



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

*ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN
NIVEL DE POSTGRADO*

**PROGRAMA DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN PARA EL
DESARROLLO EDUCATIVO**

PROMADED

**“LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN EN EL DESARROLLO
INSTITUCIONAL DEL COLEGIO FISCOMISIONAL MIXTO
“MADRE BERNARDA” DE ZAMORA, PERÍODO 2006 – 2007.
LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS”**

*Tesis previa a la obtención del
Grado de Magíster en
Administración para el Desarrollo
Educativo*

AUTORES:

*Lic. Libe Marlene Tocto
Lic. Lida Lucrecia Vera Celi
Lic. Nelso Fredi Ortiz Esparza*

DIRECTOR:

Dr. Miguel Ángel Guerrero Jaramillo Mg. Sc.

ZAMORA - ECUADOR

2007

Doctor, Mg. Sc.

Miguel Ángel Guerrero Jaramillo, Docente del Nivel de Postgrado del Área de la Educación, el Arte y la Comunicación de la Universidad Nacional de Loja

C E R T I F I C A:

Haber asesorado y revisado detenida y minuciosamente, durante todo su desarrollo, la tesis titulada “LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO FISCOMISIONAL MIXTO “MADRE BERNARDA” DE ZAMORA, PERÍODO 2006 – 2007. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS”, de autoría de los postgradistas, Lic. Libe Marlene Tocto, Lic. Lida Lucrecia Vera Celi y Lic. Nelso Fredy Ortiz Esparza, previa a la obtención del título de Magísteres en Administración para el Desarrollo Educativo, observa las orientaciones metodológicas de la investigación científica y ha sido dirigido en todas sus partes, cumpliendo con las disposiciones emitidas por el Nivel de Postgrado del Área de la Educación, el Arte y la Comunicación de la Universidad Nacional de Loja.

Por lo expuesto se autoriza su impresión, presentación y sustentación pública, ante los organismos pertinentes.

Zamora, noviembre del 2008

Dr. Miguel Ángel Guerrero Jaramillo Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Los resultados de la investigación, las ideas, criterios, conceptos, análisis, opiniones y conclusiones, así como los lineamientos alternativos, expuestos en este informe de investigación de grado son de exclusiva responsabilidad de los autores.

.....
Lic. Libe Marlene Tocto

.....
Lic. Lida Lucrecia Vera Celi

.....
Lic. Nelso Fredi Ortiz Esparza

AGRADECIMIENTO

La construcción del conocimiento adquiere su real dimensión cuando el mismo implica una acción para el cambio, por ello, dejamos constancia de nuestro profundo agradecimiento al Dr. Miguel Ángel Guerrero Jaramillo, Director de Tesis, por su paciencia y dedicación en la conducción de este trabajo; por su digno intermedio, a todos los docentes del Programa de Maestría en Administración para el Desarrollo Educativo de la Universidad Nacional de Loja.

Además expresamos nuestra gratitud a las autoridades del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de Zamora, quienes nos brindaron el apoyo incondicional en todas las actividades que se propusieron.

No podemos olvidar, la colaboración brindada por todos los maestros, estudiantes y padres de familia, a quienes les damos, nuestro sentido reconocimiento.

DEDICATORIA

A nuestra familia, quienes fueron el impulso positivo en el logro de las metas propuestas, brindándonos su sacrificio y comprensión, convirtiéndose en ejemplo de vida y de superación, a la niñez y juventud zamorana ; quienes serán los beneficiarios directos de este esfuerzo.

Marlene, Lida y Nelso

INDICE

Contenidos	página
PRELIMINARES	
Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Índice	vi
Resumen	ix
Introducción	1
CAPÍTULO I	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1. Metodología de la Investigación	5
1.1 Diseño de a Investigación.	6
1.2 Métodos para el Desarrollo de la Investigación.	6
1.3 Técnicas, instrumentos y procedimientos utilizados	8
1.4 Población y muestra	8
1.5 Proceso utilizado en la aplicación de instrumentos y recolección de la información	10
1.6 Procesamiento, análisis e interpretación de la información	11
1.7 Comprobación de las hipótesis y elaboración de las conclusiones	12
1.8 Elaboración del informe y de lineamientos alternativos	12

CAPÍTULO II

EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADO

2. Exposición y discusión de resultados	13
2.1 Análisis e interpretación de resultados en relación a la Hipótesis I	15
2.2 Enunciado de la Hipótesis I	15
2.3 Comprobación de la Hipótesis I	35
2.4 Análisis e interpretación de resultados en relación a la Hipótesis II	36
2.5 Enunciado de la Hipótesis II	38
2.6 Comprobación de la Hipótesis II	59

CAPÍTULO III

3. CONCLUSIONES	63
-----------------	----

CAPÍTULO IV

LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

4. Lineamientos Alternativos	
4.1 Título	65
4.2 Presentación	66
4.3 Objetivos	68
4.4 Lineamientos que se proponen	69
4.5 Guía para mejorar el PEI	71
4.6 Taller para socializar el PEI	72
4.7 Instrumento para evaluar el PEI	73
4.8 Operatividad	74
4.9 Proyecto 1.	75
4.10 Población Objetivo	82

4.11	Objetivos	82
4.12	Resultados Esperados	83
4.13	Evaluación	83
4.14	Operaciones	84
4.15	Cronograma de Actividades Orientadas al Fortalecimiento del PEI	85
4.16	Presupuesto	85
4.17	Proyecto 2.	86
4.18	Objetivo General	94
4.19	Resultados esperados	95
4.20	Evaluación	96
4.21	Operaciones	96
4.22	Normativo para la Organización y Funcionamiento de la comisión de planificación, seguimiento y evaluación institucional.	99
4.23	Capítulo I	
4.24	De la estructura	99
4.25	Capítulo II	
4.26	Fines y Objetivos	100
4.27	Capítulo III	
4.28	Funciones y Atribuciones	101
4.29	Cronograma de Actividades Orientadas a la Organización de la Comisión de Planificación, Seguimiento, y Evaluación Institucional	103
4.30	Presupuesto	104
	BIBLIOGRAFÍA	105
	ANEXOS	106

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer cómo influye la “LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO FISCOMISIONAL MIXTO “MADRE BERNARDA” DE ZAMORA, PERÍODO 2006 – 2007. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS”; para recolectar la información se contó con la colaboración y apertura de las autoridades del Colegio Fiscomisional “Madre Bernarda”; aplicando encuestas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Quienes mostraron su interés, al brindar todas las facilidades. Para el procesamiento de la información se utilizaron los métodos: hermenéutico, analítico, sintético, estadístico.

Los resultados más importantes de esta investigación son: el limitado conocimiento y falta de participación de la comunidad educativa en la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI).

A pesar de que, la institución cuenta con el PEI, los docentes, discentes y padres de familia, no tienen conocimiento del organigrama estructural y funcional, Código de Convivencia y del Manual de funciones, en consecuencia no hay un conocimiento en los elementos fundamentales del Plan Estratégico Institucional, dando lugar a que se trabaje sin una proyección de futuro.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to know “HOW THE PLANNING AND ORGANIZATION INFLUENCE ON THE INSTITUTIONAL DEVELOPMENT OF ZAMORA’S SCHOOL “BERNARDA MOTHER”, PERIOD 2006 - 2007. ALTERNATIVE LINEAMENTS”; in order to collect the information the authorities of the School “Bernarda Mother” collaborated applying surveys to managers, teachers, students and parents who showed their interest when offering all the facilities. To process the information in which we used the following methods: hermeneutic, analytical, synthetic and statistics.

The most important results of this investigation are: limited knowledge and lack of participation in the educative community for do the Institutional Strategic Plan (ISP).

Although, the institution has an ISP, the teachers, students and the parents do not have knowledge of the structural and functional organizational chart, Code of Coexistence and the Function Manuak, consequently there is not knowledge in the fundamental elements of Institutional Strategic Plan, permitting them to work without a future projection.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre “La Planificación y Organización en el Desarrollo Institucional del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de Zamora, Período 2006-2007. Lineamientos Alternativos, analiza la situación actual y plantea alternativas, a futuro, sobre el rol de la planificación y organización en el desarrollo institucional, tratando de visualizar alternativas de cambio para potenciar el encargo social del Colegio, en el presente y futuro de la sociedad zamorana.

La razón que motivó realizar esta investigación, fue conocer cómo influye la “La Planificación y Organización en el Desarrollo Institucional del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora. Período 2006 – 2007.

Para lograr este propósito se plantearon, entre otros, los siguientes objetivos: Determinar la incidencia de la Planificación y Organización en el Desarrollo Institucional del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” del período 2006 – 2007, en base a lo cual se construyeron propuestas alternativas a nivel de lineamientos.

La hipótesis general, que orientó el trabajo de investigación, fue “La Planificación y la Organización, inciden limitadamente en el desarrollo institucional del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de Zamora

período 2006 – 2007”. Para el procesamiento de la información se utilizaron los métodos: hermenéutico, analítico, sintético, estadístico, y como técnica la encuesta.

El trabajo de investigación incluye lo siguiente. El primer capítulo; donde se detalla el diseño de la investigación, métodos para el desarrollo de la investigación, técnica e instrumentos utilizados, población y muestra; y, la descripción de la forma en que se procesó la información, comprobación de las hipótesis y la elaboración de las respectivas conclusiones y lineamientos alternativos.

El segundo capítulo, comprende la exposición y discusión de resultados, aquí se destaca la presentación de resultados, en el estudio de las variables de investigación, en cada una de las hipótesis específicas. Estos resultados están presentados en cuadros y gráficos estadísticos, los mismos que posibilitaron la interpretación de datos cuantitativos con secuencia lógica. Lo que sirvió para la verificación de las hipótesis planteadas.

En el tercer capítulo, se presentan las conclusiones, que se deducen de las interpretaciones, análisis e inferencias sobre la base de los datos obtenidos y su contrastación con los referentes teóricos y conceptuales.

De hecho, estas conclusiones, revelan la realidad detectada en cuanto a la Planificación y Organización y su Incidencia en el Desarrollo Institucional, su

explicación teórica y posibles alternativas de solución, considerados como ejes orientadores para un proceso de mejoramientos del centro educativo objeto de estudio.

El cuarto capítulo, contiene los lineamientos alternativos que, a juicio de los investigadores, permitirá progresivamente, resolver los problemas que originaron la investigación; para lo cual, se proponen los siguientes proyectos: Fortalecer el PEI, del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda”, de la ciudad de Zamora, para mejorar su Planificación Institucional; y la Organización de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación del PEI del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora.

Los lineamientos comprenden: Título, presentación, objetivos y operatividad; y, constan los dos proyectos relacionados con los objetivos de dicha propuesta, para los que se ha planteado: Título, problemática, población objetivo, objetivos, resultados esperados, evaluación y operaciones.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA

INVESTIGACIÓN

1.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada fue de tipo social, no experimental, si bien es cierto se trabaja con variables, categorías, indicadores, índices y subíndices para tratar de describir procesos ya realizados; por tal razón, el propósito fue describir variables y analizar su incidencia, en un momento dado, porque el comportamiento de las variables se enfocó tan solo a un determinado período académico 2006 - 2007. El estudio se ubica en el ámbito socioeducativo, con tendencia descriptiva; se realizaron encuestas, tabulación de datos y la descripción de los hechos como se presentaron en la realidad investigada, para descubrir los procesos y resultados del objeto de estudio.

1.2 MÉTODOS PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Entre los métodos empleados para el desarrollo de la investigación se contó como el método hermenéutico, con el que se interpretaron los datos e información provenientes del proceso, así como para generar y proponer alternativas de cambio en los procesos educativos.

El método descriptivo, permitió detallar los hechos y fenómenos de la realidad relacionados con el problema de investigación.

El método analítico, que hizo posible el abordaje aislado y detenido de los factores que inciden en la problemática y un estudio de la información recopilada; así como, de los resultados obtenidos provenientes de la aplicación de los instrumentos de la investigación.

Con el método sintético, se condensaron y resumieron ciertos aspectos informativos que ameritaban una presentación global; especialmente, cuando se redactaron los criterios generales y las conclusiones; el método estadístico, facilitó la organización y graficación de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de investigación.

El método inductivo fue de gran valor, al momento de establecer las características que se reiteraban en las contestaciones de cada uno de los instrumentos, a fin de concretar criterios generalizados.

La deducción fue empleada especialmente, cuando debió trabajar en las interpretaciones de los hechos particulares; puesto que, para ello, se aplicaron los conceptos generales, constantes en el marco teórico.

1.3 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS

1.3.1 Técnica e instrumento.

La técnica empleada, de acuerdo a lo establecido y aprobado en el proyecto de la investigación fue la encuesta.

Se aplicó, el respectivo instrumento, el cuestionario, a las autoridades de la institución y se coordinó con el Inspector General, para que el instrumento sea contestado por docentes, estudiantes y padres de familia, en la reunión trimestral de entrega de libretas; con los estudiantes, en horario específico acordado previamente.

1.3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Los instrumentos de investigación fueron aplicados a una población formada por tres directivos, veinte docentes, setenta y dos estudiantes y setenta y seis padres de familia; es decir, todo el personal docente que labora en el colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda”, durante el año lectivo 2006 – 2007.

El universo de informantes fue constituido por 300 estudiantes, 250 padres de familia, 20 maestros y 3 directivos. Con los maestros y directivos, se consideró la totalidad; no así, con los estudiantes y padres de familia pues se tomaron las muestras correspondientes.

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

Siendo

- n: Tamaño de la muestra
- PQ: 0,25
- N: Población (300 estudiantes)
- E: Error máximo admisible (0.10)
- K: Constante de variabilidad (2)

Realizando los cálculos correspondientes, para los estudiantes:

$$n = \frac{0,25 \times 300}{\frac{299 \times 0,01}{4} + 0,25} = \frac{75}{0,99} = 75,75$$

Para los padres de familia:

$$n = \frac{0,25 \times 250}{\frac{249 \times 0,01}{4} + 0,25} = \frac{62,5}{0,8725} = 71,63$$

Aproximando cifras, el tamaño de la muestra de estudiantes fue de 76 y la de padres de familia, de 72 informantes que posteriormente se seleccionaron aleatoriamente.

1.3.3. PROCESO UTILIZADO EN LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Siempre, para su aplicación se inició con una explicación muy breve sobre el propósito y objetivo; obteniendo la acogida favorable por parte de todos los encuestados.

En el proceso de descripción de datos, luego de la tabulación, se obtuvo el porcentaje, y con estos datos se realizaron los estudios posteriores. Con los resultados más significativos, comprobadas las hipótesis planteadas, se estructuraron las conclusiones; y, con ellas se procedió a desarrollar los lineamientos alternativos; para lograr este propósito se aplicaron los instrumentos antes mencionados de la siguiente manera.

Se aplicó una encuesta que permitió conocer criterios e interpretaciones sobre la planificación y la organización y su relación con el desarrollo institucional, con un lenguaje sencillo a directivos, maestros, estudiantes y padres de familia, sobre la educación que reciben sus hijos y los servicios educativos que presta el colegio.

1.3.4. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La tabulación de los datos se realizó en unos casos de modo cuantitativo y, en otros, a través de criterios.

Para la etapa de presentación de datos se utilizaron criterios, opiniones y sugerencias; cuadros categoriales con los datos cuantitativos, expresados en términos absolutos y porcentuales; gráficos estadísticos (barras) con los datos expresados en porcentajes, en relación con los índices planteados.

Con los datos presentados, se procedió a la interpretación sobre la base del sustento teórico presentado en el proyecto, mediante abstracciones, inferencias, análisis comparativos, contrastaciones y deducciones, se consignaron las interpretaciones correspondientes, a cada uno de los datos presentados.

Interpretados los datos, correspondió elaborar las conclusiones, luego de un análisis profundo y coherente con los objetivos de la investigación.

1.3.5. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS Y ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES

Concluido el proceso investigativo y, con mayor conocimiento de la realidad institucional, se comprobaron las hipótesis respaldadas por datos cuantitativos y cualitativos más significativos, establecidos desde la investigación de campo; las hipótesis específicas fueron verificadas por la vía empírica, lo que implicó interpretar las opiniones de los actores institucionales, con la teoría asumida sobre planificación y organización y su incidencia con el desarrollo institucional.

Seguidamente se elaboraron las conclusiones a partir de los datos más sobresalientes de los resultados obtenidos; y, en atención a los objetivos específicos e hipótesis planteadas.

1.3.6. ELABORACIÓN DEL INFORME Y DE LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

Los lineamientos alternativos surgieron como resultado de las conclusiones de la investigación, de aquellos problemas más relevantes que inciden en el proceso del desarrollo institucional. La construcción de los lineamientos alternativos, constituyeron la parte culminante y orientadora a la problemática que se identificó en esta investigación.

