



UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

**Programa de grado académico de Magister en Planeamiento y
Administración Educativa**

**TÍTULO: PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN
INSTITUCIONAL PARA EL TECNOLÓGICO
"VICTORIA VÁSQUEZ CUVI"**

Autor: Salguero Barba Nelly Germania

Tutor: MOYA Arellano Rafael Nicolás

**LATACUNGA – ECUADOR
Julio, 2011**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
Latacunga – Ecuador

VALIDACIÓN DEL TUTOR

Latacunga julio, 2011

Lic. MSc.
Nelson Corrales
DIRECTOR DE POSTGRADOS U.T.C.
Presente

De mi consideración:

Rafael Nicolás Moya Arellano, en mi calidad de Tutor de Tesis, me dirijo a su Autoridad para informarle sobre la culminación del presente Trabajo de Investigación y Defensa del mismo, realizada por la Maestrante NELLY GERMANIA SALGUERO BARBA, con el título: PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA EL TECNOLÓGICO "VICTORIA VÁSQUEZ CUVI". Tesis en opción al Grado Académico de Magister en Planeamiento y Administración Educativa.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

.....
MSc. Rafael Nicolás Moya Arellano
TUTOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe conjuntamente con la Dirección de Postgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, la maestrante: SALGUERO BARBA NELLY GERMANIA, con el título de tesis: PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA EL TECNOLÓGICO “VICTORIA VÁSCONEZ CUVI”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga JULIO, 2011

Para constancia firman:


.....
PRESIDENTE


MSc. RAUL CARDENAS


.....
PROFESIONAL EXTERNO

MSc. JORGE ROSERO


.....
MIEMBRO

MSc. GUIDO ROJAS


.....
OPOSITOR

MSc. ISRAEL LÓPEZ

RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS

Del contenido de la presente tesis me responsabilizo, tanto de su originalidad así como de la veracidad de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.


.....
Salguero Barba Nelly Germana
Número de C.I. 0501461107

AGRADECIMIENTO

Al término de esta etapa de mi vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a DIOS y a quienes con su ayuda, apoyo y comprensión me alentaron a lograr esta hermosa realidad.

He llegado al final de este camino y en mi han quedado marcadas huellas profundas de éste recorrido.

En primer término quiero expresar mi eterno agradecimiento al Ing. Hernán Yáñez MSc.. Rector de la Universidad Técnica de Cotopaxi, por abrirme las puertas de este valioso Templo del Saber, a las Autoridades y a sus destacados Catedráticos. Al MSc. Nicolás Moya. Tutor.

No es fácil llegar, se necesita ahínco, lucha y deseo, pero sobre todo apoyo como el que he recibido durante este tiempo. Ahora más que nunca se acredita mi admiración y respeto, por la MSc. Rosita Terán y MSc. Nelson Corrales, doy testimonio del gran apoyo brindado durante los días más difíciles y más felices de mi vida, en los cuales he logrado terminar mi carrera profesional.

Para ustedes con admiración y respeto.

DEDICATORIA

Sabiendo que no existirá una forma de agradecer una vida de sacrificio y esfuerzo, quiero que sientan que el objetivo logrado también es de ustedes y que la fuerza que me ayudó a conseguirlo fue gracias a DIOS, a mi adorado Esposo Cayetano García, a mis amados Hijos Carolina Anamín y Christian Paúl García Salguero; y, sobre todo al apoyo y conocimientos recibidos en esta Casona del Saber.

ÍNDICE GENERAL

TEMA	PÁGINA
Portada.....	
Validación del Tutor.....	ii
Aprobación del Tribunal de Grado.....	iii
Responsabilidad por la autoría de Tesis.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Cuadros.....	xii
Índice de Gráficos.....	xvi
Resumen.....	xix
Abstract.....	xx

CAPÍTULO I

PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA EL TECNOLÓGICO “VICTORIA VÁSCONEZ CUVI”

INTRODUCCIÓN.....

1. EL PROBLEMA.....	7
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.4. OBJETIVOS.....	10
1.4.1. GENERALES.....	10
1.4.2. ESPECÍFICOS.....	10
1.4.3. JUSTIFICACIÓN.....	11

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.....	
1.1. Antecedentes.....	13
2.2. Fundamentación Teórica.....	21
2.3. PLANIFICACIÓN.....	21
2.3.1 ¿Para qué Planificar?.....	21
2.3.2. Factores de la Planificación.....	21
2.3.3. Características Básicas de la Planificación.....	22
2.3.4. La Planificación dentro de la Operación de los Planes.....	23
2.3.5. Clases de Planificación y Características.....	23
2.3.6. Desarrollo de una Cultura de Planificación.....	24
2.3.7. Planificación Estratégica.....	24
2.3.8. Estrategia.....	25
2.3.9. Cómo formular una Estrategia.....	26
2.3.10. Planificación Educativa.....	27
2.3.11. Planificación Operativa.....	28
2.3.12. Planificación de Corto Plazo.....	28
2.3.13. Planificación de Mediano Plazo.....	28
2.3.14. Planificación de Largo Plazo.....	28
2.3.15. Importancia, Principios y Limitaciones de la Planificación.....	29
2.3.16. Principios.....	29
3. ORGANIZACIÓN.....	30
3.1. Facetas de la Organización.....	29
3.2. La Organización Educativa.....	31
3.3. Organización Adecuada.....	33
3.4. Valores de la Organización.....	33
3.5. Filosofía Operativa de la Organización.....	34
3.6. La Cultura de la Organización.....	34

3.7. Instrumentos, métodos y técnicas para mejorar los procesos de la organización.....	34
3.8. Valores de una Organización en la toma de decisiones.....	35
3.9. Organización Educativa como sistema.....	36
4. GESTIÓN.....	36
4.1. Gestión institucional.....	36
4.2. Gestión Educativa.....	37
4.3. Gestión y Planificación Estratégica.....	39
4.4. Dimensiones de Gestión.....	39
4.5. Una perspectiva ética para una Gestión Educativa.....	40
4.6. Establecer un Plan de Acción.....	42
4.7. Categorías y Fundamentos.....	43
4.8. Resultado esperado.....	44
5. Glosario de Términos.....	45
CAPÍTULO III	
3. Metodología.....	50
3.1. Caracterización.....	50
3.1.2. Misión Institucional.....	51
3.1.3. Visión Institucional.....	51
3.2. Diseño y tipo de Investigación.....	51
3.3. Métodos de la Investigación.....	52
3.4. Modalidad de la Investigación.....	52
3.4.1. Bibliográfica.....	53
3.4.2. De Campo.....	53
3.5. Población.....	53
3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de resultados.....	54
3.7. Variables.....	55

3.7.1. Variable Independiente.....	53
3.7.2. Variable Dependiente.....	55
3.8. Preguntas Directrices.....	55
3.9. Matriz de Operacionalización de variables.....	56
3.10. Unidad de Estudio.....	58
3.10.1. Diseño del Instrumento para la recolección de datos.....	58
3.10.2. Etapas y pasos para la elaboración del Instrumento.....	58
3.10.3. Validez y confiabilidad.....	60
3.10.4. Validez.....	60
3.10.5. Confiabilidad.....	62
CAPÍTULO IV	
4. Análisis e interpretación de datos.....	63
4.1. Resultados.....	62
Conclusiones.....	116
Recomendaciones.....	118
CAPÍTULO V	
5. Propuesta.....	120
5.1. Datos Informativos.....	120
5.2. Justificación de la Propuesta.....	121
5.3. Objetivos.....	122
5.3.1. Objetivo General.....	122
5.3.2. Objetivos Específicos.....	122
5.4. Fundamentación Teórica.....	123
5.4.1. Propuesta de Gestión.....	123
5.4.2. ¿Qué es una Guía de Procedimientos Administrativos?.....	123
5.4.3. ¿Quiénes emiten los criterios de transparencia y eficacia en la Gestión?.....	123

