los Objetivos Estratégicos

- Determinación de la posición institucional
- Aplicación de instrumentos y matrices para identificar los problemas y objetivos de cada eje de desarrollo.
- Identificación de las demandas de los usuarios internos y externos.
- Argumentación de los Objetivos Estratégicos de la Planeación Estratégica.

Asignación de Estrategias a los objetivos estratégicos

- Orientación de acciones de la institución
- Articulación de la institución con organismos, gobierno y personas naturales y jurídicas.

RESUMEN DE RESULTADOS

- En base a la identificación y proyecciones institucionales se definió la Misión y Visión de la Planeación Estratégica.
- Con las manifestaciones internas se estructuró y definió los valores y principios corporativos.
- Mediante la determinación problemática de los ejes de desarrollo seleccionados y demandas de los usuarios se sintetizó los objetivos estratégicos.

- Se establecieron las estrategias como orientaciones para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

3. CONCLUSIONES

- Definición de la misión, visión, valores y principios corporativos, objetivos estratégicos, y finalmente las estrategias.

TALLER Nro. 4

1. ASUNTOS TRATADOS

- Matriz de Programación
- Plan Táctico-Operativo

2. LOGÍSTICA

- Documentos de trabajo del taller anterior
- Diapositivas prediseñadas referentes al tema
- Matrices estratégicas

TAREA REALIZADA

Construcción de la Matriz de Programación

- Determinación de las actividades necesarias para el cumplimiento de las estrategias formuladas.

- Asignación de indicadores para evaluar el cumplimiento de las estrategias.
- Designar responsabilidades para la ejecución de las estrategias.

Construcción del Plan Táctico - Operativo

- Establecer los Programas y proyectos por cada eje de desarrollo.
- Preparación del Plan Operativo Anual.

RESUMEN DE RESULTADOS

- Se construyó la Matriz de Programación asignando a cada estrategia el responsable, la actividad y el indicador; como elementos válidos para cumplir como cada objetivo específico.
- Las líneas de acción fueron definidas; determinando a cada eje de desarrollo el respectivo programa y proyectos que se ejecutarán en el periodo de la planeación.
- La definición del Plan Operativo Anual, se la realizó en base a los proyectos determinados; asignándoles los costos e insumos, el tiempo y responsables.

3. CONCLUSIONES

- Construcción de las Matrices de Programación de los objetivos estratégicos.

- Determinación de programas y proyectos de cada eje de desarrollo
- Definición del Plan Operativo Anual (POA)

METODOLOGÍA APLICADA

La metodología necesaria para la estructuración de la Planeación Estratégica del Colegio Técnico Industrial Zumba fue aplicada según los requerimientos y espacios institucionales asignados; la cual se resume en los siguientes términos:

- La asesoría técnica de los talleres fue dirigida por el Señor Lic. Cristóbal Sarango Tinitana en calidad de Vicerrector encargado de la Planeación Institucional; apoyado por las autoras.
- Los informantes fueron clasificados como internos y externos, con la finalidad de concebir una perspectiva del entorno institucional para determinar posibles demandas y exigencias.
- En los talleres se explicó conceptualmente la estructura de la Planeación Estratégica correspondientes a sus etapas, los pasos que corresponden, el procedimiento de ejecución, conformación de comisiones y el grado de participación de los directivos, docentes y administrativos.
- La validación de los avances, consensos, procedimientos, pasos y etapas de la planeación estratégica serán revisados por la

comisión designada, complementada por la asesoría técnica de la planeación.

- Concluido el trabajo de las comisiones y estructurada la Planeación Estratégica para el Colegio Técnico Industrial Zumba período 2011 - 2015, fue presentada a la Comisión Técnica de la Institución, para su posterior rectificación, modificación, actualización y/o aprobación.

PROPUESTA

PROPUESTA

“PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTÓN CHINCHIPE, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE PERÍODO 2011-2015

PRESENTACIÓN

El Colegio Técnico Industrial Zumba es una institución que presta servicios educativos a la colectividad zumbeña y por ende su prioridad se enmarca en mejorar la calidad de formación académica al que cada individuo tiene derecho en nuestro país para ello es importante apoyarse en una planeación estratégica que permita el logro de los objetivos trazados, visualizar el futuro con nuevas y buenas proyecciones.

Los vertiginosos cambios experimentados en la actualidad en el entorno internacional, nacional y local da cara al nuevo milenio, exigen a las organizaciones e instituciones públicas y privadas, entre ellos a los directivos, administrativos, y todos quienes integran el Colegio Técnico Industrial Zumba responder a las nuevas demandas sociales y por consiguiente la necesidad de estar actualizados, para responder adecuadamente a los ejes de desarrollo propuestos referentes a la

gestión administrativa, capacitación, sistema de comunicación e información y capacitación asumiendo nuevos roles y estrategias de cambio que pongan en juego la iniciativa, creatividad y el compromiso institucional.

OBJETIVO

Servir como un modelo de desarrollo y gestión que permita crear y mantener una estructura de organización que sea capaz de soportar un sistema y políticas de toma de decisiones oportunas y eficientes.

JUSTIFICACIÓN

La propuesta de la Planeación Estratégica para el Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe, Provincia de Zamora Chinchipe tiene una justificación muy importante debido a que es la primera vez que existe una decisión por sus autoridades para impulsar el Plan Estratégico lo que permitió eliminar una cantidad de riesgos y la identificación del curso de las acciones a seguir en los próximos cuatro años; contribuyendo eficazmente al desarrollo organizacional, tomando en cuenta el medio interno y externo en donde se desenvuelven las acciones.

La planeación estratégica proporcionará a la institución la oportunidad de presentarse más competitiva frente a otras instituciones educativas del cantón, ya que se ha planificado su accionar, fundamentando en su autogestión, el servicio a la comunidad para lo cual se ha considerado el aporte de sus autoridades y su posición frente a la excelencia académica que requiere este centro educativo.

ANÁLISIS SITUACIONAL

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

ANÁLISIS FODA

	FORTALEZAS ◆ Posicionamiento del mercado educativo del cantón ◆ Amplia infraestructura propia. ◆ Estabilidad laboral. ◆ Servicio médico y psicológico ◆ Mayor oferta académica que otros colegios. ◆ Deseo de superación ◆ Cumplimiento de la malla curricular. ◆ Nivel Profesional Óptimo ◆ La entidad se basa en el OFIDI y Reglamento Interno para el desempeño de sus funciones.	**DEBILIDADES** ◆ Falta de Planeación Estratégica ◆ Liderazgo directivo aceptable. ◆ Falta una apropiada difusión de servicios y beneficios ◆ Poca organización. ◆ Falta de capacitación a los docentes. ◆ Terrenos improductivos. ◆ Falta de relaciones humanas ◆ Poca comunicación entre la comunidad educativa. ◆ Falta de adecuación de infraestructura deportiva. ◆ Indisciplina en los estudiantes ◆ impuntualidad
OPORTUNIDADES. ◆ Mantener prestigio y respeto del colegio ◆ Incremento de población estudiantil ◆ Adquirir tecnología. ◆ Incentivar a los alumnos hacer uso productivo de los servicios que brinda el colegio ◆ La formación de estudiantes altamente calificados que atiendan las necesidades de la colectividad. ◆ Relaciones Gubernamentales y no Gubernamentales. ◆ Reconocimiento Provincial. ◆ Ascender a la categoría de Instituto Técnico Superior. ◆ Investigación educativa. ◆ Producción agropecuaria	**ESTRATEGIAS(FO)** ◆ Mejorar el pensum de estudios ◆ .Gestionar ante el Ministerio de Educación el ascenso de categoría ◆ Implantar servicio de internet Potencialmente la estrategia más exitosa, se sirve de las fortalezas para aprovechar las oportunidades	**ESTRATEGIA(DO)** ◆ Capacitar a padres de familia acerca de la función que cumplen frente a la entidad y a sus hijos dos veces por año lectivo. ◆ Elaborar planes de capacitación para docentes. ◆ Realizar convenios con entidades para las prácticas de los estudiantes (contabilidad, química, sociales). ◆ Utilización del terreno improductivo ◆ Asistir a eventos de capacitación ◆ Promover actividades de integración ◆ Estrategia de desarrollo para superar debilidades a fin de aprovechar las oportunidades.
AMENAZAS ◆ Altos niveles de competencia. ◆ Graduación de estudiantes por sus propios derechos. ◆ Disminución del presupuesto ◆ Emigración de estudiantes a otras ciudades. ◆ Crisis económica	**ESTRATEGIA (FA)** ◆ Establecimiento de un plan promocional para enfrentar la competencia e incrementar la demanda. ◆ Aprovechamiento del espacio físico. ◆ Uso de fortalezas para enfrentar o evitar las amenazas.	**DEBILIDADES (DA)** . ◆ Programar campañas de publicidad para ser reconocida a nivel provincial. ◆ Adquirir equipos e implementar laboratorios.

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (MEFI)

FACTORES	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADO
FORTALEZAS			
■ Posicionamiento del mercado educativo del cantón	0,05	3	0,15
■ Amplia infraestructura propia.	0,08	4	0,32
■ Estabilidad laboral	0,05	3	0,15
Servicio médico y psicológico	0,04	3	0,12
■ Mayor oferta académica que en otros colegios	0,08	3	0,24
■ Deseo de superación	0,04	4	0,16
■ Cumplimiento de la malla curricular	0,07	3	0,21
■ Nivel profesional óptimo	0,05	3	0,15
■ La entidad se basa en el OFIDI y Reglamento Interno para el desempeño de sus funciones.			
DEBILIDADES			
■ Falta de planeación estratégica	0,09	2	0,18
■ Liderazgo directivo aceptable	0,03	2	0,06
■ Falta una apropiada difusión de servicios y beneficios	0,04	2	0,08
■ Poca organización	0,03	1	0,03
■ Falta de capacitación a los docentes	0,04	2	0,08
■ Terrenos improductivos	0,09	1	0,09
■ Falta de relaciones humanas	0,06	1	0,06
■ Poca comunicación entre la comunidad educativa	0,07	1	0,07
■ Falta de adecuación de infraestructura deportiva	0,04	1	0,04
■ Indisciplina en los estudiantes	0,05	2	0,10
TOTAL:	**1,00**		**2,29**

Fortaleza Mayor: 4	Fortaleza Menor: 3	Debilidad Menor: 2	Debilidad Mayor: 1

INTERPRETACIÓN DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (MEFI)

De acuerdo al resultado obtenido por la evaluación de la matriz de factores internos se obtuvo el siguiente resultado de 2,29 el mismo que se encuentra bajo el valor estándar que es de 2,5 considerando de esta manera que las debilidades que posee el Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe Provincia de Zamora Chinchipe son obstáculos que impiden el cumplimiento de los objetivos planteados y además dificulta el proceso de la gestión administrativa.

Cabe mencionar además que las fortalezas que se han identificado en el colegio son las siguientes, amplia infraestructura propia brinda estabilidad laboral a sus colaboradores incentivando de esta manera la prestación de sus servicios, presta servicio médico y psicológico para los estudiantes , ofrece mayor oferta académica que otros colegios, deseo de superación, dan cumplimiento de la malla curricular garantizando de cierta manera el grado de enseñanza en sus estudiantes , obtienen nivel profesional óptimo ya que el personal que labora en el colegio tienen estudios de tercer nivel, la entidad se basa en el OFIDI y Reglamento Interno para el desempeño de sus funciones las mismas que no son bien aprovechadas que coadyuven a disminuir las debilidades generadas por la falta de planeación estratégica lo que

permite establecer liderazgo directivo aceptable además falta una apropiada difusión de servicios y beneficios imposibilitando el reconocimiento de los usuarios externos de este particular muy importante existe poca organización impidiendo de esta manera el crecimiento institucional , falta de capacitación a los docentes, terrenos improductivos, falta de relaciones humanas, poca comunicación entre la comunidad educativa, falta de adecuación de infraestructura deportiva, indisciplina de los estudiantes, impuntualidad. Estas debilidades deben ser consideradas para superarlas con la aplicación del proyecto de planeación estratégica.

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL
MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)

FACTORES	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADO
OPORTUNIDADES			
Mantener prestigio y respeto del colegio	0,07	3	0,21
Incremento de población estudiantil	0,06	2	0,12
Adquirir tecnología	0,08	2	0,16
Incentivar a los alumnos hacer uso productivo de los servicios que brinda el colegio.	0,07	2	0,14
La formación de estudiantes altamente calificados que atiendan las necesidades de la colectividad.	0,08	2	0,16
Relaciones gubernamentales y no gubernamentales	0,06	2	0,12
Reconocimiento provincial y nacional	0,09	2	0,18
Ascender a la categoría de Instituto Técnico Superior	0,08	2	0,16
Investigación educativa	0,06	2	0,12
Producción agropecuaria	0,09	3	0,27
AMENAZAS			
Altos niveles de competencia	0,07	1	0,07
Graduación de estudiantes por sus propios derechos	0,06	1	0,06
Disminución del presupuesto	0,07	2	0,14
Emigración de estudiantes a otras ciudades	0,08	1	0,08
Crisis económica	0,07	3	0,21
TOTAL:	1		2,20

Oportunidad Mayor: 4	Oportunidad Menor :3	Amenaza Menor: 2	Amenaza Mayor: 1

INTERPRETACIÓN DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)

El análisis del medio externo del Colegio Técnico Industrial Zumba es una evaluación del accionar de la institución frente a la sociedad a la cual brinda sus servicios es así que de acuerdo al resultado obtenido por la evaluación de la matriz de factores externos se denota el siguiente resultado de 2,20, el mismo que se encuentra por debajo el valor estándar que es 2,5 lo que significa que no se están aprovechando las oportunidades para enfrentar las amenazas.

Las oportunidades que la institución debe aprovechar para su mejoramiento son producción agropecuaria ya que cuenta con el espacio físico suficiente incremento de población estudiantil, adquirir tecnología para estar acorde a los avances tecnológicos que esta nos ofrece, incentivar a los alumnos hacer uso productivo de los servicios que brinda el colegio a fin de optimizar los recursos que posee la entidad, la formación de estudiantes altamente calificados que atiendan las necesidades de la colectividad, relaciones gubernamentales y no gubernamentales, reconocimiento provincial y nacional, ascender a la categoría de Instituto Técnico Superior, investigación educativa, producción agropecuaria

Entre las amenazas se identifica altos niveles de competencia, graduación de estudiantes por sus propios derechos, disminución del

presupuesto, emigración de estudiantes a otras ciudades, crisis económica son factores externos que impiden el cumplimiento de los objetivos.

EJES DE DESARROLLO

1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Subtemas

Control de calidad, planeación educativa, convenios, organismos gubernamentales y no gubernamentales, proyectos, programas, liderazgo directivo, vinculación con la sociedad, toma de decisiones, responsabilidad institucional, nivel jerárquico, proceso administrativo.

2. CAPACITACIÓN

Subtemas

Capacitación y actualización profesional, proyectos innovadores, conferencias virtuales, debates, foros de carácter técnico-científico, análisis de las mallas curriculares, investigación, paquetes informáticos, impuestos fiscales, proceso, pedagogía y didáctica, material didáctico, acceso a la tecnología.

3. SISTEMAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Subtemas

Comunicación fluida, manual de procedimientos, archivo, paquetes informáticos, procesos operativos, funciones y responsabilidades laborales, generación de información, reportes financieros, acuerdos consensos. Que permitan que los procesos de comunicación e información sean veraces y eficientes.

4. IMAGEN CORPORATIVA

Subtemas

Presencia institucional, publicidad, identificación, difusión de servicios y beneficios, infraestructura, oferta académica, identificación de la entidad, posicionamiento del mercado educativo del Colegio Técnico Industrial Zumba.

ELABORACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

FUNDAMENTOS ESTRATÉGICOS

Misión

Formar bachilleres creativos e innovadores, capacitados para desempeñarse con eficiencia y eficacia, atendiendo así las necesidades de la colectividad e impulsando la iniciativa, integridad y la excelencia académica en un ambiente de humanismo, honradez, trabajo creativo y civilidad.

Visión

Aspiramos para el 2015 que nuestra institución educativa, se caracterice por tener además de un excelente rendimiento, una amable convivencia, una cultura de colaboración, cumplimiento de deberes y derechos y la predisposición para enfrentar los desafíos presentes y futuros para la tarea de formar los técnicos de nivel medio que se necesiten y convertirse en el mejor Colegio de la provincia y región.

VALORES CORPORATIVOS

- **Compromiso:** el compromiso es el fundamento con los grupos de interés. Fomenta la lealtad con compañeros, respalda la dedicación de la actividad educativa. Las cualidades que más se aprecia son,

entre otras, la capacidad de crear un sentimiento de comunidad y compañerismo, el deseo de ayudar a otros. El compromiso fomenta el respeto mutuo. .

- **Responsabilidad:** cumplimiento cabal a los compromisos adquiridos por y para la institución, realizando de manera correcta las actividades encomendadas.
- **Sinceridad:** No actuar con hipocresía, ser veraces y auténticos en nuestros actos frente a nuestros compañeros practicando una excelente comunicación.
- **Aprendizaje:** el aprendizaje es la clave de la continuidad y el éxito sostenible en un mercado más complejo y cada vez más competitivo. Las cualidades que más se aprecian son, entre otras, la ambición de desarrollar el talento, la curiosidad y apertura hacia nuevas ideas, y la capacidad de aprender de los errores.
- **Respeto:** el respeto es el primer requisito para generar la confianza mutua necesaria en el trato con nuestros usuarios y para realizar una misión. Las cualidades que más aprecian son, entre otras, la capacidad de reconocer la diversidad, para apreciar y acoger el valor, la capacidad de escuchar distintos puntos de vista, entenderlos y mostrar empatía.
- **Excelencia:** en la docencia, en el proceso de formación, en la investigación, en la prestación de servicios, en la gestión y en ámbito institucional.

- **Vocación social:** su carácter no clasista, comprometido con la defensa del principio de igualdad de oportunidades y con el fomento del progreso colectivo.

PRINCIPIOS

El Colegio Técnico Industrial Zumba para tomar decisiones deberá tener en cuenta y ser firme a los siguientes principios:

Eficacia Operante

Coadyuvar el desarrollo y estructura del ente educador con autosuficiencia financiera, recalcando el uso de tecnología para llegar a ser más eficientes y provechosos.

Orientación al sector

Ofrecer el servicio innovador, confiable y competitivo que satisfagan las necesidades de educación, que generen lealtad hacia la unidad educativa y que procuren su rentabilidad social e intelectual.

Calidad

Todos los tipos de servicios que ofrece la Educación deben garantizar cierto nivel de calidad en los diversos componentes de la acción

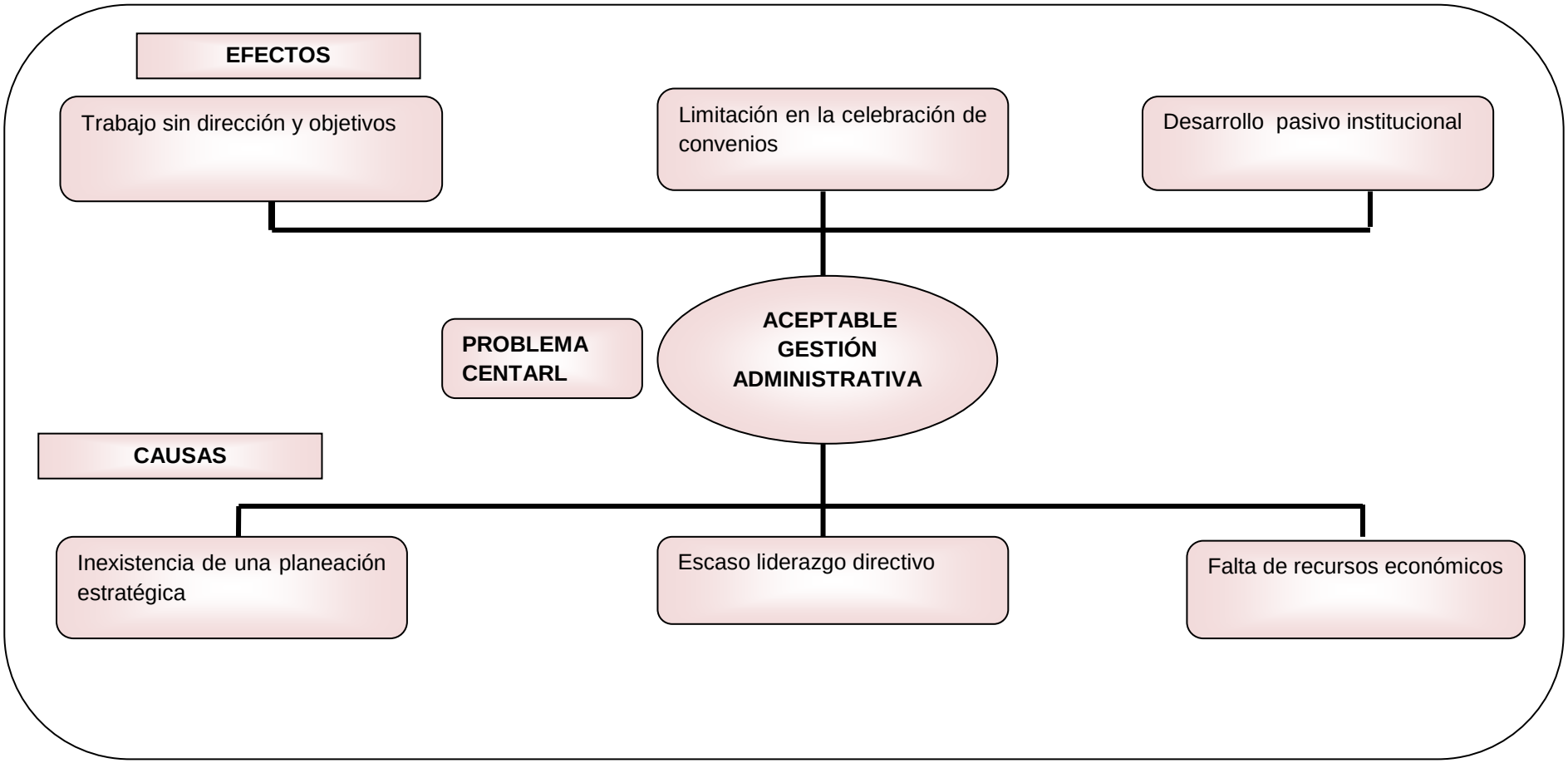
educativa a fin de brindar igualdad de oportunidades a todos los hombres y mujeres y promover el desarrollo de las capacidades, actitudes y valores que les sirvan para su desenvolvimiento personal y social. Esto se basa fundamentalmente en actores educativos convenientemente capacitados, con una adecuada provisión de los recursos necesarios, así como en la participación de los padres de familia y la comunidad, dentro de un enfoque holístico.