Como forma de viabilizar la propuesta y de solucionar la problemática estudiada, se elaboraron los siguientes proyectos: Fortalecer el PEI, del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda”, de la ciudad de Zamora, para mejorar su Planificación Institucional; y, la Organización de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación del PEI del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora.

CAPÍTULO II

EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN A LA HIPÓTESIS I.

ENUNCIADO DE LA HIPÓTESIS I.

La Planificación contribuye limitadamente al Desarrollo Institucional del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de Zamora.

1. ¿En la construcción del Plan Estratégico Institucional (PEI)?.

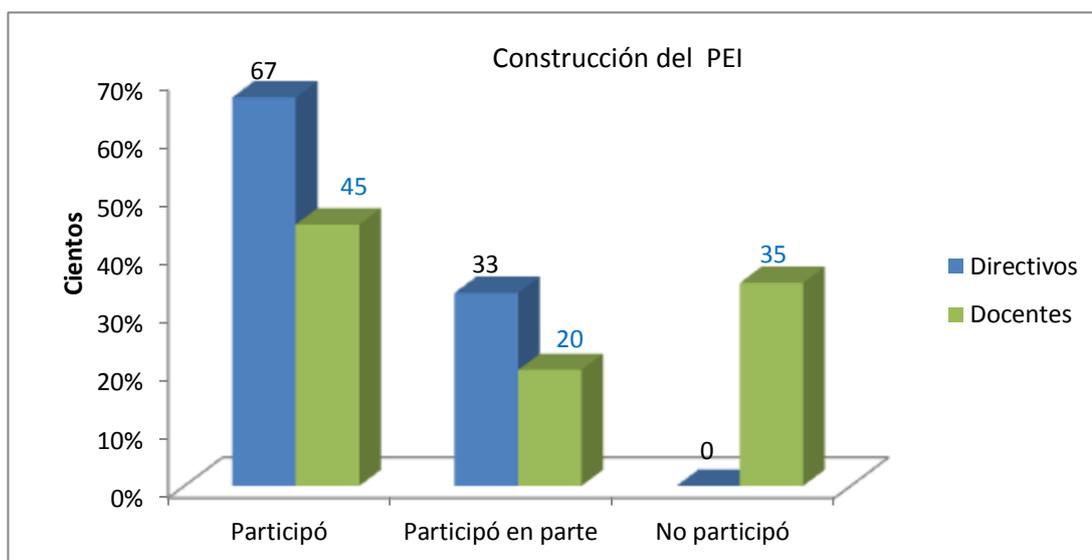
CUADRO Nº. 1

EI PEI	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	F	%	f	%
Participó	2	67 %	9	45 %
Participó en parte	1	33 %	4	20 %
No participó	---	0	7	35 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos y Docentes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 1



INTERPRETACIÓN:

El PEI es un instrumento de planificación y gestión estratégica que, requiere de la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, en especial de los docentes, factor determinante en el éxito del PEI, ya que son los que diariamente enfrentan la tarea educativa; los estudiantes aportan al proyecto sobre la base de sus intereses y necesidades; la participación debe despertar el sentido de pertenencia y motivación en los padres de familia, tener derecho a expresarse y ser escuchados .

En la elaboración del PEI, sobre esta pregunta se observa que 2 de los directivos que representan el 67%, manifiestan que si participaron y 1 expone que participó en parte; lo que representa el 33%, respecto a los docentes participan 9 que representa el 45%, 4 dicen que participaron en parte lo que representa el 20%, y 7 exponen que no participaron lo que representa el 45%. De lo que se desprende que siendo el PEI un instrumento de planificación y gestión estratégica, deben ser partícipes de esto, en lo posible todos los miembros de la comunidad educativa; y, sobretodo los docentes que son los que realizan la tarea educativa; por lo que, es necesario una verdadera motivación de trabajo, por cuanto la elaboración del PEI es una planificación que determina el éxito o fracaso de una institución educativa.

2. ¿El diagnóstico realizado sobre la Institución?

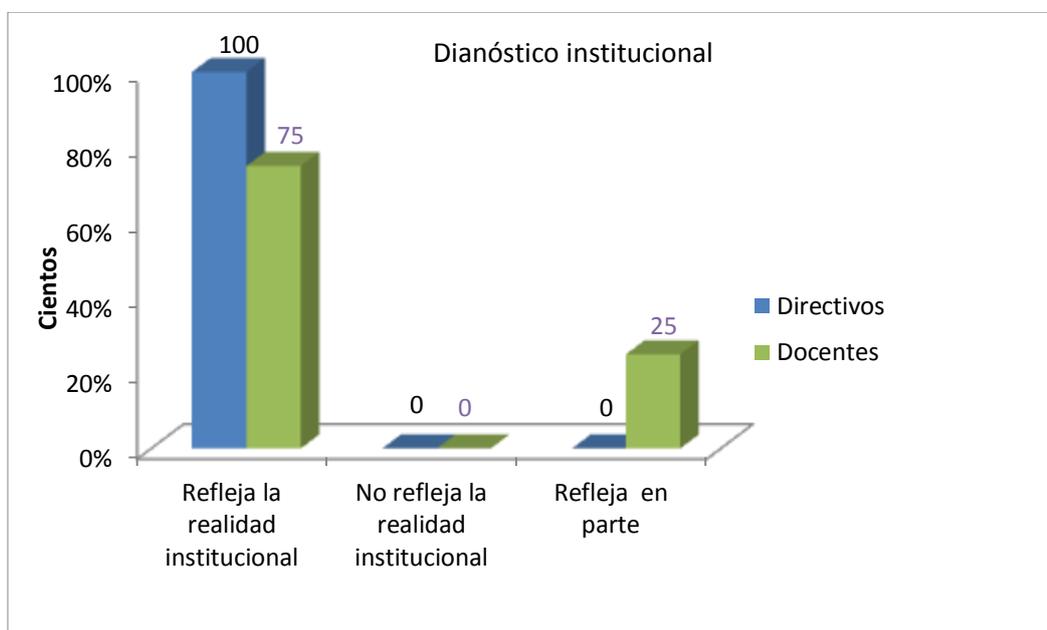
CUADRO Nº. 2

OBJETIVIDAD	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	f	%	f	%
Refleja la realidad institucional	3	100 %	15	75 %
No refleja la realidad institucional	---	---	---	---
Refleja en parte	---	---	5	25 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos y Docentes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 2



INTERPRETACIÓN:

El diagnóstico es una exploración concreta de la situación real de la institución educativa y de su entorno; es un trabajo en el que participan todos los miembros de la comunidad en forma conjunta: supervisor, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad.

Es una especie de radiografía de la institución, y debe estar orientada a identificar con precisión las potencialidades y debilidades institucionales, para guiar la elaboración de la planificación; se lo puede realizar valiéndose de diferentes técnicas: FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas); y, TCC (Taller Curricular Comunitario)

Sobre el diagnóstico los 3 directivos de la institución que corresponde al 100%, manifiestan que refleja la realidad institucional; y, en cuanto a los docentes 15 que corresponde al 75%, expresan de la misma manera que las autoridades, y 5 que corresponde al 25%, de los docentes exponen que se refleja en parte. De lo que se deduce el diagnóstico es una guía para la elaboración de la planificación, tienen un criterio generalizado entre directivos y docentes, lo que se puede considerar como una fortaleza.

3. ¿La visión institucional, guía u orienta las actividades de los involucrados?

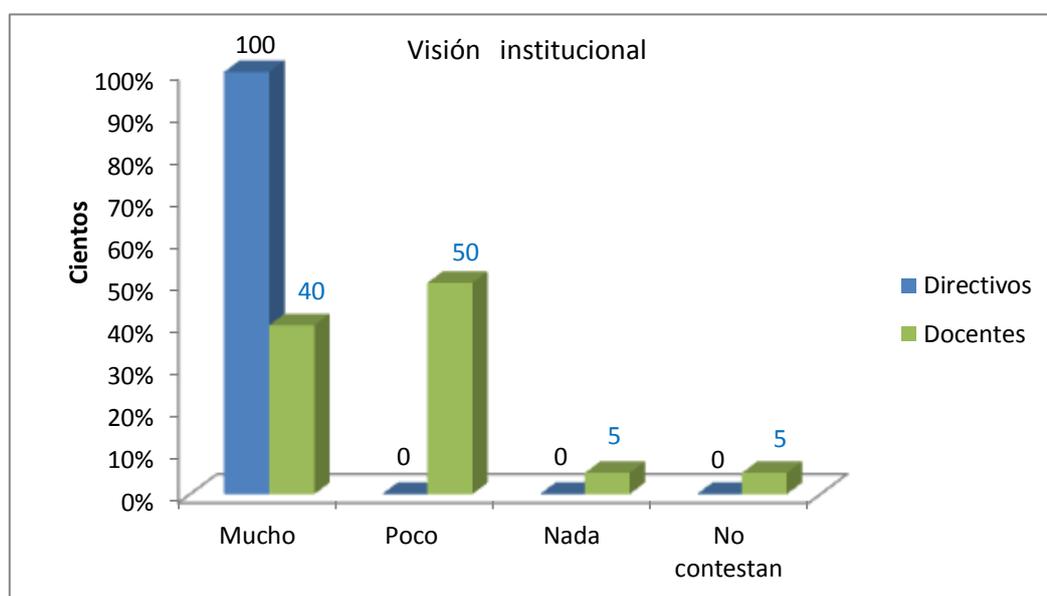
CUADRO Nº. 3

La visión institucional orienta	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	F	%	f	%
Mucho	3	100 %	8	40 %
Poco	---	---	10	50%
Nada	---	---	1	5 %
No contestan	---	---	1	5 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos y Docentes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 3



INTERPRETACIÓN:

El compilador Bolívar Arévalo manifiesta que, la visión “es el sueño que se quiere alcanzar, un sueño realizable a largo plazo, no debe ser una pesadilla”. Siempre se aspira a la calidad total; es decir, a la excelencia, por medio de la cual se puede determinar que, la institución tiene una aspiración identificada; se aspira, cada día, a ser mejores, con una perspectiva al futuro, para con ello cumplir los grades fines establecidos en la misión.

Sobre la visión institucional que guía y orienta las actividades de los involucrados el 100%, de los directivos que son 3 determina que la visión institucional orienta mucho, en cambio 8 docentes que representa el 40%, expresa que orienta mucho 10 que corresponden al 55%, dicen que poco, 1 docente que representa el 5%, expresa que nada, y 1 que representa el 5%, no contesta. De lo que se colige que no hay un criterio claro sobre la visión en cuanto a los docentes, determinándose que no existe un trabajo en equipo entre directivo y docentes, para que la institución se proyecte hacia la excelencia humanística, académica, científica, técnica que oriente una formación integral de todos los involucrados.

4. ¿La misión institucional, guía u orienta las actividades de los involucrados?

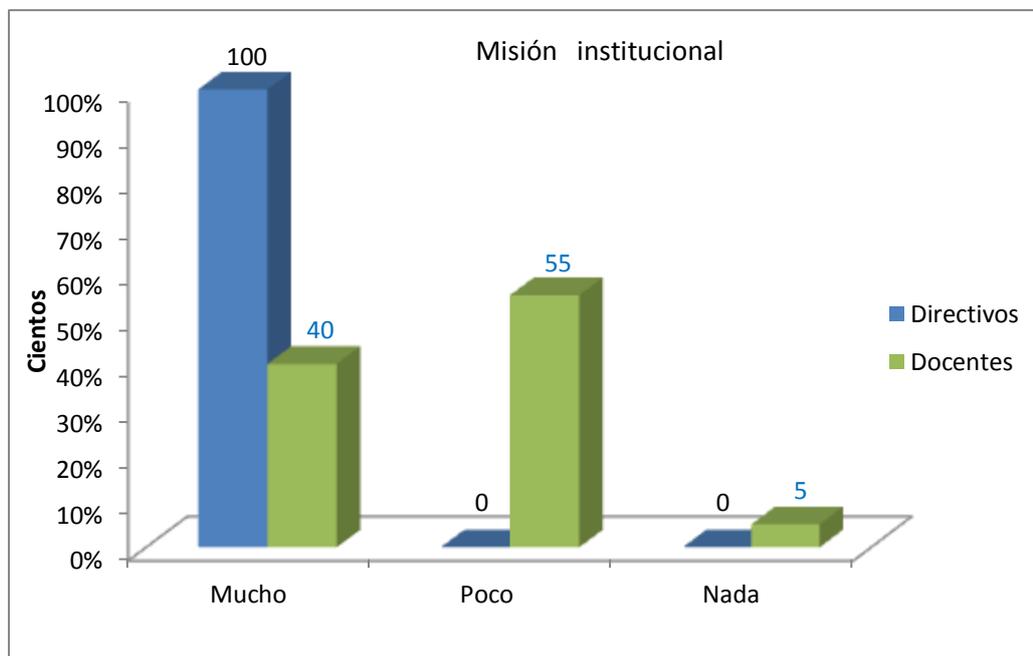
CUADRO N°. 4

La misión institucional, orienta	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	F	%	f	%
Mucho	3	100 %	8	40 %
Poco	0	0	11	55 %
Nada	0	0	1	5 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos y Docentes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N°. 4



INTERPRETACIÓN:

La misión constituye la opción pedagógica, el pronunciamiento de la institución frente a la visión que se tiene, al interior de la misma o fuera de ella, determina lo que la institución debe hacer, a quién quiere servir y cómo quiere hacerlo, facilita la unidad de dirección que trasciende las necesidades, fomenta sentimientos de expectativas compartidas, fortalece valores y grupos de interés.

En cuanto a la misión institucional que guía y orienta a las actividades de los involucrados los directivos que son 3, que corresponde al 100%, dicen que la misión institucional orienta mucho; en cuanto a los docentes, 8 que representa el 40%, manifiestan que mucho; 11 que corresponde al 55%, dicen que poco y 1 que corresponde al 5%, expone que nada. Observando que no existe un criterio de unidad sobre lo que es la misión institucional entre directivos y docentes, lo que hace ver que en la institución hace falta una unidad de dirección para que la misión se cumpla en función de expectativas compartidas que son trascendentales para una mejor labor de las necesidades de los grupos de interés.

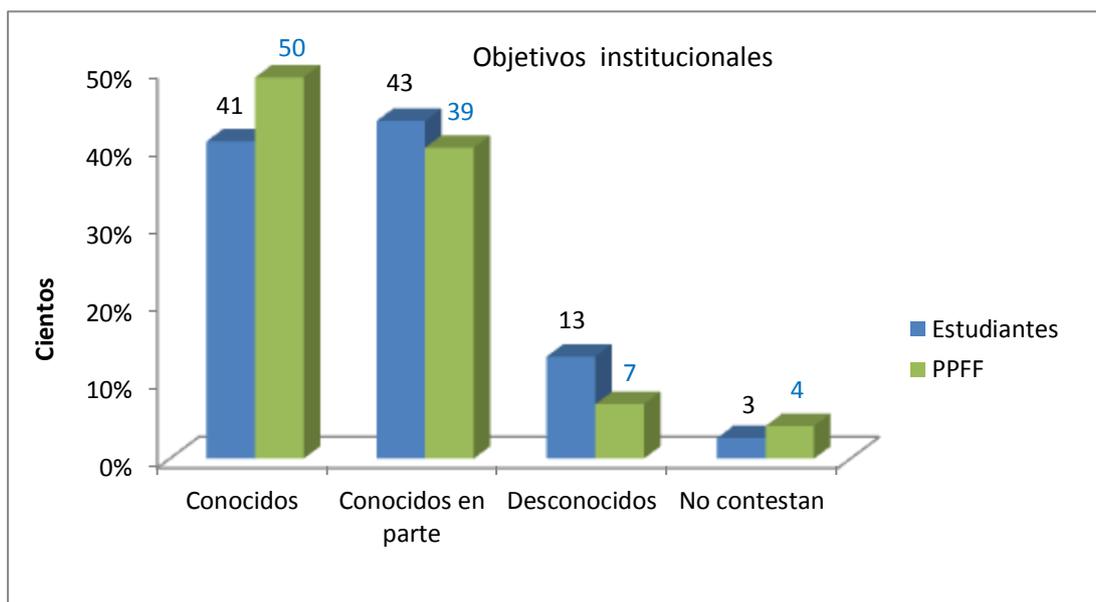
5. Objetivos de la institución son?

CUADRO Nº. 5

Objetivos de la institución	ESTUDIANTES		PADRES DE FAMILIA	
	F	%	f	%
Conocidos	31	41 %	36	50 %
Conocidos en parte	33	43 %	28	39 %
Desconocidos	10	13 %	5	7 %
No contestan	2	3 %	3	4 %
TOTAL:	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes y Padres de familia
Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 5



INTERPRETACIÓN:

Los objetivos son propósitos que se alcanzan a corto o mediano plazo y contribuyen para cumplir la misión institucional. Los objetivos deberán ser pocos y realmente estratégicos; es decir, deben anticipar el cambio y servir para unificar e integrar las decisiones y hacerlas coherentes.