5.4.4.¿Cómo se propone la Gestión Administrativa?.....	124
5.4.5.¿Para qué los procesos de Gestión?.....	124
5.4.6.¿Qué es una Plan de Transformación Institucional?.....	124
5.4.7.¿Cómo se identifican los problemas?.....	125
5.5.Descripción de la Propuesta.....	125
5.5.1. FODA.....	125
5.6.Gestión de Procesos.....	128
5.6.1. Gestión de Mejoramiento.....	129
5.6.2. Gestión de Recursos Humanos.....	129
5.6.3. Gestión Interna y Externa.....	130
5.6.4. Gestión de Estudiantes.....	130
5.6.5. Gestión de Comunicación con el contexto.....	131
Matriz Gestión de Procesos.....	132
Matriz Gestión de Mejoramiento.....	133
Matriz Gestión del Talento Humano.....	134
Matriz Gestión Interna y Externa.....	135
BIBLIOGRAFÍA	
Bibliografía Citada.....	136
Bibliografía Consultada.....	138
Textos.....	143
Bibliografía Virtual.....	144

INDICE DE CUADROS

CUADROS	Pág.
CUADRO N° 1	
Diagnóstico de Planificación	64
CUADRO N° 2	
Aplicación Matriz FODA	65
CUADRO N° 3	
Debilidades en la Planificación administrativa.	66
CUADRO N°4	
Fortalezas en la Planificación	67
CUADRO N°5	
Amenazas en la Planificación	68
CUADRO N° 6	
Oportunidades en la Gestión.	69
CUADRO N° 7	
Misión y Visión orienta la Planificación y Gestión.	70
CUADRO N° 8	
Planificación resultado de comunicación institucional.	71
CUADRO N° 9	
Fortalecer Planificación en la Institución.	72
CUADRO N°10	
Planificación orientada hacia procesos de Gestión	73
CUADRO N° 11	
Identificación de problemas en la Planificación.	74

CUADRO N° 12

Comunicación en el Nivel Superior es una fortaleza en la Planificación. 75

CUADRO N° 13

Planificación fortaleza y prestigio Institucional. 76

CUADRO N° 14

Organización orientada hacia proyectos de Gestión Institucional 77

CUADRO N°15

Planificación a largo plazo corrige errores. 78

CUADRO N° 16

Planificación a mediano plazo detecta problemas administrativos. 79

CUADRO N° 17

Planificación a corto plazo monitoreada constantemente 80

CUADRO N° 18

Gestión debilidad en el Nivel Superior. 81

CUADRO N° 19

Comunicación coordina procesos de Planificación y Gestión Institucionales 82

CUADRO N° 20

Organización y Gestión eleva Autoestima de la Comunidad Educativa 83

CUADRO N° 21

Orientación hacia mejoramiento Organización Institucional 84

CUADRO N° 22

Capacitación Autoridades, Personal Docente en Organización y Gestión. 85

CUADROS 23-33-43

Diagnóstico Planificación buena Gestión Administrativa.....	86-96-106
CUADROS 24-34-44	
Análisis situación interna y externa acertada Planificación.....	87-97-107
CUADROS 25-35-45	
Debilidad Matriz FODA correctivos Planificación Administrativa.....	88-98-108
CUADROS 26-36-46	
Misión, Visión orienta Gestión y Organización Administrativa.....	89-99-109
CUADROS 27-37-47	
Fluida comunicación acertada Gestión y Organización Administrativa.	90-100-110
CUADROS 28-38-48	
Falta fortalecer Planificación y Gestión Administrativa Nivel Superior...	91-101-111
CUADROS 29-39-49	
Planificación fortaleza y prestigio institucional.....	92-102-112
CUADROS 30-40-50	
Gestión Administrativa debilidad Sección Superior.....	93-103-113
CUADROS 31-41-51	
Organización y Gestión adecuada elevan autoestima Comunidad Educativa.	94-104-114
CUADROS 32-42-52	
Motivación, mejoramiento Organización y Gestión Administrativa.....	95-105-115
 CUADRO 23	
Población.....	54
 CUADRO 24	
Matriz de Operacionalización de Variables.....	56
 CUADRO 25	
Etapas y pasos para la elaboración del instrumento.....	59
 CUADRO 26	

Correspondencia de Ítem- objetivo, calidad, técnica y lenguaje.....	61
CUADRO 27	
FODA.....	125
CUADRO 28	
Gestión de Procesos.....	128
CUADRO 29	
Gestión de Mejoramiento.....	129
CUADRO 30	
Gestión de Recursos Humanos.....	129
CUADRO 31	
Gestión Interna y Externa.....	130
CUADRO 32	
Gestión de Estudiantes.....	130
CUADRO 33	
Gestión de Comunicación con el contexto.....	131
CUADRO 34	
Matriz Gestión de Procesos.....	132
CUADRO 35	
Matriz Gestión de Mejoramiento.....	133
CUADRO 36	
Matriz Gestión del Talento Humano.....	134
CUADRO 37	
Gestión Interna y Externa.....	135

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	Pág.
GRÁFICO N° 1	
Diagnóstico de Planificación	64
GRÁFICO N° 2	
Aplicación Matriz FODA	65
GRÁFICO N° 3	
Debilidades en la Planificación administrativa.	66
GRÁFICO N°4	
Fortalezas en la Planificación	67
GRÁFICO N°5	
Amenazas en la Planificación	68
GRÁFICO N° 6	
Oportunidades en la Gestión.	69
GRÁFICO N° 7	
Misión y Visión orienta la Planificación y Gestión.	70
GRÁFICO N° 8	
Planificación resultado de comunicación institucional.	71
GRÁFICO N° 9	
Fortalecer Planificación en la Institución.	72
GRÁFICO N°10	
Planificación orientada hacia procesos de Gestión	73
GRÁFICO N° 11	
Identificación de problemas en la Planificación.	74

GRÁFICOS 23-33-43

Diagnóstico Planificación buena Gestión Administrativa..... 86-96-106

GRÁFICOS 24-34-44

Análisis situación interna y externa acertada Planificación..... 87-97-107

GRÁFICOS 25-35-45

Debilidad Matriz FODA correctivos Planificación Administrativa..... 88-98-108

GRÁFICOS 26-36-46

Misión, Visión orienta Gestión y Organización Administrativa..... 89-99-109

GRÁFICOS 27-37-47

Fluida comunicación acertada Gestión y Organización Administrativa. 90-100-110

GRÁFICOS 28-38-48

Falta fortalecer Planificación y Gestión Administrativa Nivel Superior... 91-101-111

GRÁFICOS 29-39-49

Planificación fortaleza y prestigio institucional..... 92-102-112

GRÁFICOS 30-40-50

Gestión Administrativa debilidad Sección Superior..... 93-103-113

GRÁFICOS 31-41-51

Organización y Gestión adecuada elevan autoestima Comunidad Educativa. 94-104-114

GRÁFICOS 32-42-52

Motivación, mejoramiento Organización y Gestión Administrativa..... 93-103-113

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

TÍTULO: PLANEAMIENTO, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL
PARA EL TECNOLÓGICO "VICTORIA VÁSCONEZ CUVI"

Autor: Nelly Germania Salguero Barba
Tutor: MSc. Rafael Nicolás Moya Arellano
Fecha: Marzo 2011

RESUMEN

La presente investigación se orienta a un estudio de los procesos de Planificación, Organización y Gestión Institucional en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásconez Cuvi" en el que se involucra a toda la Comunidad Educativa para lograr el cambio de actitud mediante la capacitación en comunicación administración, gestión académica y administrativa, por cuanto en estos últimos tiempos la institución tiene que avanzar al cumplimiento de la Misión y Visión Institucional, ya que si no se realizan estas innovaciones no podríamos estar acorde a los cambios científicos, tecnológicos y de comportamiento que se producen en los seres humanos y en las instituciones educativas; siendo esta la razón para que se plantee el diseño de un Plan de Mejoramiento Institucional, mismo que sería el pilar fundamental que le dé dirección a las diferentes actividades que se realizan en este nivel. Los procesos de Gestión Administrativa deben ser proyectados a macro, meso y micro plazo para que mediante un Manual de Gestión se pueda proyectar al mejoramiento administrativo, a la vinculación con la Comunidad, a la realización de convenios con los Sectores de la Producción y a la gestión y autogestión con otros estamentos del Estado. Esta investigación trata de transformar las debilidades en fortalezas administrativas y académicas con la finalidad de que se cumplan los sueños proyectados y se conviertan en realidades deseadas para solucionar los problemas detectados y llegar a escenarios alternativos de cambios y transformaciones en los procesos de gestión administrativa.