Liderazgo compartido

El personal directivo es responsable de liderar nuestra institución estableciendo canales de comunicación horizontales y permanentes entre las diversas instancias, forjando de esa manera un clima MORAL y EDUCATIVO.

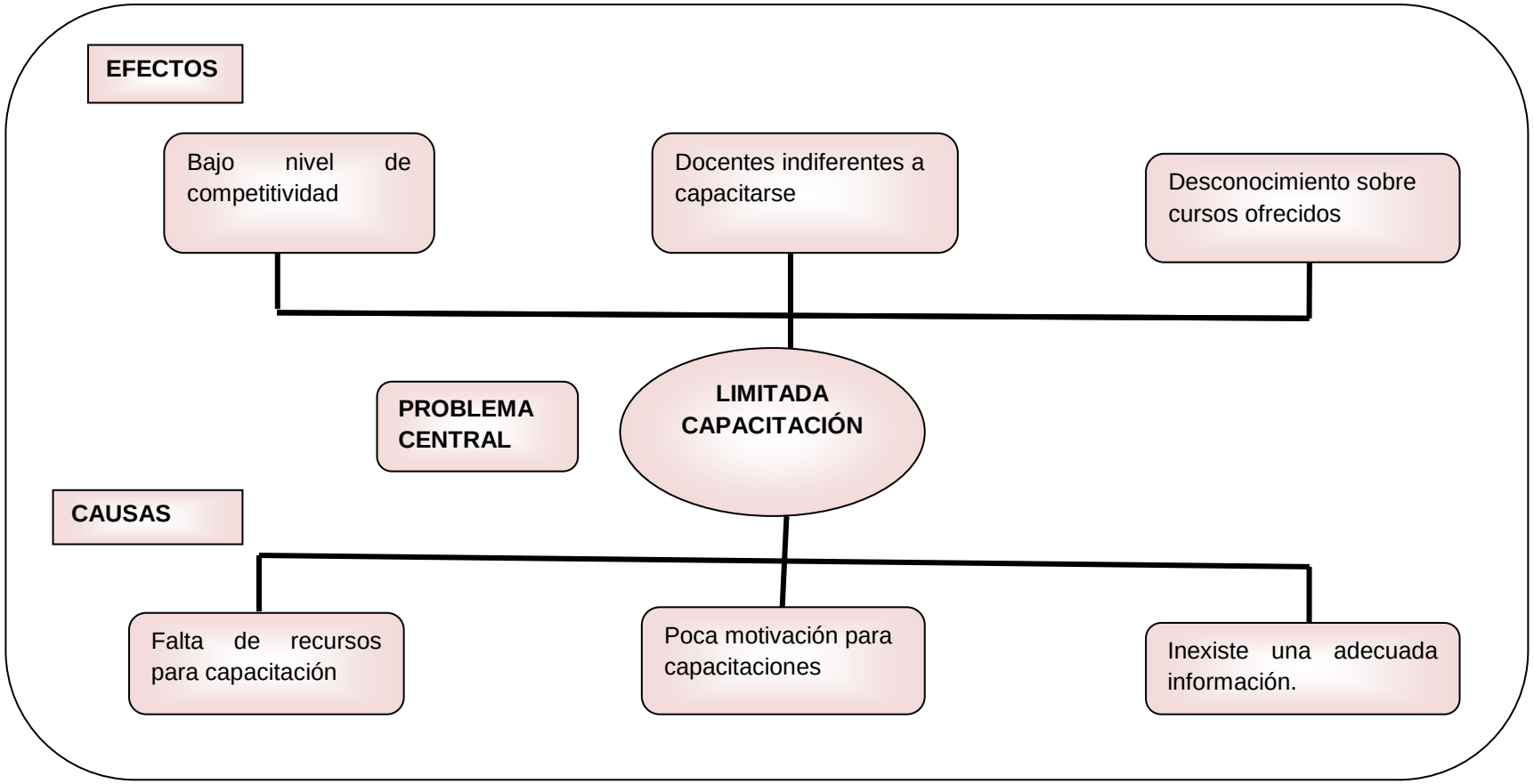
ÁRBOL DE PROBLEMAS

EJE DE DESARROLLO 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA



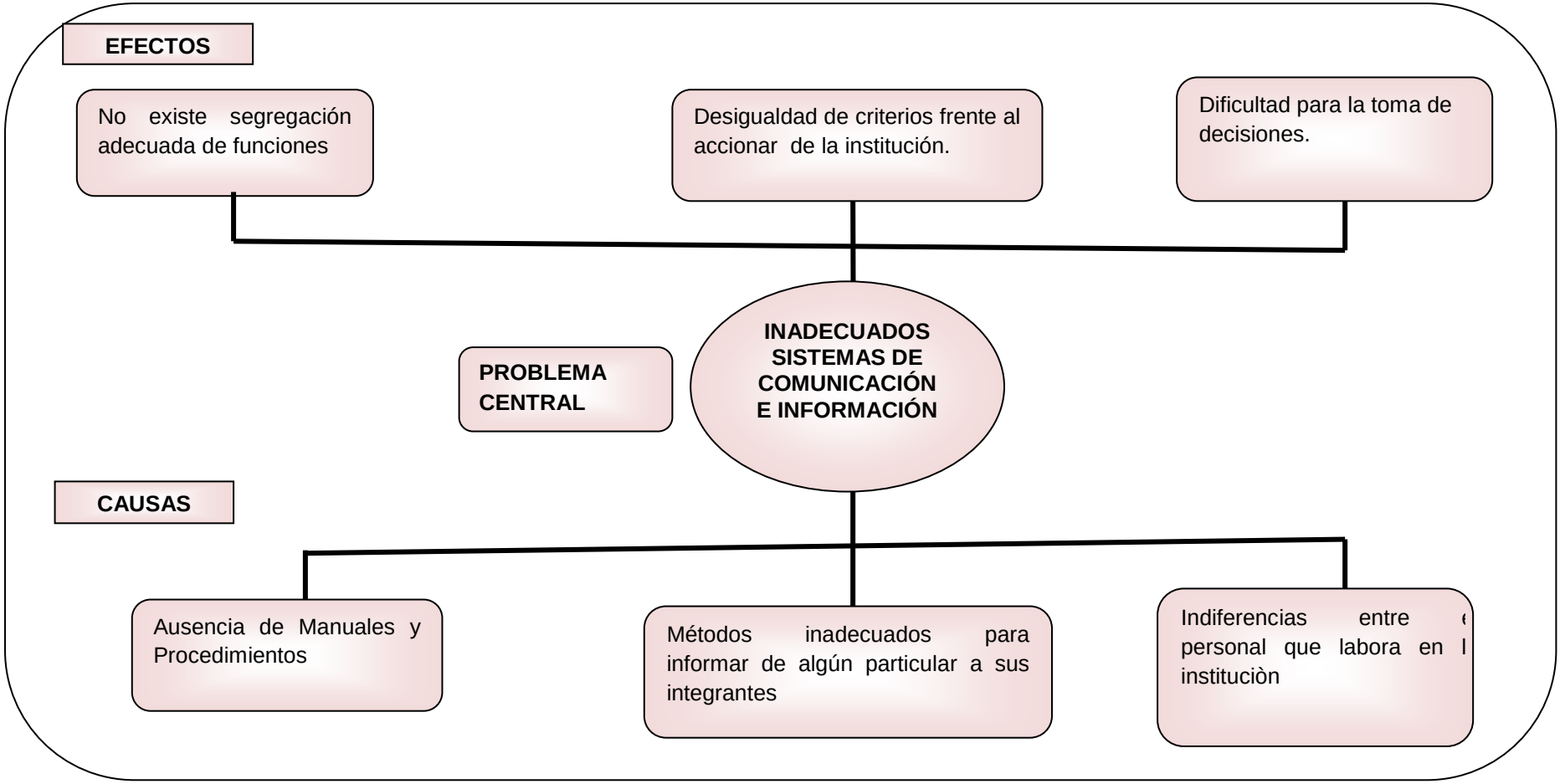
ÁRBOL DE PROBLEMAS

EJE DE DESARROLLO 2: CAPACITACIÓN



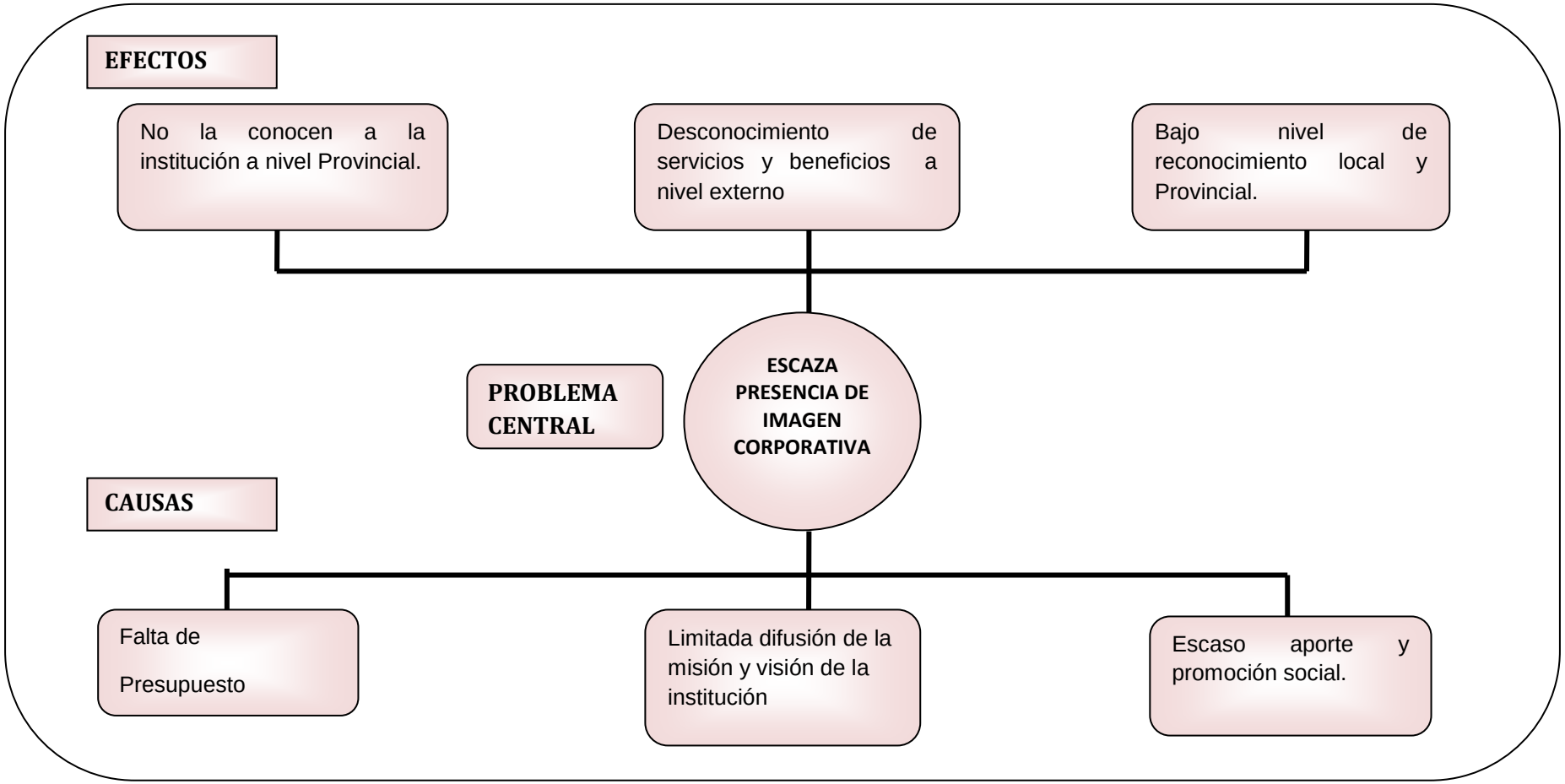
ÁRBOL DE PROBLEMAS

EJE DE DESARROLLO 3: SISTEMA DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN



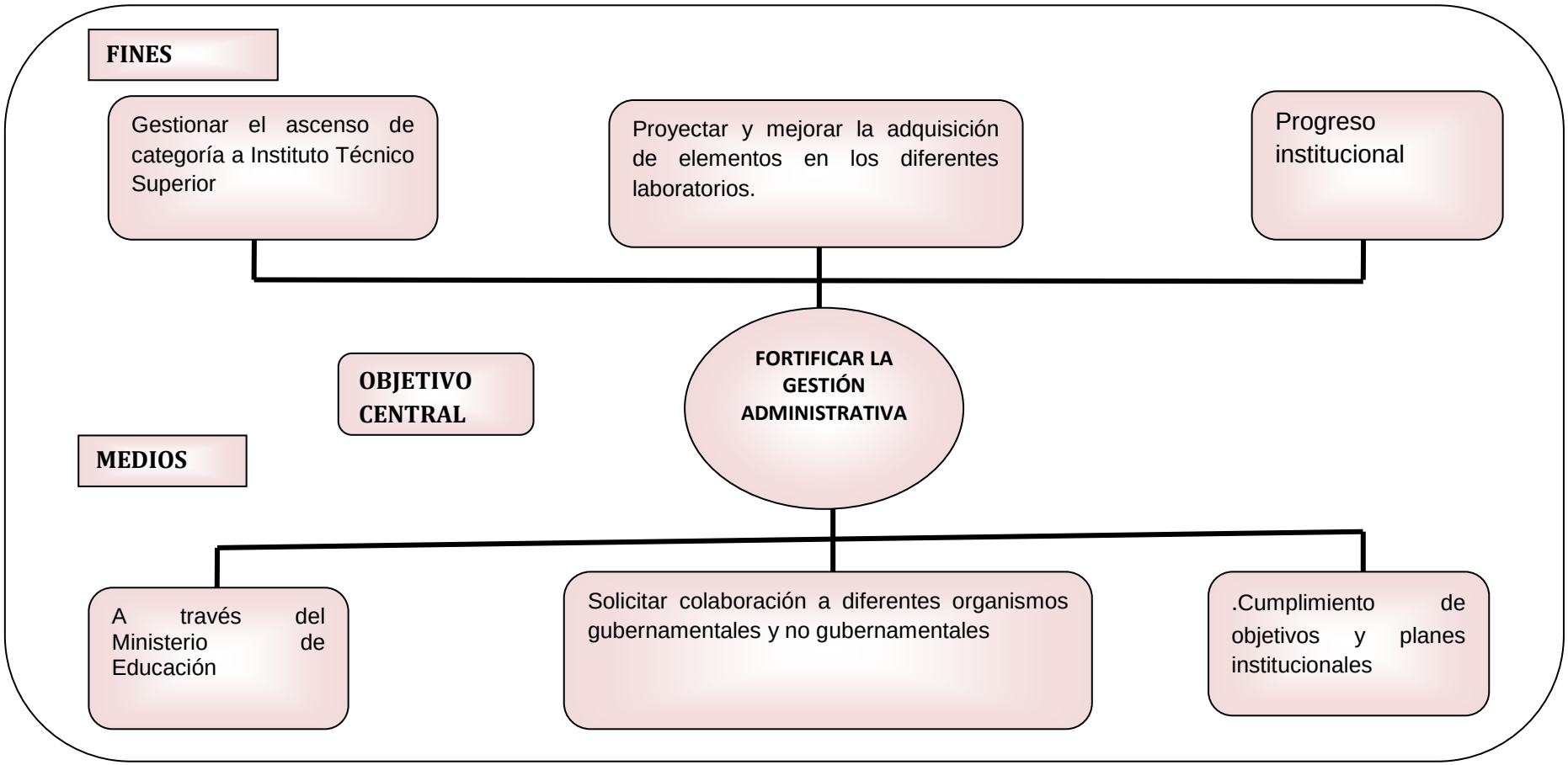
ÁRBOL DE PROBLEMAS

EJE DE DESARROLLO 4: IMAGEN CORPORATIVA



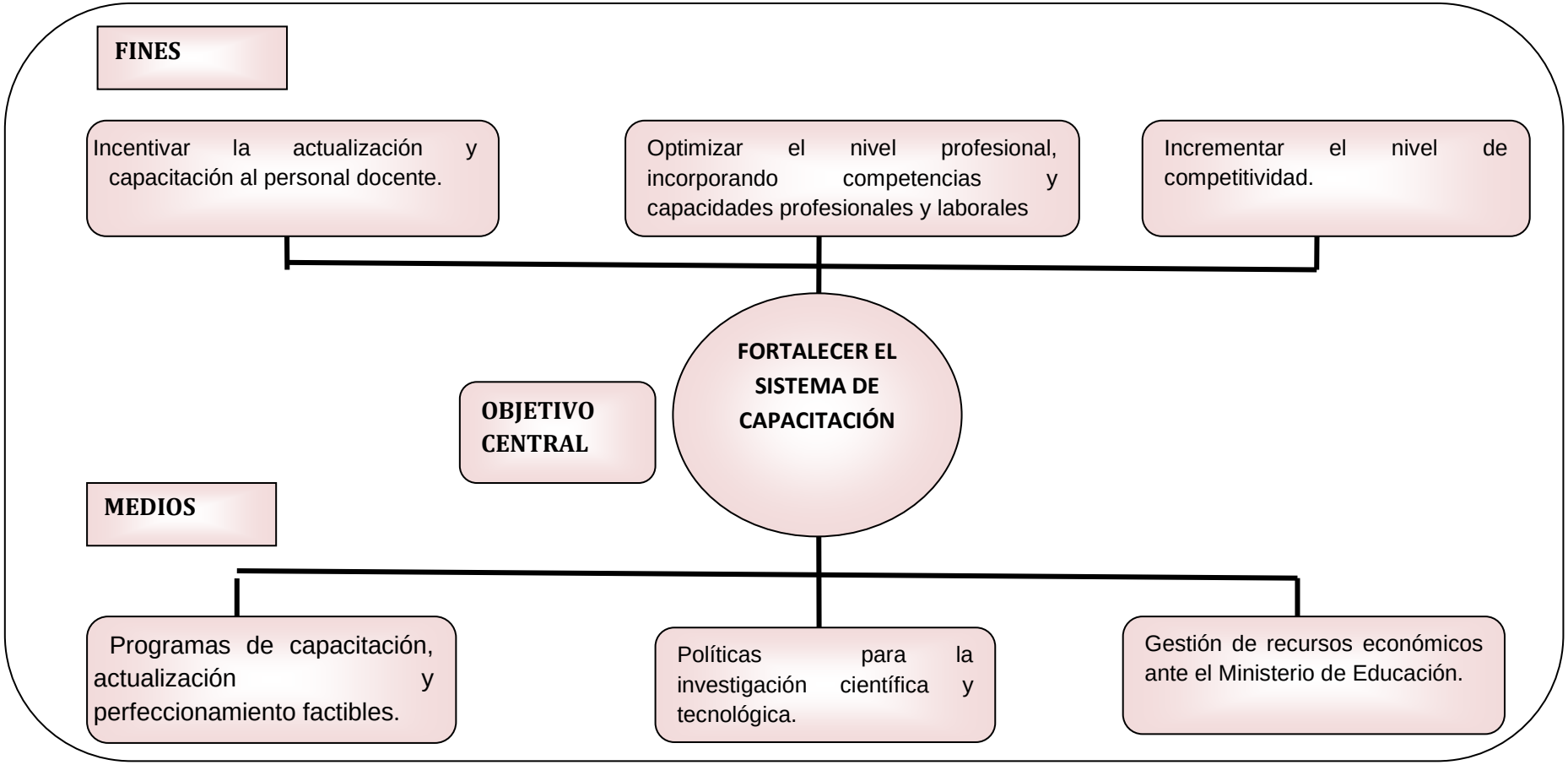
ÁRBOL DE OBJETIVOS

EJE DE DESARROLLO 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA



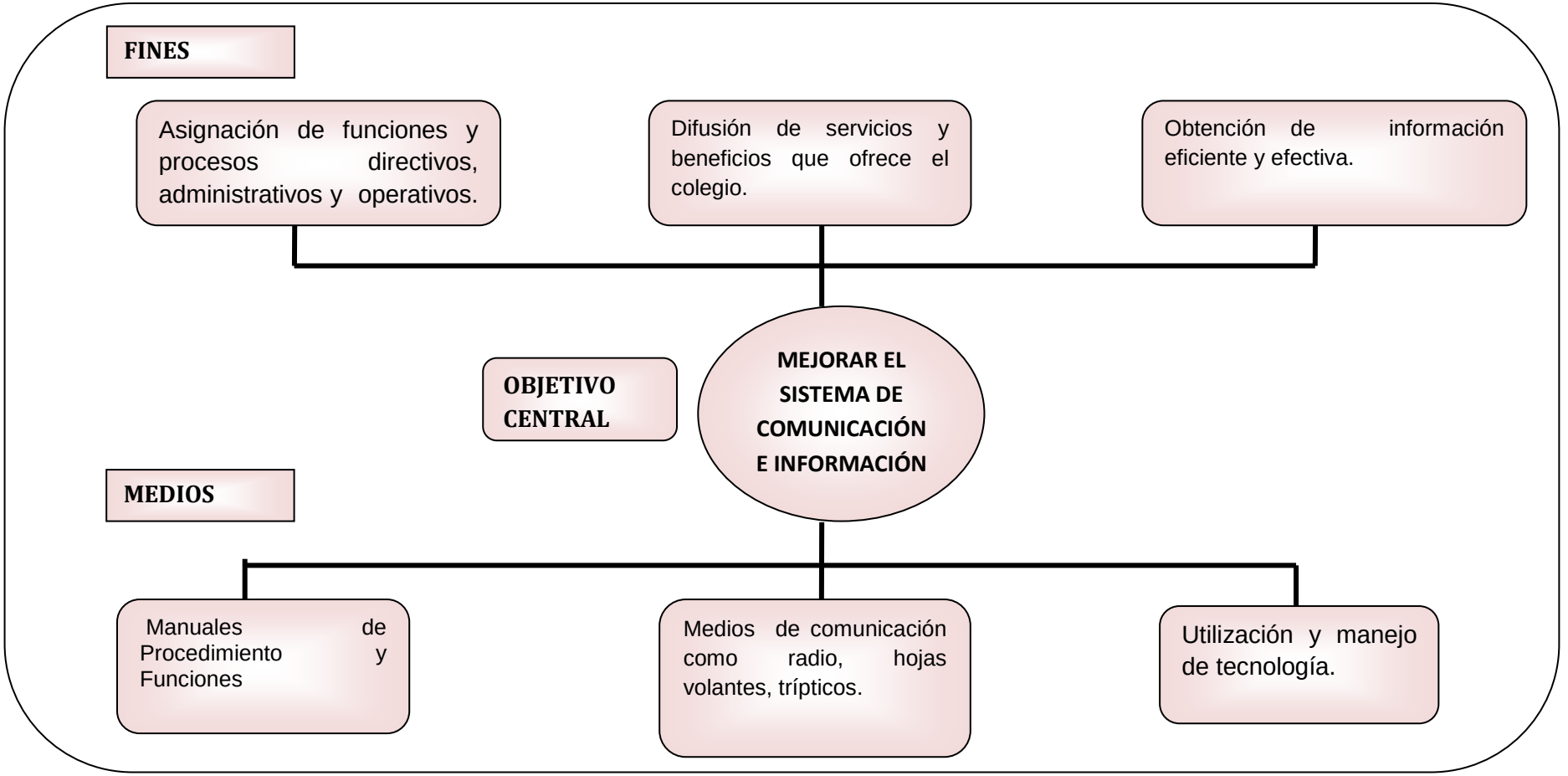
ÁRBOL DE OBJETIVOS

EJE DE DESARROLLO 2: CAPACITACION



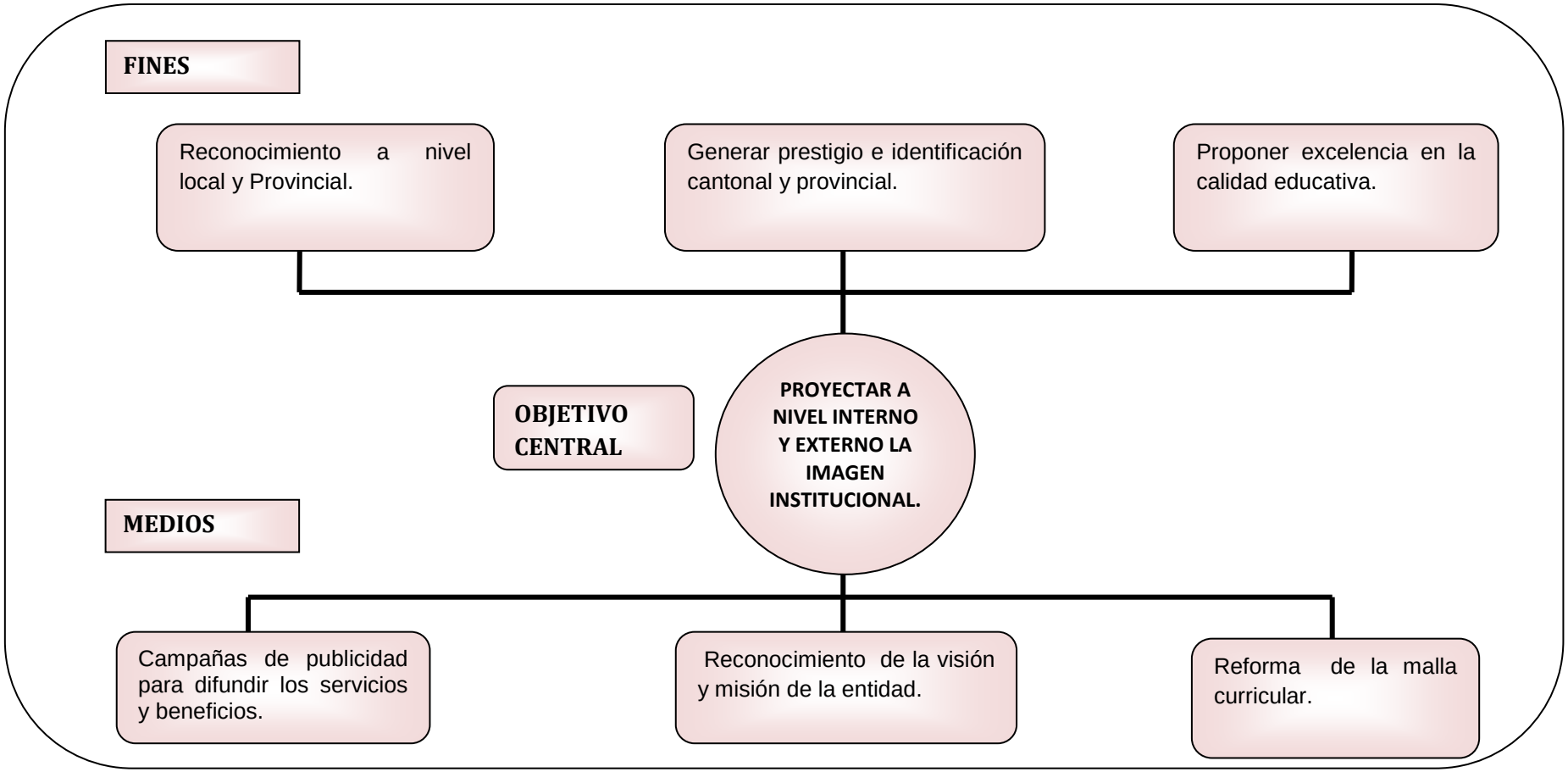
ARBOL DE OBJETIVOS

EJE DE DESARROLLO 3: SISTEMA DE COMUNICACIÓN



ÁRBOL DE OBJETIVOS

EJE DE DESARROLLO 4: IMAGEN CORPORATIVA



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Mejorar la gerencia administrativa mediante una planificación educativa que permita mejorar los servicios y beneficios que presta la institución lo cual permitirá el crecimiento y fortalecimiento de la entidad educativa.

CAPACITACIÓN

- Elaborar y ejecutar un plan de capacitación para mejorar la calidad de servicio que presta la institución mediante la propuesta de la elaboración de programas en didáctica y pedagogía, cursos de relaciones humanas, contenidos técnico-científicos y el fortalecimiento de la malla curricular y la oferta académica.

SISTEMA DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

- Mejorar el sistema de comunicación e información mediante el cumplimiento del Reglamento Interno, Manual de Procedimientos y funciones, utilización de adecuados paquetes informáticos que permitan generar la obtención de información efectiva y eficiente para usuarios internos y externos.

IMAGEN CORPORATIVA

- Crear en el ambiente interno y externo una identificación institucional tendiente a mejorar el reconocimiento a nivel provincial y regional programando campañas de publicidad para lograr su reconocimiento, conformando una comisión para difundir los servicios y beneficios que brinda el colegio.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS
1 Mejorar la gestión administrativa mediante una planificación educativa que permita mejorar los servicios y beneficios que presta lo cual permitirá el crecimiento y fortalecimiento de la entidad educativa.	1.1 Fortalecer la convivencia en los actores educativos con alta autoestima y liderazgo. 1.2 Promover y apoyar la ejecución de proyectos de autogestión que vayan encaminados al mejoramiento institucional. 1.3 Consolidar la seguridad y confianza de los estudiantes y padres de familia.
2 Elaborar y ejecutar un plan de capacitación para mejorar la calidad de servicio que presta la institución mediante la propuesta de la elaboración de programas en didáctica y pedagogía, cursos de relaciones humanas, contenidos técnico-científicos, utilización de tecnología y el fortalecimiento de la malla curricular.	2.1 Elaborar planes de capacitación para los usuarios internos. 2.2 Organizar un distributivo de personal en función a la especialidad y aptitudes. 2.3 Diseñar y aplicar métodos innovadores de aprendizaje y de gestión en el nivel secundario.
3 Crear en el ambiente interno y externo una identificación institucional tendiente a mejorar el reconocimiento en el sistema educativo a nivel provincial y regional; programando campañas de publicidad para lograr su reconocimiento, conformando una comisión para difundir los servicios y beneficios que brinda el colegio	3.1 Conformar una comisión para difundir los servicios y beneficios institucionales. 3.2 Programar campañas de publicidad para alcanzar su reconocimiento a nivel provincial y regional. 3.3 Establecer un acercamiento más eficaz con la sociedad brindando una buena educación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS
4 Crear en el ambiente interno y externo una identificación institucional tendiente a mejorar el reconocimiento en el sistema educativo a nivel provincial y regional; programando campañas de publicidad para lograr su reconocimiento, conformando una comisión para difundir los servicios y beneficios que brinda el colegio	4.1 Conformar una comisión para difundir los servicios y beneficios institucionales. 4.2 Programar campañas de publicidad para alcanzar su reconocimiento a nivel provincial y regional. 4.3 Establecer un acercamiento más eficaz con la sociedad brindando una buena educación.

ESTRATEGIAS

EJE DE DESARROLLO:	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS	**ESTRATÉGIAS**
1.1 Fortalecer la convivencia en los actores educativos con alta autoestima y liderazgo.	1.1.1 Reuniones periódicas para discutir criterios, recoger recomendaciones y sugerencias en diferentes ámbitos del sistema educativo. 1.1.2 Práctica de valores por todos los actores educativos lo cual permitirá tener una comunicación adecuada. 1.1.3 Delegar funciones de una forma apropiada para lograr un trabajo equitativo y en equipo.

1.2 Promover y apoyar la ejecución de proyectos de autogestión que vayan encaminados al mejoramiento institucional.	1.1.1 Diseñar proyectos de autogestión que incorporen requerimientos financieros. 1.2.2 Gestionar recursos mediante autogestión para adquirir nuevos y mejores implementos para mejorar los laboratorios y lograr organizar de una mejor manera estos laboratorios. 1.2.3 Plantear un financiamiento para el aprovechamiento del espacio físico que tiene la institución.
1.3 Consolidar la seguridad y confianza de los estudiantes y padres de familia.	1.3.1 Realizar un estudio para implementar bachilleratos técnicos. 1.3.2 Permitir el desarrollo integral y armónico de los estudiantes en competencias cognitivas y procedimentales, habilidades y destrezas. 1.3.3 Ofrecer una educación de calidad a los estudiantes.

EJE DE DESARROLLO:	CAPACITACIÓN
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS	**ESTRATEGIAS**
2.1 Elaborar planes de capacitación para los usuarios internos.	2.1.1 Planificar actividades y crear un calendario anual de capacitación para docentes y administrativos. 2.1.2 Capacitación en valores, autoestima y liderazgo. 2.1.3 Estructurar una base de datos para la recuperación de información sobre instituciones y capacitaciones independientes.
2.2 Organizar un distributivo de personal en función a la especialidad y aptitudes.	2.2.1 Implementar eventos de capacitación por áreas de estudio. 2.2.2 Seleccionar correctamente al personal para una capacitación externa 2.2.3 Capacitar al personal de la institución de manera constante sobre los distintos avances tecnológicos.
2.3 Diseñar y aplicar métodos innovadores de aprendizaje y de gestión en el nivel secundario.	2.3.1 Realizar un estudio de necesidades de capacitación. 2.3.2 Utilización de pedagogía y didáctica para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. 2.3.3 Capacitar a los docentes para que se actualicen en los procesos de investigación y formen estudiantes críticos con amplios conocimientos científicos.

EJE DE DESARROLLO:	SISTEMA DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS	**ESTRATEGIAS**
3.1 Utilización y manejo de tecnología a fin de optimizar tiempo y obtener información oportuna con el propósito de que no tengan ningún inconveniente en el rendimiento de cuentas a los organismos que los controlan.	3.1.1 Capacitar tecnológicamente al personal institucional para optimizar recursos. 3.1.2 Manejar correctamente los paquetes informáticos para agilitar y facilitar el trabajo de los directivos, administrativos y operativo del colegio. 3.1.1 Organizar el sistema de archivo de la entidad para una fácil entrega de información a los usuarios que lo requieran
3.2 Reformar los métodos que utilizan para informar de algún acontecimiento a la comunidad educativa tendientes a mejorar la actualización de información en lo referente a la entidad.	3.2.1 Tener un sistema de información integral, oportuna y veraz. 3.2.2 Que exista designación equilibrada de funciones para lograr un trabajo equitativo y eficiente. 3.2.3 Mejorar la calidad y oportunidad de la información que se genera en el Colegio Técnico Industrial Zumba.
3.3 Difundir los procesos de control en la ejecución de las actividades realizadas por sus integrantes.	3.3.1 Crear una cultura organizacional que propicie el espíritu de iniciativa, creatividad, comunicación y responsabilidad. 3.3.2 Seguimiento y monitoreo de las funciones asignadas. 3.3.3 Asignación por áreas de responsabilidades.

EJE DE DESARROLLO:	IMAGEN CORPORATIVA
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS	**ESTRATEGIAS**
4.1 Conformar una comisión para difundir los servicios y beneficios institucionales	4.1.1 Crear una página web. para el rápido acceso a conocer los servicios y beneficios que ofrece la institución y a su vez aprovechar la tecnología para su reconocimiento. 4.1.2 Reestructurar la oferta académica para lograr que los estudiantes no busquen otras instituciones como alternativas para su formación. 4.1.3 Concienciar a los usuarios de los beneficios que ofrece el colegio para que sean aprovechados de la mejor manera.
4.2 Programar campañas de publicidad para alcanzar su reconocimiento a nivel provincial y regional.	4.2.1 Mantener el posicionamiento en el mercado educativo muy satisfactorio para los estudiantes que se educan en esta entidad. 4.2.2 Obtener presencia institucional en la colectividad brindando servicios de carácter competitivo. 4.2.3 Sembrar en sus estudiantes sentimientos de gratitud a la entidad en donde se educaron para de esta manera aporten transmitiendo la existencia del plantel
4.3 Establecer un acercamiento más eficaz con la sociedad brindando una buena educación.	4.3.1 Crear más especialidades técnicas para satisfacer las expectativas de los estudiantes. 4.3.2 Participar en eventos académicos organizados por el entorno externo. Actualizar la biblioteca con mejores libros de diferentes áreas, implantar internet, mejorar el mobiliario para que no solo sea utilizado por los estudiantes sino también se brinde este servicio a la sociedad que lo requiera.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

EJE DE DESARROLLO	Gestión Administrativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 1:	Mejorar la gestión administrativa mediante una planificación educativa que permita mejorar los servicios y beneficios que presta la institución lo cual permitirá el crecimiento y fortalecimiento de la entidad educativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 1.1:	Fortalecer la convivencia en los actores educativos con alta autoestima y liderazgo.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
1.1.1 Reuniones periódicas para discutir criterios, recoger recomendaciones y sugerencias en diferentes ámbitos del sistema educativo.	Honorable Consejo Directivo Rector Vicerrector	▶ Convocatoria a reuniones de trabajo. ▶ Recibir sugerencias por áreas, departamentos y niveles jerárquicos. ▶ Realizar balances de la gestión institucional. ▶ Llegar a consensos	• Número de propuestas y criterios consensuados.
1.1.2 Práctica de valores por todos los actores educativos lo cual permitirá tener una comunicación adecuada.	Directivos Administrativos Operativos Estudiantes	▶ Difundir conferencias, charlas de valores. ▶ Realizar un test de aplicación de valores. ▶ Análisis de los puntos críticos en el proceso de la comunicación.	• Número de denuncias y reclamos por mala práctica de valores.
1.1.3 Delegar funciones de una forma apropiada para lograr un trabajo equitativo y en equipo.	Consejo Directivo Rector	▶ Delimitar funciones concretas para cada funcionario del colegio. ▶ Hacer cumplir las tareas encomendadas a cada funcionario.	• Grado de responsabilidad con las tareas encomendadas.

EJE DE DESARROLLO	Gestión Administrativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 1:	Mejorar la gestión administrativa mediante una planificación educativa que permita mejorar los servicios y beneficios que presta la institución lo cual permitirá el crecimiento y fortalecimiento de la entidad educativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 1.2:	Promover y apoyar la ejecución de proyectos de autogestión que vayan encaminados al mejoramiento institucional.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
1.2.1 Diseñar proyectos de autogestión que incorporen requerimientos financieros.	Directivos Administrativos Operativos	▶ Realizar un estudio para determinar las necesidades que existen en el campo financiero. ▶ Reformar el presupuesto para alcanzar un incremento de participación	• Número de proyectos presentados.
1.2.2 Gestionar recursos mediante autogestión para adquirir nuevos y mejores implementos para mejorar los laboratorios y lograr organizar de una mejor manera estos laboratorios.	Directivos Administrativos Operativos Organismos Gubernamentales Organismos no Gubernamentales	▶ Diseñar un proyecto de autogestión. ▶ Gestionar para la adquisición de implementos necesarios para el mejoramiento de los laboratorios	• Número de laboratorios adquiridos y mejorados.
1.2.3 Plantear un financiamiento para el aprovechamiento del espacio físico que tiene la institución.	Directivos Administrativos Operativos Organismos Gubernamentales Organismos no Gubernamentales	▶ Organizar una reunión de trabajo con la comunidad educativa para descubrir las necesidades que tiene el colegio. ▶ Elaborar un proyecto para el buen aprovechamiento del espacio físico. ▶ Ejecutar el proyecto con el apoyo de los organismos competentes	• Aprobación del estudio técnico y financiero.

EJE DE DESARROLLO	Gestión Administrativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 1:	Mejorar la gestión administrativa mediante una planificación educativa que permita mejorar los servicios y beneficios que presta la institución lo cual permitirá el crecimiento y fortalecimiento de la entidad educativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 1.3:	Consolidar la seguridad y confianza de los estudiantes y padres de familia.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
1.3.1 Realizar un estudio para implementar bachilleratos técnicos.	Personal Directivo	▶ Plantear un proyecto educativo para implementar bachilleratos técnicos. ▶ Gestionar ante el Ministerio de Educación para lograr el incremento de bachilleratos técnicos.	• Propuesta curricular.
1.3.2 Permitir el desarrollo integral y armónico de los estudiantes en competencias cognitivas y procedimentales, habilidades y destrezas. .	Rector Vicerrector Inspector General Profesores Estudiantes	▶ Establecer políticas institucionales que permitan la participación en las diferentes competencias. ▶ Incentivar a los participantes para que quede muy en alto el nombre de la institución.	• Nivel de rendimiento académico
1.3.3 Ofrecer una educación de calidad a los estudiantes.	Ministerio de Educación Administrativos Directivos Operativos	▶ Impulsar el progreso a los estudiantes con amplio potencial de logros intelectuales, sociales y morales. ▶ Reformar la malla curricular y dar fiel cumplimiento al mismo.	• Análisis comparativo de rendimientos académicos

EJE DE DESARROLLO	Capacitación
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 2:	Elaborar y ejecutar un plan de capacitación para mejorar la calidad de servicio que presta la institución mediante la propuesta de la elaboración de programas en didáctica y pedagogía, cursos de relaciones humanas, contenidos técnico científicos, utilización de tecnología y el fortalecimiento de la malla curricular.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 2.1:	Elaborar planes de capacitación para los usuarios internos.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
2.1.1 Planificar actividades y crear un calendario anual de capacitación para docentes y administrativos.	Directivos Administrativos Operativos	▶ Socializar las temáticas para la capacitación en base a cada área. ▶ Diseñar los temas de capacitación. ▶ Efectivizar la capacitación al personal del colegio.	• Capacitaciones ejecutadas
2.1.2 Capacitación en valores, autoestima y liderazgo.	Rector Dirección de Educación	▶ Concienciar al personal que labora en la institución la responsabilidad que tienen con la colectividad en la prestación de sus servicios. ▶ Contratar a un especializado para llevar a cabo esta capacitación y que sea constante y eficiente.	• Nivel de rendimiento laboral.
2.1.3 Estructurar una base de datos para la recuperación de información sobre instituciones y capacitaciones independientes.	Administrativos Directivos Operativos	▶ Recuperación de información de instituciones relacionadas a la capacitación. ▶ Análisis de temáticas articuladas a las instituciones ▶ Actualizar la base de datos	• Número de actualizaciones de la base de datos.

EJE DE DESARROLLO	Capacitación
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 2:	Elaborar y ejecutar un plan de capacitación para mejorar la calidad de servicio que presta la institución mediante la propuesta de la elaboración de programas en didáctica y pedagogía, cursos de relaciones humanas, contenidos técnico científicos, utilización de tecnología y el fortalecimiento de la malla curricular.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 2.2:	Organizar un distributivo de personal en función a la especialidad y aptitudes

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
2.2.1 Implementar eventos de capacitación por áreas de estudio.	Directivos Administrativos Operativos	▶ Mediante una evaluación a los usuarios internos determinar los conocimientos acerca de la función que están desempeñando. ▶ Planificar los las fechas para las capacitaciones. ▶ Buscar los recursos para la capacitación.	• Número de personal capacitado
2.2.2 Seleccionar correctamente al personal para una capacitación externa. .	Dirección de Educación Rector Vicerrector Profesores	▶ Aprobación del programa de capacitación presentado ▶ Incrementar los viáticos al personal nominado para estas capacitaciones dirigido por personal idóneo y calificado para el efecto.	• Número de participantes
2.2.3 Capacitar al personal de la institución de manera constante sobre los distintos avances tecnológicos.	Ministerio de Educación Rector vicerrector	▶ Destinar recursos económicos para la capacitación. ▶ Realizar un proyecto de capacitación basado en los avances tecnológicos. ▶ Realizar convenios con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para que nos colaboren con los talleres de avances tecnológicos	• Productividad y rendimiento

EJE DE DESARROLLO	Capacitación
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 2:	Elaborar y ejecutar un plan de capacitación para mejorar la calidad de servicio que presta la institución mediante la propuesta de la elaboración de programas en didáctica y pedagogía, cursos de relaciones humanas, contenidos técnico científicos, utilización de tecnología y el fortalecimiento de la malla curricular.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 2.3:	Diseñar y aplicar métodos innovadores de aprendizaje y de gestión en el nivel secundario.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
2.3.1 Realizar un estudio de necesidades de capacitación.	Directivos Administrativos Operativos	▶ Realizar entrevistas a los usuarios externos para identificar las falencias en los usuarios internos. ▶ Tomar en cuenta estos criterios para elaborar el plan de capacitación	• Definición de las demandas y exigencias en capacitación
2.3.2 Utilización de pedagogía y didáctica para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	Rector Profesores	▶ Elaboración de un proyecto de financiamiento para adquirir material didáctico. ▶ Hacer un seguimiento sobre la pedagogía utilizada	• Nivel de productividad
2.3.3 Capacitar a los docentes para que se actualicen en los procesos de investigación y formen estudiantes críticos con amplios conocimientos científicos.	Rector Profesores	▶ Generar áreas de investigación ▶ Propiciar espacios de criticidad ante un problema. ▶ Inducir a los docentes a la investigación	• Porcentaje de docentes capacitados en investigación

EJE DE DESARROLLO	Sistema de Comunicación e Información
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 3:	Mejorar el sistema de comunicación e información mediante el Cumplimiento del Reglamento Interno, Manual de Procedimientos y funciones, utilización de adecuados paquetes informáticos que permitan generar la obtención de información efectiva y eficiente para usuarios internos y externos.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 3.1:	Utilización y manejo de tecnología a fin de optimizar tiempo y obtener información oportuna con el propósito de que no tengan ningún inconveniente en el rendimiento de cuentas a los organismos que lo controlan.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
3.1.1 Capacitar tecnológicamente al personal institucional, para optimizar recursos.	Administrativos	▶ Presupuestar la capacitación para el personal que labora en el colegio. ▶ Ajustar el presupuesto ▶ Efectivizar las capacitaciones para el personal	• Nivel de productividad
3.1.2 Manejar correctamente los paquetes informáticos para agilitar y facilitar el trabajo de los directivos, administrativos y operativo del colegio.	Rector Colectora	▶ Inducir a la capacitación tecnológica ▶ Incorporar tecnología al alcance	• Nivel de productividad
3.1.3 Organizar el sistema de archivo de la entidad para una fácil entrega de información a los usuarios que lo requieran.	Administrativos	▶ Establecer una base de datos con la información adecuada ▶ Gestionar para obtener los medios necesarios para la organización de la información ▶ Brindar asesoramiento al personal encargado de archivo	• Efectivización de la entrega de información

EJE DE DESARROLLO	Sistema de Comunicación e Información
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 3:	Mejorar el sistema de comunicación e información mediante el Cumplimiento del Reglamento Interno, Manual de Procedimientos y funciones, utilización de adecuados paquetes informáticos que permitan generar la obtención de información efectiva y eficiente para usuarios internos y externos.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 3.2:	Reformar los métodos que utilizan para informar de algún acontecimiento a la comunidad educativa tendientes a mejorar la actualización de información en lo referente a la entidad.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
3.2.1 Tener un sistema de información integral, oportuno y verás.	Directivos Administrativos Operativos Estudiantes	▶ Propiciar la integración de los actores educativos a fin de socializar sobre un sistema adecuado para transmitir la información.	• Efectividad para la entrega de información
3.2.2 Que exista designación equilibrada de funciones para lograr un trabajo equitativo y eficiente.	Consejo Directivo Rector	▶ Programar las actividades a realizarse de acuerdo a su cargo ▶ Basarse en el manual de funciones y procedimientos para lograr efectividad en las funciones asignadas. ▶ Hacer cumplir las tareas asignadas a cada funcionario	• Evaluación del desempeño laboral
3.2.3 Mejorar la calidad y oportunidad de la información que se genere en el Colegio Técnico Industrial Zumba.	Directivos Administrativos Operativos	▶ Revisión durante el desarrollo de la información. ▶ Ofertar información transparente	• Nivel de la información confiable.