Los objetivos se hacen con un alcance de cinco años y mínimo de tres; esto depende del tamaño de la institución, ellos son los encargados de señalar la línea de acción de la institución hacia el futuro; son responsables también de alcanzar la dirección antes de que la institución se vaya al fracaso administrativo y académico.

En lo referente a los objetivos de la institución que deben ser conocidos por los estudiantes y padres de familia se observa que 31 estudiantes que representa el 41%, si los conocen; 33 estudiantes que representan 43%, exponen que conocen en parte; 10 que corresponden al 13%, dicen que son desconocidos para ellos y 2 estudiantes que representan el 3%, no contesta. En cuanto a los padres de familia 36 que corresponde al 50%, manifiesta que sin son conocidos; 28 padres que representan el 39%, exponen que son conocidos en parte; 5 que representan el 7%, dicen que son desconocidos y 3 padres de familia que corresponden al 4%, no contestan.

De lo que se deduce que siendo los objetivos propositivos que se deben alcanzar a corto o mediano plazo, estos no son conocidos como deben ser en la mayoría de estudiantes y padres de familia, por lo que es necesario que la institución, debe trabajar en una verdadera promoción de los objetivos que desean alcanzar, para que puedan contribuir al fortalecimiento de la institución y de esa manera resolver los problemas institucionales.

6. ¿En la institución se procura alcanzar los objetivos establecidos en el PEI?

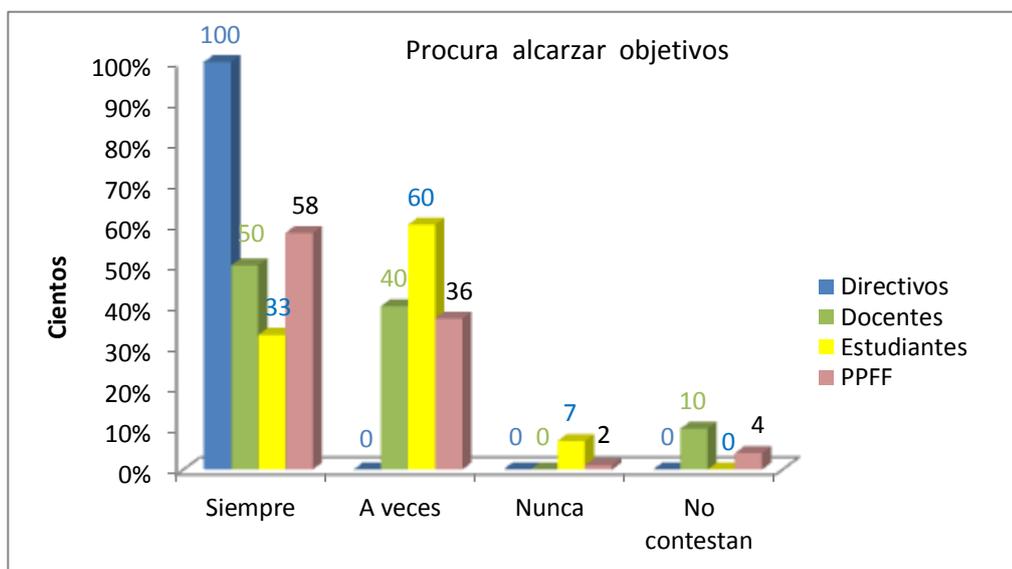
CUADRO Nº. 6

Procura alcanzar objetivos	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES		PP. FF.	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Siempre	3	100 %	10	50 %	25	33 %	42	58 %
A veces	0	0	8	40 %	46	60 %	26	36 %
Nunca	0	0	0	0	5	7 %	1	2 %
No contestan	0	0	2	10 %	0	0	3	4 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes, Estudiantes y PPF

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 6



INTERPRETACIÓN:

El propósito de los objetivos es apuntar a los aspectos fundamentales de la misión, especificar lo que se quiere lograr, deben ser factibles, evaluables, establecer plazos en que se los evaluará, ser importantes para la comunidad educativa, ser focalizados en propuestas prioritarias y pertinentes, ser generados a través de procesos participativos.

Referente a lo que la institución procura alcanzar los objetivos establecidos en el PEI, los directivos que son 3 que representa el 100%, expone que siempre; los docentes que representan el 50%, que corresponden a 10 estudiantes, dicen que siempre; 8 docentes que equivalen al 40%, manifiestan que a veces y no contestan 2 docentes que representan el 10%, sobre lo manifestado con los estudiantes 25 que corresponden al 33%, expresan que siempre; 46 estudiantes que corresponden al 60%, dicen que a veces, 5 estudiantes que representan el 7%, dicen que nunca; sobre los padres de familia respecto a la pregunta 42 padres que corresponde 58%, dicen que siempre; 26 padres que representan el 36%, dicen que a veces 1 que corresponde al 2%, dicen que nunca; y, 3 que representa el 4%, no contesta.

Notándose que no existe un propósito fundamental de la misión que se puede lograr, por consiguiente es necesario diseñar estrategias tanto organizacionales, formativas e institucionales que ayuden a mejorar la planificación.

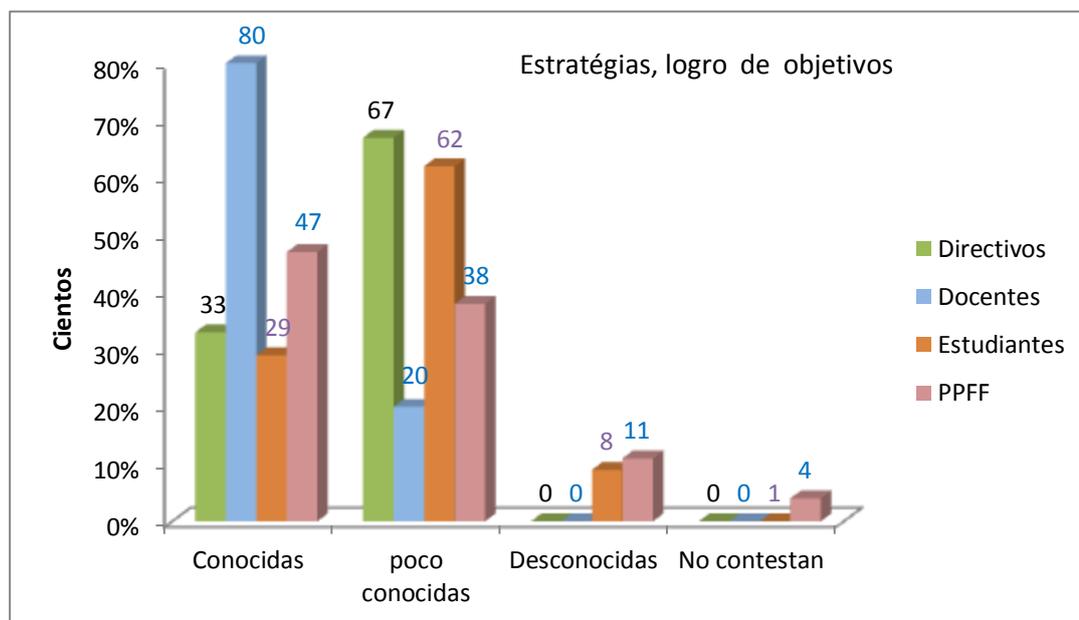
7. ¿Las estrategias que ha optado la institución para el logro de los objetivos son?

CUADRO Nº. 7

Estrategias, logro de objetivos	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES		PADRES DE FAM.	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Conocidas	1	33 %	16	80 %	22	29 %	34	47 %
poco conocidas	2	67 %	4	20 %	47	62 %	27	38 %
Desconocidas	---	---	---	---	6	8 %	8	11 %
No contestan	---	---	---	---	1	1 %	3	4 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes, Estudiantes Y Padres de familia
Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 7



INTERPRETACIÓN:

Las estrategias es el conjunto de procedimientos que aseguran una decisión óptima en cada momento, para producir los cambios y mejorar el servicio educativo que se ofrece, para recuperar o mantener la imagen institucional y la preferencia de la comunidad.

En cuanto a las estrategias que ha adoptado la institución para el logro de objetivos, 1 directivo que corresponde al 33%, expone que son conocidas, 2 directivos que representan el 67%, determinan que son poco conocidas; 16 docentes que corresponde al 80%, dicen que son conocidas y 4 que representan el 20%, manifiestan que son poco conocidas; los estudiantes 22 que corresponden 29%, manifiestan que son conocidas, 47 estudiantes que corresponden al 62%, dicen que son poco conocidas; y, en cuanto a los padres de familia 33 que corresponden al 47%, manifiestan que son conocidas, 27 padres que representan el 38%, expresan que son poco conocidas, 8 a su vez que corresponden al 11%, expresan que son desconocidas y 3 padres que representan al 4%, no contestan.

De lo que se observa que se hace necesario considerar una serie de actividades destinadas a lograr que, todos los integrantes de la institución utilicen todas las estrategias indispensables que contribuyan a alcanzar los objetivos propuestos.

8. ¿En el Plan Operativo Anual (POA), existen proyectos para la capacitación y mejoramiento docente y administrativo?

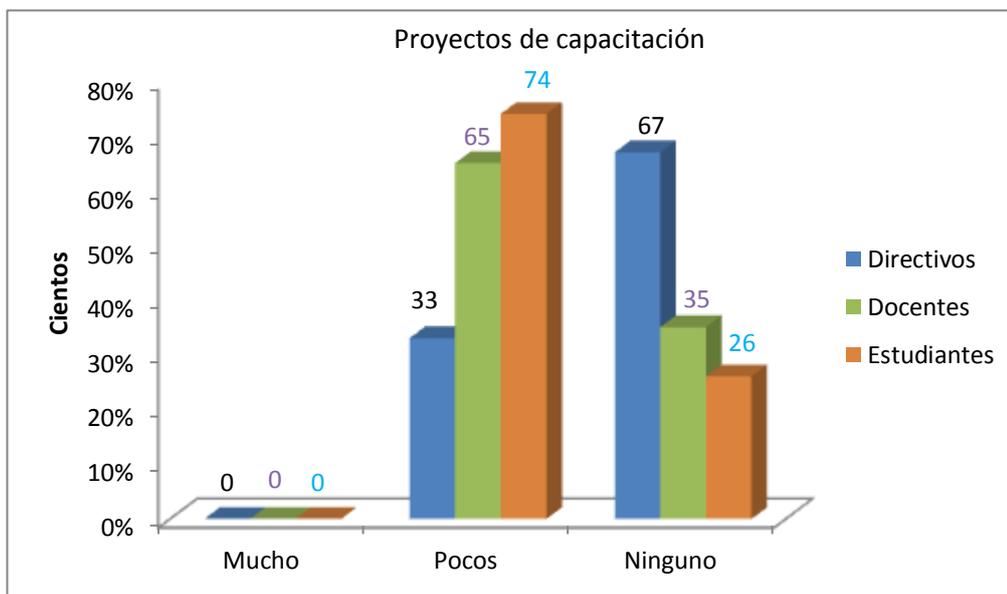
CUADRO Nº. 8

Proyecto de capacitación	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES	
	f	%	f	%	f	%
Mucho	0	0	0	0	0	0
Pocos	1	33 %	13	65 %	56	74 %
Ninguno	2	67 %	7	35 %	20	26 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes, Estudiantes.

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 8



INTERPRETACIÓN:

El Plan Operativo Anual es el conjunto articulado de proyectos específicos, a la vez que se procura el logro de los objetivos estratégicos, plasmar en la práctica de la institución educativa, la misión y visión establecidas; es decir, que permite viabilizar los objetivos institucionales constantes en el PEI.

Referente al Plan Operativo Anual se pregunta si existen proyectos para la capacitación y mejoramiento docente y administrativo, 1 directivo que representa el 33%, manifiesta que pocos, 2 directivos que corresponde al 67%, dice que ninguno; en cuanto a los docentes 13 que corresponden al 65%, manifiestan que pocos, 7 que representan el 35%, expresan que ninguno; en cambio los estudiantes 56 de ellos que representan el 74%, expresan que pocos, 20 que representan el 26%, manifiestan que ninguno.

De lo que se deduce que no existen criterios comunes, en ninguno de los estamentos por lo que es necesario que la institución viabilice un verdadero plan operativo, que permite posibilitar de mejor manera los objetivos institucionales en cuanto tiene que ver con los proyectos de capacitación y mejoramiento docente.

9. ¿Se ejecutan los Proyectos de Capacitación y mejoramiento?

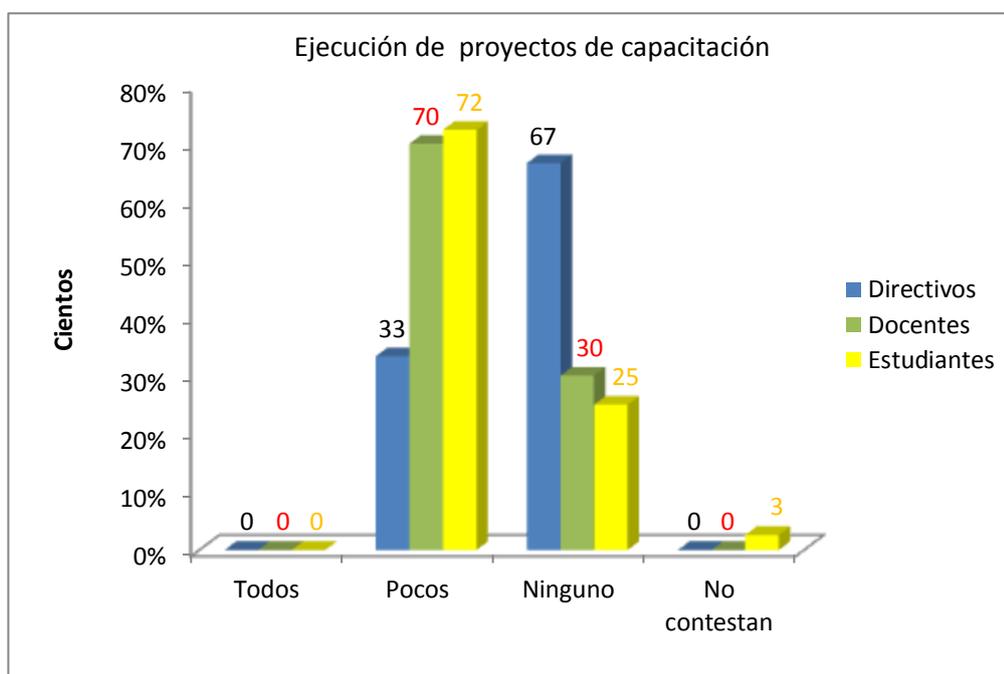
CUADRO Nº. 9

Ejecución de Proyectos de capacitación y Mejoramiento:	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES	
	F	%	F	%	f	%
Todos	0	0	0	0	0	0
Pocos	1	33 %	14	70 %	55	72 %
Ninguno	2	67 %	6	30 %	19	25 %
No contestan	0	0	0	0	2	3 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes y Estudiantes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 9



INTERPRETACIÓN:

Los microproyectos o proyectos específicos son instrumentos de planificación operativa con los que el PEI pretende solucionar los problemas detectados en el diagnóstico. Los proyectos de capacitación y mejoramiento apuntan a resolver problemas en la concepción y práctica de los diversos aspectos del quehacer profesional.

Concerniente en lo que tiene que ver a los proyectos de mejoramiento y capacitación de los directivos 1 corresponde al 33%, manifiestan que pocos, 2 que corresponde al 67%, determinan que ninguno; los docentes a su vez 14 que corresponde al 70%, expresan que pocos, 6 que corresponden al 30%, expresan que ninguno; a su vez los estudiantes 55 que corresponden al 72%, determinan que pocos, 19 estudiantes que corresponde al 25%, dicen que ninguno y no contestan 2 estudiantes que representa el 3%, y administrativos.

Determinando que es necesario revisar la planificación operativa del PEI, con el fin de que se planifiquen y ejecuten los proyectos de planificación y mejoramiento.

10. ¿El plan operativo anual se evalúa?