DESCRIPTORES: Planificación, Organización y Gestión.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
Post grades Degrees Direction
MASTER IN PLANNING AND EDUCATIONAL ADMINISTRATION

TITLE: Planning, Organization and Institutional Management in the Superior Level of the "Victoria Vásquez Cuví" Technological Institute

Author: Salguero Barba Nelly Germanía

Tutor- Teacher: MSc. Nicolás Moya

Date: March, 2011

ABSTRACT

This research is focused in a study of the processes of Planning, Organization and Institutional Management in the Superior Level of the "Victoria Vásquez Cuví" Technological Institute in which all the educational community is involved towards getting a change in attitude by means of Training in Administrative Communication and Academic Management, because in the last times the institution has to go ahead in the fulfillment of the Institutional Mission and Vision. If these innovations are not done we could not get along with the scientific changes, as well as with the technological and behavior related changes that are produced in the human beings and in the educational institutions; being this the reason for planning the design of an Institutional Improvement Plan, which would be the fundamental pillar for directing the different activities that are done at this level. The processes of Administrative management should be projected towards macro, meso and micro deadlines so that by means of a Management Handbook the administrative improvement could be projected, involving the community, towards the development of agreements with the Production Sectors as well as the management and self management with other levels of organization of the State. This research deals with the transformation of weaknesses into strengths, administrative ones as well as academic with the purpose of reaching the projected dreams and turning them to a reality aimed for solving the problems detected and for reaching to the alternative scenarios of changes and transformations within the processes of administrative management.

Descriptors: Planning, Organization and Management.

INTRODUCCIÓN

La planificación como actividad reconocible en el marco de la sociedad como tarea propia del Estado es un producto del siglo XX. Inaugura su trayectoria en la Rusia del 1917 y llega al occidente después de la II Guerra Mundial con el Plan Marshall. Su área de competencia original fue en ambos casos la económica pero, desde allí, se abrió camino hacia todos los demás sectores. Estas circunstancias no fueron inocuas. Marcaron muchas de sus características iniciales, gran cantidad de las cuales todavía siguen de pie.

La historia de la planificación, en general y también su aplicación en el campo educativo, muestra que el planeamiento siempre ha tenido como centro la preocupación por el cambio; y, por ser una herramienta desarrollada para la gestión del Estado, su vocación es la de organizar procesos que hagan posible concretar grandes empresas.

Aguerrondo Inés. Racionalidades subyacentes en los modelos de planificación (educativa). Buenos Aires, septiembre de 2007. Texto elaborado a partir de la discusión en una mesa redonda sobre “30 años de planeamiento educativo”, realizada durante el X Curso Regional sobre Formulación y Administración de Políticas Educativas, promovido por el IPEE/UNESCO-Buenos Aires, el 17 de septiembre de 2007. Pág. 3.

La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es

por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especialidad y de estructuración.

En el Artículo Planificación Educativa por Competencias. Clases Virtual 2009, escrito por el autor Teodoro Barro Astudillo, se evidencia que en el Ecuador en los últimos años se han realizado grandes esfuerzos para que la Institución de Educación Superior responda eficientemente a las necesidades de los estudiantes desde la perspectiva de una formación realmente integral y con un sentido humano, en una búsqueda incesante por hacer realidad el formar ciudadanos críticos y comprometidos con su comunidad , que actúen positivamente ante las oportunidades de construir un país de opciones y bienestar para toda la población sin perder de vista la excelencia técnica y científica que demandan los grandes desafíos de la sociedad. 11/06/2009, pág. 1.

La gestión educativa se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales.

En el período actual la práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y los esfuerzos desplegados en la ejecución de las mismas.

Se ha investigado que no tienen la cultura de la Planificación en las Instituciones Gubernamentales y Educativas de la Provincia de Cotopaxi.

Se han realizado diferentes formas y modelos de Gestión Administrativa emanadas desde los Estamentos del Estado que no se ajustan a las realidades de los contextos internos y externos de las Instituciones Educativas, siendo esta la causa para que no exista una verdadera

orientación que le dé dirección a la Planificación, Organización y Gestión Administrativa de las diferentes instituciones del Nivel Superior y una de ellas es la que se detecta en el Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi de la ciudad de Latacunga en su Sección Superior, por cuanto al realizar la investigación el principal síntoma fue la falta de una Plan de Mejoramiento Institucional que permita solucionar los diferentes problemas detectados en el diagnóstico institucional, mediante la Matriz FODA, siendo esta la razón para que nos planteemos los objetivos que nos permitan alcanzar las metas propuestas, como son:

Proponer la Planificación, Organización y Gestión Administrativa en la Sección Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”, mediante la elaboración de un Plan de Mejoramiento Institucional, para potenciar la calidad educativa en la formación de profesionales éticos y competitivos que logren insertarse en el campo laboral y social.

Para operacionalizar a este objetivo nos apoyamos en los objetivos específicos como Diagnosticar la calidad de Planificación Organización y Gestión Educativa de la Sección Superior del Instituto “Victoria Vásconez Cuvi. Determinar un Modelo de Planificación Administrativa con perspectiva de dirección colectiva para mejorar el funcionamiento de la institución, proponer un Plan de Mejoramiento Institucional en el Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”. Nos llevaron a hacernos la pregunta del por qué se hizo la investigación la misma que fue justificada por lo siguiente:

En los momentos actuales el Nivel Superior busca ampliar su función social, ya que no sólo se trabaja para educar a los estudiantes, sino también para incidir en el desarrollo de la familia, la comunidad y por ende de toda la sociedad, se esfuerza por convertirse en un lugar de encuentro afectivo y solidario, de confianza, seguridad y establecimiento de relaciones sociales,

que propicien medios interesantes, atractivos, en el que se destaque el trabajo colectivo, comunicación y coordinación de los diferentes estamentos de la Institución para lograr como un valor agregado una eficiente administración que fortalezca el prestigio de la institución.

La meta es elaborar un Plan que permita el fortalecimiento de la Planificación, Organización y Gestión Institucional con la participación de los estudiantes para alcanzar niveles de dirección, organización y gestión educativa, proyecten eficiencia y eficacia administrativa, garanticen cambios continuos dentro de la institución, elevando la calidad de la educación; significa hacer sugerencias que conlleven a ejecutar alternativas de cambio que mejoren las formas de organización y funcionamiento, considere a todos los miembros de la comunidad educativa, supere la toma de decisiones verticales que lleve al burocratismo.

Con una fundamentación teórica que se orienta a través de categorías que nacen de las variables Planificación Organización y Gestión Institucional que permitieron extraer el conocimiento científico referente a administración, gestión, comunicación y Planificación que le dieron orientación y dirección a la investigación.

Esta investigación se orienta a un enfoque cualitativo porque no experimentó teorías o hipótesis, más bien generó expectativas con relación a la Planificación, Organización y Gestión Institucional en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví" por el problema y los objetivos a conseguir con la ejecución; y, además porque en el proceso de desarrollo se utilizaron técnicas cualitativas para la comprensión y descripción de los hechos, orientados básicamente a los procesos, al conocimiento de una realidad dinámica y holística, evitando las mediciones y el uso de las técnicas

estadísticas, desarrollándose bajo el marco de un proyecto de desarrollo educativo administrativo y social.

Con una propuesta que se apoya en las conclusiones y recomendaciones de la investigación de campo se relacionó los indicadores con las debilidades para llegar a descriptores que permiten buscar evidencias de los procesos administrativos realizados en el Nivel Superior hasta llegar al Planteamiento del Plan de Mejoras Institucional mediante el diseño de cuatro matrices con una proyección de uno a tres años en la que se puede identificar con claridad los ámbitos, descriptores, objetivos, actividades, evaluación, posibles resultados del mencionado Plan.

Consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I. El Problema. Se refiere a la forma y contenido de la estructura que se mantiene en las Instituciones Educativas, mismas que conllevan a la desarticulación entre Departamentos, la concentración de funciones roles que cada directivo de departamentos, Áreas y Comisiones, no se consideran ni toman en cuenta a los diversos integrantes de la Comunidad Educativa, existe el burocratismo en la toma de decisiones, no existe un Manual de Procedimientos fiel reflejo de una gestión administrativa.

Capítulo II. Marco Teórico. Los directivos educativos deben ser agentes de cambio dinámicos, eficientes, que planifiquen, organicen, controlen y dirijan en un ambiente de respeto y confianza, delegando la toma de decisiones para optimizar los recursos materiales, humanos y financieros, preparándose con más empeño, decisión y entrega para superar los riesgos y competir en un mundo flexible y cambiante para sacar adelante a la Institución a la cual representan.