EJE DE DESARROLLO	Sistema de Comunicación e Información
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 3:	Mejorar el sistema de comunicación e información mediante el Cumplimiento del Reglamento Interno, Manual de Procedimientos y funciones, utilización de adecuados paquetes informáticos que permitan generar la obtención de información efectiva y eficiente para usuarios internos y externos.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 3.3:	Difundir los procesos de control en la ejecución de las actividades realizadas por sus integrantes.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
3.3.1 Crear una cultura organizacional que propicie el espíritu de iniciativa, creatividad, comunicación y responsabilidad.	Directivos Administrativos Operativos	▶ Realizar actividades de integración entre todo el personal que labora en la institución. ▶ Participación de todos los integrantes del colegio. ▶ Trabajar en equipo	• Número de participantes
3.3.2 Seguimiento y monitoreo de las funciones asignadas	Consejo Directivo Rector Vicerrector	▶ Realizar un programa de revisión y seguimiento de las funciones asignadas. ▶ Evaluar en forma constante el desempeño de sus funciones	• Grado de cumplimiento de las funciones asignadas
3.3.3 Asignación por áreas de responsabilidades.	Consejo Directivo Rector	▶ Programar la implementación de partidas de personal en base a las necesidades que tiene el colegio. ▶ Seleccionar correctamente al personal	• Personal seleccionado Total de personal aspirantes

EJE DE DESARROLLO	Imagen Corporativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 4:	Crear en el ambiente interno y externo una identificación institucional tendiente a mejorar el reconocimiento en el sistema educativo a nivel provincial y regional; programando campañas de publicidad para lograr su reconocimiento, conformando una comisión para difundir los servicios y beneficios que brinda el colegio.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 4.1:	Conformar una comisión para difundir los servicios y beneficios institucionales

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
4.1.1 Crear una página web. para el rápido acceso a conocer los servicios y beneficios que ofrece la institución y su vez aprovechar la tecnología para su reconocimiento.	Consejo Directivo Rector	▶ Pedir autorización a las autoridades pertinentes para su creación. ▶ Propagar la dirección web. ▶ Difundir los servicios y beneficios que brinda el colegio.	• Número de usuarios que visitan la página web.
4.1.2 Reestructurar la oferta académica para lograr que los estudiantes no busquen otras instituciones como alternativa para su formación.	Consejo Directivo Rector	▶ Identificar las falencias existentes en la oferta académica. ▶ Organizar eficientemente al personal para que coadyuven en la reestructuración de la oferta académica.	• Número de estudiantes matriculados
4.1.3 Concienciar a los usuarios de los beneficios que ofrece el colegio para que sean aprovechados de la mejor manera.	Rector Vicerrector	▶ Utilizar los diferentes medios para dar a conocer los beneficios que ofrece el colegio.	• Nivel de aceptación de los servicios y beneficios institucionales

EJE DE DESARROLLO:	Imagen Corporativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 4:	Crear en el ambiente interno y externo una identificación institucional tendiente a mejorar el reconocimiento en el sistema educativo a nivel provincial y regional; programando campañas de publicidad para lograr su reconocimiento, conformando una comisión para difundir los servicios y beneficios que brinda el colegio.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 4.2:	Programar campañas de publicidad para alcanzar su reconocimiento a nivel provincial y regional.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
4.2.1 Mantener el posicionamiento en el mercado educativo muy satisfactorio para los estudiantes que se educan en esta entidad.	Directivos Administrativos Operativos	▶ Promover el progreso a los estudiantes con un amplio nivel de conocimientos técnico-científico, aplicación de valores morales ante la sociedad. ▶ Seguimiento de sus bachilleres	• Evaluación educativa a docentes y estudiantes
4.2.2 Obtener presencia institucional en la colectividad brindando servicio de carácter competitivo.	Consejo Directivo Rector	▶ Realizar encuestas a los usuarios externos para conocer cuál es su criterio frente al servicio que brinda el colegio y también cuáles son las necesidades que tienen. ▶ Considerar las opiniones de los usuarios externos ya sea para incrementar los servicios o para mejorarlos.	• Nivel de aceptación del servicio educativo a nivel externo
4.2.3 Sembrar en sus estudiantes sentimientos de gratitud a la entidad en donde se educaron para de esta manera aporten transmitiendo la existencia del plantel.	Rector Vicerrector Docentes	▶ Concienciar a los docentes la responsabilidad que tienen con la sociedad. ▶ Practicar los valores éticos y morales en el desempeño de sus funciones para que puedan ser transmitidos a los estudiantes.	• Nivel de prestigio institucional

EJE DE DESARROLLO	Imagen Corporativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 4:	Crear en el ambiente interno y externo una identificación institucional tendiente a mejorar el reconocimiento en el sistema educativo a nivel provincial y regional; programando campañas de publicidad para lograr su reconocimiento, conformando una comisión para difundir los servicios y beneficios que brinda el colegio.
OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO 4.3:	Establecer un acercamiento más eficaz con la sociedad brindando una buena educación.

ESTRATÉGIA	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	INDICADORES
4.3.1 Crear más especialidades técnicas para satisfacer las expectativas de los estudiantes.	Consejo Directivo Rector	▶ Diseñar un proyecto educativo de nuevas especialidades técnicas ▶ Coordinar y ejecutar el proyecto diseñado ▶ Gestionar ante el Ministerio de Educación la creación de especialidades técnicas	• Número de especialidades aprobadas.
4.3.2 Participar en eventos académicos organizados por el entorno externo.	Rector Vicerrector Inspector General Docentes Estudiantes	▶ Descubrir destrezas y actitudes en los participantes ▶ Motivarlos e incentivarlos para que hagan quedar muy en alto el nombre de la institución y conquiste mayor prestigio a nivel externo.	• Número de eventos que han participado a nivel externo.
4.3.3 Actualizar la biblioteca con mejores libros de diferentes áreas, implantar internet, mejorar el mobiliario para que no solo sea utilizado por los estudiantes sino también se brinde este servicio a la sociedad que lo requiera.	Organismos gubernamentales Organismos no gubernamentales Consejo Directivo Rector	▶ Realizar actividades de autogestión ▶ Gestionar ante organismos gubernamentales y no gubernamentales para que nos provean de implementos necesarios para adecuar la biblioteca e instalar internet.	• Número de visitantes a la biblioteca

POLÍTICAS

- Se fomentará las buenas relaciones entre los diferentes estamentos que integra el colegio, mediante un ambiente de trabajo equitativo y cooperativo.

- Se establecerá mecanismos y acciones que permitan a corto plazo la ejecución de obras y el equipamiento de talleres, laboratorios, biblioteca

- Se establecerá en forma coordinada con los docentes un nuevo ordenamiento normativo codificado.

- Se reforzará en forma permanente la capacitación para una eficiencia educativa.

- Propiciar las bases del desarrollo del Cantón Chinchipe a través de la formación integral de estudiantes con la finalidad de que se desenvuelvan eficiente y eficazmente en cualquier espacio social.

FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO

Para lograr el cumplimiento de la planeación estratégica es importante señalar los siguientes factores críticos de éxito:

- Liderazgo directivo en calidad; grado de compromiso del grupo directivo con los usuarios internos y externos en relación con la gestión de calidad para el bienestar de la institución.

- Participación, motivación a los empleados de la institución para que tengan iniciativa, compromiso y cumplimiento de las tareas asignadas.

- Educación de calidad; Importancia que se le da a la capacitación en habilidades relacionadas con la calidad.

- Información y análisis; Grado de disponibilidad y análisis de información para obtener información efectiva, eficiente y oportuna

- Continuo aprendizaje; del personal que labora en la institución, en donde se considera la rápida adaptación al cambio, reconocer los riesgos y oportunidades, y además ponerla en práctica con la comunidad educativa a la información adquirida en las capacitaciones.

- Equipo de trabajo; las personas trabajan en conjunto para alcanzar un propósito común del cual son responsables colectivamente, a través del esfuerzo coordinado se genera un mayor nivel de desempeño.

- Recursos; para que las tareas asignadas se ejecuten de mejor manera es importante contar con los recursos materiales, financieros y humanos, los mismos que permiten alcanzar los objetivos planteados.

SUPUESTOS ESTRATÉGICOS

Entre los supuestos estratégicos se menciona los siguientes:

- La institución estará direccionada a tener una información oportuna y eficiente de la planeación estratégica la misma que ayudará a dar alternativas de solución a los problemas que atraviesa la institución.

- Para el cumplimiento de los objetivos estratégicos el colegio dispondrá de los recursos necesarios y personal capacitado tendientes al fortalecimiento institucional.

- Para que las labores institucionales se ejecuten en forma eficaz y eficiente y para que los recursos de la entidad obtengan una utilización sistemática y racional, se establecerá la estructura necesaria mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades.

- Existirá un compromiso de parte del personal Directivo, Administrativo y Docente por capacitarse continuamente para cumplir con los objetivos estratégicos establecidos.

- Se considerarán óptimos procedimientos basados en generar organización y dirección para lograr un eficiente progreso institucional.

- Para que las tareas institucionales se ejecuten en forma eficaz y para la utilización sistemática y racional de los recursos, se establecerá la estructura necesaria mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades.

PLAN TÁCTICO OPERATIVO

LÍNEAS DE ACCIÓN

EJES DE DESARROLLO	PROGRAMAS	PROYECTO
1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fortalecimiento institucional	◆ Planeación educativa ◆ Adecuación de laboratorios ◆ Gestión Administrativa Institucional
2. CAPACITACIÓN	Capacitación continua	◆ Manejo y uso de tecnología ◆ Utilización de pedagogía y didáctica
3. SISTEMAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN	Sistema de comunicación e información educativa	◆ Manejo y uso de paquetes informáticos ◆ Formación y actualización del desarrollo humano.
4. IMAGEN CORPORATIVA	Imagen corporativa institucional	◆ Promoción institucional a nivel provincial y regional

PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2011-2015

EJE DE DESARROLLO	PROYECTO	COSTO O INSUMO	TIEMPO	RESPONSABLES
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	• Planificación educativa • Adecuación de laboratorios • Gestión Administrativa Institucional	Recursos, autogestión, compromiso.	12 meses	Rector Vicerrector Consejo Directivo
CAPACITACIÓN	• Manejo y uso de tecnología • Utilización de pedagogía y didáctica	Presupuesto, convenios con entidades públicas y privadas.	12 meses	Rector Vicerrector Consejo Directivo Junta de Profesores
SISTEMA DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN	• Manejo y uso de paquetes informáticos • Formación y actualización del desarrollo humano.	Autogestión organización cooperación recursos presupuesto	12 meses	Rector Vicerrector Consejo Directivo Colectora
IMAGEN CORPORATIVA	• Promoción institucional a nivel provincial y regional.	Planificación Recursos	12 meses	Rector Vicerrector Consejo Directivo

PROYECTO

PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO:

PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

PRESENTACIÓN

La Planificación Educativa implica dirigir el funcionamiento y desarrollo de un sistema como lo es el del Colegio Técnico Industrial Zumba, para darle direccionalidad al servicio educativo que ofrece, basándose en normativas, aportadas por la pedagogía, la didáctica y otras ciencias de la educación, las políticas y los planes educativos.

Este servicio educativo, además, se fundamenta en los principios pedagógicos de la educabilidad, la pasión y la racionalidad, y consiste en la acción del docente para dinamizar y orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje para que el alumno logre sus objetivos previamente delimitados, a través de la adquisición de contenidos conceptuales, actitudinales y procedimentales, y ser así una experiencia de aprendizaje pertinente y significativo orientada a aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir.

PERIODO PRONOSTICADO PARA LA EJECUCIÓN

PERÍODO: 2011-2015

JUSTIFICACIÓN

Visto la realidad educativa en la que se desenvuelven nuestras instituciones educativas, al no poseer con los instrumentos adecuados de planificación para alcanzar los fines, propósitos, objetivos y metas; hemos creído importante realizar el presente proyecto **PLANIFICACIÓN EDUCATIVA** con el fin de dar alternativas de solución a los problemas de la institución el mismo que beneficiará a toda la comunidad educativa.

El trabajo de investigación ha permitido conocer los problemas por las que atraviesa el colegio presupuesto económico, desorganización a nivel de docentes y autoridades, docentes desactualizados en innovaciones pedagógicas, entre otras.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir en el desarrollo de la calidad educativa mediante una formación integral basada en el diálogo, organización, planificación, dirección y cultura para formar profesionales competitivos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formar integralmente profesionales de la educación en las diferentes especialidades que ofrece la institución para que asuman con responsabilidad y ética.

- Promover y mantener el buen nivel profesional de los docentes integrando y favoreciendo su potencial, para contribuir en la promoción y desarrollo cultural con proyección a la colectividad.

- Estimular el espíritu de la investigación en cada uno de los futuros bachilleres un medio de renovación permanente a través del uso de la biblioteca y las nuevas Tecnologías de Información y comunicación social.

- Desarrollar capacidades artísticas, fomentado la creatividad como respuesta a las demandas actuales.

- Mejorar constantemente la infraestructura y los mobiliarios, con la finalidad de contribuir a la calidad del servicio educativo.

MISIÓN

Ofrecer una enseñanza de calidad, organizada de manera comprensiva y compatible con una diversificación creciente, acomodando el currículo a las características e intereses de los colectivos a los que va destinado.

VISIÓN

Ser una referencia positiva en el sector educativo y en nuestro entorno social y alcanzar el aprecio de nuestros alumnos, sus familias y su entorno, de forma que sientan la seguridad previa de recibir una enseñanza de gran calidad.

INFORMACIÓN Y UBICACIÓN DEL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA

El Colegio Técnico Industrial Zumba está ubicado en el Cantón Chinchipe Provincia de Zamora Chinchipe fue creado para satisfacer las necesidades de la colectividad del Cantón Chinchipe ofrece servicios de educación media en la modalidad presencial en la sección diurna y nocturna con la especialidad de Contabilidad, Mecánica Industrial, Sociales, Químico-Biólogo.

RESPONSABLES

- Directivos
- Administrativos
- Operativos del colegio

TEMÁTICAS A SER TOMADAS EN CUENTA PARA LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

- Administración de la institución educativa
- Perfil de los directivos de la entidad educativa
- El proceso de administración de la institución educativa
- Ejecutar -revisar y actuar: la planificación, la organización, la dirección, el control y seguimiento de la gestión.
- Compromiso de la dirección
- Administración , liderazgo y participación
- Participación de la institución educativa
- Manejo y control de procesos
- Evaluación continua del aprendizaje
- Proceso de evaluación de la planificación educativa

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

La planificación educativa es un proceso donde se analizan, diseñan e implementan acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico deseado. La planificación del docente se ubica en el nivel más minucioso y preciso de planificación educativa, toda planificación debe formar parte del plan del sector educativo y éste, a su vez, del plan general de

desarrollo económico y social del país. Es decir la planeación de las instituciones educativas y del docente es la forma directa de lograr los fines generales de la nación en materia educativa.

ADMINISTRACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La administración de la institución educativa es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa del colegio y sus relaciones con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes. Para ejercer la dirección del colegio se debe contar con un perfil profesional de competencias, aspecto que abordaremos seguidamente.

PERFIL DE LOS DIRECTIVOS DE LA ENTIDAD EDUCATIVA

Las autoridades de la institución educativa ejercen la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al mejorar la aplicación del currículo-amplio y restringido, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones del colegio con su comunidad y entorno.

Estas funciones determinan el perfil de competencias que debe poseer el rector, asociadas con:

- El manejo de las relaciones interpersonales, ya que como líder representa a la institución ante la comunidad educativa y organismos del sistema colegial y otros entes externos. Su rol es motivar y estimular la participación y compromiso con las labores docentes, administrativas y proyectos a ejecutar.

- El manejo de la información que obtiene en su interrelación con los agentes de la comunidad educativa y su entorno, obteniendo así una visión de conjunto de la realidad del colegio y de los procesos docentes y administrativos, la cual facilita el diagnóstico y la dirección de los proyectos y del colegio en su conjunto

- La toma de decisiones y la autoridad para emprender nuevos planes, organizar el trabajo, asignar las personas y recursos disponibles para su ejecución.

Sus principales funciones en la dirección del colegio serían:

- ✓ Representarla ante las instancias del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y demás instituciones y entes de carácter educativo

- ✓ Dirigir y coordinar sus actividades.
- ✓ Dinamizar sus órganos de dirección y consulta, así como la participación de la comunidad educativa.
- ✓ Organizar y administrar el personal y recursos asignados.
- ✓ Asesorar a los docentes en la adaptación del currículo y las prácticas pedagógica.
- ✓ Impulsar programas y proyectos de innovación y formación docente.
- ✓ Atender y orientar al alumnado y representantes.

Del análisis anterior se derivan como competencias; la capacidad para proporcionar dirección a la gestión del colegio con una visión de conjunto y desarrollar un ambiente y cultura de trabajo en equipo que favorezca la participación creativa y la innovación, habilidad para obtener y procesar información relevante para planificar y solucionar problemas, capacidad de negociación y generación de compromiso, liderazgo centrado en el desempeño de sus funciones, disposición a aprender, habilidad para formar y asesorar en los procesos docentes y administrativos y capacidad de establecer vínculos de colaboración con la comunidad y su entorno, entre otras

EL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

El rol de las autoridades de la entidad educativa es manejar el sistema que representa el colegio que dirige o la red colegial que coordina, a fin de satisfacer las necesidades de la comunidad educativa y así contribuir a cubrir la demanda cuantitativa y cualitativa de educación.

EJECUTAR-REVISAR Y ACTUAR

La aplicación de este ciclo es el proceso de dirección de la institución, a través del cual se planifica, organiza, dirige, controla y da seguimiento a la gestión del colegio, optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles, componentes que analizaremos a continuación:

a. **La planificación,** en esta fase el rector con su equipo, decide qué y cómo hacerlo, para convertir al colegio en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el colegio, a partir de un diagnóstico de su realidad, la fijación de objetivos a lograr, los cursos de acción a seguir y los recursos a asignar. Además, servirá de insumo fundamental a las otras etapas del proceso de planificación.

b. **La organización,** que implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la gestión del colegio, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, alumnos y otros agentes; y el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre sus actores y su entorno.

c. **La dirección,** asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte del directivo, que integre las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos del colegio.

d. **El control y seguimiento de la gestión,** para asegurar la ejecución de la programación de acuerdo al esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó, para lograr los objetivos y metas asignados a los diferentes actores o unidades del centro educativo; e introducir ajustes a la programación y a la asignación de recursos.

En tal sentido, es importante establecer indicadores, criterios y un sistema de información para evaluar y retroalimentar al rector sobre el avance y

nivel de cumplimiento de los objetivos, metas y actividades previstas; todo ello con el objeto de evaluar continuamente los resultados e impactos en términos del nivel de rendimiento de los alumnos así como su recuperación permanente y de los procesos docentes y administrativos, a fin de tomar decisiones sobre ajustes a la programación.

Ahora bien, el control y seguimiento de la gestión no se puede realizar sin datos e información. Dato es el resultado de una medición cuantitativa o cualitativa, obtenida para dirigir y tomar decisiones racionales. Pero si los datos son analizados permiten tener una interpretación del desempeño de los diversos procesos, programas y proyectos del colegio; actividad de mayor valor agregado que permite identificar las desviaciones o variaciones a las ejecuciones previstas y establecer las causas de las diferencias detectadas.

Este análisis del directivo y de su equipo docente es lo que es información, y en la medida que se profundice permite generar el conocimiento e inteligencia para evaluar las situaciones, fortalezas y debilidades de la gestión y del proceso educativo a nivel de aulas y del colegio en su conjunto, que permitan el ajuste en la dirección dada al colegio.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En este momento del proceso, la dirección dispone de Informes de auto diagnósticos realizados sobre la posibilidad de que las oportunidades detectadas pueden ser aprovechadas mediante mecanismos de gestión participativa. Si se dieran las condiciones, es el momento de reafirmar el compromiso de la institución con la Calidad a través de la elaboración y divulgación de las Políticas de Calidad y Recursos Humanos correspondientes.

ADMINISTRACIÓN, LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

El colegio, para responder a la demanda cuantitativa y cualitativa de educación en un mundo cambiante, requiere desarrollar la capacidad de aprender conocimientos significativos a una velocidad creciente para así poder aprender a aprender. Ello implica que el estudiante, descubra, construya y transfiera el conocimiento a la instauración en el colegio de un buen sistema basado en el liderazgo y participación y compromiso institucional de sus docentes y demás actores para lograr el cambio planeado por ellos.

PARTICIPACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

El sistema educativo a instaurar en el Colegio Técnico Industrial Zumba, consiste en:

- Crear el deseo de emprender el progreso.
- Creer de que se puede hacer, a través de la promoción y liderazgo de proyectos sencillos para mejorar las prácticas pedagógicas, la gestión y la innovación educativa
- Proporcionar a los diversos actores los medios (conceptuales pedagógicos, materiales y tecnológicos) para hacerlo.
- Cuando ya se haya creado el deseo, la creencia y la infraestructura de conocimientos y de herramientas, hacerlo es fácil.