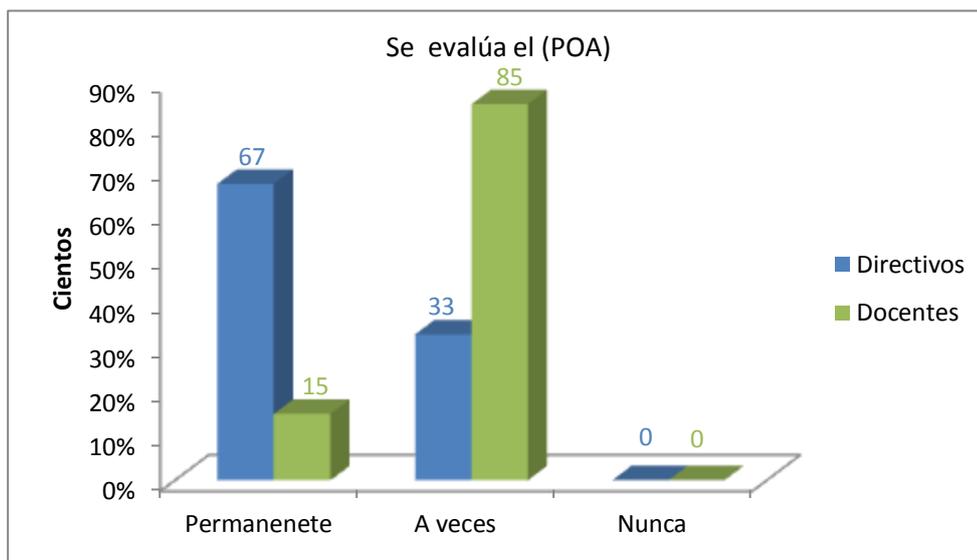
CUADRO N°. 10

Se evalúa el POA	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	f	%	F	%
Permanente	2	67 %	3	15 %
A veces	1	33 %	17	85 %
Nunca	0	0	0	0
TOTAL:	3	100 %	20	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos y Docentes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N°. 10



INTERPRETACIÓN:

La evaluación es importante para el POA ya que garantiza su continuidad y efectividad. Es un tipo de investigación que analiza la estructura, el funcionamiento y los resultados de un proyecto, con el fin de proporcionar la información de la cual se deriven criterios útiles para la nueva toma de decisiones, en relación con su administración y desarrollo. Evaluar es dotar de significación a las acciones realizadas.

Sobre el POA que si se evalúa, 2 directivos que corresponde al 67%, dicen que sí se evalúa permanentemente, 1 que corresponde al 33%, expresa que a veces; en cuanto a los docentes, 3 que corresponde al 15%, manifiestan que permanentemente se evalúa, 17 que representa un 85%, expresan que a veces; observando que la evaluación no se cumple con regularidad por lo que es necesario que de manera urgente todos quienes son parte de la institución garanticen una efectividad en la evaluación.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS I.

Del análisis de la información obtenida, respecto de la planificación en el Colegio, así como de ciertos indicadores del desarrollo institucional, se han encontrado limitaciones muy significativas que, en conjunto, caracterizan a los dos elementos categóricos que están interviniendo en la hipótesis. Estos datos significativos, se detallan a continuación:

En cuanto a la participación en la construcción del PEI, se encuentra que el 67%, de directivos hay participación, igual opina el 45%, de los docentes, quedando claro que en el primer caso hay más de un 30%, que no participan; y, en el segundo caso de más de un 50%, notándose a las claras que el proyecto educativo institucional no es la resultante de todas las voluntades de quienes se precian de ser actores de la institución.

El 100%, de directivos sostiene que, la visión institucional orienta las actividades del establecimiento; pero, el 50%, de los profesores indica que esta visión poco orienta las acciones de la institución; y, si a ello se le suma el 50%, que sostienen que, en nada orienta o no contestan, restante se diría que, la visión institucional no cumple satisfactoriamente la función de motivar, canalizar y orientar el trabajo de docentes y directivos, en la perspectiva de las metas institucionales.

El 100%, de directivos afirma que, la misión declarada por la institución en el PEI, orienta mucho las actividades de la organización educativa; en contraparte el 55%, de los docentes afirma que, esta misión orienta poco; se colige que la misión no ayuda mayormente a avanzar prospectivamente a la institución.

Según los directivos los objetivos institucionales plasmados en el PEI, han alcanzado las metas de la planificación; aunque este criterio es compartido con el 50%, de los docentes y el 58%, de padres de familia.

Sobre los proyectos de capacitación para impulsar los planes operativos anuales, ninguno para el 67%, de directivos; son pocos para el 65%, de docentes igual opina el 74%, de estudiantes evidenciándose que no hay capacitación para impulsar efectivamente el PEI.

Respecto a los procesos de evaluación y seguimiento que son vitales para diagnosticar y mejorar la planificación y organización, se encuentra que mientras el 67%, de directivos dicen que es permanente, el 85%, de docentes, afirma que, sólo a veces se avalúa el POA.

Con estos datos extraídos de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, se llega a la certeza de haber comprobado la hipótesis; afirmando, por tanto, que la planificación constante en el PEI, contribuye limitadamente al desarrollo institucional del Colegio Fiscomisional Mixto "Madre Bernarda" de Zamora.

2.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN DE LA HIPÓTESIS II

ENUNCIADO DE LA HIPÓTESIS II

La Organización contribuye limitadamente al Desarrollo Institucional del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de Zamora.

11. ¿La infraestructura en la institución es?

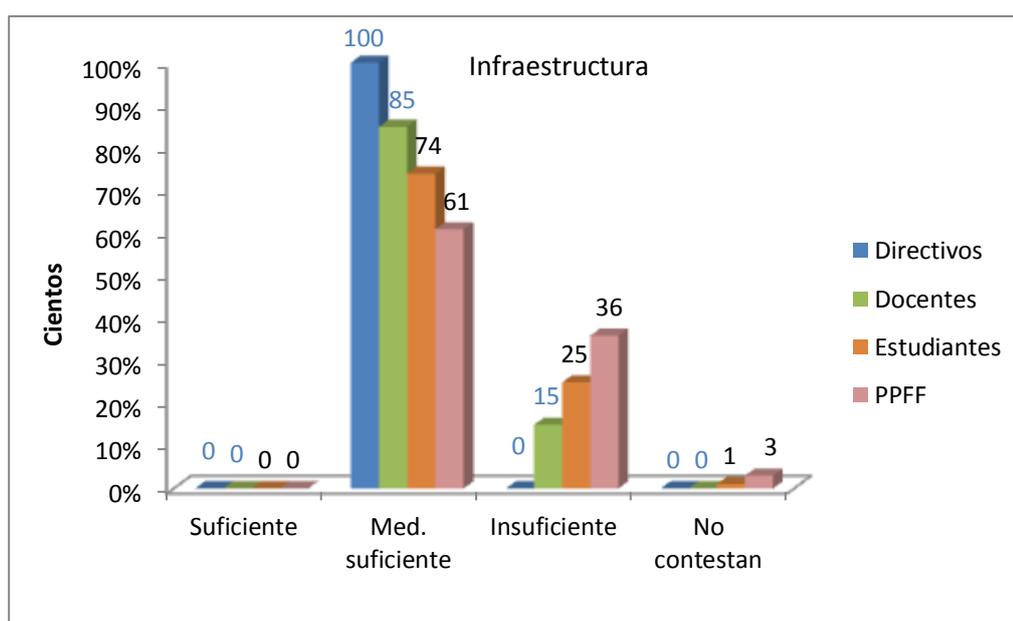
CUADRO N.º. 11

Infraestructura	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES		PPFF	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Suficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Medianamente suficiente	3	100 %	17	85 %	56	74 %	44	61 %
Insuficiente	0	0	3	15 %	19	25 %	26	36 %
No contestan	0	0	0	0	1	1 %	2	3 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes, Estudiantes y PPFF.

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N.º. 11



INTERPRETACIÓN:

La infraestructura es el conjunto de ambientes, aulas, equipos y servicios básicos para el funcionamiento de una institución educativa, que permite albergar a un gran número de interesados que acuden a educarse en el establecimiento. La infraestructura suficiente juega un papel importante en la vida institucional, porque crea un buen ambiente de trabajo y de productividad.

Sobre el enunciado de la hipótesis II y referente a la infraestructura de la institución el 100%, de los directivos que son 3 manifiestan que medianamente es suficiente; los docentes a su vez 17 que corresponden al 85%, igualmente dicen que medianamente es suficiente, 3 que representa el 15%, que es insuficiente; a su vez los estudiantes contestan 56 que corresponde al 74%, que es medianamente suficiente, 19 estudiantes que representa el 25%, que es también insuficiente, no contesta 1 que representa el 1%; los padres de familia 44 que corresponde al 61%, dicen que medianamente es suficiente, 26 padres que corresponden al 36%, dicen que es insuficiente, no contestan 2, que corresponden al 3%.

Esto nos hace ver que esta institución no cuenta con una infraestructura suficiente para desarrollar de manera adecuada las actividades económicas y socioculturales.

12. ¿El código de convivencia ayuda al desarrollo de la institución?

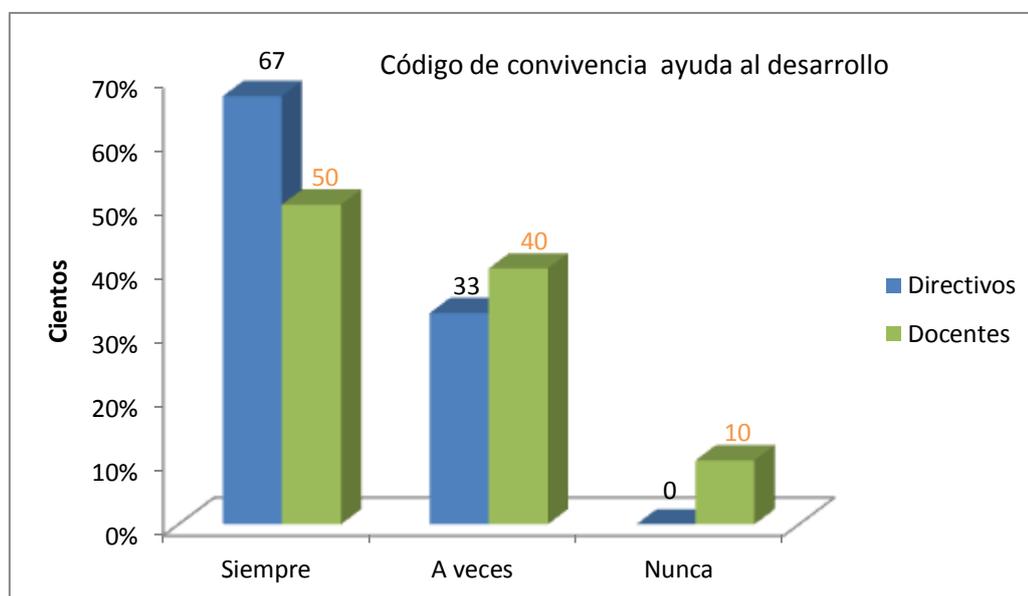
CUADRO N.º 12

Código de convivencia ayuda al desarrollo	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	F	%	f	%
Siempre	2	67 %	10	50 %
A veces	1	33 %	8	40 %
Nunca	---	0	2	10 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos y Docentes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N.º 12



INTERPRETACIÓN:

El código de convivencia contiene derechos y deberes de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa; los derechos, son valores de convivencia cuyo fundamento es la dignidad humana; los deberes, son comportamientos exigidos por la sociedad en su conjunto, que ayudan al desarrollo institucional.

En lo referente al código de convivencia como ayuda al desarrollo de la educación, 2 directivos que corresponde al 67%, dicen que siempre, 1 que corresponde al 33%, manifiesta que a veces; en cambio 10 docentes que representan el 50%, dicen que siempre, 8 que corresponde al 40%, manifiestan que a veces y 2 que corresponden al 10%, dicen que nunca. De lo que se desprende que hay una diversidad de criterios sobre si a través del código de convivencia hay un verdadero desarrollo de la institución.

13. ¿El manual de funciones ayuda al desarrollo de la institución?

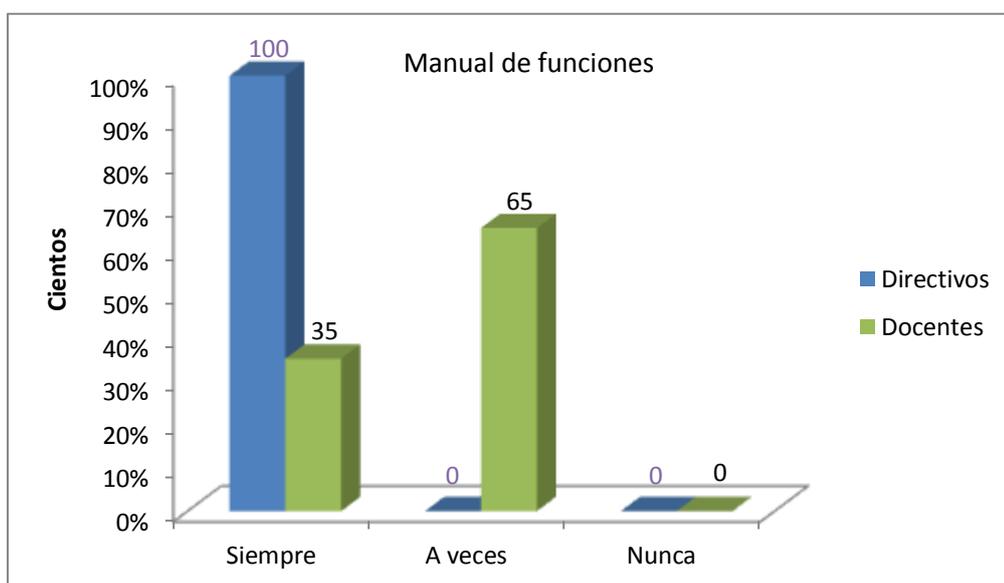
CUADRO N°. 13

La Manual de funciones	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	f	%	f	%
Siempre	3	100 %	7	35 %
A veces	---	0	13	65 %
Nunca	---	0	---	0
TOTAL:	3	100 %	20	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos y Docentes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N°. 13



INTERPRETACIÓN:

El manual de funciones surge del común acuerdo de los integrantes de la comunidad educativa para regular y conciliar las relaciones entre sus miembros, es un documento formativo auxiliar de la gestión administrativa que tiene por finalidad cumplir las funciones de los diferentes órganos e instancias que ayudan al desarrollo de la institución. éste documento es la expresión teórica que muestra la estructura interna de la organización formal de la establecimiento, sus relaciones, sus niveles de jerarquía y las principales funciones que se desarrolla en el quehacer educativo.

A la pregunta si el manual de funciones ayuda al desarrollo de la institución, los directivos en un 100%, que son 3 responden que siempre, en cambio los docentes 7 que corresponden al 35%, también manifiestan que siempre, en cambio 13 que representan el 65%, dicen que a veces; observando que hay una contradicción entre los criterios de los directivos y el de los docentes.

Documento que debe ser conocido porque es un manual de funciones de común acuerdo entre los integrantes de la comunidad educativa ya que es la parte fundamental para la organización interna del establecimiento, por consiguiente este debe ser socializado a todos los estamentos de la institución.

14. ¿El personal de apoyo es calificado?

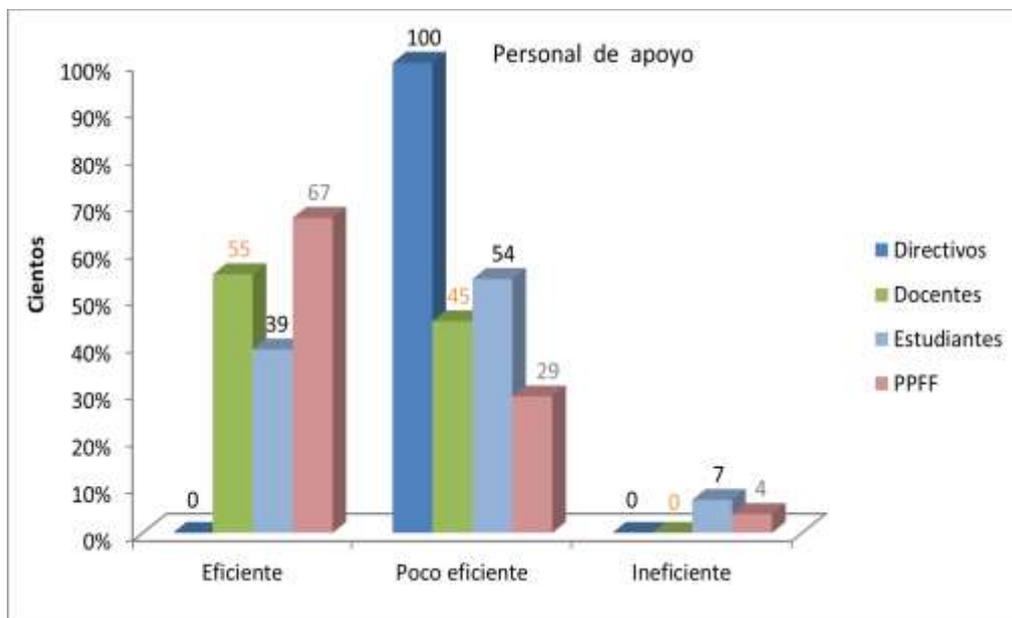
CUADRO Nº. 14

Personal de apoyo	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES		PPFF	
	F	%	f	%	F	%	F	%
Eficiente		0	11	55 %	30	39 %	48	67 %
Poco eficiente	3	100 %	9	45 %	41	54 %	21	29 %
Ineficiente		0	---	0	5	7 %	3	4 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 14



INTERPRETACIÓN:

El personal de apoyo debe ser calificado por su eficiencia, experiencia y aceptadas relaciones, que facilita la buena marcha hasta alcanzar el camino de la excelencia; es muy significativo el aporte que brinda el personal de apoyo, éste, debe ser entregado y comprometido con la institución, debe existir relación entre el personal de apoyo y el trabajo encomendado que permita la distribución racional de tareas individuales de acuerdo con el conocimiento de actitudes del trabajador.