Capítulo III. Metodología. La investigación se apoyó en instrumentos como la encuesta, análisis estadísticos, los cuales ayudaron a indagar sobre los conocimientos de Planificación, Organización y Gestión Institucional del Instituto Tecnológico "Victoria Vásconez Cuvi". Los sujetos que participaron en la investigación son los estudiantes de Primero, Tercero y Quinto de las Carreras de Administración de Empresas, Diseño Gráfico e Informática. Semestre septiembre 2010-febrero 2011 del Instituto Tecnológico "Victoria Vásconez Cuvi", se trabajó con el universo en un total de 192 estudiantes.

Capítulo IV. Análisis e interpretación de datos. Se aplicaron las encuestas a los estudiantes objeto de la investigación, se procedió a elaborar una tabla de distribución de frecuencias que resultaron de la tabulación de cada uno de los ítems, los cuales se representaron mediante gráficos estadísticos para ser analizados e interpretados, los mismos

V. Propuesta. Se diseñó un Plan de Mejoramiento institucional para el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásconez Cuvi", mismo que tiene una duración de tres años, permitirá brindar la oportunidad a Autoridades y Docentes del Nivel Superior trabajar y administrar de una forma planificada, organizada y mediante procesos de gestión se fortalecerá la administración educativa de la Institución.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Historia de la educación ecuatoriana la planificación es uno de los elementos fundamentales que contribuyen al desarrollo integral de la niñez y la juventud ecuatoriana, la mayor parte de las directrices y fundamentos han sido normados desde el Ministerio de Educación, sin observar la razón misma de su organización, funcionamiento, control y administración, las instituciones educativas son responsables de su formación y educación.

La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT) es el Organismo que regenta la Educación Superior en el Ecuador. En el nivel superior se ubican los directivos institucionales como Rector, Vicerrector, Inspección General, Directores Departamentales, etc. que cumplen funciones específicas compartidas y centralizadas, lo que determina una forma piramidal de organización y dirección administrativa.

En el nuevo milenio se requerirán amplios conocimientos de administración en todas las instituciones educativas y/o en otro tipo de organizaciones, por ser la ciencia que se preocupa de los procesos y de los productos que oferta,

basada en los conceptos como la excelencia, la calidad total, eficiencia y efectividad.

La forma y contenido de la estructura que se mantiene en las instituciones educativas conlleva a la desarticulación entre los departamentos, la concentración de funciones y roles que cada directivo de departamentos, áreas y comisiones, como también no se consideran ni toman en cuenta a los diversos integrantes de la comunidad educativa, faltan el control de los recursos que las instituciones poseen, existe el burocratismo para la toma de decisiones, se evidencia falta de relación de los departamentos de las instituciones, no existe un manual de procedimientos, fiel reflejo de una gestión administrativa con características verticales, piramidales, concentradoras, centralizadas y con poca participación democrática de los miembros de la comunidad educativa lo que imposibilita el desarrollo de las instituciones.

La teoría administrativa es una disciplina eminentemente orientadora del comportamiento profesional, explica en forma sencilla y clara un conjunto de herramientas de trabajo, enseña a pensar al futuro profesional y sobre todo a razonar. El administrador es un agente de cambio e innovación, puesto que adquirió habilidades de percibir y diagnosticar situaciones en base a la teoría que aprendió.

Para garantizar el mejoramiento del sistema educativo, es necesario que la institución responsable de garantizar la calidad de la formación de los estudiantes, tome en cuenta propuestas nuevas de mejoramiento de la Gestión y Administración de la Educación.

La Sección Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví" fue creada mediante Acuerdo Ministerial No. 4402, el 23 de julio de 1996; y,

una vez realizada la respectiva observación focal a toda su estructura administrativa se pudo verificar que durante toda su trayectoria como Institución Educativa implementaron un Plan, pero con los cambios administrativos, sociales y tecnológicos que se dan en todas las Instituciones Educativas es necesario fortalecerlo para impulsar la Gestión enfocada a una mejor administración, Planificación y Organización de la Institución como tal.

Es necesario desarrollar un conjunto de destrezas y habilidades administrativas que nos permitan ejecutar en forma óptima las funciones, actividades y tareas tendientes al desarrollo institucional, tomando en cuenta que la responsabilidad de la educación nos corresponde asumir a la sociedad en su conjunto.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Maestría en Planeamiento y Administración Educativa.

ÁREA: Administrativa

ASPECTO: Fortalecimiento del Proyecto de Planificación, Organización y Gestión del Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví".

TEMA: Fortalecimiento de la Planificación Organización y Gestión Institucional para el Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví" de la Ciudad de Latacunga.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Tomando en cuenta la nueva Ley de Educación de los Institutos Superiores, se plantea el siguiente problema:

¿Existe influencia de la Planificación, Organización y Gestión en relación al Modelo de Gestión Administrativa del Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi” ubicado en la ciudad de Latacunga?.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. GENERALES

Proponer la planificación, organización y Gestión administrativa en la Sección Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”, mediante la elaboración de un Plan de Mejoramiento Institucional, para potenciar la calidad educativa en la formación de profesionales éticos y competitivos que logren insertarse en el campo laboral y social.

1.4.2. ESPECÍCOS

- Diagnosticar la calidad de Planificación y Gestión Educativa de la Sección Superior del Instituto Victoria Vásconez Cuvi.
- Determinar un Modelo de Planificación Administrativa con perspectiva de dirección colectiva. para mejorar el funcionamiento de la institución.
- Proponer un Plan de Mejoramiento Institucional en el Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”.

1.5. JUSTIFICACIÓN

La Planificación es una herramienta fundamental para alcanzar los objetivos administrativos, educativos, propuestos en una Institución con miras a propender los objetivos propuestos para mejorar la educación de la juventud que se forma en la Sección Tecnológica del Instituto, por estas y otras consideraciones se desarrolló una investigación relacionada con la Planificación, Organización y Gestión en la Sección Tecnológica del Instituto Tecnológico “Victoria Vásquez Cuví” de la ciudad de Latacunga, a fin de contribuir con la institución que tiene su prestigio bien ganado, a través de los 49 años de servicio a la Juventud femenina de la Provincia y del País.

Las instituciones educativas, en los momentos actuales, amplían su función social, ya que no sólo trabajan para educar a los estudiantes, sino también por incidir en el desarrollo de la familia, la comunidad y por ende de toda la sociedad, se esfuerza por convertirse en un lugar de encuentro afectivo y solidario, de confianza, seguridad y establecimiento de relaciones sociales, que propicie medios interesantes, atractivos, en el que se destaque el trabajo colectivo.

El propósito de elaborar un Plan que permita el fortalecimiento de la Planificación, Organización y Gestión Institucional con la participación de los estudiantes para alcanzar niveles de dirección, organización y gestión educativa, proyectar eficiencia y eficacia administrativa, garantizar cambios continuos dentro de la institución, elevando la calidad de la educación; significa hacer sugerencias que conlleven a ejecutar alternativas de cambio que mejoren las formas de organización y funcionamiento, considerando a todos los miembros de la comunidad educativa, superando la toma de decisiones verticales que lleve al burocratismo.

Fue necesario investigar sobre elementos de Planificación Organización y Gestión Educativa que permitan alcanzar estos requerimientos y así optimizar la Administración y Gestión en la Instituto Tecnológico "Victoria Vásconez Cuvi".

Una organización efectiva es un requisito para la existencia, firmeza y desarrollo constante de la Institución Educativa en las condiciones altamente desafiantes y móviles de la sociedad actual. Por eso, en el desarrollo de mi investigación consideré de trascendental importancia su estudio, tomando en cuenta elementos fundamentales relacionados con una Planificación, Organización y Gestión adecuada en la institución.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Se han realizado investigaciones sobre Gestión y Planificación en la Universidad Técnica de Cotopaxi cuyos temas me permito enunciar a continuación:

En la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre, Especialidad Educación Básica con el Tema Factores que influyen en la participación de la Comunidad en la Gestión Educativa de la Escuela “Beatriz Jiménez Baquero” y “Princesa Pacha”. Año Lectivo 2003-2004, esta investigación fue realizada en el Año 2005, por los postulantes Srtas. Lastenia Hurtado, María Hurtado y el Sr. Fausto Sarzosa, bajo la dirección del MSc. Segundo Paucarima, la misma que arrojó las siguientes conclusiones:

Las Escuelas en estudio cuentan con una infraestructura adecuada, brindando a los discentes las comodidades necesarias para su desarrollo integral, aulas amplias, espacios verdes. Todavía existe un mínimo índice de analfabetismo en los Padres de Familia, lo que no permite que les ayuden en las tareas escolares a sus Hijos. El dinero que obtienen los Padres de Familia por su trabajo no les alcanza para la educación de sus hijos, pues lo

que ellos cultivan no es suficiente para cubrir los gastos de los estudios de sus Hijos.