MANEJO Y CONTROL DE PROCESOS

Una gestión educativa de excelencia exige del directivo su manejo integral, para lo cual se propone la aplicación del sistema de conocimiento profundo, el cual establece que ningún rector podrá mejorar la calidad del servicio educativo, si no percibe al colegio como un sistema: red compleja de procesos -teoría de sistema, los cuales presentan variaciones que deben ser controladas teoría de la variación sean éstas:

- Variación aleatoria, dada por la naturaleza o diseño del proceso mismo, y que su mejoramiento implica un esfuerzo de la colectividad educativa para cambiarlo.
- Variación no aleatoria la cual obedece a un conjunto de causas especiales que pueden ser solucionadas por los estudiantes, docentes y personal administrativo.

EVALUACIÓN CONTINÚA DEL APRENDIZAJE COLECTIVO

En esta etapa el directivo debe centrarse en la definición y aplicación de un sistema que permita evaluar los aprendizajes, tanto el proceso de ejecución de las acciones que los diversos actores de la comunidad educativa llevan a cabo, así como los resultados e impacto de las mismas en función de los elementos constitutivos del diseño del centro educativo a construir. En esta fase del modelo, será de vital importancia la labor de seguimiento y facilitación del gerente para que la comunidad educativa pueda definir un sistema de indicadores y obtener información que posibilite dicha evaluación, a través de esquemas participativos de análisis y resolución de problemas y la generación de ajustes a las acciones emprendidas.

RECURSOS

HUMANOS:

- Directivos
- Administrativos
- Operativos

MATERIALES:

- Equipo de computo
- Equipo de oficina
- Suministros y materiales

FINANCIEROS:

- Logístico
- Asesor
- Materiales

PRESUPUESTO

DETALLE	VALOR
Movilización y transporte	550
Material de oficina	250
Material y accesorios bibliográficos	320
Viáticos	600
Servicios profesionales	900
Total	2.620

PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA
1. Se realiza la evaluación pertinente según el análisis de las actividades educativas, lo cual implica sacar resultados cuantitativos y porcentajes.
2. Se aplica un sistema de evaluación técnica, justa y oportuna que verifique el logro de las capacidades y valores y retroalimente el proceso de la planificación
3. Se analizan los resultados de la evaluación y estos deberán ser tomados en cuenta para futuros proyectos.
4. Se elabora el informe final de evaluación de la planificación educativa

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Reunión con los actores del centro educativo(explicar el alcance y la importancia de su participación activa en el desarrollo del proyecto)				
Poner en práctica las temáticas abordadas para el mejoramiento de la entidad.				
Contar con la participación de sus integrantes.				
Evaluación del proyecto				

DISCUSIÓN

g. DISCUSIÓN

Los vertiginosos cambios experimentados en la actualidad en el ámbito económico, político, organizativo y tecnológico a nivel internacional, nacional y local basados primordialmente en la competitividad, da cara al nuevo milenio; y por ende exigen a las instituciones educativas en la Provincia de Zamora Chinchipe Cantón Chinchipe, concretamente en el Colegio Técnico Industrial Zumba responder a las nuevas demandas sociales y por consiguiente la necesidad de estar en capacidad de fortalecer procesos de dirección y organización referentes a la gestión administrativa, capacitación, sistema de comunicación e información e imagen corporativa asumiendo nuevos roles y estrategias de cambio que pongan en juego la iniciativa, creatividad y el fortalecimiento institucional.

Ante este marco lógico y luego de estructurar La Planeación Estratégica para el Colegio Técnico Industrial Zumba de la provincia de Zamora Chinchipe, Cantón Chinchipe, 2011 2015, es necesario focalizar la propuesta como una alternativa interactiva, dinámica y flexible que permitirá definir la misión, visión, valores y principios corporativos, direccionando los objetivos estratégicos a mejorar la gestión administrativa mediante una planificación educativa que permita mejorar los servicios y beneficios que presta la institución, elaborar y ejecutar un plan de capacitación, mejorar el sistema de comunicación e información mediante el cumplimiento del Reglamento Interno, Manual de

Procedimiento y funciones qque permitan generar la obtención de información efectiva y eficiente para los usuarios, crear en el ambiente interno y externo una identificación institucional tendiente a mejorar el reconocimiento a nivel provincial y regional, con el propósito de propiciar una mayor eficiencia posible en los objetos de control y evaluación referentes a resultados, procesos y organización de la institución educativa, tomando en cuenta los recursos, posibilidades y comportamiento disponible para visualizar acciones futuras y alcanzar prósperamente el cumplimiento de la misión y visión institucional.

Con lo expuesto anteriormente el Colegio Técnico Industrial Zumba de la Provincia de Zamora Chinchipe, Cantón Chinchipe debe considerar la posibilidad de incorporar la aplicación de la Planeación Estratégica, 2011-2015 como iniciativa institucional y para el establecimiento de guías generales de acción en los procesos de gestión administrativa, capacitación, sistema de comunicación e información e imagen corporativa y que constituyen el Plan Táctico Operativo a través de los programas y proyectos propuestos que fortalecerán su estructura y capacidad organizativa en un proceso a largo plazo que será observado y evaluado constantemente , mediante un ambiente de compromiso y de trabajo en equipo.

La planeación estratégica brindará aspectos importantes para el desarrollo de las actividades de la entidad ya que se definió los objetivos y

sus estrategias para lograrlos; proporcionará a la entidad la oportunidad de presentarse más competitiva frente a otras instituciones educativas del Cantón, se ha planificado su accionar, esta herramienta permitirá eliminar una cantidad de riesgos y la identificación del curso de las acciones a seguir en los próximos cuatro años; contribuyendo eficazmente al desarrollo organizacional, tomando en cuenta el medio interno y externo en donde se desenvuelven las acciones.

CONCLUSIONES

h. CONCLUSIONES

Al término del presente trabajo investigativo se llegó a formular las siguientes conclusiones:

- El Colegio Técnico Industrial Zumba no cuenta con una Planeación Estratégica, como herramienta eficaz de ayuda que permita visualizar anticipadamente los posibles proyectos a realizarse en mediano y largo plazo; así como en la toma de decisiones validados en su estado actual organizacional y direccionado a potenciar el desarrollo y crecimiento de la entidad.
- La gestión administrativa de la entidad educativa es moderada debido a la ausencia de ciertas acciones de fortalecimiento en la gestión; direccionadas a la incorporación y estructuración de proyectos articulados a insumos, equipos e infraestructura, situación que ha propiciado un desarrollo limitado en la institución educativa.
- El proceso de capacitación en la entidad educativa no es frecuente y pertinente, debido a la falta de recursos económicos, presupuesto y acciones de gestión para llevar a cabo eventos de capacitación, actualización y perfeccionamiento que resulten prioritarias; como iniciativas para garantizar el servicio educativo, su productividad y rendimiento organizacional.

- El sistema de comunicación e información institucional presenta resistencias en la operatividad y normatividad interna relacionada a la determinación y cumplimiento de funciones responsables, del personal que labora en la institución educativa como en la generación de información oportuna y eficiente para los usuarios internos y externos; que articulados estas limitantes proporcionan una comunicación e información no fluida para el desarrollo del colegio y del sistema educativo.
- El bajo nivel de participación en eventos académicos culturales y de investigación; disminuye la posibilidad de un reconocimiento y presencia institucional a nivel local y provincial; lo que debilita su posicionamiento en el mercado educativo de la provincia y su desconocimiento de los servicios el sistema y beneficios ofertados.
- A través de la planeación estratégica se llegó a cumplir con los objetivos del proyecto, al realizar la caracterización del entorno interno y externo de la entidad, sobre la cual se focalizó la planeación estratégica con su correspondiente Plan Táctico Operativo, definiendo los ejes de desarrollo direccionados a la gestión administrativa, capacitación, sistema de comunicación e información e imagen corporativa

RECOMENDACIONES

i. RECOMENDACIONES

- ✓ La entidad educativa debe considerar la aplicación de la Planeación Estratégica al Colegio Técnico Industrial Zumba, 2011-2015; como iniciativa institucional y para que los directivos tomen adecuadas decisiones en el presente, aproveche las oportunidades y pueda evitar los riesgos internos y externos del sistema educativo y de esta manera se den cumplimiento a cabalidad de los objetivos y metas institucionales.
- ✓ Realizar una planificación educativa que permita reestructurar las actividades de dirección y organización de la gestión administrativa sobre los sistemas establecidos y exista una mayor vinculación con la colectividad: celebrando o convenios que incorporen requerimientos financieros y acciones coyunturales con gubernamentales y no gubernamentales en cumplimiento con la visión y misión institucional.
- ✓ Verificar el desempeño docente y administrativo del establecimiento mediante una evaluación del personal e institución como pauta para establecer un plan de capacitación anual que permita renovar y actualizar los conocimientos para poder enfrentar los diferentes cambios que se dan en el ámbito educativo y de servicio
- ✓ Establecer procedimientos necesarios que permita la determinación de funciones y responsabilidades del personal que labora en la entidad, para lograr equidad, igualdad y resultados conjuntos en sus tareas encomendadas; ajustadas a un eficiente sistema de

comunicación e información que brinde confianza y credibilidad para desarrollar un trabajo sistematizado y validado en los procesos de dirección institucional.

- ✓ Incrementar el nivel de participación en los diferentes eventos, académicos, culturales y sociales de investigación para lograr reconocimiento a nivel provincial, regional y difundir los servicios y beneficios que brinda el colegio como estrategia para incorporar imagen corporativa institucional.
- ✓ A los directivos del Colegio Técnico Industrial Zumba se debe de tomar en consideración el Plan Táctico Operativo para direccionar los ejes de desarrollo tendientes al mejoramiento de la gestión administrativa, capacitación, sistema de comunicación, información e imagen corporativa para de esta manera coadyuvar al fortalecimiento institucional

BIBLIOGRAFIA

j. BIBLIOGRAFÍA

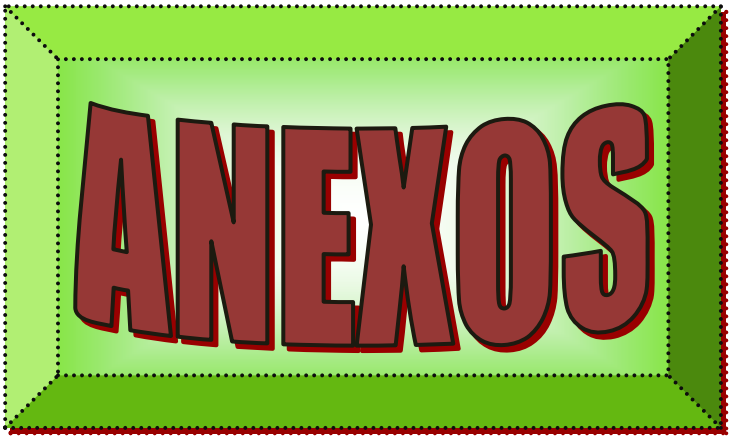
Libros y Colecciones

- GRECO, O. (2000). Diccionario Contable. Segunda edición. Valleta Ediciones. Buenos Aires Argentina.
- KOOTZ, Harold y O. DANNEL, Cryl. (1998). Elementos de Administración. Sexta Edición. Editorial Algarrobo. Chile.
- ARANDA. Aranda Alcides. (1998). Planificación Estratégica Educativa Primera Edición
- GOLSTEIN Leonard D. y NOLAN Timothy M, (1998). Planificación Estratégica Aplicada ,Editorial Mc Graw Hill Interamericana Bogotá-Colombia
- CASERES, Silíceo. (2001). Texto de Planeación para la Vida.
- RAMIREZ, José (1996). Elementos Metodológicos para la Planificación Estratégica en Programas de Educación Superior. Algarroba Chile.
- PAREDES, A. (2004). Manual de Planificación Segunda Edición. Editorial McGraw- Hill. Bogotá- Colombia.
- GOLDSTEIN, Leonard. NOLAN, Timothy y PFEIFER, William (2002). Planeación Estratégica Aplicada. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. Bogotá-Colombia.
- RAMÍREZ, José. (1998). Elementos Metodológicos para la Planificación Estratégica. Editorial Algarrobo. Chile.

- RODRIGEZ, P. (1997). Manual De Planificación Estratégica para Instituciones Universitarias. Primera Edición. Bogotá-Colombia

Internet

- Monografías (En línea) Gerencia Estratégica. Disponible en http//www.monografias/ gerencia-estrategica.2shtml mayoría


ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÀREA JURÌDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÌA

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DIRECTIVO, ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DEL COLEGIO "TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA "DEL CANTÓN CHINCHIPE PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE.

La presente encuesta tiene como finalidad, recopilar información para la estructuración de la planeación estratégica para el Colegio Industrial Zumba, 2011- 2015, por lo que solicitamos su colaboración para responder al siguiente cuestionario.

1. Durante que tiempo ejerce la calidad de directivo, docente o administrativo en el Colegio Técnico Industrial Zumba.

   De 1 a 3 años ( )
   De 4 a 6 años ( )
   De 7 a 9 años ( )
   De 10 en adelante ( )

2. Conoce usted acerca de la existencia de una Planificación Estratégica en el colegio en el que usted presta sus servicios.

   SI ( ) NO ( )

3. El Colegio Técnico Industrial Zumba en la actualidad cuenta únicamente con la visión y misión como elementos de identificación institucional.

   SI ( ) NO ( )

4. El Plan Institucional 2009-2010, según su opinión en qué porcentaje se cumplió.

   Menos del 40% ( )
   Del 41 al 61% ( )
   Del 61 al 81% ( )
   Del 81 al 100% ( )

   Porque razones:----------

   ---

5. Considera que la Gestión Administrativa en el fortalecimiento institucional es:

   Buena ( )

Muy Buena ( )
Excelente ( )

Porque : ----------

---

6. ¿En qué porcentaje el colegio ha cumplido con el plan de capacitación directivo, administrativo y docente en el año 2009-2010?

Menos del 50% ( )
Del 51 al 75% ( )
Del 76 al 100% ( )

7. El servicio que presta el personal administrativo del colegio es:

Bueno ( )
Muy Bueno ( )
Excelente ( )

8. Posee el colegio instructivo y reglamentación interna que permitan direccionar su estructura orgánica, funciones, responsabilidades y sistemas de control interno.

SI ( ) NO ( )

Cuales :----------

---

9. Los servicios y beneficios que ofrece el colegio de que manera fueron difundidos:

Trípticos ( )
Hojas Volantes ( )
Radio ( )
Prensa Escrita ( )
Televisión ( )
Correo Electrónico ( )
Pagina web. ( )
Ninguno ( )

10. ¿Cuáles de estas secciones cree usted que se debería mejorar en el Colegio Técnico Industrial Zumba tendientes al fortalecimiento institucional?:

Imagen Corporativa ( )
Capacitación ( )
Gestión Administrativa ( )
Sistema de Comunicación e Información ( )

11. ¿Desde la perspectiva directiva, administrativa, docente, señale cuales son las debilidades y fortalezas institucionales que cree que son las más relevantes?

    FORTALEZAS:----------

    DEBILIDADES:----------

    ---

12. ¿Qué sugerencias aportaría usted para ser consideradas en la planeación estratégica del Colegio para el 2011-2015?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÀREA JURÌDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

ENCUESTAS APLICADAS A LOS PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO "TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTÓN CHINCHIPE PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE

La presente encuesta tiene como finalidad, recopilar información para la estructuración de la planeación estratégica para el Colegio Industrial Zumba, 2011- 2015, por lo que solicitamos su colaboración para responder al siguiente cuestionario.

1. Conoce usted acerca de la existencia de una Planificación Estratégica en el colegio Técnico Industrial Zumba

   SI ( ) NO ( )

2. Califique el grado de satisfacción qué usted tiene con los servicios y beneficios que le ofrece el Colegio Técnico Industrial Zumba.

   Satisfecho ( )
   Medianamente satisfecho ( )
   Insatisfecho ( )

   Por qué: ----------
   ----

3. ¿Qué opinión merece la atención que brinda el personal directivo y administrativo del Colegio Técnico Industrial Zumba?

   Buena ( )
   Muy Buena ( )
   Regular ( )

   Por qué:----------
   ----

4. ¿Considera usted que el personal docente necesita capacitación y actualización de los siguientes ámbitos y aplicaciones?

   Referentes Técnicos científicos ( )
   Didáctica y pedagogía ( )
   Valores y actitudes ( )
   Relaciones humanas ( )
   Otros ( )

Cuales :----------

---

5. Establezca el grado de aceptación del servicio de formación académica del Colegio.

Buena ( )
Muy Buena ( )
Regular ( )

Por qué:----------

---

6. Los servicios y beneficios que ofrece el colegio de que manera fueron difundidos:

Trípticos ( )
Hojas Volantes ( )
Radio ( )
Prensa Escrita ( )
Televisión ( )
Correo Electrónico ( )
Pagina web. ( )
Ninguno ( )

7. ¿Cuáles de estas secciones cree usted que se debería mejorar el Colegio Técnico Industrial Zumba?:

Imagen Corporativa ( )
Capacitación ( )
Gestión Administrativa ( )
Sistema de Comunicación e Información ( )
Otros ( )

Cuales:----------
---

8. ¿Desde la perspectiva externa como padres de familia; Señale cuales son las debilidades y fortalezas institucionales que cree que son las más relevantes?

FORTALEZAS:----------

DEBILDADES:----------

---

9. ¿Qué sugerencias aportaría usted para ser consideradas en la planeación estratégica del Colegio Técnico Industrial Zumba para el 2011-2015?

GRACIAS POR SU COLABORACIÒN

ANEXO Nº 3

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DIRECTIVO, ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DEL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTON CHINCHIPE DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE

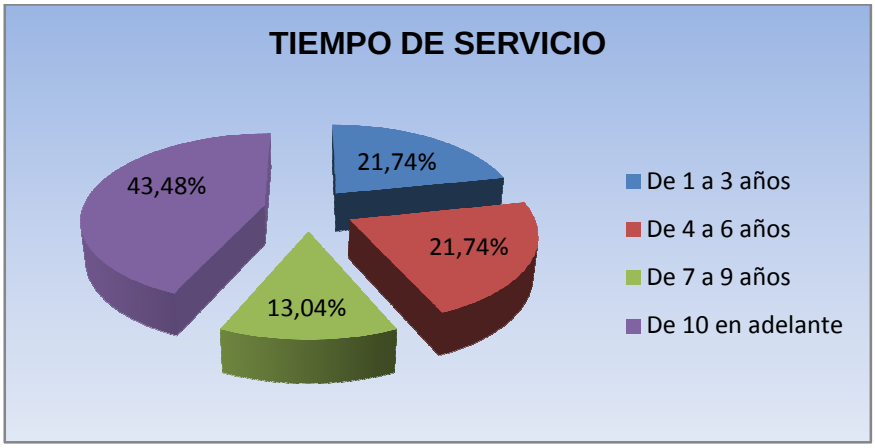
1. **Durante que tiempo ejerce la calidad de directivo, docente o administrativo en el Colegio Técnico Industrial Zumba.**

CUADRO Nº 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 3 años	5	21,74%
De 4 a 6 años	5	21,74%
De 7 a 9 años	3	13,04%
De 10 en adelante	10	43,48%
TOTAL	**23**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 1



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: De la muestra seleccionada del personal directivo, administrativo y docente del colegio basada al tiempo de servicio que

prestan en la entidad expresa los siguientes resultados: de 1 a 3 y de 4 a 6 años coincidieron con el 21,74% situación diferente ocurrió en las otras opciones de 7 a 9 años el 13,04% y de 10 en adelante el 43,48% situación que sirvió para conocer el tiempo que van laborando los docentes en la institución.

2. ¿Conoce usted acerca de la existencia de una Planificación Estratégica en el colegio en el que usted presta sus servicios?

CUADRO Nº 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0,00%
No	23	100,00%
TOTAL	**23**	**100,00 %**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 2

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 100% de las variables opinan en forma negativa acerca de la existencia de una planificación estratégica en el Colegio

Técnico Industrial Zumba ya que permitiría incrementar la capacidad de la organización, gestión administrativa.

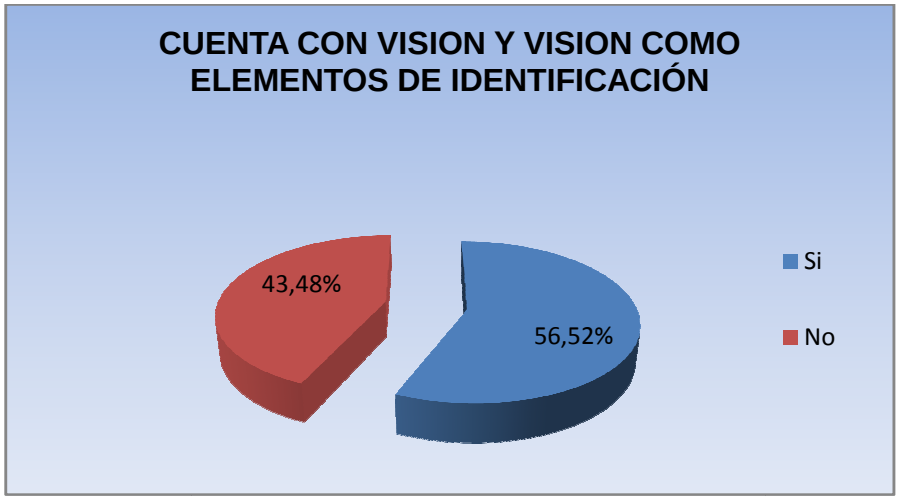
3. **El Colegio Técnico Industrial Zumba en la actualidad cuenta únicamente con la visión y misión como elementos de identificación institucional.**

CUADRO Nº 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	13	56,52%
No	10	43,48%
TOTAL	**23**	**100,00 %**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 3



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: De las respuestas obtenidas por los encuestados el 60% manifestaron que el colegio cuenta únicamente con la visión y misión

como elementos de identificación institucional lo que obstaculiza el cumplimiento de los objetivos institucionales, mientras que el 40% desconocen de la existencia de la visión y misión.