Respecto si el personal de apoyo es calificado de acuerdo a su eficiencia, responden los directivos en un 100%, que son 3, que es poco eficiente; los docentes manifiestan 11 que representan el 55%, que si es eficiente, 9 que representan el 45%, que es poco eficiente; a su vez los estudiantes en 39%, que son 30 manifiestan que es eficiente, 41 estudiantes que corresponden al 54%, que es poco eficiente y 5 estudiantes que corresponden a un 7% expresan que es ineficiente; los padres de familia un 67%, que corresponde al 47 dicen que si es suficiente, 21 padres de familia que representan el 30%, manifiestan que es poco eficiente, y 3 padres de familia que corresponde al 4%, expresan que son ineficientes.

Esto nos demuestra que hay criterios contrapuestos entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia sobre la experiencia que tiene el personal de apoyo que elabora sobre la institución, por cuanto los primeros

en un porcentaje del 100%, expresan que son poco eficientes; y, el resto argumentan en porcentajes significativos que son eficientes. Por lo que se debe buscar y emplear mecanismos para que se pueda alcanzar la eficiencia de todo el personal y así incrementar el prestigio institucional.

15. ¿Los recursos financieros en la institución son?

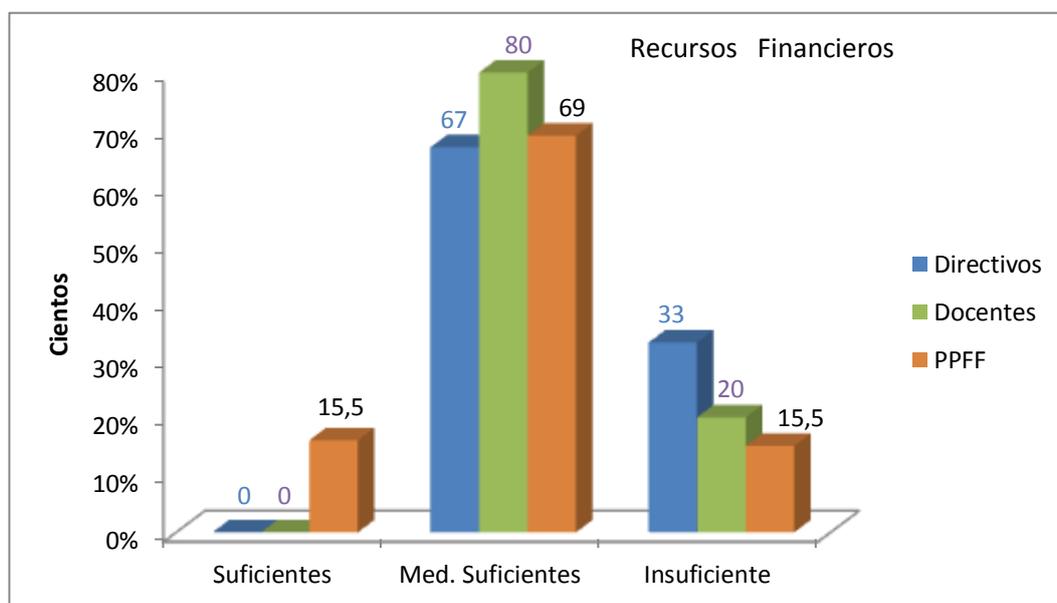
CUADRO N°. 15

Recursos Financieros	DIRECTIVOS		DOCENTES		PADRES DE FAM.	
	F	%	F	%	F	%
Suficientes	---	0	0	0	11	15,5 %
Med. Suficientes	2	67 %	16	80 %	50	69 %
Insuficiente	1	33 %	4	20 %	11	15,5 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes y PPF.

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N°. 16



INTERPRETACIÓN:

Los recursos financieros son aspectos específicos de una organización, que varía de acuerdo con la naturaleza de cada una de las funciones básicas; que desarrolla la institución; los recursos financieros, deben ser suficientes, ya que, se refieren a valores, bienes, y/ o servicios; que posee una entidad con la que dispone el desarrollo de las actividades de servicios que presta la institución educativa.

La pregunta referente a los recursos financieros de la institución, responden 2 directivos que representa el 67%, que son medio suficientes y 1 solo que corresponde al 33%, que son insuficientes; a su vez los docentes 16 de ellos que representa el 80%, que son medio suficientes y 4 que corresponden al 20%, dicen que son insuficientes; los padres de familia 11 que representa el 15.5%, expresan que son suficientes, 50 que corresponden al 69%, que son medios suficientes, igualmente 11 que corresponden al 15.5%, manifiestan que son insuficientes.

Respecto a lo expresado por directivos, docentes y padres de familia consideran que los recursos financieros son medio suficientes, aunque un grupo pequeño de padres de familia expresan que son suficientes; y, de la misma manera porcentajes minoritarios de directivos, docentes, padres de familia expresan que son insuficientes. Por los que siendo recursos financieros un aspecto importante para la organización educativa se hace

necesario que los directivos con el apoyo de docentes y padres de familia emprendan una serie de proyectos o propuestas particulares para mejorar los ingresos de la educación.

16. ¿Los servicios básicos en la institución son?

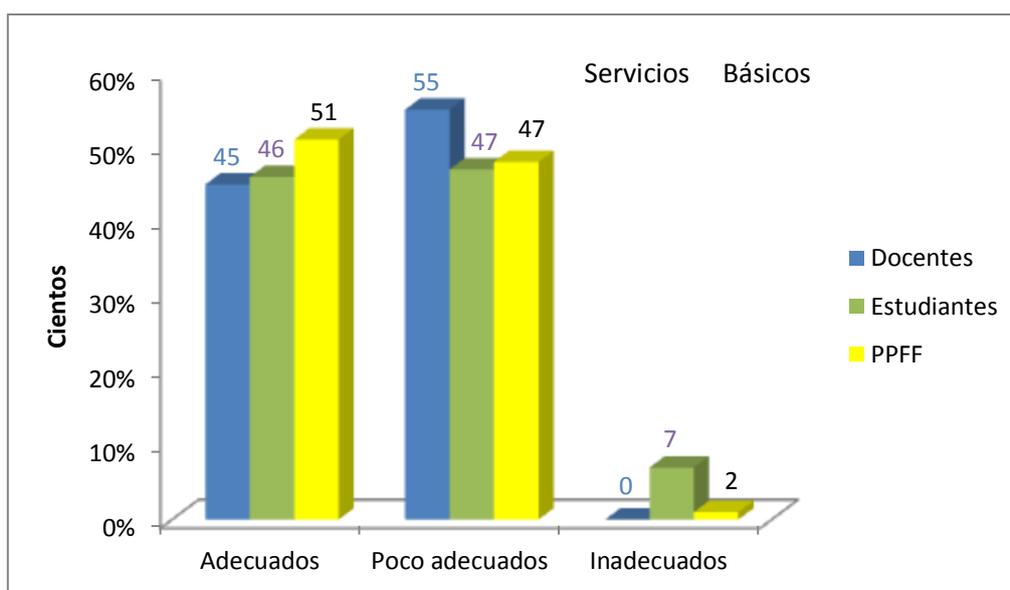
CUADRO N°. 16

Servicios básicos	DOCENTES		ESTUDIANTES		PPFF	
	f	%	f	%	f	%
Adecuados	9	45 %	35	46 %	37	51 %
Poco adecuados	11	55 %	36	47 %	34	47 %
Inadecuados	---	0	5	7 %	1	2 %
TOTAL:	20	100 %	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, estudiantes y PPFF.

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N°. 16



INTERPRETACIÓN:

Son elementos importantes y permanentes para el funcionamiento de la entidad educativa como: agua potable, energía eléctrica y telecomunicaciones; por lo tanto, son servicios imprescindibles para el desarrollo y buena marcha de la institución.

Respecto a la pregunta sobre servicios básicos en la institución los docentes consideran 9 de ellos que corresponden a un 45%, que son adecuados, en cambio 11 que corresponden a un 55%, expresan que son poco adecuados; los estudiantes 35 de ellos que corresponden a un 46%, manifiestan que son adecuados; 36 estudiantes que representan al 47%, dicen que son poco adecuados, 5 a su vez que representan el 7% , expresan que son inadecuados; los padres de familia en un 51%, que son 37 expresan que son adecuados, 34 que corresponden a un 47%, expresan que son poco adecuados y 1 de ellos que representa el 2%, dicen que son inadecuados.

De esta información se desprende que existe criterios de contraposición entre los docentes, estudiantes y padres de familia, mientras los dos primeros que son mayoría expresan que son poco adecuados, los terceros responden que son adecuados, de lo que se deduce que las autoridades deben hacer algo para que los servicios básicos no solo sean adecuados sino muy adecuados.

17. ¿El organigrama ayuda al funcionamiento de la institución?

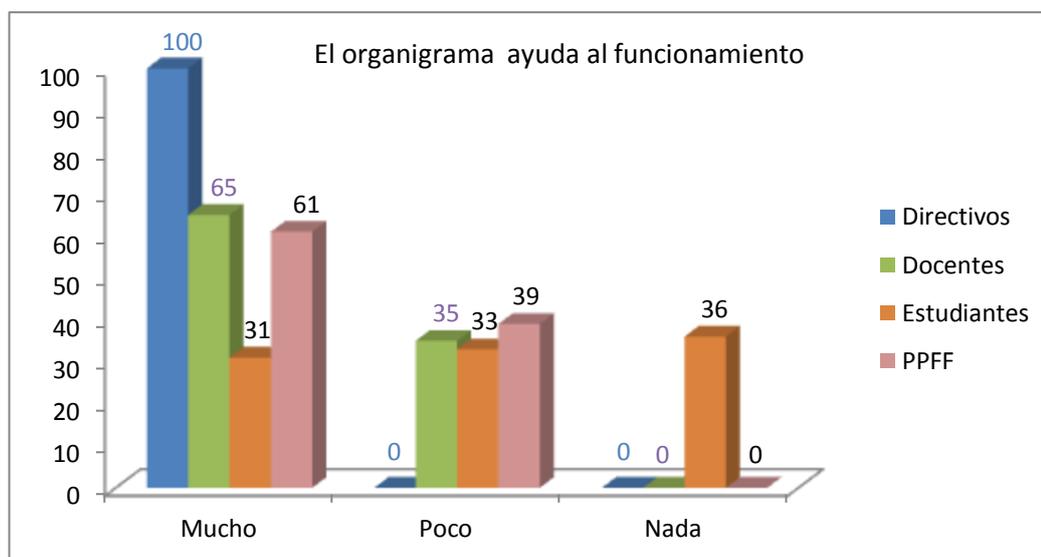
CUADRO N°. 17

Organigrama ayuda al funcionamiento de la institución	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES		PPFF	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mucho	3	100 %	13	65 %	24	31 %	44	61 %
Poco	---	0	7	35 %	25	33 %	28	39 %
Nada	---	0	---	0	27	36 %	---	0
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de familia

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N°. 17



INTERPRETACIÓN.-

Según los *compiladores Drs. Teresa Arias y Miguel Tapia* especifican al *organigrama* como: “La representación gráfica de la estructura organizativa de una empresa, organismo o entidad. También se le define como el esquema, que por medio de rectángulos y líneas unidas entre sí, nos señalan la organización, niveles jerárquicos, unidades administrativas y funciones de una empresa o entidad”.

En cuanto si el organigrama ayuda al funcionamiento de la institución los directivos en un 100%, que son 3 responden que mucho, los docentes 13 de ellos que corresponde al 65%, también dicen mucho, 7 a su vez que representa 35%, que poco; los estudiantes 24 de ellos que representan 31%, responden que mucho, 25 estudiantes que representa el 33%, que poco, 27 estudiantes que corresponden al 36%, expresan que nada; en cambio los padres de familia 44 que representa el 61%, expresan que mucho, 28 a su vez que corresponde al 38%, manifiestan poco.

Se observa que directivos, docentes y padres de familia conocen el funcionamiento del organigrama de la institución que ayuda en mucho no a si de los que manifiestan los estudiantes que en un porcentaje ,mayoritario de ellos expresan que nada, por lo que se hace necesario que las autoridades del plantel den mayor difusión del particular a los estudiantes.

18. ¿La organización de las áreas es conocida?

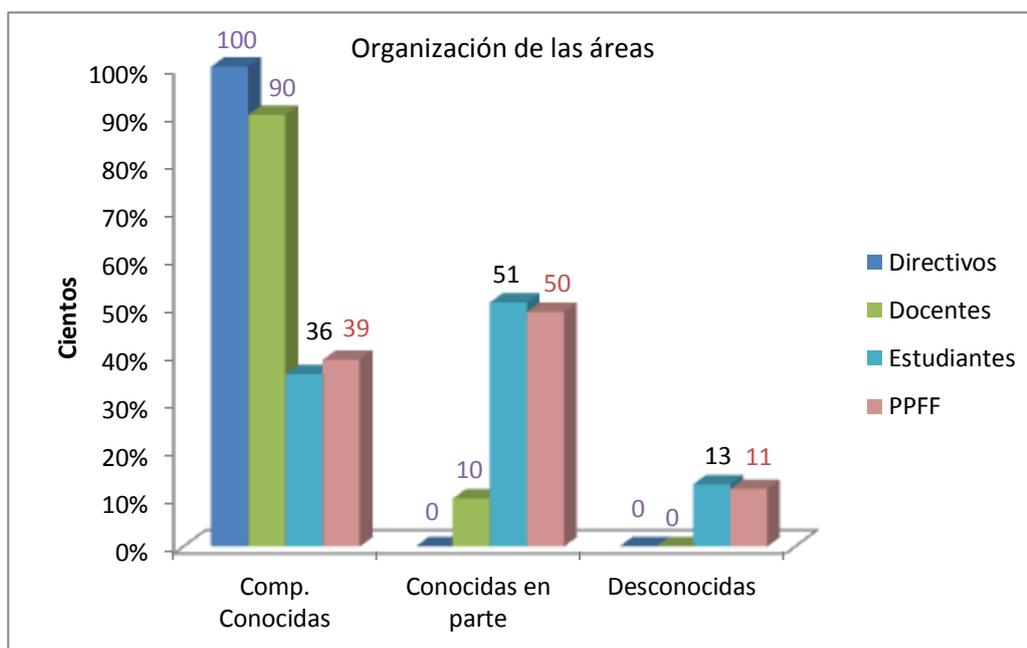
CUADRO Nº. 18

Organización de las áreas	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES		PPFF	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comp. Conocidas	3	100 %	18	90 %	27	36 %	28	39 %
Conocidas en parte	---	0	2	10 %	39	51 %	36	50 %
Desconocidas	---	0	---	0	10	13 %	8	11 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA Nº. 18



INTERPRETACIÓN:

La organización es la acción y el efecto que provoca el organizarse para desarrollar una función o tarea en busca de un objetivo común, para lo cual se debe regir a un conjunto de normas y disposiciones, la administración se constituye en la capacidad de gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre una persona o grupo de personas; es también ordenar, dirigir una institución. Toda institución necesita organizarse por áreas para un buen funcionamiento; esta se expresa mediante el conjunto de reglas, normas y procedimientos que la propia organización o institución crea para posibilitar su trabajo.

Respecto a la organización de las áreas los directivos que son 3 en un 100%, manifiestan que son completamente conocidas, los docentes 18 de ellos que corresponden a un 90%, que son conocidas, dos de ellos que representan al 10%, que son conocidas en parte; los estudiantes 27 de ellos que representan el 36%, dicen que son conocidas, 39 de ellos que representa el 51%, dicen que son conocidas en aparte, 10 estudiantes que representa el 13%, dicen que son desconocidas; 28 padres de familia que corresponde a un 39%, expresan que son conocidas 36 padres de familia que corresponde a un 50%, expresan que son conocidas en parte 8 de ellos que corresponden a un 11%, que son desconocidas.