El Maestro motiva al grupo para lograr relaciones interpersonales, lo que hace posible una comunicación permanente entre toda la Comunidad. Lamentablemente un 46% de Docentes encuestados opinan que su misión es llegar puntualmente a clases y un 38% es la socialización del trabajo escolar. Directivos, Líderes, Padres de Familia y Discentes colaboran decididamente en beneficio de la Comunidad. Recomiendan: Realizar diagnósticos para priorizar los problemas y buscar las estrategias más adecuadas para solucionarlos, en base a encuestas y observaciones directas.

Es necesario iniciar una campaña de alfabetización para los Padres de Familia que todavía no saben leer y escribir, de esta manera se solucionaría el problema del control de tareas. Desarrollar actividades para preparar a la Comunidad en todos los aspectos, permitiendo la interrelación, comunicación y ante todo el trabajo mancomunado. Activar la formación de Líderes, para obtener logros, triunfos y metas que ayuden a superar los problemas.

Aprovechar el deseo de superación de la Comunidad para implantar proyectos de agricultura, albañilería, carpintería, entre otros. Concientizar al maestro que su labor no es sólo dentro de la Escuela sino en todo el entorno de la Comunidad. Realizar acciones de autogestión para que asistan Brigada Médicas constantemente.

En la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre, Especialidad Educación Básica con el Tema: "Análisis de la Planificación Educativa diseñada y su incidencia en el proceso enseñanza aprendizaje en las Escuelas de la Parroquia Yamana del Cantón Paltas Año Lectivo 2006-

2007, investigación realizada por los postulantes Dolores Gallegos, Maritza Godos y Vinicio Ríos, Loja Ecuador, Año 2007, bajo la dirección del Ing. Edison Bedón, obtuvieron los siguientes resultados: Conclusiones. De la verificación del supuesto hipotético, se llega a la conclusión de que en realidad la Planificación Educativa diseñada incide en el proceso enseñanza aprendizaje de las Escuelas de la Parroquia Yamana del Cantón Paltas, influencia que se presenta como negativa o positiva de acuerdo a la calidad de la Planificación oficial y a la que elabora el Docente o los Docentes de las mencionadas Escuelas.

Los Profesores de las Escuelas de la parroquia Yamana del Cantón Paltas no elaboran todos los planes educativos que ordena el Ministerio de Educación a través de sus Autoridades porque creen que más eficiente es la Planificación que ellos realizan que se encuentra adecuada a la realidad educativa de las Comunidades donde trabajan.

La colaboración de los Padres de Familia y desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje es reducida porque a pesar de su buena voluntad, los Profesores de sus Hijos no los toman en cuenta para la elaboración de los distintos planes educativos que por lo mismo ellos no los conocen.

La Planificación Educativa Oficial ni la que elaboran los Profesores para su Comunidad y Escuela, no toman en cuenta para nada a los estudiantes que en todo momento demuestran suficiente capacidad para colaborar con los Profesores en la planificación de actividades educativas que faciliten el proceso enseñanza aprendizaje y la educación integral en todo momento del nivel de Educación Básica.

Recomiendan a los Profesores de las Escuelas investigadas realizar un estudio analítico de la estructura de la Planificación diseñada por el Ministerio

de Educación y las Autoridades pertinentes, para poder realizar un resumen para aplicar en la planificación de sus escuelas lo que realmente sea aplicable a la realidad social y económica de las Comunidades Educativas.

Se sugiere a los Profesores de las Escuelas motivo del trabajo de investigación elaborar los planes educativos que realmente son necesarios para el tipo de Escuela en la que trabajan y para la Comunidad Educativa y grupos de estudiantes para los cuales trabajan.

En la Planificación Educativa es necesario que los Profesores tengan en cuenta el aporte que puedan dar los Padres de Familia para el desarrollo de los planes, por lo tanto se les recomienda instruirlos al respecto y darles la participación que ellos pueden tener para elaborar planes adecuados a la Escuela y cumplirlos satisfactoriamente.

Es necesario la organización estudiantil en todas las Escuelas y capacitar a los niños y niñas para que den aportes para la elaboración de los planes educativos y cumplan en conjunto con los Profesores y Padres de Familia con obligaciones respecto de la planificación y la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, porque hay que tener presente que los estudiantes del nivel básico poseen suficiente capacidad para participar como elementos activos en la Planificación y ejecución de la Educación.

En la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre, Especialización Contabilidad y Auditoría, con el tema: La Planificación estratégica como instrumento de cambio Administrativo Financiero en el Centro Agrícola del Cantón Salcedo, investigación realizada por los postulantes Srtas. Germania López, Karla Zurita y Jaime Zambrano, bajo la dirección del Dr. Patricio Navas. Investigación realizada en el Año 2006. Se obtuvieron los siguientes resultados: Recomiendan que el Centro Agrícola de

Salcedo deberá considerar la implantación de un sistema formal de Planificación que permita alcanzar los objetivos y metas trazadas. Deberá cumplir con las estrategias planteadas, siguiendo procedimientos que garanticen el correcto funcionamiento Administrativo y Financiero.

Difundir el manual de funciones y perfiles profesionales de cada uno de los cargos existentes en el Centro Agrícola de Salcedo. Se obligará institucionalmente a destinar recursos suficientes para capacitación del personal, incluyendo en este proceso a Directivos, Ejecutivos, Empleados y Trabajadores, con el fin de obtener una ventaja competitiva que se verá reflejada en un mejor servicio y atención a los clientes.

Emprender una campaña agresiva de publicidad ya que es conveniente dar a conocer a nivel nacional los servicios que presta la Institución. Conclusiones: El Centro Agrícola de Salcedo requiere como una necesidad institucional la implementación de la Planificación Estratégica que garantice la mejora de los procesos administrativos y financieros. Elaboran una propuesta que establece las estrategias y matrices estratégicas para la buena marcha del Centro Agrícola de Salcedo.

Su aplicación es de exclusiva responsabilidad del Directorio de la Organización. Elaboran un Plan Estratégico en base a la secuencia ver, conocer la realidad, investigarla adecuadamente, sacar conclusiones sobre ella, juzgar y actuar sobre su entorno, intentando cambiar aquello que impide la buena marcha administrativa y financiera del Centro Agrícola de Salcedo.

El Personal del Centro Agrícola dispone de Perfiles Profesionales y del Manual de Funciones, así como el organigrama estructural que ayuda a conocer los niveles de la Empresa. La Planificación Estratégica propende al

control administrativo y financiero del Centro Agrícola de Salcedo, mediante la utilización de mecanismos de seguimiento y evaluación apropiados.

Es necesario que toda la Comunidad Educativa sume esfuerzos para alcanzar un bien común, orientado siempre a alcanzar el éxito Institucional.

HERNÁNDEZ Antonio Malaver 2001, en su artículo titulado Calidad Educativa expone lo siguiente:

“Hay calidad cuando dentro del lapso establecido logramos alcanzar todas las competencias y un poco más allá. Hay calidad cuando lo que hacemos lo creamos con el corazón, entusiasmo y pasión. Se siente la calidad cuando incide en la cotidianidad, en los procesos, en los espacios, en la gente y sus relaciones de producción y crecimiento, se siente la calidad cuando brillamos desde dentro, con nuestra luz interior reflejada en los hechos constructivos que mantienen la paz. Hay calidad cuando el equilibrio se logra con el consenso de todos y fluyen las cosas en un desarrollo posible, productivo y plausible. Hay calidad, cuando el horizonte es claro, alcanzable, pletórico de oportunidades de crecimiento, evolución y descubrir de saberes. Hay calidad cuando el tiempo se acorta logrando resultados excelentes dejándonos satisfechos en el proceso. Hay calidad cuando los líderes saben escuchar, procesar y responder asertivamente a las necesidades del equipo para llegar con éxito a las metas propuestas en consensuado crecimiento, madurez, progreso, evolución y sabiduría universal. Hay calidad cuando sabemos de manera clara, verdadera, sentida y entusiasta a dónde vamos, cómo lo lograremos, con que quienes y que espacio tenemos para llegar. Hay calidad cuando desde adentro surge la excelencia para derrochar” (p.1)

Actualmente la sociedad se caracteriza por la calidad y el conocimiento, de allí que hablamos de la Sociedad del Conocimiento o de la Era de la Información, la misma que debe tener un modelo de funcionamiento y organización que esté acorde a estas necesidades.