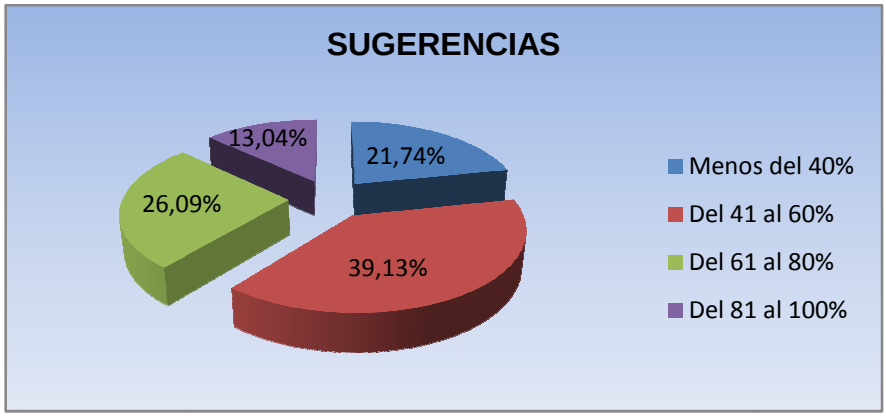
4. El Plan Institucional 2008-2009, según su opinión en qué porcentaje se cumplió.

CUADRO Nº 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos del 40%	5	21,74%
Del 41 al 60%	9	39,13%
Del 61 al 80%	6	26,09%
Del 81 al 100%	3	13,04%
TOTAL	**23**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 4



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: La opinión de la muestra respecto al cumplimiento del Plan Institucional 2009-2010 presento diferentes apreciaciones así el 21,74% consideran que se ha cumplido menos del 40% en razón de que

el rector no tiene mucho tiempo en sus funciones, el 39,13% manifiestan que se ha cumplido del 41 al 60% ya que todavía faltan proyectos por desarrollarse, el 26,09% expresa que se ha cumplido del 61 al 80% , el 30,43% opina que se ha cumplido del 81 al 100% en razón que valió para la organización de un criterio sobre el cumplimiento de objetivos institucionales y limitantes que faltaron en el cumplimiento de la planificación programada

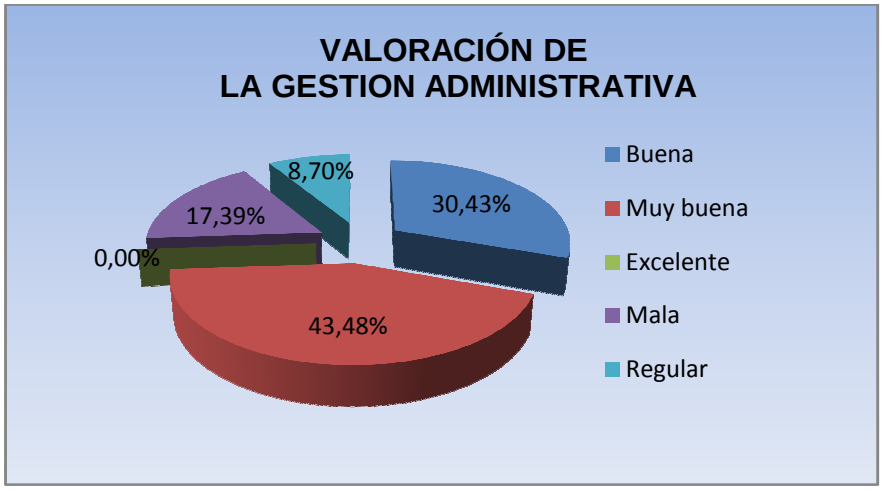
5. Considera que la Gestión Administrativa en el fortalecimiento institucional es:

CUADRO Nº 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buena	7	30,43%
Muy buena	10	43,48%
Excelente	0	0,00%
Mala	4	17,39%
Regular	2	8,70%
TOTAL	**23**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 5



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 30,43% de los encuestados manifiestan que existe una buena gestión administrativa en el fortalecimiento institucional ya que existe poco compromiso con la institución, el 43,48% califica de muy buena la gestión administrativa porque acepta las sugerencias, cambios, renovaciones cuando se presentan, el 17,39% considera que la gestión administrativa es mala por cuanto no se observa ninguna labor por los administrativos del colegio, el 8,70% han respondido que la gestión administrativa es regular porque no existe.

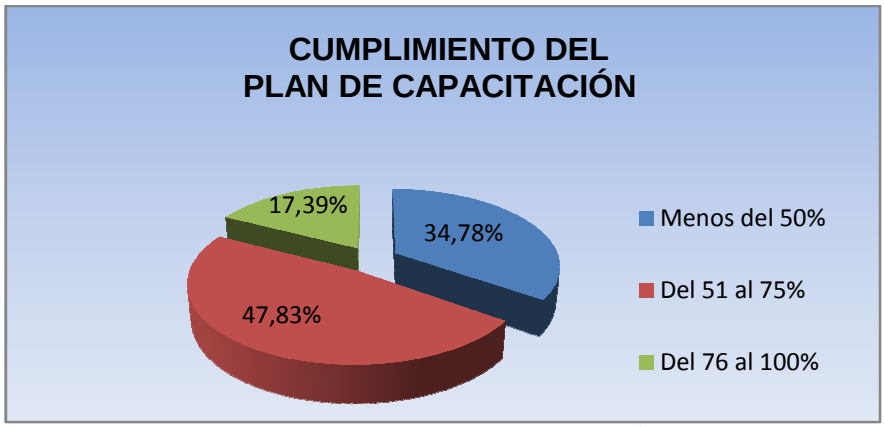
6. ¿En qué porcentaje el colegio ha cumplido con el Plan de Capacitación directivo, administrativo y docente en el año 2008-2009?

CUADRO Nº 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos del 50%	8	34,78%
Del 51 al 75%	11	47,83%
Del 76 al 100%	4	17,39%
TOTAL	**23**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"

GRÁFICO Nº 6



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: Al referirse al Plan de Capacitación directivo, administrativo y docente en el año 2008-2009 del colegio los encuestados han respondido lo siguiente: el 34,78% consideran que el Plan De Capacitación se ha cumplido menos del 50% ya que el gobierno no apoya con presupuesto para esta partida, el 47,83% contestó que el Plan de Capacitación se ha cumplido del 51 al 75% porque la capacitación cada docente lo hace con sus propios recursos, mientras que el 17,39% plantean que el plan de capacitación se ha cumplido del 76 al 100% por cuanto no todos tienen los recursos suficientes y el aporte del colegio es mínimo para este evento académico.

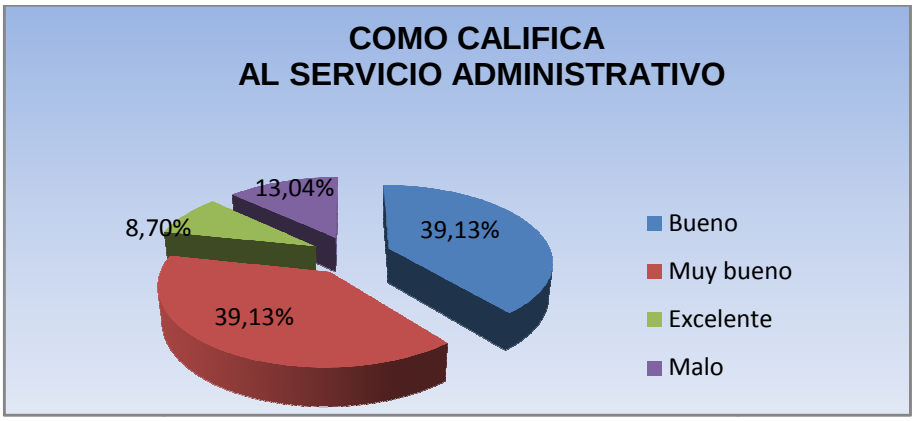
7. El servicio que presta el personal administrativo del colegio es:

CUADRO Nº 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	9	39,13%%
Muy bueno	9	39,13%%
Excelente	2	8,70%
Malo	3	13,04%%
TOTAL	**23**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 7



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: De las variables existentes a considerar por los directivos, administrativos y docentes del colegio se obtiene los siguientes resultados: el 39,13% expresa que el servicio del personal administrativo es bueno ya que lo hacen en forma responsable, el 39,13% califican de muy bueno a este servicio porque laboran la jornada completa, el 8,70% cuestionan al servicio como excelente porque atienden con amabilidad, el13, 04% responden que el servicio es malo, porque falta cortesía en el trato y existe retraso en la entrega de algún documento.

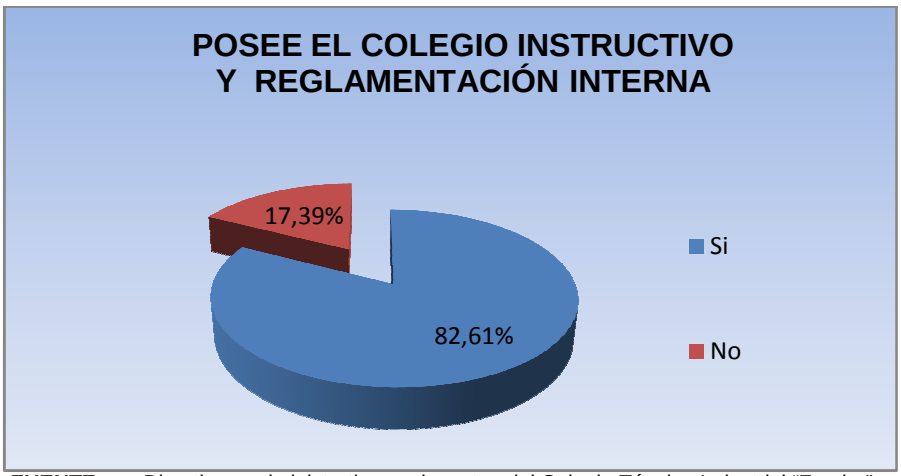
8. Posee el colegio instructivo y reglamentación interna que permitan direccionar su estructura orgánica, funciones, responsabilidades y sistemas de control interno.

CUADRO Nº 8

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	82,61%
No	4	17,39%
TOTAL	**23**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 8



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 82,61% de los directivos, administrativos y docentes manifiestan que el colegio si posee instructivo y reglamentación interna que permita direccionar su estructura orgánica, funciones, responsabilidades y sistema de control interno los mismos que son el Reglamento Interno, el Código de Convivencia y la Ley de Educación. Mientras que el 17,39 % indican que desconocen de la existencia de un instructivo y reglamentación.

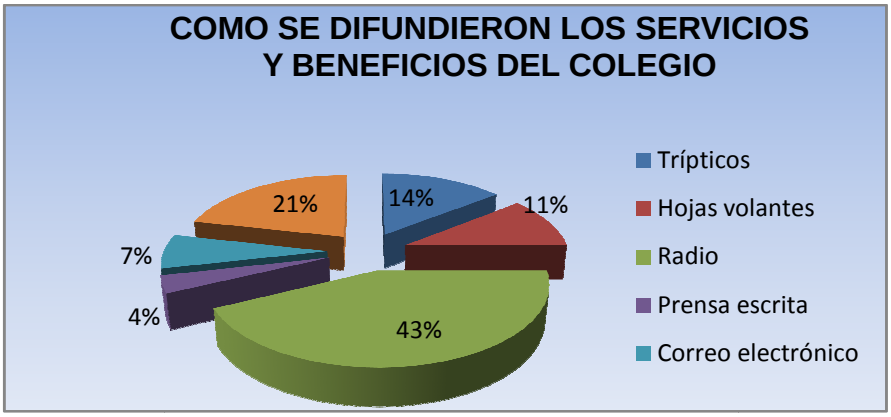
9. Los servicios y beneficios que ofrece el colegio de que manera fueron difundidos:

CUADRO Nº 9

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trípticos	4	14,29%
Hojas volantes	3	10,71%
Radio	12	42,86%
Prensa escrita	1	3,57%
Correo electrónico	2	7,14%
Ninguno	6	21,43%
TOTAL	**28**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 9



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: Como resultado del procesamiento de información de esta pregunta, se manifiesta que las variables que conocen los directivos, administrativo y docentes como vías de información sobre los servicios y beneficios que presta la entidad fueron: el 14,29% a través de trípticos, el 10,71% mediante hojas volantes, el 42,86 por radio, el 3,57% con la utilización de prensa escrita, el 7,14% considera que a través de correo electrónico y el 21,43% ninguno.

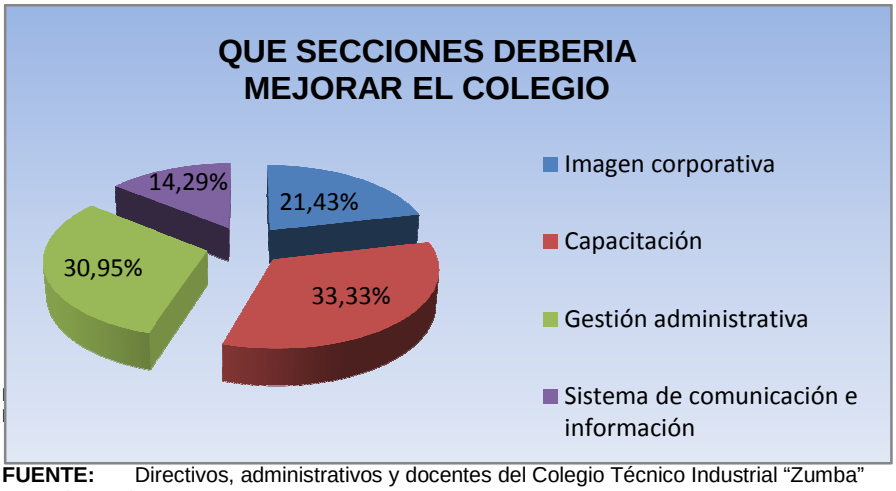
10. ¿Cuáles de estas secciones cree usted que se debería mejorar en el Colegio Técnico Industrial Zumba tendientes al fortalecimiento institucional?:

CUADRO Nº 10

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Imagen corporativa	9	21,43%
Capacitación	14	33,33%
Gestión administrativa	13	30,95%
Sistema de comunicación e información	6	14,29%
TOTAL	**42**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 10



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 21,43% de los directivos, administrativo y docentes de este plantel consideran que se de debería mejorar la imagen corporativa, el 33,33% en capacitación ya que sería una buena herramienta para la competencia hacia la excelencia académica, el 30,95% que se debería mejorar la gestión administrativa, el 14,29% que se debe mejorar el sistema de comunicación e información ya que la buena comunicación permitiría solucionar alguna dificultad que obstaculice el adelanto de la entidad y con una buena información toda la institución estaría informada de cualquier percance o cambio que se dé en la misma.

11. ¿Desde la perspectiva directiva, administrativa, docente. Señale cuales son las debilidades y fortalezas institucionales que cree que son las más relevantes?

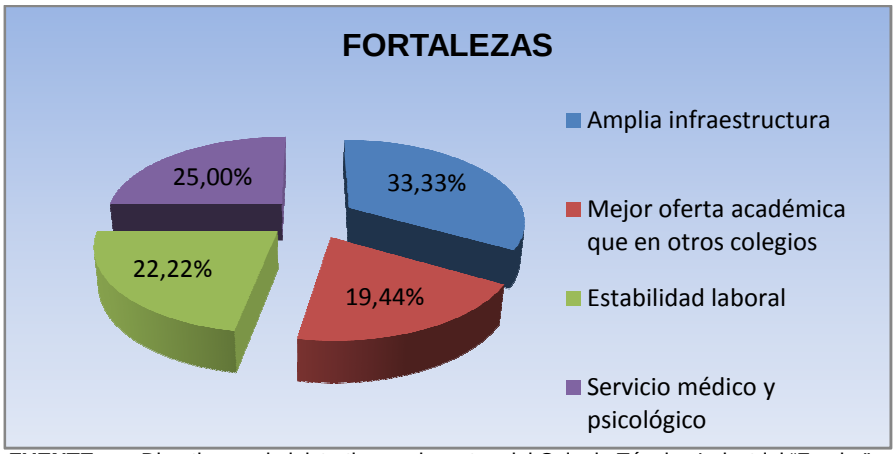
FORTALEZAS

CUADRO Nº 11a

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Amplia infraestructura	12	33,33%
Mejor oferta académica que en otros colegios	7	19,45%
Estabilidad laboral	8	22,22%
Servicio médico y psicológico	9	25,00%
TOTAL	**36**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 11ª



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: En lo concerniente a las fortalezas desde la perspectiva directiva, administrativa y docente del colegio se puede apreciar las siguientes opiniones: el 33,33% opinan que una de las fortalezas con que cuenta el colegio es una buena infraestructura así como también aulas en buen estado, el 19,44% manifiestan que en el plantel existen más oferta académica que en otros colegios siendo esta una de las razones por lo que conserva un número considerable de alumnado, el 22,22% considera que el colegio ha brindado estabilidad laboral motivando así al personal a que trabaje con esfuerzo y cariño a la institución, el 25,00% direcciona la fortaleza hacia el servicio médico y psicológico que brinda el colegio.

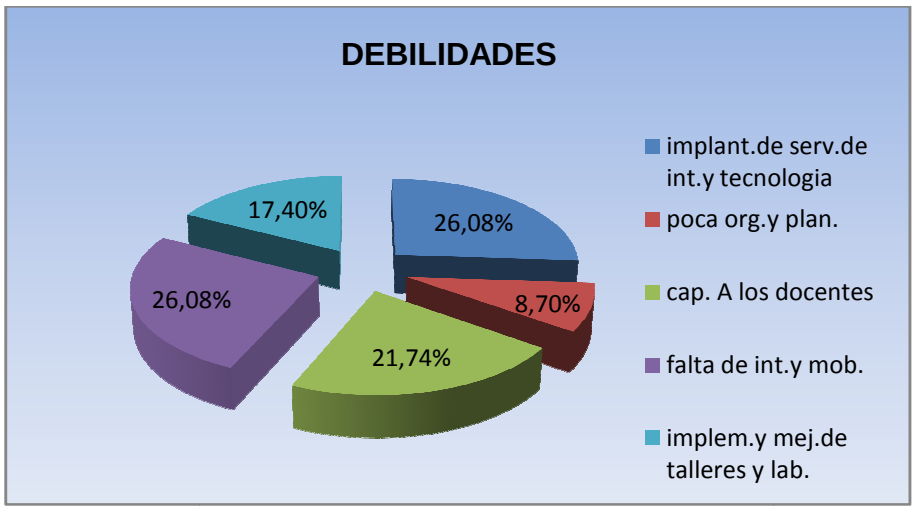
DEBILIDADES

CUADRO Nº 11b

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Implantación de servicio de internet y tecnología	6	26,08%
Poca organización y planificación	2	8,70%
Capacitación a los docentes	5	21,74%
Falta de integración y mobiliario en el colegio	6	26,08%
Implementación y mejoramiento de talleres y laboratorios	4	17,40%
TOTAL	**56**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 11b



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: En lo concerniente a las debilidades que existen en el colegio los directivos, administrativos y docentes del colegio consideran que son las siguientes: el 26,08% señala la implantación de servicio de internet y tecnología, el 8,70% expresa que existe poca organización y planificación punto principal para realizar cualquier actividad que vaya encaminada al mejoramiento de la institución, el 21,74% considera que esta variable ya que dentro de las planificaciones que se realicen se la debería hacer constar, el 26,08% opinan que la falta de integración y mobiliario , el 17,40% señalan la implementación y mejoramiento de talleres y laboratorios ya que obstaculizan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

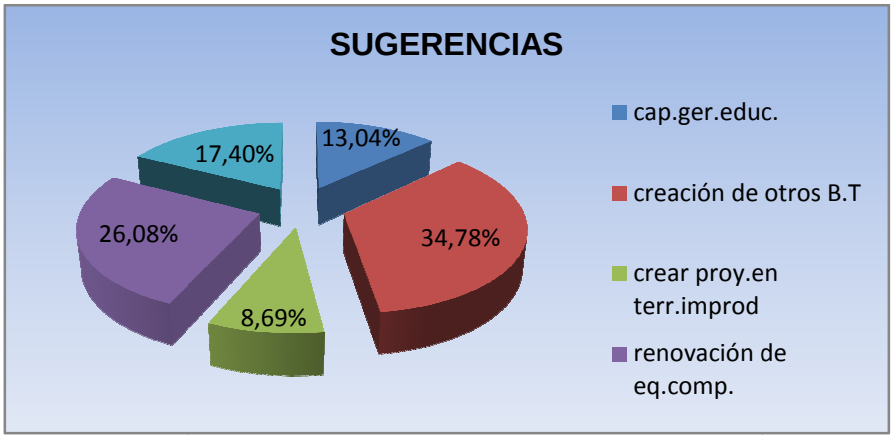
12. ¿Qué sugerencias aportaría usted para ser consideradas en la planeación estratégica del Colegio para el 2011-2015?

CUADRO Nº 12

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Capacitación en gerencia educativa	11	19,64%
Creación de otros bachilleratos técnicos	15	26,79%
Crear proyectos dentro del terreno improductivo, convenios interinstitucionales	7	12,50%
Renovación de equipos de computación	13	23,21%
Ascienda a la categoría de Instituto Técnico Superior	10	17,86%
TOTAL	**56**	**100,00%**

FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 12



FUENTE: Directivos, administrativos y docentes del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: Los directivos, administrativos y docentes del plantel sugieren lo siguiente: el 13,04% capacitación en gerencia educativa, el 8,69% consideran que se cree proyectos en el terreno improductivo que posee el colegio y mantenga convenios interinstitucionales que beneficien al mismo, el 26,08% sugieren que se renueven los equipos de computación ya que desde su adquisición no lo han hecho, el 17,40% proponen que se realice las gestiones necesarias para que el colegio ascienda a la categoría de Instituto Técnico Superior y el 34,78% opinan que se creen otros bachilleratos técnicos para mejorar su oferta académica

ANEXO 4

ENCUESTAS APLICADAS A LOS PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO "TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTÓN CHINCHIPE PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE

1. **Conoce usted acerca de la existencia de una Planificación Estratégica en el colegio Técnico Industrial Zumba**

CUADRO Nº 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0,00%
No	30	100,00%
TOTAL	**30**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 1

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 100% de los padres de familia, que corresponden al total de la población, manifiestan que no existe una planificación estratégica, enfocada al fortalecimiento y mejoramiento institucional, que permita un vínculo administrativa-financiera, usuario- servicio, padres de

familia y directivos. Lo cual pueda propiciar los medios eficientes y progreso armónico de la institución.

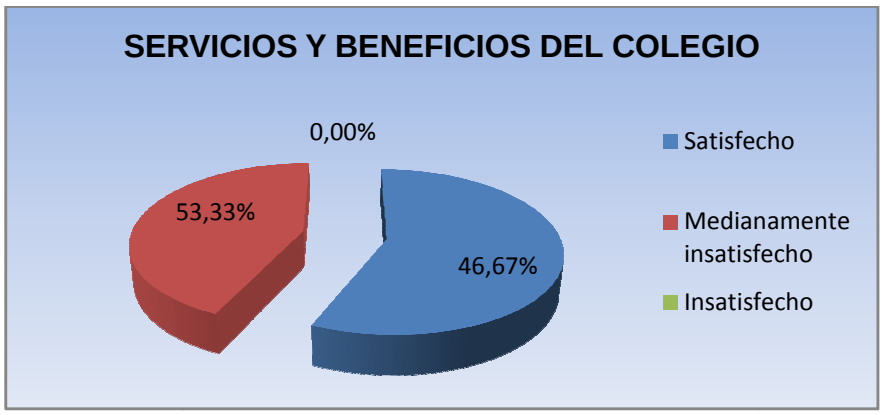
2. Califique el grado de satisfacción qué usted tiene con los servicios y beneficios que le ofrece el Colegio Técnico Industrial Zumba.