Se puede observar que directivos y docentes mayoritariamente consideran que hay una correcta organización de las áreas que son conocidas, en cambio los estudiantes y padres de familia en su mayoría expresan que son

conocidas en parte, habiendo porcentajes pequeños de estudiantes y padres de familia que por un lado dicen que son conocidas; pero, por otro que también son desconocidas, por lo que se considera que si existe una organización para el mejor funcionamiento de la institución referente al de las áreas de trabajo.

19. ¿Las comisiones pedagógicas cumplen con las funciones que les corresponde?

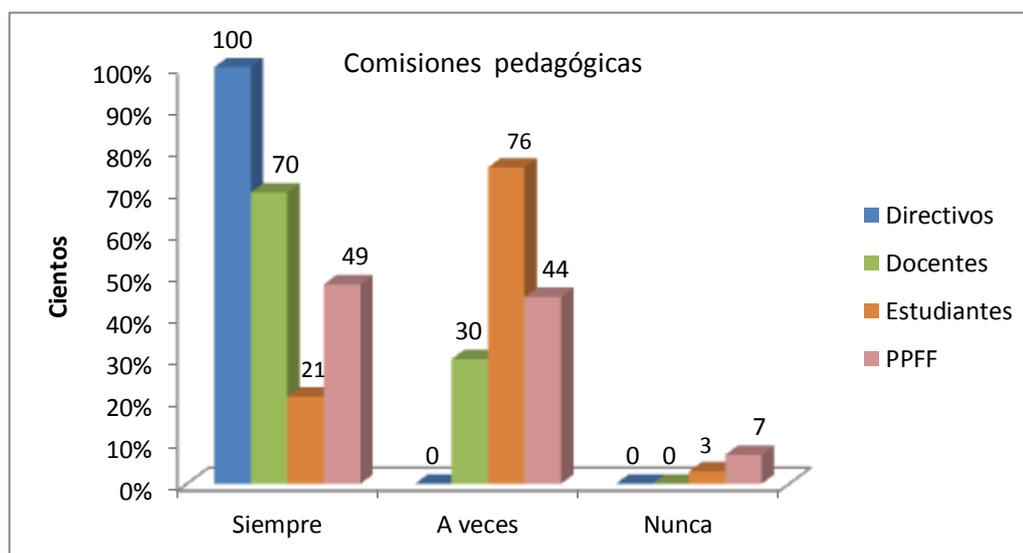
CUADRO N°. 19

Comisiones pedagógicas	DIRECTIVOS		DOCENTES		ESTUDIANTES		PPFF	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	3	100 %	14	70 %	16	21 %	35	49 %
A veces	---	0	6	30 %	58	76 %	32	44 %
Nunca	---	0	---	0	2	3 %	5	7 %
TOTAL:	3	100 %	20	100 %	76	100 %	72	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N°. 19



INTERPRETACIÓN:

Las comisiones pedagógicas tienen la facultad de elaborar un plan de trabajo para su respectivo análisis y aprobación en la Junta General de directivos y profesores, presididas por el vicerrector, y, cumpliendo funciones en relación a la planificación y evaluación académico.

En relación a las comisiones pedagógicas que si cumplen con las funciones que les corresponden, los directivos responden en un 100%, que son 3 que siempre, los docentes 14 de ellos que corresponden al 14%, expresan que siempre, 6 de ellos que corresponde al 30%, dicen que a veces; los estudiantes 16 de ellos que representan el 21%, dicen que siempre, 58 estudiantes que corresponden a 76%, manifiestan que a veces, 2 estudiantes que corresponden a un 3%, responden que nunca; los padres de familia 35 que representa al 49%, expresan que siempre, 32 padre de familia que representan el 44%, manifiestan que a veces, 5 de ellos que corresponden al 7%, expresan que nunca.

Del criterio observado de los encuestados, tanto directivos, docentes y padres de familia de manera mayoritaria coinciden que si cumplen las funciones las comisiones pedagógicas de la institución; no así, los estudiantes que la mayoría expresan que a veces, por lo tanto las autoridades deberían hacer conocer de manera permanente cuales son las funciones que cumplen las comisiones pedagógicas a todo el personal, a los estudiantes y padres de familia que tienen como finalidad prestigiar el trabajo organizado de la institución.

20. ¿Qué organismos y comisiones sugiere que se conformen en la institución?

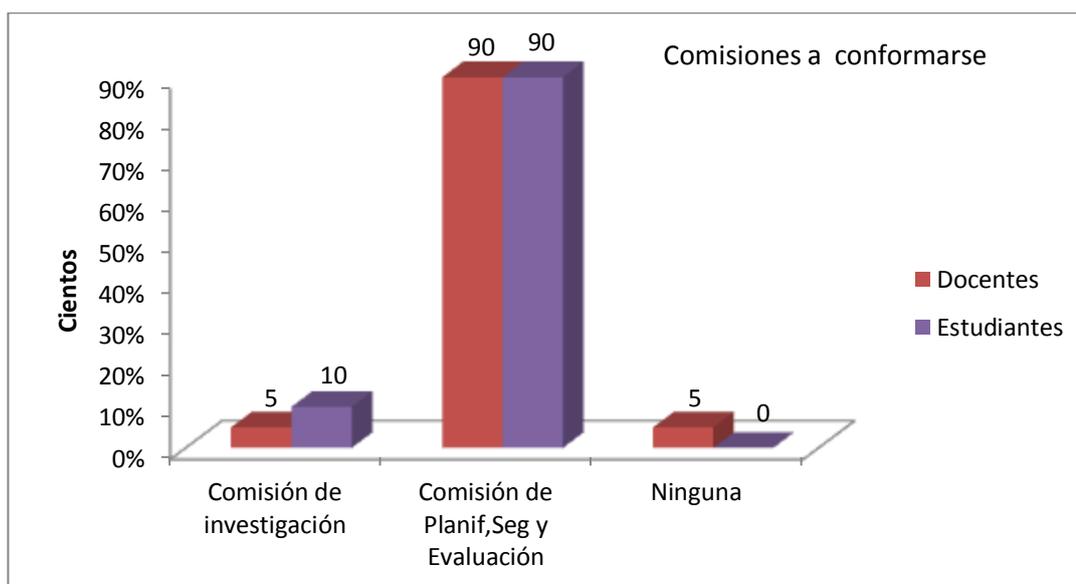
CUADRO N°. 20

Comisión que se conforme	DOCENTES		ESTUDIANTES	
	f	%	f	%
Comisión de investigación	1	5	8	10
Comisión de Plan,Seg y Eval	18	90	68	90
Ninguna	1	5	---	---
TOTAL:	20	100	76	100

Fuente: Encuesta aplicada a , Docente y Estudiantes

Elaboración: Equipo de investigadores

GRÁFICA N°. 20



INTERPRETACIÓN

La creación de organismos y comisiones para resolver problemáticas puntuales, o apremiantes necesidades en la institución, constituye uno de los elementos claves que la dinamizan; precisamente las innovaciones educativas traen aparejado la necesidad de organizaciones eficientes en el cumplimiento de funciones y roles devenidos de la visión, misión, políticas,

planes, programas y proyectos que se piensan, se diseñan y se estructuran en el contexto de la innovación, destinados al Desarrollo Institucional. Los docentes y estudiantes del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de Zamora, al solicitarles sugerencias en relación a organismos y comisiones a conformarse, para que la institución contribuya con calidad al desarrollo de la educación.

En cuanto a las organizaciones y comisiones que sugieren los docentes y estudiantes que se conformen en la institución, responden de la siguiente manera: 1 docente que representan un 5%, 8 estudiantes que corresponden a un 10%, expresan que deben conformarse la Comisión de investigación; 18 docentes, que representa un 90%, mientras que 68 estudiantes que refleja el 90%, manifiestan que debe conformarse la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación y tan sólo 1 docente que representa el 5%, manifiesta que no se conforme ninguna comisión.

De todo esto se observa que los señores docentes y estudiantes si están preocupados porque existan otro tipo de organismos y comisiones, que puedan resolver de mejor manera las problemáticas y necesidades apremiantes de la institución, a la vez que deben dinamizar ciertas innovaciones educativas para un verdadero cumplimiento de funciones y roles devenidos de la visión, misión, políticas , planes, programas y proyectos destinados a un verdadero desarrollo institucional, lo que contribuirá a un verdadero desarrollo de la calidad de la educación.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS II

La organización es factor clave para garantizar la consecución de finalidades, objetivos y metas del desarrollo institucional; de la investigación de campo se encuentran indicadores de la organización que conducen a establecer sus niveles de aporte con el desarrollo del Colegio; así, en cuanto a infraestructura, el 100%, de directivos, el 85%, de docentes, el 74%, de estudiantes y, el 61%, de padres de familia, coinciden en manifestar, que ésta aporta al desarrollo de la institución medianamente, los demás informantes consideran que hay una infraestructura elemental, de limitado aporte para el desarrollo.

Respecto al código de convivencia y su contribución al desarrollo del establecimiento, el 67%, de directivos y el 50%, de docentes, afirman que este código ayuda siempre al desarrollo; sin embargo, los demás actores han contestado que este código de convivencia muy poco se lo toma en cuenta y, menos aún, en términos de convivencia, para potenciar el trabajo en la institución.

En cuanto al manual de funciones, el 100%, de directivos afirma que, está siempre presente, estableciendo y canalizando las funciones de los actores de la comunidad educativa; mientras que, el 50%, de docentes informa que, este manual de funciones, sólo a veces es consultado o tomado como guía para orientar las actividades del establecimiento; los profesores restantes se

limitan a sostener que no se consulta este manual para valorar las funciones y actividades que se cumplen.

El personal de apoyo, se lo encuentra en diferentes instancias de la organización, como su nombre lo indica, apoyando la realización de las acciones propias de la dinámica organizacional, éste personal de apoyo aunque, para el 100%, de directivos y 54%, de estudiantes su aporte es poco eficiente.

Respecto de los recursos financieros y servicios básicos, según el 67%, de directivos, el 80%, de docentes y el 69%, de padres de familia, éstos son medianamente suficientes.

En cuanto a recursos básicos destinados al desarrollo del establecimiento el 51%, de padres de familia sostienen que éstos son adecuados, el 55%, de docentes y el 74%, de estudiantes, piensan que poco adecuados para el desarrollo. Además sostienen que estos recursos básicos son insuficientes para el desarrollo pleno del Colegio.

Sobre la organización de las áreas, funcionamiento y estilo de dirección, el 100%, de directivos y el 90%, de docentes dicen que éstas son desconocidas, que realmente no se ve su trabajo.

En cuanto a la organización de las comisiones pedagógicas, si bien el 70%, de docentes y el 48%, de padres de familia perciben a estas comisiones como importantes para el desarrollo, no es menos cierto que, un 76%, de estudiantes encuentra que estos organismos tienen muchas limitaciones, cuando se trata de llevar adelante actividades que beneficien al desarrollo del colegio; es más, muchos problemas de los estudiantes, de orden pedagógico se quedan en el aula o en el tintero de los profesores de las materias, por cuanto la comisión pedagógica, si existe, hace caso omiso de los problemas que diariamente tienen los estudiantes; y, en muchos casos son la causa del abandono de los estudios. Pues así lo confirman más del 50%, de los estudiantes.

En cuanto a las organizaciones y comisiones, el 90% de docentes y estudiantes sugieren que se cree la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación; mientras 1 docente que representan un 5% y 8 estudiantes que corresponden a un 10%, expresan que debe conformarse la Comisión de investigación; y, tan sólo 1 docente que representa el 5%, manifiesta que ninguna comisión.

Por la información expuesta, el equipo de investigadores consideró que se comprueba la hipótesis dos, llegando a establecer definitivamente que la organización contribuye limitadamente al desarrollo del Colegio Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora.

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES

3.1 CONCLUSIONES

De la investigación realizada sobre la Planificación y Organización en el Desarrollo Institucional en el Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora del período 2006 – 2007, se desprende las siguientes conclusiones:

- Para la elaboración del PEI, no habido la participación total de la comunidad educativa, en especial de los señores profesores, quienes deben ser un factor determinante en este tipo de Planificación.
- Sobre la misión y la visión del PEI, deben tener una mejor significatividad entre los actores del proyecto porque son los elementos que orientan las acciones de la institución.
- Los objetivos que regulan a la institución son poco conocidos entre los estudiantes y padres de familia; por lo que se hace necesario que las autoridades con mayor responsabilidad sociabilicen los alcances de la visión y misión institucional.
- Se ha observado que no existe proyectos de capacitación ni actualización para el ejercicio de la labor docente, tan solo existe una ligera evaluación y seguimiento por los planes operativos anuales de la institución.

- En cuanto al manual de funciones este debe ser canalizado al trabajo pedagógico por lo que hace necesario que los directivos elaboren un código de convivencia.
- Se ha observado que es fundamental la creación de la comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación; porque contribuirá a dinamizar el desarrollo de proyectos educativos y elevar la calidad de la educación institucional.

CAPÍTULO IV

LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

4.1. TÍTULO

FORTALECIMIENTO DEL PEI PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO FISCOMISIONAL “MADRE BERNARDA”, DE LA CIUDAD DE ZAMORA.

4.2. PRESENTACIÓN

La propuesta de los lineamientos alternativos que se presenta, tiene por objeto lograr el mejoramiento para el desarrollo institucional del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora, por tal razón es una respuesta a las enormes necesidades que, en este campo se ha observado como resultado del proceso de investigación para determinar los acontecimientos de la planificación y organización en el desarrollo institucional.

Consecuentemente el Plan Estratégico Institucional PEI, constituye un proceso de mejoramiento en la calidad de la educación a nivel institucional, provocando un cambio entre los actores del proceso educativo y generando una organización institucional democrática, mediante una planificación institucional dinámica que, permite un aprendizaje significativo funcional y consiente, con una articulación de la práctica de los ejes transversales.

Como resultado del estudio en cuanto al Proyecto Educativo Institucional y a la ejecución de los planes operativos anuales, se derivan un conjunto de conclusiones que hablan sobre la falta de integración de todos los miembros de la comunidad educativa para la construcción del PEI, la carencia de planes de capacitación de los actores educativos, responsables de la aplicación de lo planeado y acordado en el establecimiento, a lo que se suma la falta de orientación y dirección de la visión , misión y objetivos del PEI en las acciones del colegio.

Se derivan también problemáticas relacionadas con la aplicación precisa del manual de funciones, el trabajo poco eficiente del personal de apoyo, la falta de recursos financieros, la prestación de servicios básicos son inadecuados, el trabajo de las áreas no es conocida por toda la comunidad educativa; y, es poco el aporte de las comisiones pedagógicas al desarrollo institucional.

Estos problemas, al mismo tiempo, se constituyen en ámbitos que merecen plantearse soluciones para el mediano y largo plazo; de manera que, los lineamientos alternativos apuntan al Fortalecimiento de la Planificación del PEI, al que se complementaría con un proyecto de mejoramiento de la Organización para incluir la Comisión de Planificación, Evaluación y Seguimiento del PEI.

4.3. OBJETIVOS

General

- Fortalecer el PEI y conformar la Comisión de Planificación, Evaluación y Seguimiento para mejorar la Planificación y Organización Institucional.

Específicos

- Plantear lineamientos para fortalecer el PEI, del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda”, de la ciudad de Zamora, para mejorar la Planificación Institucional.
- Crear la Comisión de Planificación, Evaluación y Seguimiento para mejorar la Organización institucional.