Los países desarrollados lideran los Procesos Administrativos y de Gestión Educativa para lograr controlar la generación, transferencia y administración de la tecnología, lo que significa que el desarrollo de los mismos a más del control del conocimiento verificará que se cumpla con una adecuada Administración y Gestión Educativa.

Los directivos educativos deben ser agentes de cambio, dinámicos eficientes, que planifiquen, organicen, controlen y dirijan en un ambiente de respeto y confianza, delegando la toma de decisiones para optimizar los recursos materiales, humanos y financieros.

El desafío se deriva de la necesidad actual de lograr precisiones competitivas y de oportunidades con la capacidad para funcionar de manera fluida y eficiente, para reaccionar con prontitud a las necesidades y oportunidades sociales, que posibiliten la toma de decisiones.

La crisis económica obliga a los Autoridades Educativas a prepararse con más empeño, decisión y entrega, para superar los riesgos y competir en un mundo flexible, cambiante; sin embargo es insuficiente, capacitar y actualizar a los directivos, en la aplicación de nuevas estrategias, en la administración de los recursos humanos y materiales, se requiere un compromiso de mejoramiento continuo al amparo del esclarecimiento de la misión y visión del establecimiento y de una renovación de valores.

MUÑOZ-Repizo. Psicología del Aula "Propone como indicadores del proceso el trabajo en equipo de maestros, la calidad de la metodología del docente, la gestión económica de la institución y la valoración del equipo directivo, pág. 1, 2010.

Se destaca el clima institucional que es uno de los determinantes para poder alcanzar la eficacia y calidad de la educación y alcanzar niveles altos de rendimiento institucional.

Estudios realizados por el Centro de Investigaciones Culturales y Educativas en 1993 y 1995 referido por Michelangeli 1996 determinan la no existencia de un modelo de gestión administrativa coherente a las actuales necesidades sociales y que respondan a sus intereses, pág. 2-6.

Es necesario el planteamiento de innovaciones que se vean robustecidas por la fuerza que le dan los hechos.

La Administración y Gestión Educativa se ha convertido en principal gestor para optimizar los recursos humanos y materiales de las instituciones educativas logrando el mejoramiento de la calidad de la educación y por ende de la vida y crecimiento colectivo.

La autora considera que las instituciones educativas requieren de un nuevo estilo de gerenciamiento educativo, que promueva una organización participativa, con liderazgo y creatividad en donde tanto sus Directivos como todo el personal realicen la planificación de acuerdo a un diagnóstico real, que permita ejecutar y tomar las mejores decisiones en la solución de problemas y necesidades relacionadas con los diferentes procesos y estructura del ámbito educativo, demostrando altos niveles de desempeño

académico, administrativo, con sólidos valores y estableciendo relación permanente con la comunidad.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.3. PLANIFICACIÓN

La planificación es un proceso continuo que refleja los cambios del contexto en torno a cada organización y busca adaptarse a ellos.

2.3.1. ¿PARA QUÉ PLANIFICAR?

El proceso de desarrollo de la sociedad contemporánea se sustenta en una constante evolución del conocimiento. A las Instituciones Educativas les corresponde considerar esta realidad en su estructura funcionamiento y proyección, así como en sus relaciones y compromisos con el contexto social.

2.3.2. FACTORES DE LA PLANIFICACIÓN

Los factores involucrados en el proceso de planificación, son encabezados por los directivos que realizan los planes con los cuales operará una organización.

El actor que planifica puede en ocasiones tomar todas las decisiones, e igual no realizar este tipo de acciones. Generalmente está establecida una estructura organizacional dentro de toda institución y en ella se establecen las normas y políticas de la organización, en donde se definen las funciones, roles y alcances de los integrantes.

La planificación se lleva a cabo de manera empírica en muchas situaciones cotidianas, y de manera muy seria y formal en organismos que dependen de una planificación adecuada y sistemática. La planificación se encuentra, tal como la administración, dentro de la mayoría de las actividades de las personas, instituciones y organismos de toda índole.

2.3.3. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LA PLANIFICACIÓN

Sentido de Proceso: La planificación es una actividad continua, un reajuste permanente entre medios, actividades, fines y procedimientos.

Actividad preparatoria: La planificación se desarrolla en un escenario previo a la acción. Hay una separación entre el espacio de planificación y el de ejecución.

Conjunto de decisiones: La planificación es un conjunto de decisiones interrelacionadas y en ascenso *para la acción*: A pesar de que la planificación no es ejecución, siempre va dirigida hacia la realización de acciones.

Sentido de futuro: Mediante la planificación se busca el logro de objetivos futuristas. Tiende al *logro* de objetivos propuestos, concretos y definidos.

Teoría causa-efecto: Relación de causalidad entre lo decidido y los resultados esperados.

Eficiencia: Para el logro de los objetivos, se busca el uso de los medios más eficientes. El planificador debe estar vinculado con personas comprometidas con la Institución..

2.3.4. LA PLANIFICACIÓN DENTRO DE LA OPERACIÓN DE LOS PLANES

La planificación deberá conocer los diferentes niveles y aptitudes de la planeación, cómo fueron definidos dentro de los planes establecidos. La planificación brinda la oportunidad de pensar más allá del presente y así no actuar tarde frente a los problemas que vendrán.

Se necesita una mediación entre el pasado y el futuro. Se debe aprovechar el conocimiento brindado por la experiencia y los errores a la hora de afrontar los retos del futuro.

2.3.5. CLASES DE PLANIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS

STONER (2006), manifiesta lo siguiente: “Los administradores usan dos tipos básicos de planificación: La Planificación Estratégica y la Planificación Operativa. La Planificación Estratégica está diseñada para satisfacer las metas generales de la organización, mientras la Planificación Operativa muestra cómo se pueden aplicar los planes estratégicos en el quehacer diario. Los planes estratégicos y los planes operativos están vinculados a la definición de la misión de una organización, la meta general que justifica la existencia de una organización. Los planes estratégicos difieren de los planes operativos en cuanto a su horizonte de tiempo, alcance y grado de detalles, pág. 1.

Considero que antes de iniciar con el proceso de Planificación, conviene como estrategia capacitar en planificación al personal involucrado.

Complementariamente al continuo perfeccionamiento y capacitación del personal, está la asignación suficiente de recursos económicos, técnicos,

tecnológicos y materiales, elementos y condiciones necesarios para alcanzar el éxito en la planificación, esto permitirá: Estructurar un equipo de trabajo técnico permanente, enfrentar con eficiencia las labores y tareas encomendadas, conocimiento profundo de la realidad educativa, interna y externa, de tal forma que los trabajos a más de ser técnicamente elaborados se sustenten en hechos reales.

2.3.6. DESARROLLO DE UNA CULTURA DE PLANIFICACIÓN

Fernández Eduardo (2006), indica que este requerimiento es quizá el más importante pero también el más largo y complejo de vencer, esto se consigue con una sostenida capacitación. Es fundamental que el colectivo de docentes y Administrativos manejen un lenguaje común en torno a determinadas categorías como a la docencia, el currículum, el modelo de planificación, el modelo pedagógico, la misión, visión y objetivos institucionales en vista de ello facilita llegar a consensos alrededor de estos aspectos, pág. 1.

2.3.7. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La Planificación estratégica como instrumento para la toma de decisiones, viene a responder en el momento actual a las múltiples inquietudes que tales organizaciones se han planteado como el más vivo resultado de su acción. Los niveles de decisión en los Establecimientos Educativos, requieren de una Planificación basada en procesos, instrumentos y criterios técnicamente concebidos para que coadyuven a una adecuada toma de decisiones a lo interno y externo de los mismos.