CUADRO Nº 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Satisfecho	17	53,33%
Medianamente insatisfecho	13	46,67%
Insatisfecho	0	0,00%
TOTAL	**30**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 2



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 53,33% de los padres de familia encuestados, califican estar satisfechos con los servicios ofrecidos por el colegio ya que los mismos han sido atendidos de la mejor manera proporcionando disposición, amabilidad, comodidad y accesibilidad a la institución, mientras que el 46,67% revelan estar medianamente satisfechos, porque aun falta mejorar el servicio y la atención ya que falta colaboración y coordinación por parte de directivos y administrativos para llevar a cabo programas para mejorar las instalaciones del establecimiento, con la adecuación de laboratorios y capacitación a los docentes .

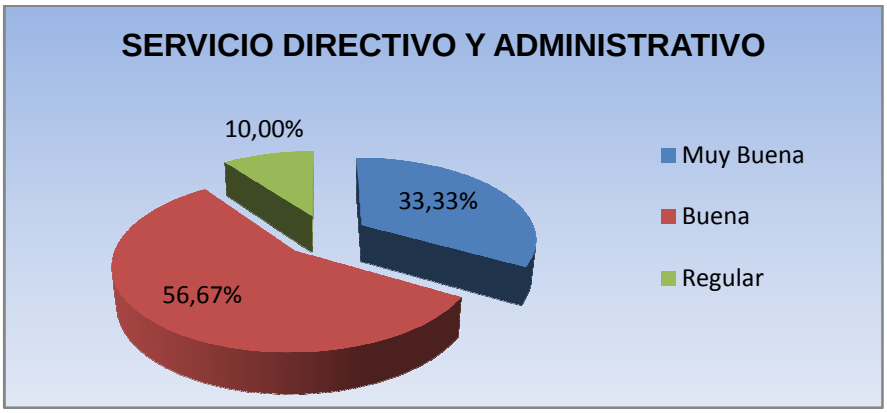
3. ¿Qué opinión merece la atención que brinda el personal directivo y administrativo del Colegio Técnico Industrial Zumba?

CUADRO Nº 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Buena	10	33,33%
Buena	17	56,67%
Regular	3	10,00%
TOTAL	**30**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 3



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 33,33% de padres de familia expresan que el personal directivo y administrativo brinda un servicio muy bueno y eficiente, por que ejercen su trabajo con excelente capacidad, responsabilidad y profesionalismo para así poder ofrecer a los padres de familia y alumnos una buena atención, brindando todo el tiempo necesario cuando van a consultar algo, ayudándoles a despejar cualquier duda presentada por los mismos; el 56,67% exponen que la atención es buena porque los directivos y administrativos tienen una ecuánime formación en cuanto al trato a las personas que llegan a la institución; el 10,00% indican que la atención ofrecida es regular por que aun falta instruir en el trato para mejorar la prestación de servicios.

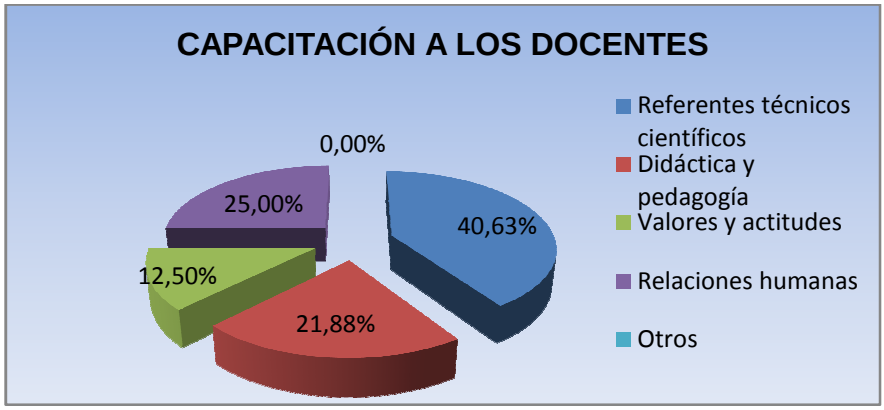
4. ¿Considera usted que el personal docente necesita capacitación y actualización de los siguientes ámbitos y aplicaciones?

CUADRO Nº 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Referentes técnicos científicos	13	40,63%
Didáctica y pedagogía	7	21,88%
Valores y actitudes	4	12,50%
Relaciones humanas	8	25,00%
Otros	0	0,00%
TOTAL	**32**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 4



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 40,63% de los encuestados consideran necesario que los docentes se capaciten en lo relativo a referentes, técnicos y científicos, esto permite un conocimiento más acode con la tecnología y avances científicos; el 25,00% opinan que deberían capacitarse en relaciones humanas para mejorar el trato a los alumnos y llevar una mejor relación entre docente-alumno; el 21,88% debe capacitarse en lo referente a Didáctica y Pedagogía porque sus conocimientos deben ser más profundizados y actualizados en lo concerniente a métodos de enseñanza para mejorar la educación y ofrecer estudiantes de calidad, optimando el rendimiento académico de los mismos; el 12,50% aseguran que los docentes beberían instruirse en lo relativo a valores y actitudes ya que se están perdiendo con el tiempo los valores, el civismo, la moral e identidad.

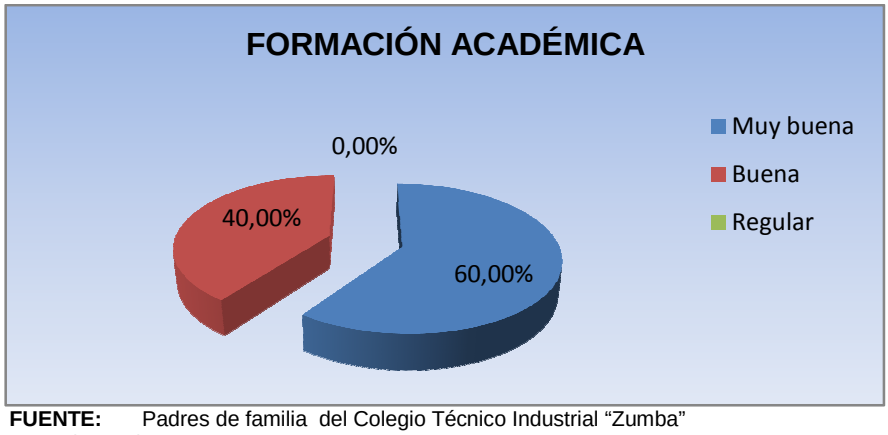
5. Establezca el grado de aceptación del servicio de formación académica del Colegio.

CUADRO Nº 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy buena	18	60,00%
Buena	12	40,00%
Regular	0	0,00%
TOTAL	**30**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 5



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 40,00% de los padres de familia encuestados se expresa que el servicio de formación académica es buena porque existen docentes comprometidos y con la experiencia necesaria y conocimientos ahondados para brindar un conocimiento beneficioso al estudiante pero que aún falta actualización en cuanto a la metodología de enseñanza y

tecnología; el 60,00% indica que la formación académica es muy buena por que aporta conocimientos basados en valores de respeto y honestidad unidos al buen desempeño de sus docentes.

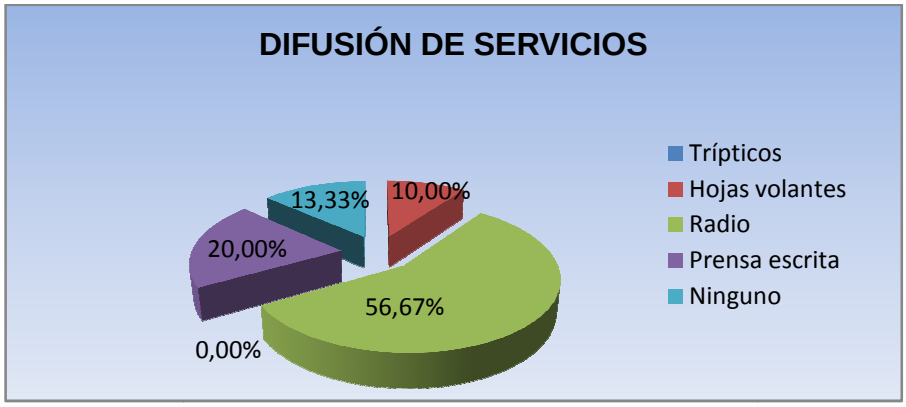
10. Los servicios y beneficios que ofrece el colegio de que manera fueron difundidos

CUADRO Nº 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trípticos	0	0,00%
Hojas volantes	3	10,00%
Radio	17	56,67%
Prensa escrita	6	20,00%
Ninguno	4	13,33%
TOTAL	**30**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 6



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 56,67% de los padres de familia encuestados responden acerca de los servicios y beneficios que ofrece el colegio fueron publicados a través de la radio; el 10,00% expresan que lo

realizaron mediante hojas volantes; el 13,33% indican que por ningún medio; el 20,00% que fue publicado en la prensa escrita; lo que simboliza que si existe una proporcionada difusión mediante los diferentes medios de comunicación que ha concedido una acogida considerable para la información de estudiantes y padres de familia.

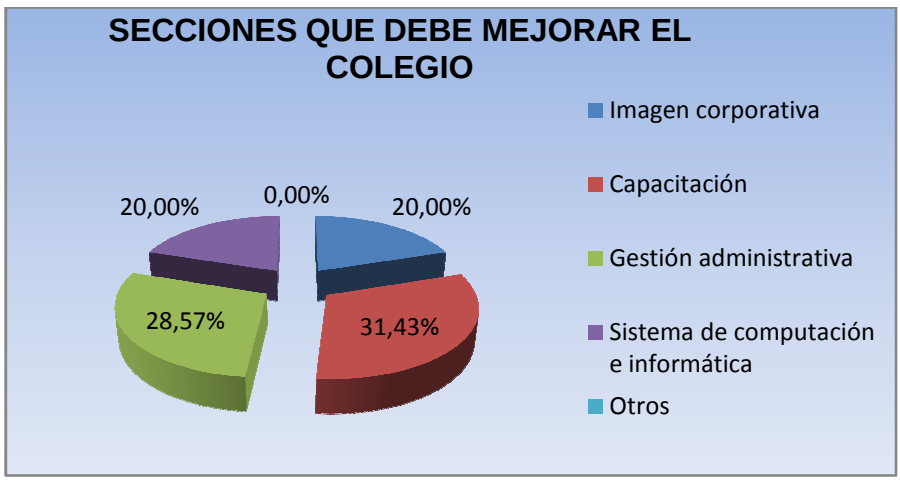
11. ¿Cuáles de estas secciones cree usted que se debería mejorar el Colegio Técnico Industrial Zumba?:

CUADRO Nº 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Imagen corporativa	7	20,00%
Capacitación	11	31,43%
Gestión administrativa	10	28,57%
Sistema de computación e informática	7	20,00%
Otros	0	0,00%
TOTAL	**35**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 7



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: El 31,43% de los padres de familia considera que es importante impulsar la capacitación y perfeccionamiento a los docentes ya que de esto depende la educación de sus hijos; así mismo el 28,57% manifiesta que es trascendental promover la administración y gestión de la institución sobre lo cual se encaminan las acciones y decisiones del ente educativo; el 20% opinan que la capacitación se debe brindar en mejorar la imagen corporativa como la carta de presentación de la entidad; y el otro 20% al sistema de computación e informática para impartir conocimientos propios de los avances tecnológicos.

12. ¿Desde la perspectiva externa como padres de familia; Señale cuales son las debilidades y fortalezas institucionales que cree que son las más relevantes?

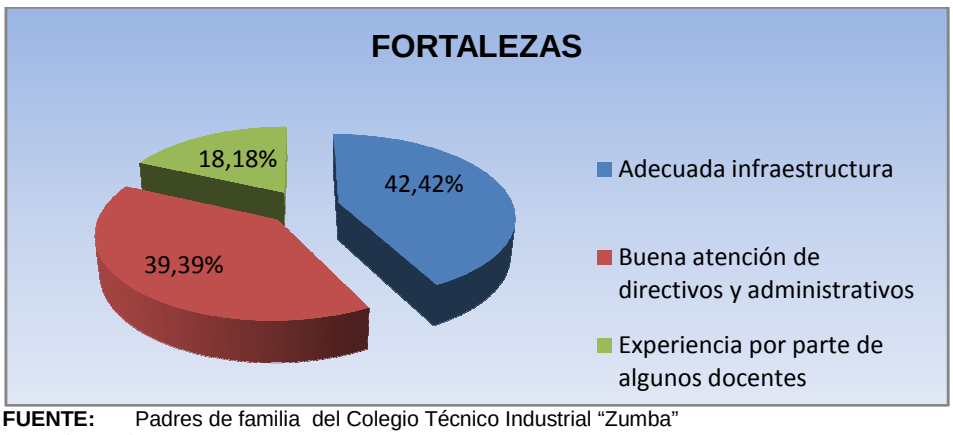
FORTALEZAS

CUADRO Nº 8a

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adecuada infraestructura	28	42,43%
Buena atención de directivos y administrativos	26	39,39%
Experiencia por parte de algunos docentes	12	18,18%
TOTAL	**66**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 8. a



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTREPRETACIÓN: Desde el punto de vista directiva, los actores de organización y dirección del Colegio Técnico Industrial "Zumba" indican como fortalezas a la adecuada infraestructura lo que permite al estudiante desplazarse a plena libertad lo que ayuda su desenvolvimiento físico e intelectual con un peso porcentual de 42,42%; así también señala el 39,39% que la atención es buena por parte de directivos y administrativos lo que facilita al padre de familia conocer sobre el rendimiento académico de sus hijos; el 18,18% de las fortalezas señala que la experiencia de algunos docentes permite al estudiante obtener seguridad en los conocimientos adquiridos por parte del docente.

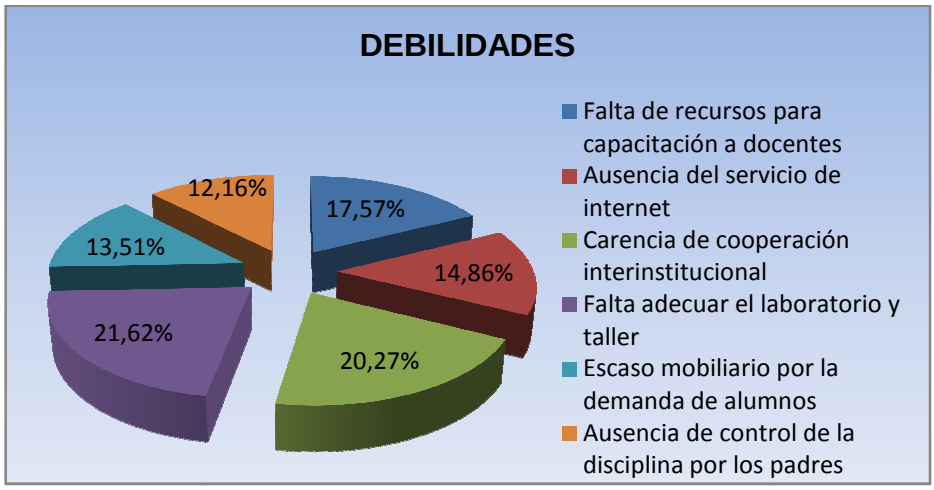
DEBILIDADES

GRÁFICO Nº 8b

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de recursos para capacitación a docentes	13	17,57%
Ausencia del servicio de internet	11	14,86%
Carencia de cooperación interinstitucional	15	20,27%
Falta adecuar el laboratorio y taller	16	21,62%
Escaso mobiliario por la demanda de alumnos	10	13,51%
Ausencia de control de la disciplina por los padres	9	12,16%
TOTAL	**74**	**100,00%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

CUADRO Nº 8b



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN: Entre las debilidades que cuenta la institución se tiene, el 14,86% la ausencia del servicio de internet lo cual limita los conocimientos al estudiante por no tener accesibilidad al servicio; el 13,51% está el escaso mobiliario con el que cuenta el colegio por falta de gestión: el 20,27% expresa la carencia de cooperación interinstitucional manifiesta que es a consecuencia de la carencia de cooperación y colaboración participativa de los actores claves del entorno educativo porque no permite a la institución mejorar; el 21,62% manifiesta que falta adecuación del taller y laboratorio implementando materiales para que tengan un mejor desenvolvimiento los estudiantes y no tengan restricciones para realizar sus prácticas; el 17,57% señala que faltan recursos para capacitar a los docentes lo que no permite a los profesores dar una educación de calidad.; y finalmente el 12,16% que representa la falta de control de la disciplina a los estudiantes por parte de los padres de familia, involucrando directamente a la conducta de los estudiantes.

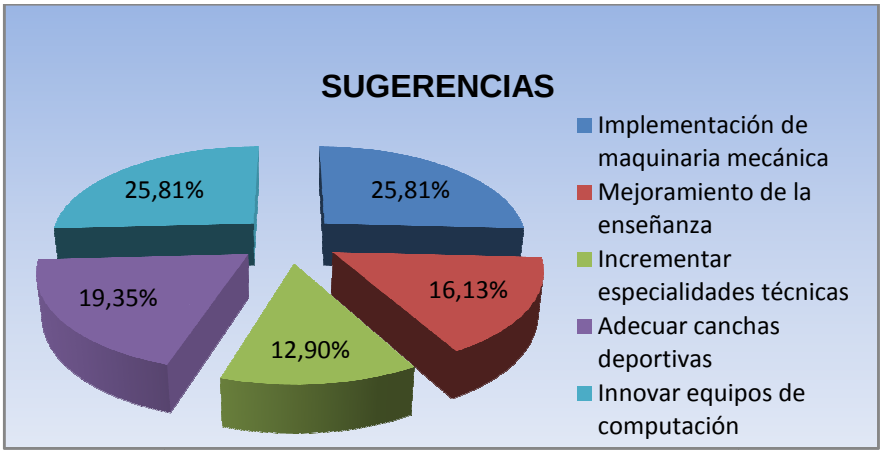
13. ¿Qué sugerencias aportaría usted para ser consideradas en la planeación estratégica del Colegio Técnico Industrial Zumba para el 2011-2015?

CUADRO Nº 9

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Implementación de maquinaria mecánica	8	25,81
Mejoramiento de la enseñanza	5	16,13
Incrementar especialidades técnicas	4	12,90
Adecuar canchas deportivas	6	19,35
Innovar equipos de computación	8	25,81
TOTAL	**31**	**100%**

FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

GRÁFICO Nº 9



FUENTE: Padres de familia del Colegio Técnico Industrial "Zumba"
ELABORADO: Las Autoras

INTERPRETACIÓN : El 25,81% manifiestan que se bebería innovar los equipos de computación por encontrarse ya obsoletos e implantar el

servicio de internet; el 25,81% indica que se bebe implementar maquinaria mecánica mejorando los talleres y laboratorios, estableciendo planes de gestión para la admisión de equipos e implementos necesarios; el 16,13% comenta que hay que mejorar la enseñanza porque ello depende el futuro de sus hijos ; 19,35% dice que hay que adecuar las canchas deportivas para incentivar a la práctica sana del deporte; el 12,90% incrementar especialidades técnicas para obtener más opciones a elegir.

ANEXO 5

PROYECTO APROBADO

a. TEMA

“PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTÓN CHINCHIPE, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE PERÍODO 2011- 2015”

b. PROBLEMÁTICA

En la actualidad la educación está sometida a procesos de cambios sociales, políticos y principalmente económicos, exigen una minuciosa revisión en la concepción de las herramientas de la planificación; en este contexto la importancia de aspectos comunes en su estructura y metodología en la concepción de planes estratégicos, deben ser contempladas como base y directriz de la visión, misión y acción, en la promoción del desarrollo para integrarlos a través de estos mecanismos como estrategia para el cambio, en la toma de conciencia, cultura y de educación como vía fundamental de un eficiente desarrollo integral.

El desinterés por parte de las instituciones educativas por la integralidad en sus perspectivas, y ausencia de mecanismo de intervención efectiva de la comunidad, en la concreción de sus objetivos, genera en muchos casos, planes desconectados de su realidad, con pocas probabilidades de incorporarse con cierto éxito en la gestión, lo que da resultado hoy en día un sistema educativo ecuatoriano deficiente.

Desde ese punto de vista en el Cantón Chinchipe Provincia de Zamora Chinchipe se crea el Colegio Técnico Industrial Zumba el 28 de Octubre de 1967 con personería jurídica de derecho público; contando en la actualidad con una infraestructura propia y estructura educativa desde el primer año de básica hasta el tercer año de bachillerato en las especialidades de Contabilidad. Mecánica Industrial, Químico-Biólogo, Ciencias Sociales; entregando a la sociedad bachilleres al servicio de la colectividad con sentido humanista y conocimiento científico-técnico que contribuyan al desarrollo de la Provincia y del País. Sin que hasta la actualidad cuente con una eficiente planificación estratégica direccionada al mejoramiento de la imagen corporativa y gestión administrativa, sistema de comunicación, focalizada al ámbito educativo-público.

En estas circunstancias, es necesario potenciar el perfeccionamiento de la planta docente del Colegio “Técnico Industrial Zumba” , a través de la formación, actualización y capacitación permanente de los actores del proceso de enseñanza y padres de familia, como mecanismo de desarrollo y transformación de contenidos orientados hacia la excelencia académica requerida; para ello es necesario igualmente incentivar e impulsar, la gestión administrativa para sus directivos y personal administrativo que articulen criterios involucrados con el contexto social, político y económico que superen limitaciones de prototipos tradicionales.

A pesar de que la Institución educativa esta posicionado entre los mejores centros de formación de la provincia de Zamora Chinchipe, se requiere generar elementos de diferenciación y posicionamiento urgentes ante la velocidad y profundidad del mundo competitivo globalizado.

Considerando estos elementos del área problemática de la unidad educativa objeto de análisis, se prevé la importancia y necesidad de aplicar una planificación estratégica que constituya un enfoque diferencial de los productos y servicios educativos orientados a las necesidades y demandas del entorno; perspectiva que permite que se delimite el siguiente problema:

"**LA AUSENCIA DE UNA PLANEACIÓN ESTRATEGICA PARA EL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA CANTÓN CHINCHIPE PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE, DISMINUYE LA CAPACIDAD ORGANIZATIVA Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

c. JUSTIFICACIÓN

ACADÉMICA

El progreso y desarrollo de los pueblos se logra con el aporte de las universidades que entregan a través de su constante preocupación por la investigación, esta labor que también ha sido preocupación de la

Universidad Nacional de Loja, comprometida en el desarrollo de la educación viene adoptando el sistema educativo (SAMOT) con el fin de aplicar y desarrollar los conocimientos dentro de una determinada área; justificándose además que como egresadas de la Carrera de Contabilidad y Auditoría se debe cumplir con el requisito previo a la obtención del grado de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.