4.4. LINEAMIENTOS QUE SE PROPONEN

PROYECTOS	FORTALECIMIENTO DEL PEI PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL					
PROYECTO 1.	PLANIFICACIÓN	EJECUCIÓN	EVALUACIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE	COSTO ESTIMADO
Plantear lineamientos para fortalecer el PEI, del Colegio Fiscomisional “Madre Bernarda”, de la ciudad de Zamora, para mejorar la Planificación Institucional.	Elaborar una guía que permita realizar los cambios pertinentes para mejorar el PEI	Diseñar un taller para socializar el nuevo PEI y a su vez asumir compromisos institucionales para su ejecución	Elaborar un documento que permita determinar los parámetros e indicadores a utilizarse en el seguimiento, control y evaluación del PEI	Dos semanas	Consejo Directivo Facilitador	800.00

PROYECTO 2.						
Mejoramiento de la Organización para incluir la Comisión de Planificación, Seguimiento y evaluación del PEI, del Colegio Fiscomisional Mixto "Madre Bernarda" de la ciudad de Zamora.	Elaborar un proyecto referente a la Comisión de Planificación, Seguimiento, Control y Evaluación,	Homologar criterios para consensuar la propuesta presentada	Determinar los mecanismos de evaluación que servirán para hacer el control y seguimiento	Dos semanas	Consejo Directivo	100.00
TOTAL						900.00

GUIA PARA MEJORAR EL PEI

1. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda”

Observadores: Grupo de Investigadores

Caso observado: Desarrollo del PEI

Año: 2008

2. CONTENIDOS:

Nº	ASPECTOS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	OBSERVACIONES
01	Participa toda la comunidad educativa en la elaboración del PEI <ul style="list-style-type: none"> • Rectora • Vicerrectora • Profesores • Estudiantes • Padres de familia • Administrativos y de servicio 				
02	Elaboran proyectos de: <ul style="list-style-type: none"> • Planes Operativos Anuales (POA) • Interdisciplinarios • Unidades de Competencias 				
03	El PEI se Evaluará: <ul style="list-style-type: none"> • Anual • Quinquenal 				

Nº	ASPECTOS	SI	NO
01	Tienen conocimiento de: <ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Objetivos estratégicos • Competencias generales 		

TALLER PARA SOCIALIZAR EL PEI

1. DATOS INFORMATIVOS:

Provincia: Zamora Chinchipe

Cantón: Zamora

Institución: Colegio Fiscomisional Mixto "Madre Bernarda"

Modalidad: Quimestral

Jornada: Matutina

Dirección: Jorge Mosquera

Coordinación: Directivos

Año: 2008

2. **OBJETIVO:** Conocer el nuevo PEI del Colegio Fiscomisional Mixto "Madre Bernarda", a través de un seminario taller, para asumir compromisos y mejorar la calidad educativa institucional

ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Formación de grupos para el análisis del PEI • Asignación de tareas • Análisis y discusión al interior de cada grupo • Exposición de trabajos • Elaboración de conclusiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rectora ✓ Vicerrectora ✓ Profesores ✓ Estudiantes ✓ Administrativos y de servicios ✓ Padres de familia • Materiales <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyecto ✓ Papel periódico ✓ Marcadores de colores ✓ masky 	<ul style="list-style-type: none"> • autoevaluación • Coevaluación • Heteroevaluación

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL PEI

Nº	ASPECTOS	SI	NO	A VECES	OBSERVACIONES
01	<ul style="list-style-type: none"> Se realiza el diagnóstico institucional 				
02	<ul style="list-style-type: none"> Se analizan y se priorizan los problemas institucionales 				
03	<ul style="list-style-type: none"> Tienen conocimiento de los objetivos estratégicos de la institución 				
04	<ul style="list-style-type: none"> Se elaboran proyectos operativos anuales para la solución de problemas (POA) 				
05	<ul style="list-style-type: none"> Se realiza la supervisión institucional. 				
06	<ul style="list-style-type: none"> Se evalúa anualmente el PEI 				
07	<ul style="list-style-type: none"> Se pone en práctica las normas institucionales 				
08	<ul style="list-style-type: none"> Se realiza un monitoreo y seguimiento a la parte curricular 				

Nº	ASPECTOS	SI	NO
01	<ul style="list-style-type: none"> Conocen la visión y misión institucional 		
02	<ul style="list-style-type: none"> Existe una Comisión para el Seguimiento, Control y Evaluación del PEI 		

4.5. OPERATIVIDAD

Los proyectos uno y dos, que posibilitarán la superación de los problemas significativos de la planificación y organización del establecimiento, han sido estructurados en base a la problemática y a las necesidades que se han determinado en el proceso de investigación.

La meta es fortalecer un PEI, y el mejoramiento de la Organización e incluir la Comisión de Planificación, Evaluación y Seguimiento que refleje la calidad de sus procesos en función de los aprendizajes; pero, al mismo tiempo tomar lo pertinente a cada cambio del contexto institucional, las condiciones y sistemas de formación del personal que conforman la comunidad educativa, para potenciar su compromiso, aplicación, seguimiento y evaluación.

PROYECTO 1

Fortalecer el PEI del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda”, de la ciudad de Zamora, para mejorar su planificación institucional.

2. PROBLEMÁTICA

En los momentos actuales de transformaciones radicales e incertidumbre en el contexto de una progresiva globalización, en la que se encuentra inmersa la creciente disponibilidad de nuevos conocimientos, sobre todo en el sector educativo, que al momento está subordinado a lo cultural, a lo político y a lo económico; por lo tanto, exige una mayor toma de conciencia en cuanto a la calidad y orientación de los planteles educativos; con el fin de que, puedan enfrentar positiva y exitosamente el desafío de la sociedad, de la información y del conocimiento, para que puedan emitir juicios de valor fundamentados; y, a la vez adoptar decisiones orientadas a corregir errores y fortalecer los aspectos positivos de la planificación y ejecución del trabajo institucional.

La planificación está considerada como, una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones e instituciones, para adecuarse a los cambios y demandas que les impone el desarrollo y lograr el máximo de eficiencia y calidad de sus prestaciones como un proceso que tiende a lograr objetivos mediante la propuesta en práctica de una política.

Planificación es todo lo que se va a hacer, qué y cuando. ¹ En sentido amplio es una acción o conjunto de acciones destinadas a Hacer plan o proyecto de una acción. Consiste en *“fijar el curso concreto de acciones que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarle, la secuencia de operaciones para ejecutarlo y las determinaciones de tiempo y de números necesarios para su realización”*.

“Es fundamental destacar que en la actualidad todos necesitan ser planificadores, ya no es posible vivir en y de la improvisación, existen varios argumentos que apoyan la necesidad de planificar”.²

La planificación es importante porque determina que el trabajo a realizarse sea un cambio de avanzada en cuanto a cooperación y comunicación entre los grupos de interesados y beneficiarios, a efecto de que éstos cumplan, participando responsablemente y se involucren no solamente en el análisis de los problemas diagnosticados, sino sobre todo, en el planteamiento de alternativas de solución para variar las cosas que favorezcan aquellos cambios fundamentales que requiere un centro educativo. Esto es, una

¹ <http://www.Google.com>, BONILLA, María, MOLINA José, MORALES Krank, Universidad Fermín Toro, Maestría en Gerencia, Liderazgo Educativo, Barinas, Venezuela 2006. Concepto de planificación.

² ARIAS, Teresa Dra. TAPIA, Miguel Dr. Compiladores, La Administración del Sistema Educativo Ecuatoriano y Desarrollo Humano, Módulo II, UNL,2006, pág, 19, Op, Cit, Pág, 20

planificación entendida como el esquema que da coherencia, unifica e integra las decisiones en la organización y garantice una gestión eficaz.

El proyecto educativo institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

Por tanto, el PEI es un documento que orienta los aspectos sustantivos de la vida institucional en el largo plazo por lo que si bien es cierto, debe ser estudiado en forma cotidiana, no debe ser construido rutinariamente de año en año.

Es suficiente que cada institución realice el esfuerzo necesario para tener un PEI como documento de partida a ser desarrollado, perfeccionado y revisado en períodos no menores a cinco años, con el fin de tornar lo pertinente a cada cambio del contexto institucional o del entorno comunitario.

En el PEI se retrata en líneas gruesas lo que es la institución educativa, es un referente de identificación que determina la diferencia en términos

significativos de ese establecimiento con otros, es el sello que identifica y caracteriza a la institución y constituye el resultado del compromiso asumido hacia aspectos esenciales y compartidos de los grupos en torno a concepciones propias respecto a la tarea de educar, con proyección de futuro.

La elaboración de un Proyecto Educativo Institucional no puede ser concebido al margen de una concepción de proyecto histórico socio - cultural y de desarrollo nacional. La visión de futuro del proyecto educativo, debe corresponder a la visión de la sociedad en la que aspiramos vivir.

En la búsqueda de mejorar la calidad de la educación, se inscribe la necesidad de plantear propuestas de solución a través del Plan Educativo Institucional en cada plantel, en la espera de innovar las estrategias educativas y generar un colectivo pedagógico con capacidad de visionar en el corto, mediano y largo plazo un modelo de institución acorde con los nuevos contextos sociales y paradigmas emergentes.

El PEI propicia una resignificación del ser humano y de la institución educativa. El Proyecto Educativo Institucional permite: conocer y priorizar los problemas de la institución, según el orden de importancia.

Plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y a largo plazo, para la solución de los problemas principales y prioritarios.

Tener un conocimiento más exacto sobre los retos y las posibilidades que tenemos para enfrentar las diversas situaciones. Saber con qué fortalezas se cuenta y que debilidades se tiene; qué oportunidades y amenazas se pueden presentar en el contexto para así, estar preparados y aprovecharlas o enfrentarlas con éxito.

Elaborar los planes estratégicos y metas precisas que a corto, mediano y largo plazo se hagan realidad.

Tomar decisiones adecuadas durante la implementación de los proyectos específicos e incluso durante todo el proceso de la planificación estratégica.

En el trabajo de investigación se entiende como institución: un establecimiento educativo que por sus características de número de estudiantes y profesores puede asumir el reto de construir y consensuar un PEI.

El compromiso efectivo y activo de todos los miembros de la comunidad educativa, es un factor determinante en el éxito del PEI en especial el de los docentes ya que son los que cotidianamente, enfrentan la tarea educativa.

Desde esta particular contextualización teórico-conceptual, se forma una caracterización del PEI del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora, a fin de identificar la problemática fundamental, misma que debe ser analizada con lujo de detalles, a fin de plantear una propuesta que sea válida, pertinente y adecuada a la institución.

El PEI del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora, fue elaborado por una comisión de docentes designados por el Consejo Directivo del plantel, quienes por gozar de una amplia experiencia profesional en la docencia y por tener conocimiento amplio de la institución, se estimó que podían dar un valioso aporte a la planificación. Sin embargo de ello, su experiencia no fue suficiente para elaborar el PEI, porque se obviaron muchos aspectos básicos de la planificación, que a la postre han incidido y siguen incidiendo en el desarrollo general de la institución. Así tenemos que:

- El PEI, no representa al colectivo de la institución, porque fue elaborado por cinco docentes de un total de veinte y tres;
- No hubo participación del sector directivo, administrativo, padres de familia y estudiantes, porque no fueron convocados;
- En el PEI, no se han tomado en cuenta las exigencias y necesidades institucionales, así como tampoco las demandas de la sociedad zamorana;

- La planificación realizada es intuitiva, porque no tiene un soporte científico técnico de especialistas en este importante campo o ámbito de la educación;
- En el PEI, no hay una prospectiva de planificación que esté en correspondencia, con las corrientes educativas modernas;
- El PEI está descontextualizado de la realidad socio-cultural del entorno institucional;
- En el PEI, no existen proyectos curriculares alternativos e innovadores que le permitan a la institución, orientar su accionar hacia nuevas ofertas educativas de formación;
- No existe un proyecto o plan de seguimiento, control y evaluación del PEI;
- Al no existir un seguimiento, nadie asume la responsabilidad de su cumplimiento o no, se deja a la buena voluntad de alguna comisión que esporádicamente trata de controlar en algo su desarrollo;
- No existe un orden lógico de los componentes que deben tomarse en cuenta en la elaboración del PEI;
- Hasta la actualidad no se ha hecho una evaluación del PEI.

Tomando en consideración estos problemas fundamentales se plantea lineamientos alternativos, que coadyuven a la solución de los mismos, porque es deber y obligación como docentes, conllevar a replantear el PEI, a fin de que no siga siendo intuitivo, sino que sea eminentemente

propositivo, que responda a un criterio técnico especializado, y que permita dar un vuelco total al accionar institucional. Ese es el reto y compromiso.

3. POBLACIÓN OBJETIVO

Los sectores involucrados en la construcción del PEI son: autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia, administrativos e informantes de calidad, porque corresponden al medio interno y externo, tanto de la institución como de la sociedad.

4. OBJETIVOS

4.1. General

Reestructurar el Proyecto Educativo Institucional PEI del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda”, de la ciudad de Zamora, para realizar los reajustes y cambios que sean necesarios, a fin de que éste responda a los requerimientos sociales e institucionales, con criterio técnico especializado y que recoja los criterios de todos los sectores involucrados.

4.2. ESPECÍFICOS

- Revisar la estructura del actual PEI, a fin de determinar su pertinencia y factibilidad;

- Identificar los elementos que no constan en el PEI, con el propósito de realizar un rediseño del mismo;
- Involucrar a todos los sectores de la institución, para impulsar un rediseño participativo, que recoja las aspiraciones y expectativas de dichos sectores;
- Socializar el nuevo PEI ante la comunidad educativa.

5. RESULTADOS ESPERADOS

Como es lógico suponer, el presente trabajo, al ser el resultado de todo un colectivo, se considera que no puede quedar archivado, sino que debe ser conocido y difundido por todos los medios posibles, toda vez que en el mismo, se pondrá de manifiesto lo que la comunidad y la sociedad en la que se desenvuelve esperan de la institución. Desde este punto de vista, el resultado esperado, está orientado a la elaboración, presentación, aprobación, socialización y difusión del nuevo PEI, a fin de que sea asumido por todos quienes hacen la institución educativa.

6. EVALUACIÓN

Al PEI del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora, se le hará un seguimiento y control permanente, a fin de que, los responsables del mismo, cumplan con las actividades y proyectos programados. Este seguimiento responde a sesiones de evaluación

trimestral, capaz de que, se tenga elementos de juicio suficientes, que permitan a través de ciertos indicadores que se establezcan, evaluar su real y veraz cumplimiento.

7. OPERACIONES

Como se manifestó en líneas anteriores, el trabajo que se ha realizando, está orientado a fortalecer el desarrollo institucional, a través de la revisión y rediseño del PEI, capaz, que éste recoja el criterio y aporte de todos los sectores del plantel, así como de algunos informantes de calidad del medio externo, vinculados a la institución.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DEL PEI.

ACTIVIDADES	TIEMPO	COORDINACIÓN	RESPONSABLES	RECURSOS MATERIALES
Revisión y análisis de la estructura del PEI	Lunes - 2009-02-16 martes - 2009-02-17	Directivos	Directivos Docentes Administrativos Alcaldes Presidente del Comité de Padres de Familia	Computadora Papel copias
Homologar criterios para realizar un rediseño del PEI	Miércoles – 2009-02-25 jueves - 2009-02-26	Directivos	Directivos Docentes Administrativos Alcaldes Presidente del Comité de Padres de Familia	Computadora Papel copias
Socializar el nuevo PEI para llegar a consensos	Viernes -2009-03-06	Directivos	Directivos Docentes Administrativos Alcaldes Presidente del Comité de Padres de Familia	Computadora Papel Copias Trípticos Gigantografía
Difundir el PEI en el Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” y el contexto social	Lunes -2009-03-16 A viernes – 2009-03-20	Directivos	Directivos Docentes Administrativos Alcaldes Presidente del Comité de Padres de Familia	Computadora Papel Copias

8. PRESUPUESTO (GASTOS QUE DEMANDA EN EL PROCESO DEL FORTALECIMIENTO DEL PEI)

DETALLE	TIEMPO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Facilitador	Cuatro días	1	600.00	600.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS: Copias, útiles de oficina y refrigerios	32 horas	60.00	2.00	120.00
Revisión y análisis de la estructura del PEI	2009-02-16 2009-02-17			
Homologar criterios para realizar un rediseño del PEI	2009-02-25 2009-02-26			
Socializar el nuevo PEI para llegar a consensos	2009-03-06			
Difundir el PEI en el Colegio Fiscomisional "Madre Bernarda" y el contexto social	2009-03-16 a 2009-03-20			
IMPREVISTOS				80.00
TOTAL				800.00

PROYECTO 2

1. TÍTULO

Organización de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación del PEI del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora.

2. PROBLEMÁTICA

Al analizar los mecanismos de control de los sistemas académico-administrativos, en el Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora, se pudo determinar que existen ciertas limitaciones en lo concerniente a la planificación, seguimiento, y evaluación del PEI institucional, lo cual, motivó para plantear una propuesta alternativa que coadyuve a superar dicha limitación y de esta manera, proceder a impulsar un proceso organizado, sistemático, técnico, que supere la improvisación.

Desde esta perspectiva, se considera importante señalar que, la organización a la que se hace alusión, juega un papel primordial en la propuesta, máxime aún, si se trata de alcanzar eficiencia y eficacia en la organización de la planificación. Para corroborar a este proyecto, se ha tomado en cuenta una cita que fortalece la aspiración cuyo objetivo persigue, a efecto que éste trabajo responda a criterios técnicos y científicos antes que a supuestos e improvisaciones.

Por ello, a criterio de Agustín Reyes Ponce, quien manifiesta que “la organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de una organización social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados”³

El grupo de investigación asume esta explicación teórica, por cuanto, se considera que, en toda institución educativa, lo fundamental es una buena organización, toda vez que ello a su vez, requiere impulsar una buena planificación.

La organización ayuda a crear un ambiente propicio para el desempeño humano, y es considerada como una empresa cooperativa donde cada persona tiene una responsabilidad para cumplir para lograr el producto, pero esta tarea específica debe ser cumplida en forma efectiva y armoniosa con el fin de lograr eficiencia.