En la actualidad ninguna organización opera sin planificar previamente sus actividades lo que le permite modelar el futuro deseado. La Planificación Estratégica proporciona la oportunidad de ajustarse permanentemente a los

sucesos y acciones del entorno, adelantarse a los competidores, proponer planes adicionales e incentivar a los colaboradores; es importante el éxito organizacional a nivel externo, pero no se debe olvidar que el triunfo depende, en buena parte, de las fortalezas internas y el trabajo cooperativo.

2.3.8. ESTRATEGIA

MONTANA, charnov Administración (2006) Compañía editorial Continental Tercera edición, hace constar que “La estrategia es un plan amplio, unificado e integrado que relaciona las ventajas estratégicas con los desafíos del ambiente y diseñado para alcanzar los objetivos de la organización a largo plazo; es la respuesta de la organización a su entorno en el transcurso del tiempo, además es el resultado final de la planificación estratégica. Asimismo, para que una estrategia sea útil debe ser consistente con los objetivos organizacionales”, pág. 1.

Las estrategias son caminos o mecanismos que la institución considera viables a fin de factibilizar la ejecución de los objetivos y políticas, es también el diseño de posibilidades que aseguran que los objetivos básicos de la organización sean logrados.

RAMÍREZ Samuel. Universidad Nacional de Loja. Extensión Universitaria de la Naranja. Módulo No.8, cita a: “Anello y De Hernández. Quienes opinan que “Una estrategia es un camino para ir desde la verdad real hacia la verdad ideal, es decir, desde la realidad de la comunidad Educativa. Loja Ecuador. 2010-2011.

HOLGUÍN Said, Universidad Católica Tecnológica del Cibao (UCATECI). La Vega, República Dominicana. Estrategias de la administración, (2000), cita a

Quinn quien opina que Administrar es: "El patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización; y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. Una estrategia adecuadamente formulada ayuda a poner orden y a asignar, con base tanto en sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes, págs. 1-2.

Los Directivos deben actuar de una manera sabia y equitativa al momento de definir las estrategias institucionales, tomando en cuenta la capacidad y potencialidad de sus integrantes, elevando de esta manera la autoestima de la Comunidad educativa, generando un ambiente adecuado.

2.3.9. CÓMO FORMULAR UNA ESTRATEGIA

MONTANA, charnov Administración (2006) Compañía editorial Continental Tercera edición Es un proceso que consiste en responder cuatro preguntas básicas. Estas preguntas son las siguientes: ¿Cuáles son el propósito y los objetivos de la organización?, ¿A dónde se dirige actualmente la organización?, ¿En qué tipo de ambiente está la organización?, ¿Qué puede hacerse para alcanzar de una mejor manera los objetivos organizacionales en el futuro?, pág. 3.

No podemos quedarnos al margen de estos procesos, no tendríamos la posibilidad de comprender los nuevos cambios y relaciones, intervenir para presentar demandas y obtener respuestas adecuadas a nuestra realidad y no existiría ninguna posibilidad de integrarnos participativamente en la construcción de la nueva sociedad del conocimiento.

En estas circunstancias el único instrumento que nos servirá de puente entre la nueva realidad que nos ofrece el mundo de la globalización y las necesidades de desarrollo de nuestros pueblos es la educación; por ello el tema educativo y en particular el de la planificación, resulta cada vez más importante, no solo considerado como un espacio limitado de enseñanza-aprendizaje y de previsión, sino más bien como un proceso de desarrollo para la sociedad.

El directivo tiene la capacidad de prever el futuro de su Institución, forjar el porvenir de su organización, imaginar los cambios en el entorno, estudiar las tendencias y escenarios posibles y proponer alternativas de solución para obtener el éxito deseado.

La Planificación estratégica es un proceso continuo, no termina cuando se enuncia el Plan, allí comienza en realidad, porque es necesario implementar y seguir su ejecución, para decidir de inmediato cuando iniciar el siguiente ciclo. La estrategia se refiere a los objetivos y los objetivos se consiguen con la obtención de resultados. Aquellas instituciones que se proponen ser eficaces trabajan en función de resultados por tanto sus planes son verdaderamente estratégicos.

Las instituciones que se encuentran listas para afrontar los cambios son aquellas que piensan y actúan diferente, no es suficiente cambiar la filosofía y mantener las mismas reglas, tampoco es válido actuar diferente pero bajo la misma filosofía.

2.3.10. PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de

alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción. Tales acciones deberían estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan.

Uno de esos aspectos que podían perjudicar a la institución es la resistencia al cambio que puede tener el personal, lo cual provocaría que se aumenten los costos y disminuyan prioridades dentro de la organización.

2.3.11. PLANIFICACIÓN OPERATIVA

La planificación operativa consiste en formular planes a corto plazo que pongan de relieve las diversas partes de la organización. Se utiliza para describir lo que las diversas partes de la organización deben hacer para que la empresa tenga éxito a corto plazo.

2.3.12. PLANIFICACIÓN DE CORTO PLAZO

El período que cubre es de un año.

2.3.13. PLANIFICACIÓN DE MEDIANO PLAZO

El período que cubre es más de un año y menos de cinco.

2.3.14. PLANIFICACIÓN DE LARGO PLAZO

El período que cubre es de más de cinco años" (W. Jiménez C., 1982) Según Cortés, los planes se pueden clasificar también de acuerdo al área funcional

responsable de su cumplimiento: Plan de Producción, Plan de Mantenimiento, Plan de mercadeo, Plan de Finanzas, Plan de Negocios.

2.3.15. IMPORTANCIA, PRINCIPIOS Y LIMITACIONES DE LA PLANIFICACIÓN

La Planificación es económica, al concentrar las acciones en un sentido definido. Otro elemento por el cual es importante planear, es que se evitan o reducen riesgos innecesarios, permite el control de la Institución y facilita la coordinación de las distintas funciones del Establecimiento.

2.3.16. PRINCIPIOS

Para que la planificación sea efectiva, es preciso tener en consideración los siguientes principios:

1. **FLEXIBILIDAD:** La inflexibilidad de los planes atenta con su efectividad, ya que si el plan es estático y no se adapta a los cambios, la planificación se rigidiza, pierde validez y se hace inoperante.
2. **COMPROMISO:** Los planes deben ser motivadores para lograr el compromiso de todos los que intervienen en el proceso y así favorecer su cumplimiento.
3. **CONTRIBUCIÓN:** Los planes deben estar debidamente integrados y encaminados hacia un propósito central. La planificación falla por sus

propios errores, por un exceso de planificación y/o por una incertidumbre incontrolable del entorno.

4. **LIMITACIONES:** Aún cuando el planeamiento es esencial para conseguir eficiencia en la acción posterior, tiene dificultades y limitaciones que es útil conocer y considerar.

3. ORGANIZACIÓN

Organización es determinar qué recursos y qué actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización combinados en grupos operacionales, asignar la responsabilidad de alcanzarlos a subordinados responsables y luego delegar a esos individuos la autoridad necesaria para cumplir con su asignación.

3.1. FACETAS EN LA ORGANIZACIÓN:

Primera.- Hay muchas actividades que resultan de la función de planeación, éstas incluyen relaciones de autoridad, responsabilidad entre miembros presentes y futuros de la organización, formar grupos de trabajo, suministrar actividades inter grupales y proporcionar sistemas de comunicación con los diferentes niveles organizacionales.

Segunda.- Es necesario unir esfuerzos sin olvidarnos de la tecnología, ordenarlos de tal manera que resulten más productivas.

Tercera.- Debe haber una integración de los recursos financieros, físicos y humanos en un plan productivo general.

La organización aporta a su personal las metas, la información y el tiempo requerido para la toma de decisiones, esto demanda inversiones en la capacitación del personal para que se inmerse en un sistema de valores basado en la calidad, comunicación transparente de alta dirección en todo lo relativo a la Misión, Metas y Objetivos de la Organización, un enfoque centrado en la satisfacción del cliente como norma primaria de eficacia. La calidad se convierte al mismo tiempo en causa y en resultado de una toma de decisiones eficaz.