INSTITUCIONAL

La Planificación Estratégica exige la aplicación de tecnología, políticas sistemas y estructuras de organización con el propósito de aplicar nuevas estrategias con valor agregado, mostrar una nueva identificación corporativa; ayudando así al fomento y protección de los intereses internos y externos de la institución, fortaleciendo la confianza y beneficio en la población zumbeña, a través de proyectos y programas que mejoren la misión y visión educativa.

ECONÓMICA

La realización de esta investigación se justifica en el ámbito económico por cuanto servirá para mejorar la situación económica-financiera actual del Colegio Técnico Industrial Zumba, a través de estrategias y objetivos institucionales que incrementen la imagen corporativa basada en la

eficiencia del servicio que brinden, políticas que mejoren la gestión administrativa.

SOCIAL

Como egresadas de la Universidad Nacional de Loja se aplicarán los conocimientos adquiridos para contribuir al desarrollo de planificaciones estratégicas enfocadas al sector educativo público como instrumento de trabajo que busca anticipar los acontecimientos sociales, económicos, culturales y educativos, para encaminarlos hacia una sola dirección con un gran compromiso para la formación y mejoramiento del capital humano-social de nuestro país.

d. OBJETIVOS

GENERAL

- Diseñar la Planeación Estratégica del Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe Provincia de Zamora Chinchipe, 2011-2015.

ESPECIFICOS

- Identificar las características y la incidencia del proceso de gestión y decisión para formular la planeación estratégica del colegio.

- Realizar el análisis FODA para establecer el entorno interno y externo del colegio Técnico Industrial Zumba, expresado en sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales.

- Elaborar el Plan Táctico Operacional del Colegio Técnico Industrial Zumba, 2011-2015, definiendo ejes de desarrollo direccionados a capacitación, imagen corporativa, gestión administrativa, sistema de comunicación e información.

e. MARCO TEÓRICO

PROCESO ADMINISTRATIVO

PLANEACIÓN

"La planeación es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción; la planeación se anticipa a la toma de decisiones, es un proceso de decidir antes de que se requiera la acción."[16]

ORGANIZACIÓN

La organización es la parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los

[16] GOLTEIN, Leonard y NOLAN M. Timothy, PFEIFE, J. William, (1998). Planeación Estratégica Aplicada. Pág. 5

individuos deberán desempeñar en una empresa. La estructura es intencionada en el sentido de que se debe garantizar la asignación de todas las tareas necesarias para el cumplimiento de las metas, asignación que debe hacerse a las personas con capacidades y motivaciones del personal disponible.

INTEGRACIÓN DE PERSONAL

La integración de personal es el hecho de llenar y mantener ocupados los puestos contenidos por la estructura organizacional. Esto se lleva a cabo mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, la realización de un inventario del personal disponible y el reclutamiento, selección, ubicación, ascenso, evaluación, planeación de carrera, compensación y capacitación(o alguna otra forma de desarrollo) tanto los candidatos a ocupar puestos como de los ocupantes de éstos en un momento dado, a fin de lograr la eficiencia y eficacia de las tareas.

DIRECCIÓN

La dirección es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales, por lo tanto, tiene que ver fundamentalmente con el aspecto interpersonal de la administración.

CONTROL

El control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes.

Conlleva la medición del desempeño con base en metas y planes, la detección de desviaciones respecto de las normas y la contribución a la corrección de éstas.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Definición

"Es un proceso de gestión que permite visualizar de manera integral el futuro de la institución que se deriva de su filosofía, misión, orientación, objetivos, metas y de sus programas así como de sus estrategias a utilizar para asegurar su logro.

El propósito es el de concebir a la institución no como un ente cerrado, aislado sino como un sistema abierto y dinámico, sensible a las influencias externas y lista para responder a las exigencias del medio."[17]
Para un adecuado proceso de Planificación Estratégica, es importante considerar el marco de referencia general y el contexto global en el que se desenvuelve la organización; en ese sentido, el siguiente cuadro ayuda a visualizar los diferentes ámbitos de análisis de la planificación".[18]

---

[17] ARGUIN, Gerar. (1998). La Planificación Estratégica en la Universidad. Segunda Edición. Pág. 8

[18] EYZAGUIRRE, Norma E, (2006). Módulo de Planificación Estratégica Documento de Trabajo MED. Pág. 6

Objetivos

"Los objetivos más relevantes que un plan estratégico debe perseguir son:

- Posibilitar un proceso de modernización de la organización que permita mejorar la formación de recursos humanos que requiere el desarrollo local, regional y nacional del presente y futuro.
- Identificar, a través de un estudio del medio interno y externo los principales problemas vinculados con la educación y plantear alternativas que permitan responder especialmente a las exigencias del desarrollo científico tecnológico y social.
- Definir líneas de desarrollo que permitan a los organismos correspondientes adoptar un conjunto de decisiones inmediatas con el propósito de impulsar la planeación."[19]

ETAPAS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

PRIMERA ETAPA: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Sabemos que la vida de una institución depende en gran medida de lo que ocurre afuera de la misma, es decir de los cambios que se producen en el contexto o entorno en que se sitúa. Cambios en la situación

[19] ARANDA, Aranda Alcides. (2003). Planificación Estratégica Educativa. Segunda Edición. Págs. 55-56

económica, costumbres, leyes, en las políticas representarán oportunidades para consolidar la institución o por el contrario, obstáculos a vencer en uno u otro caso la institución se verá afectada por el medio que lo rodea.

En el marco de un proceso de planificación estratégica la etapa de diagnóstico incluye un análisis del afuera y del adentro de la institución

FODA (FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS)

FORTALEZAS

“Las fortalezas se refieren a las características intrínsecas de los insumos, procesos y productos que apoyan a la institución de educación para aprovechar las oportunidades o que la protegen de amenazas provenientes del texto; Para una institución tener una fortaleza es sentirse fuerte, haber conseguido una buena posición, haber alcanzado un grado de solidez, poseer energía, firmeza y constancia en determinado campo, área o aspecto del quehacer institucional.

OPORTUNIDADES

“Las oportunidades son cualquier elemento o circunstancia del ambiente externo que, a pesar de no estar bajo el control directo de la institución,

pueden constituirse en una contribución para alguna de sus actividades importantes. Las oportunidades deben ser conocidas para ser aprovechadas estratégicamente."[20]

DEBILIDADES

Las debilidades son manifestaciones que denotan un problema, desventaja, dificultad, entropía o insatisfacción de las necesidades.
Un problema se expresa cuando existe una diferencia en él "debe ser" entre lo deseado y la situación no deseada que impide la satisfacción de nuestras necesidades.

AMENAZAS

En cambio una amenaza es cualquier elemento relevante del ambiente externo que puede constituirse en una desventaja – riesgo – peligro para el desempeño de alguna de las actividades más importantes de una institución. En este sentido, cualquier elemento, fuerza, actor, evento o hecho del ambiente externo relevante que pueda limitar, parcial o totalmente el desempeño general de alguna actividad importante de una institución debe ser entendido como una amenaza. Las amenazas deben ser conocidas para ser evitadas o para reducir su impacto.

---

[20] RAMIREZ, José (1996). Elementos Metodológicos para la Planificación Estratégica en Programas de Educación Superior. Algarroba Chile. Pàg.32

MATRIZ DE EVALUACIÒN DE FACTORES INTERNOS

El paso final de una auditoría externa de Gerencia Estratégica consiste en construir una matriz de evaluación de factor interno. Esta herramienta de formulación de estrategia resume y evalúa las debilidades y fortalezas importantes de gerencia, mercadeo, finanzas, producción, investigación y desarrollo. Suministra una base para analizar las relaciones internas entre las áreas funcionales de la empresa.

SEGUNDA ETAPA: ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

MISIÒN

“La misión es la concepción implícita del porque de la organización, su razón de ser, presenta las cualidades y características que implican la existencia de la institución ante los ojos de la sociedad, en síntesis constituye su finalidad expresada en sentido filosófico y paradigmático.”[21]

VISIÓN

“La visión representada el ideal que la institución desea alcanzar para servir a sus destinatarios finales a través de la práctica social que oferta; Todos quienes están vinculados directa o indirectamente con la

[21] ARANDA, Alcides. (1998). Planificación Estratégica Educativa. Primera Edición. Pág. 114

institución, deben conocer su visión, porque esto les permitirá saber hacia dónde está encaminada la institución su trabajo y su compromiso."[22]

VALORES CORPORATIVOS

"Son los valores innatos que posee la institución dependiendo de su nivel organizacional y de su equipo humano los cuales se identifican a través de la honestidad, credibilidad, honradez etc. Los valores corporativos son los que diferencian a las organizaciones del resto del mercado competitivo."[23]

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos son el fundamento de cualquier programa de planificación, trasladan la misión a términos concretos para cada nivel de la organización y son los resultados deseados de una persona, empresa o institución de tener algo mejor a lo que ya tiene.

ESTRATEGIAS

Las estrategias son el conjunto de políticas y planes de acción que partiendo de lo que la organización es hoy, muestran lo que se propone ser en un mañana concreto.

---

[22] Ibídem (6) Pág. 106

[23] PAREDES, A. (2004). Manual de Planificación Segunda Edición. Editorial McGraw- Hill Bogotá- Colombia. Págs. 65-68

Es la voluntad de tomar un conjunto de decisiones concretas y de comprometer a las personas miembros de una organización.

Puede decirse también que la estrategia es un arte, ya que implica la realización de un proceso creativo en donde las posibilidades son ilimitadas

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.

ACTIVIDADES

Las actividades son las acciones concretas importantes que realizará el equipo responsable de la planificación dentro de la institución los cuales contribuirán a producir los resultados o metas a proponerse. Para lograr plantear las actividades dentro de un plan estratégico o planificaron organizacional hay que primero listar las actividades más importantes revisar si son suficientes para producir los resultados y finalmente colocarlos en orden cronológico.

INDICADORES

“Es un instrumento de medición de las variables asociadas a las metas. Al igual que estas últimas, pueden ser cualitativos o cuantitativos.

En este último caso pueden ser expresados en términos de “logrado “y "no logrado" o sobre la base de alguna escala cualitativa” Los indicadores por su parte, se entienden como la expresión cuantitativa del comportamiento o el desempeño de toda una organización o una de sus partes, cuya magnitud al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se tomarán acciones correctivas o preventivas según el caso.

El valor del indicador es el resultado de la medición del indicador y constituye un valor de comparación, referido a su meta asociada.

En el desarrollo de los Indicadores se deben identificar necesidades propias del área involucrada, clasificando según la naturaleza de los datos y la necesidad del indicador.”[24]

POLÍTICAS

“Las políticas constituyen el elemento que da direccionalidad y orientación al plan. Son formuladas a partir de la misión y los objetivos institucionales,

[24] www.Monografias.com/Gerencia-Estratégica.2shtml

la mayor responsabilidad y compromiso en su estructuración recae en los máximos directivos de la institución.

Las políticas por su flexibilidad y permeabilidad, en su mayoría no rebasan el horizonte del plan, siendo estas de corto y mediano plazo. Esto implica porque las directrices y acciones impulsadas por los directivos, tienen una permanencia que es temporal y transitoria.

COMPLEMENTO A LAS ESTRATEGIAS

PLAN TÁCTICO OPERATIVO

Se refiere a la concreción de las diferentes propuesta o alternativas de cambio planteadas en el momento anterior. Concreción que se estructura en base a la programación general y operativa general y operativa del plan. Para ello se utiliza varias categorías: programas, subprogramas, proyectos, subproyectos, actividades, ejecución, recursos y responsables.

Finalmente es incorporar los lineamientos para la evaluación de la ejecución del plan tanto en sus procesos como en sus resultados procurando que la misma sea compatible con la autoevaluación institucional.

LINEAS DE ACCIÒN

“Son guías para orientar la acción, son criterios, lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre problemas que se repiten una y otra vez dentro de una institución.

Es un conjunto de referencias, criterios para el cumplimiento de metas señaladas, también son reglas de conducta y comportamiento”[25].

PROGRAMAS

Una vez estructurados los objetivos y por cada uno de ellos las acciones más relevantes para su cumplimiento se finaliza con una programación de fechas, asignación de presupuesto, inicio y término del mismo para su posterior evaluación y control.

PROYECTOS

- Son actividades a realizar en un determinado plazo y expresan una combinación de tiempo y recursos físicos, humanos y financieros,

[25] L UCY, A. Guamàn B. (2009). Plan Estratégico de Marketing para la Estética de Belleza New Imagen de la ciudad de Loja. Previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial de la carrera de Administración de Empresas del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

orientados a producir un cambio en la gestión, que permita alcanzar uno o más de los objetivos formulados.

- Si buscan cambiar componentes de tipo estructural, organizativo y/o prácticas de trabajo, es fundamental la existencia de liderazgo en la organización, que estimule los procesos de participación, que impulsen y sostengan el desarrollo del proyecto.
- El logro de las metas puede retroalimentar el proceso permitiendo redefinir los objetivos, rediseñar los proyectos, acelerar o retardar su ejecución, si fuese necesario.

PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

"El plan operativo anual es un documento formal en el que se enumeran, por parte de los responsables de una entidad facturadora (compañía, departamento, sucursal u oficina) los objetivos a conseguir durante el presente ejercicio.

El plan operativo anual debe estar perfectamente alineado con el plan estratégico de la institución, y su especificación sirve para concretar, además de los objetivos a conseguir cada año, la manera de alcanzarlos que debe seguir cada entidad (departamento, sucursal, oficina)"[26]

[26] RODRIGUEZ, P. (1997). Manual de Planificación Estratégica Para Instituciones Universitarias. Primera Edición. Bogotá-Colombia. Pág.220

f. METODOLOGÌA

Se parte de la premisa que la Planificación es un Proceso de Construcción colectiva del futuro institucional, sustentado en el cambio de su situación actual, es muy importante adoptar procedimientos que posibiliten, planear acciones en las cuales todos los actores son responsables del desarrollo institucional y asuman un compromiso con responsabilidad para ejecutarlas y evaluarlas. Se trata de una investigación de tipo exploratorio; la metodología a seguir será la siguiente.

MÉTODOS

Método Científico

Este método es el más importante debido a que es: explicativo, verificable, claro, preciso y analítico es la base de este proceso por cuanto permitirá abordar la realidad de la docencia institucional, los procesos administrativos y de gestión del Colegio Técnico Industrial Zumba del Cantón Chinchipe Provincia de Zamora Chinchipe.

Además permitirá verificar con precisión los hechos presentes y analizar todas las condiciones con el fin de plantear alternativas de solución al problema para luego proponer una planificación estratégica.

Método Deductivo

Este método se utilizará para realizar la clasificación de la información recopilada del objeto de estudio; permitiendo llegar a particularidades de los proyectos propuesto en el Plan Táctico Operativo; basados en institución, mediante fuentes de información bibliográfica que justifiquen la sustentación del problema planteado.

Método Inductivo

El método inductivo dentro del proceso investigativo será de gran importancia ya que a través de este conjunto de casos y estudios o hechos planteados en la planificación de la investigación permitirá realizar el Diagnóstico de la situación actual del Colegio Técnico Industrial Zumba, mediante la identificación de los usuarios internos y externos para conocer sus expectativas y demandadas a tomarse en consideración.

Método Analítico

Este método servirá para realizar el respectivo análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene actualmente la institución para en base a estos resultados hacer la respectiva proyección hacia el futuro.

Método Descriptivo

Permitirá describir detalladamente cada una de las etapas que forman la planificación estratégica especialmente el FODA así como también la descripción de las estrategias, actividades, políticas, actividades que se expresarán para suplir las limitantes propuestas en el problema.

Método Sintético

Método que va de lo abstracto a lo concreto, canalizará la definición de la misión, visión, objetivos como herramientas básicas del fundamento estratégico, y de la propuesta misma de la Planificación Estratégica en el Colegio Técnico Industrial Zumba, 2011-2015; además en la formulación de las conclusiones y recomendaciones como resultado final del proceso de investigativo.

Método Estadístico

El uso de este método permitirá presentar en gráficas los porcentajes obtenidos en las respuestas de las encuestas que se aplicarán a los directivos, administrativos, docentes y estudiantes del colegio.

Asimismo se utilizará para saber con exactitud cuántas encuetas se deben aplicar, además de tabular los datos de las mismas.

TÉCNICAS

Las técnicas a utilizarse en nuestro trabajo investigativo son las siguientes:

Observación

Luego de una visita a la Institución objeto de estudio para evidenciar los procesos de docencia, gestión y administración, estructura de los servicios internos y sus directivos así como también constatar y verificar los servicios y beneficio que ofrece la institución que serán detallados en el Diagnóstico de la Situación Actual y en FODA.

Entrevista

Esta técnica se utilizó al momento de la recolección verbal de información a través de los directivos, administrativos, docentes y estudiantes con la finalidad de conocer de cerca sobre el funcionamiento institucional para saber cuáles son los problemas existentes en la entidad para poder plantear nuestro tema.

Encuesta

Esta técnica facilitará adquirir información primaria de los actores claves e institucionales del proceso investigativo sobre los elementos a

considerarse para la realización de la planificación estratégica, con la utilización de formatos previamente elaborados para captar la opinión de un problema que luego será clasificada, ordenada, procesada, analizada e interpretada.

Población y Muestra

Para el análisis, interpretación y organización de la información fue necesario tomar una base de datos existente del colegio; para ello se consideró el número de directivos (4) administrativos (4) docentes (27) que por su manejo será el 100% de encuestas y actuarán como informantes internos.

Mientras que para los informantes externos se prevé de la información suministrada por secretaria del colegio que asciende a 175 padres de familia que brindarán una perspectiva externa para consolidar criterios argumentados para la estructuración de la planificación estratégica. Para lo cual se aplicará la siguiente formula de muestreó:

$$n = \frac{PQ.N}{(N-1)\frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

DATOS			***SIMBOLOGÍA***		
N	=	*?*	***N***	=	*Tamaño de la muestra*
PQ	=	*0,25*	***PQ***	=	*Valor constante (0,25)*
K	=	*2*	***K***	=	*Correlación de error (2)*
N	=	*175 Padres de Familia*	***N***	=	*Población*
E	=	*12% (0,12)*	***E***	=	*Error estadístico*

$$n = \frac{0{,}25\ x\ 175}{(175-1)\frac{0{,}12^2}{2^2} + 0{,}25}$$

$$n = \frac{43{,}75}{(174)\frac{0{,}0144}{4} + 0{,}25}$$

$$n = \frac{43{,}75}{0{,}8764}$$

$$n = 49{,}92$$

$$n = 50$$

g. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

MESES 2010	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
ACTIVIDADES	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 del Proyecto	x	x	x	x	x	x																						
Aprobación del Proyecto							x	x																				
Elaboración del Borrador de Tesis									x	x	x	x	x	x	x	x												
Revisión del Borrador																	x	x	x	x								
Corrección del Borrador																					x	x	x					
Presentación y Sustentación de Tesis																								x	x	x	x	
Incorporación																												x

h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
DEL COLEGIO TECNICO INDUSTRIAL ZUMBA, 2011-2015

PRESUPUESTO DEL PROYECTO ACADÉMICO

INGRESOS

APORTACIÓN	VALOR
Maritza del Carmen Oviedo Aguilar	1.990.00
Tania Edna Paccha Colala	1.990.00
TOTAL	$ 3.980.00

EGRESOS

DETALLE	VALOR
o Material de oficina	390.00
o Material bibliográfico	480.00
o Material y accesorios informáticos	280.00
o Servicios de reproducción de información	350.00
o Anillado y empastado del trabajo	130.00
o Movilización, transporte comunicaciones	400.00
o Curso de apoyo	1950.00
TOTAL	$ 3.980.00

Son: Dos mil novecientos ochenta 00/100 USD.

Financiamiento:

Todos los valores económicos resultantes del proceso investigativo, serán asumidos en su totalidad por las aspirantes al grado de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría

I. BIBLIOGRAFIA

Libros y Colecciones

- ARANDA, Alcides. (1998). Planificación Estratégica Educativa. Primera Edición. .
- ARGUIN, Gerar. (1998). La Planificación Estratégica en la Universidad. Segunda Edición
- PAREDES, A. (2004). Manual de Planificación Segunda Edición. Editorial McGraw- Hill. Bogotá- Colombia
- RAMIREZ, José. (1996). Elementos Metodológicos para la Planificación Estratégica en Programas de Educación Superior. Algarroba Chile.
- RODRIGUEZ, P. (1997). Manual De Planificación Estratégica Para Instituciones Universitarias. Primera Edición. Bogotá-Colombia.
- www.Monografias.com/Gerencia-Estratégica.2shtml

Documentos Artículos y Tesis

- Lucy Guamán, A. B. (2009). Plan Estratégico de Marketing para la Estética de Belleza New Imagen de la ciudad de Loja. Tesis de grado de Ingeniera Comercial de la Carrera de Administración de Empresas del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

ÍNDICE

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN…… i

AUTORÍA…… ii

DEDICATORIA…… …. iii

AGRADECIMIENTO…….. iv

a) TÍTULO…….. 1

b) RESUMEN…… 4

c) INTRODUCCIÓN……... 9

d) REVISIÓN DE LITERATURA…… 12

SISTEMA EDUCATIVO EN EL ECUADOR…… …… 12

LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS…….. 12

CLASES DE BACHILLERATO…….. 13

ADMINISTRACIÓN…… 15

PROCESO ADMINISTRATIVO…….. 15

CLIMA INSTITUCIONAL……18

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA…… 19

DEFINICIÓN……19

IMPORTANCIA…….. 20

PROCESO DE LA PLANEACIÓN…… 21

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANEACIÓN…… 22

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PLANEACIÓN…… 22

CONDICIONES INDISPENSABLES…….. 24

ETAPAS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA…… 25

PRIMERA ETAPA: DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL…….25

SEGUNDA ETAPA: ELABORACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA……...36

e) MATERIALES Y MÉTODOS……52

MATERIALES……..52

MÉTODOS……. 52

f) RESULTADOS…… 59

CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL COLEGIOTECNICO INDUSTRIAL ZUMBA……59

DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD EMPÍRICA INVESTIGADA……70

DESARROLLO DE LA PLANEACION ESTRATEGICA……...73

PROPUESTA: PLANEACIÓN ESTRATEGICA PARA EL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL ZUMBA DEL CANTÓN CHINCHIPE, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE……88

g) DISCUSIÓN……151

h) CONCLUSIONES…… 155

i) RECOMENDACIONES……161

j) BIBLIOGRAFÍA……167

k) ANEXOS…… 170