Si se considera a la organización educativa como una estructura científica, tecnológica y técnica, y a las instituciones educativas, como sistemas abiertos y flexibles en interacción con el mundo, para lograr objetivos orientados a mejorar la calidad de servicio, el administrador educativo debe

³ [http://www..Google, com.](http://www..Google.com), Organización, Concepto y Elementos – Administración de Empresas, Concepto de Organización.

poseer una serie de cualidades: conocimiento científico y empírico, liderazgo, empatía, ser comunicativo, dinámico, abierto al proceso, socio histórico, flexible, tener capacidad de escucha, de autogestión, toma de decisiones, confiar en los demás y saber delegar funciones.

Por ello, es importante destacar que, toda organización necesita ser planificada, porque; ésta, “se constituye en *un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva, un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de la comunidad, para que permita viabilizar sistemáticamente la misión y visión institucional*”, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

Además, la organización es importante porque, permite un mejoramiento de la calidad, prestigio y desarrollo institucional, estimulando de esta manera, un cambio en el proceso y la planificación.

La planificación es importante en la investigación porque permite desarrollar un trabajo funcional en el proceso de mejoramiento de la calidad institucional. Así mismo, es fundamental, porque determina que el trabajo a realizarse sea un cambio de avanzada en cuanto a cooperación y comunicación entre los distintos sectores que comprenden la institución

⁴ ARÉVALO, Bolívar, compilador, Diseño y Desarrollo Curricular, ISPED, 2006, Pág, 15

educativa, a efectos que éstos cumplan, participando responsablemente y se involucren no solamente en el análisis de las problemáticas, sino sobre todo, en el planteamiento de alternativas de solución. Esto conlleva entonces a determinar que a la planificación hay que entenderla como el esquema que da coherencia, unifica e integra las decisiones en la organización y que garantiza una gestión eficaz.

El seguimiento es otra fase del proceso de administración, ésta función tiene el propósito inmediato de medir la ejecución en relación con los patrones de actuación, determinando si es necesario tomar acciones correctivas o remediar que se encause el desempeño con normas establecidas. La función de seguimiento es el control ejercido continuamente con las funciones de organización y evaluación, está íntimamente asociada con la planificación, la acción correctiva del seguimiento da lugar, casi invariablemente, a un replanteamiento de los planes; es por ello que muchos estudiosos del proceso administrativo consideran ambas funciones como parte de un ciclo continuo de planeamiento – seguimiento – planeamiento.

El seguimiento consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional, para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Implica la medición del desempeño basándose en metas, la detección de desviaciones respecto de las normas. Las actividades del seguimiento suelen relacionarse con la medición de los logros.

El seguimiento constituye un proceso aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada institución que proporciona seguridad razonable de que se protejan los recursos públicos y se alcancen los objetivos institucionales.

El proceso básico de seguimiento implica los siguientes aspectos:

- ✓ Establecimientos de normas o estándares, éstos son criterios obligatorios de desempeño. Entre los tipos de normas se encuentran además de las leyes, los reglamentos, acuerdos, resoluciones, manuales, etc.
- ✓ Medición del desempeño, en referencia a los indicadores diseñados para evaluar en forma cualitativa y cuantitativa la gestión planificada se mide los logros alcanzados, se comparan las previsiones para determinar las desviaciones y sus causas; en esta actividad intervienen factores internos y externos.

Enfoque cualitativo, procura determinar pautas para mejorar la calidad mediante el análisis de contenidos y procedimientos sobre la base de principios y normas aceptadas como topes máximos en el concepto de calidad.

Enfoque cuantitativo, se dirige al análisis de la realidad usando parámetros matemáticos como índices referenciales, predominan las

comparaciones estadísticas y la aplicación periódica y secuencial de la evaluación.

- ✓ Corrección de desviaciones, es el punto donde el seguimiento puede concebirse como parte del sistema total de administración y ponerse en relación con las demás funciones administrativas. Los administradores pueden corregir desviaciones rediseñando sus planes o modificando sus metas, o bien pueden corregirlas ejerciendo su función de organización, ya sea reasignando funciones o aclarando deberes o responsabilidades que tiene el personal de apoyo frente al cumplimiento de metas y objetivos.

El éxito o fracaso de la gestión depende en buena parte del seguimiento, el cual comprende fundamentalmente el marco legal, el plan de organización, los sistemas informáticos, el conjunto de procedimientos, acciones y medios, mediante los cuales se busca salvaguardar los recursos humanos, tecnológicos, financieros y materiales de cada entidad, procurando al mismo tiempo alcanzar resultados eficientes, eficaces y económicos en su manejo.

La urgencia de innovar la práctica de la educación formal está necesariamente en la evaluación, si queremos una educación que forme, que desarrolle íntegramente al sujeto y, por tanto, una evaluación cuya primera intención sea la de educar, propendiendo a la realización de la personalidad del estudiante y, a través de este proceso, del mismo docente,

en todas sus relaciones y dimensiones (conocimiento, debilidades y actitudes).

La evaluación, es un proceso permanente, abierto y flexible; que toma en consideración los objetivos y la planificación propuesta con aplicación participativa e integral; ésta debe ser coparticipativa entre todos los integrantes de la institución, a fin de que analicen e interpreten los procesos que se impulsan y de esta manera, se propongan los cambios inmediatos que se requiere llevar a cabo.

La evaluación, es necesaria en este proceso de innovación institucional, porque, permanentemente, se estará revisando las actividades planificadas, a efectos de determinar su cumplimiento o no; y, de esta manera se propone un plan de mejoras que sirva para fortalecer el desarrollo académico-administrativo del plantel.

Entonces, como investigadores de la realidad educativa del colegio Fiscomisional Mixto "Madre Bernarda" de la ciudad de Zamora, existe la responsabilidad ineludible de trabajar en unidad de acción, en forma coordinada y con visión de futuro, para alcanzar la estructura integradora, la misma que permitirá elevar la eficiencia, eficacia y calidad institucional integral. Y para ello, se realizó un trabajo de campo, de indagación y lectura de la realidad del plantel, con la finalidad de identificar las problemáticas más

relevantes a fin de que permita justificar el planteamiento de una propuesta.

Así tenemos que:

- El 86% de los docentes, manifiestan que la estructura organizacional es de tipo vertical, la misma que se constituye en el referente propio del sistema educativo en el que se desenvuelve;
- Un 72% de los docentes expresan que no hay seguimiento a la planificación institucional;
- El 90% de docentes y estudiantes, señalan que, por falta de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación, no hay proyectos curriculares alternativos e innovadores que le permita a la institución, plantear nuevas ofertas educativas de formación;
- Los docentes en un 97%, señalan que la función de control y seguimiento al PEI, ha sido encargado a la Comisión Pedagógica, los mismos que carecen de formación en planificación, y, por lo tanto, cumplen un trabajo rutinario e intuitivo en base a su experiencia profesional;

Estas problemáticas, se constituyeron en el mejor referente para que el grupo de investigación, reflexione y analice su rol en el proceso llevado a cabo, a fin de que determine exactamente su aporte al mejoramiento y desarrollo institucional. Por ello, se plantea lineamientos alternativos que

ayudarán a una mejor organización administrativa, ya que, es un compromiso como docentes crear, la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación al Proyecto Educativo Institucional, será la pauta que marque el nuevo sendero por el que tiene que avanzar la institución educativa a la que se pertenece. Desde este punto de vista, se pone a consideración el siguiente normativo, que regulará el accionar de la Comisión encargada de la planificación, seguimiento y evaluación del PEI del colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora:

4. OBJETIVO GENERAL

Crear la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación para mejorar la organización institucional a través de la investigación, análisis y evaluación de la administración del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora.

Específicos

- Oficializar la estructura organizativa de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación; mediante la aprobación del Consejo Directivo para su funcionamiento;
- Planificar y socializar los instrumentos de Evaluación para conocer la problemática de los procesos de enseñanza- aprendizaje y proponer alternativas propositivas para el desarrollo del PEI;

- Aplicación de instrumentos de evaluación y conocer la efectividad de los procesos metodológicos para determinar la consecución de los objetivos propuestos en el PEI;
- Controlar, evaluar el desarrollo del PEI, para mejorar y brindar una formación integral a la comunidad educativa.

5. RESULTADOS ESPERADOS

El ambiente que reina y predomina en la institución, es clave para el desarrollo de las actividades planificadas para la organización y gestión administrativa, la misma que tiene que ser desarrollada y no se quede archivado sino que, sea ejecutada, controlada y evaluada por la comisión, toda vez que en el instructivo se ha puesto de manifiesto las funciones y atribuciones que, debe cumplir con el seguimiento y evaluación de los procesos que permitan identificar la problemática, analizar, informar, y tomar decisiones, elaborando un plan de mejoras para lograr metas, objetivos y así alcanzar excelencia educativa. Esperando Obtener los siguientes resultados:

- a) El 90% de los docentes de la institución, conocerán y se comprometerán con los proyectos establecidos en el PEI;

- b) EL 75% de la Comunidad Educativa, estarán al tanto de formatos e instructivos que apoyados en las nuevas tecnologías, puedan ser usados, para llevar a cabo la planificación del PEI;
- c) El 90% de los miembros de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación; elaborarán y aplicarán las metodologías para la formulación, seguimiento, análisis, evaluación e integración de la planificación del PEI en la institución.

6. EVALUACIÓN

La Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora, realizará: la planificación, coordinación, aprobación, difusión, seguimiento, control y evaluación institucional, a fin de que los responsables de la misma cumplan las actividades programadas. Este seguimiento responde a sesiones de evaluación trimestral capaz de contar con elementos suficientes que permitan a través de ciertos instrumentos evaluar el cumplimiento de la planificación institucional.

7. OPERACIONES

El trabajo que se pone a consideración, está orientado a mejorar la organización institucional, a través de la creación de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación, capaz que ésta realice el control,

seguimiento y evaluación de todas las actividades programadas mediante la aplicación de instrumentos, a fin de determinar su nivel de efectividad en el desarrollo institucional.

NORMATIVO PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I

DE LA ESTRUCTURA:

Art. 1. La Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación se crea dentro de la estructura interna del Colegio Fiscomisional Mixto “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora.

Art. 2. La Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación está conformada por: la Vicerrectora, quien la presidirá; los directores de cada Área; y, un representante del Consejo Estudiantil.

Art. 3. La Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación está adscrita al rectorado, para cumplir con su misión y funciones, cuenta con un Director quien la preside, con comisiones permanentes y con una oficina técnica; Las comisiones permanentes están conformadas por asesores internos y representantes de diversas instancias de la Institución.

Art. 4. La Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación puede crear comisiones Ad-hoc para la formulación de planes específicos, atender estudios, problemas puntuales o proyectos especiales, con asesores

internos y externos cuando así lo considere necesario, previa aprobación de las autoridades del plantel.

Art. 5. La Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación, cuenta con un secretario(a) quien además de realizar las funciones propias del cargo, coordina las labores de la oficina técnica y con un personal de apoyo administrativo que requieren para su funcionamiento.

CAPÍTULO II

FINES y OBJETIVOS

Art. 6: Son fines de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación, los siguientes:

- a) Garantizar la efectividad de los procesos de Planificación, Seguimiento y Evaluación del PEI en beneficio de la institución educativa;
- b) Promover y asegurar que los procesos de planificación se conviertan en una práctica permanente en todas las instancias de la Institución;
- c) Planificar y supervisar los procesos de Planificación, Seguimiento y Evaluación en coordinación con las autoridades del establecimiento.

Art. 7. Constituyen objetivos de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación, los siguientes:

- a) Establecer las normas que faciliten la acción de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación del Colegio;
- b) Orientar los procesos de planificación y ejecución del PEI; y, de los Planes Operativos Anuales (POAS);
- c) Garantizar el seguimiento del desarrollo o ejecución del PEI;
- d) Elaborar, analizar y promover el uso de los indicadores, como herramientas de soporte para la evaluación del PEI; y, la toma de decisiones en cualquiera de las instancias y niveles del colegio.

CAPÍTULO III

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

ART. 8. Son funciones de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación, los siguientes:

- a) Planificar, coordinar y supervisar la política curricular institucional;
- b) Dar a conocer a las autoridades los informes trimestrales de la Comisión;
- c) Elaborar proyectos y documentos que requiera la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación;
- d) Establecer criterios y normas en coordinación para evaluar los planes de estudio y técnicas utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje y proponer ante la Comisión Académica sugerencias y

modificaciones que tiendan a mejorar la calidad de las actividades académicas;

- e) Planificar y coordinar cursos, talleres, seminarios, tendientes a mejorar la administración y organización institucional.

Art. 9. Constituyen atribuciones de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación, los siguientes:

- a) Sesionar ordinariamente una vez por mes y extraordinariamente cuando el caso lo amerite o cuando el 50% de sus miembros lo solicite;
- b) La convocatoria a sesión ordinaria y extraordinaria se lo hará con 48 horas de anticipación;
- c) Planificar y ejecutar cursos, talleres, seminarios, tendientes a la integración del Sistema de la Educación;
- d) Elaborar proyectos y documentos que requiera el sistema de planificación académica;
- e) Participar y brindar soporte a las diversas comisiones internas;
- f) Apoyar la coordinación de los estudios y análisis que requiera la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación para cumplir con su misión y funciones.

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO
Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

ACTIVIDADES	TIEMPO AÑO 2009	HORARIO	COORDINACIÓN	PERSONAL RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES
Revisión de la estructura organizacional	2008-12-01	08H00-13H00	Directivos	Consejo Directivo	Equipo de computación Materiales de oficina
Aceptación de la propuesta de la creación de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación	2008-12-01	08H00-13H00	Directivos	Consejo Directivo	Libro de actas
Elaborar la normativa de la Comisión	2008-12-02 -03	08H00-13H00	Miembros de la Comisión	Vicerrectora Directores de Áreas Presidente estudiantil	Equipo de computación Materiales de oficina
Revisión y análisis del instructivo	2008-12-10	08H00-13H00	Directivos Y Miembros de la Comisión	Vicerrectora Directores de Áreas Presidente estudiantil	Equipo de computación Materiales de oficina.
Socialización y aprobación de la normativa	2008-12-12	08H00-13H00	Directivos Junta General de Profesores	Vicerrectora Directores de Áreas Presidente estudiantil	Equipo de computación Materiales de oficina Copias

8. PRESUPUESTO (GASTOS QUE DEMANDA EL PROCESO DE APROBACIÓN DE LA COMISIÓN)

DETALLE	TIEMPO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
GASTOS ADMINISTRATIVOS: Copias, útiles de oficina y refrigerios	2008-12-01	10	2	20
Revisión de la estructura organizacional	2008-12-01			
Aceptación de la propuesta de la creación de la Comisión de Planificación, Seguimiento y Evaluación	2008-12-02 -03			
Socialización y aprobación de la normativa	2008-12-10			
				100.00
IMPREVISTOS				50.00
TOTAL				170.00

BIBLIOGRAFÍA

1. ALDEÁN, G. Wilmán Eduardo, Mg. Sc. Compilador, Evaluación y Acreditación de Organismos, Dependencias y Establecimientos del Sistema Educativo Nacional, Módulo VII, 2007.
2. ARÉVALO, Bolívar, compilador, Diseño y Desarrollo Curricular, ISPED, 2006, Pág, 15.
3. ARIAS, Teresa Dra. TAPIA, Miguel Dr. Compiladores, La Administración del Sistema Educativo Ecuatoriano y Desarrollo Humano, Módulo II, UNL,2006, pág, 19, Op, Cit, Pág, 20.
4. MOGROVEJO, Carrión, ARIAS, Teresa, Drs. Compiladores, La Planificación como Fundamento de la Gestión Educativa, Módulo V. 2007.
5. MOGROVEJO, Carrión, Dr. Compilador, Cultura Organizacional y Desarrollo Educativo, Módulo IV. 2006.
6. ORTIZ, Lupercio, Víctor, Lic. Compilador, Planificación Estratégica, Planificación Curricular Institucional, Planificación de Aula o Unidades Didácticas para la Educación Básica.
7. PÉREZ, Aguilar Galo, Dr. Compilador, La Educación en el Desarrollo Social, Económico y Político del Ecuador, Módulo I. 2006.
8. TAPIA, G. Miguel A. Mg, Sc. Compilador, La Investigación Social en la Gestión Educativa, Módulo III, 2006.

9. [http://www.Google](http://www.Google.com), com., BONILLA, María, MOLINA José, MORALES Krank, Universidad Fermín Toro, Maestría en Gerencia, Liderazgo Educativo, Barinas, Venezuela 2006. Concepto de planificación.
10. [http://www.Google](http://www.Google.com), com., Organización, Concepto y Elementos – Administración de Empresas, Concepto de Organización.