3.2. LA ORGANIZACION EDUCATIVA

Las organizaciones sociales están formadas por un cierto número de personas que se han reunido con finalidades explícitas de conseguir ciertos objetivos en permanente reconstrucción. Su funcionamiento requiere un conjunto de normas y procedimientos que guíen las relaciones entre los miembros de forma permanente, las competencias de cada uno y el nivel de responsabilidad que les corresponde.

Las organizaciones se auto desarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto.

HARGREAVES (1998) dice que “El mismo contexto es profundamente confuso y complejo. La condición postmoderna es compleja, incomprensible

y controvertida. Sin embargo, es significativa y tiene profundas consecuencias para la educación y la enseñanza en áreas tan distintas como la gestión desarrollada en el nivel de la organización educativa, la cultura de colaboración, la potenciación de los Docentes, el cambio en la organización, pág. 1.

La fluidez de las organizaciones desafía a las estructuras de la enseñanza, atendiendo a las necesidades de colaboración y de aprendizaje ocupacional compartidas en contextos más amplios y complejos que los de las pequeñas y sencillas escuelas elementales.

También pueden ser manipuladoras, de manera que las diversas partes de la organización queden a merced de las maniobras de un núcleo que no rinde cuentas y permanece inaccesible.

La satisfacción tecnológica y la complejidad crean un mundo de imágenes instantáneas y de apariencias artificiales. Las simulaciones seguras de la realidad pueden resultar más perfectas y plausibles que las mismas realidades, más desordenadas e incontrolables.

La comprensión del tiempo y del espacio puede conducir a una flexibilidad mayor, a una mejor capacidad de respuestas y a una mejor comunicación en las instituciones educativas, pero también pueden provocar una sobrecarga intolerable, un agotamiento prematuro, superficialidad y pérdida de objetivos y orientaciones.

BENNIS (1973), Peters y Waterman (1982); Burke (1988); Davis y Olson (1990); Soto (1992), hablan sobre que “La globalización económica ha estructurado y entretejido invisiblemente los procesos educativos, amparados por la flexibilidad e innovación que transversalmente se diseminan a nombre

de la economía y han transformado radicalmente a las organizaciones productivas que, a su vez, han traspasado su gestión a las organizaciones educativas para que obtengan mayor y mejor eficacia y calidad en los resultados, que son para algunos autores una perspicaz influencia económica más que educativa, para abastecer el mercado de mano de obra calificada”, págs.. 1-5.

3.3. ORGANIZACIÓN ADECUADA

La Organización en la Planificación Educativa reviste particular importancia. Las funciones y los niveles de autoridad, asesoría, apoyo y coordinación, deben estar claramente definidos y responder a las necesidades específicas de cada institución.

Una adecuada estructura administrativa de la Unidad de Planificación permite un permanente contacto y coordinación con los niveles de decisión superior en la ejecución de toda tarea de planificación, responder oportunamente ante los Organismos y Autoridades por las actividades realizadas; y, sobre todo porque el trabajo de planificación tiende a contar con el respaldo irrestricto de los niveles superiores.

3.4. VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

Prever la condición futura de una organización depende de sus valores, que a su vez depende de los valores personales de los miembros del equipo, que desean ellos que su organización apoye, ser tratados con equidad y justicia, Fomentar el trabajo en equipo, un buen ambiente de trabajo.

3.5. FILOSOFÍA OPERATIVA DE LA ORGANIZACIÓN

Significa de qué manera la organización enfoca su trabajo, en qué condiciones asume sus asuntos internos y cómo se relaciona con su entorno.

3.6. LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

La cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización educativa y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en esta organización.

Han sido muchos los esfuerzos de transformación que han fracasado en las instituciones, tanto públicas como privadas, pero no es menos cierto que la falta de planificación y liderazgo en esas organizaciones han generado el deterioro en sus funciones.

Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, sí las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite, es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia educativa.

3.7. INSTRUMENTOS DE MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS Y LA ORGANIZACIÓN

Todo proceso de planificación estratégica utiliza métodos y técnicas participativas que facilitan su gestión como: Método de planificación de

proyectos orientado a objetivos, técnica de afinidades, árbol del problema, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), estos métodos y técnicas pueden ser utilizados por los planificadores en los diferentes momentos o etapas del proceso de elaboración del plan.

3.8. VALORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Todas las decisiones de una organización se basan en sus valores. El valor más importante es aquel que se relaciona a la línea de apoyo y con la decisión del directivo.

La organización, planeación, capacitación del personal docente y satisfacción del cliente son aspectos importantes en ambos ámbitos, después de todo la educación es también una empresa de servicio.

Fueron los clásicos de la administración como Taylor y Fayol quienes introdujeron la categoría planeación en la literatura científica, Taylor al estudiar la productividad del trabajo estableció la diferencia entre dimensión y ejecución y situó a la planeación como parte de la primera, constituyéndose en el precursor de la Planeación Estratégica.

Una institución educativa que provee óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas del descubrimiento, reflexión y solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus estudiantes y la Comunidad en general.

3.9. ORGANIZACIÓN EDUCATIVA COMO SISTEMA

Un sistema implica integralidad y unificación de partes para lograr el funcionamiento óptimo de un conjunto de componentes.

Las Organizaciones Educativas debido a la posición más periférica que ocupan en el conjunto del entramado social podrían contribuir a esta búsqueda aportando modelos de gestión realmente “educativos”, esto es alejado de los enfoques jerárquicos e instrumentales y quizás servir así de referencia a las organizaciones burocráticas y empresariales que han marcado hasta ahora la pauta en la teoría organizacional.

4. GESTIÓN

La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución, conjuntamente con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. La conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

4.1. GESTIÓN INSTITUCIONAL

La gestión institucional, implica impulsar la conducción de la institución educativa hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.

El concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión educativa.

4.2. GESTIÓN EDUCATIVA

Se entiende como un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos académicos, que contribuye a mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas, enriquece los procesos pedagógicos y brinda respuestas a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.

En este sentido, las instituciones de educación superior del país llevan a cabo esfuerzos que muchas veces se convierten en prácticas de éxito, por lo cual pueden ser referencia para otras instituciones.

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular.

El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Las medidas relativas a la gestión educativa corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una

institución de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución educativa singular y su comunidad educativa de referencia.

En la Gestión Educativa y la Planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer diario.

AGUERRONDO (2010) Inés en su artículo el Nuevo Paradigma de la Educación para el Siglo XXI, señala que “La educación hace la diferencia ya que una Sociedad del Conocimiento se perfila como una forma social superadora y debe estar al alcance de todos, no sólo de la clase alta o media ya que más educación significa mayor competitividad”, pág. 1

ORTIZ Carlos cita a FULLAN, (2001) quien expresa que “Todo cambio genera dificultades y confusión. La iniciativa de un cambio educativo proviene comúnmente de los niveles más altos de la organización o de agentes externos a la misma, por lo que raramente funciona.

Durante el proceso, algunos miembros apoyarán y otros provocarán tensión, pero ambos, el apoyo y la tensión, son beneficiosos cuando se mantienen en equilibrio. Pág. 1

EARLE y Kruse, (1999) Escuela de la Gestión y Organización recomiendan “No perder las conexiones entre los diferentes niveles de la organización para que surja la colaboración entre sus miembros.

Cuando se den las condiciones organizacionales que permitan que el grupo comparta el liderazgo, el proceso de cambio. Pág. 1.

4.3. GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Es importante que toda Institución Educativa tenga diseñado y en ejecución un modelo de gestión, en el cual estén claramente identificados fundamentalmente los subsistemas de Dirección estratégica, Evaluación Educativa y Mejoramiento Continuo.

La Planificación Estratégica es un proceso de Gestión que permite visualizar, de manera integrada el futuro de la Institución, que se deriva de su filosofía de su misión, de sus orientaciones, de sus objetivos, de sus metas de sus programas así como de sus estrategias a utilizar para asegurar su logro. El propósito es el de concebir a la Institución no como un ente cerrado, aislado sino como un sistema abierto y dinámico, sensible a las influencias externas y lista para responder a las exigencias del medio.

La Planificación Estratégica concibe a la Organización como un sistema abierto, dinámico atento a los cambios del entorno, orientado a la calidad antes que a la cantidad, privilegiando el pensamiento intuitivo y la formación cualitativa que produce documentación contingente que es modificado periódicamente.

4.4. DIMENSIONES DE GESTIÓN

1. Preocuparse por el personal. Proveer los recursos necesarios (tiempo, personal, fondos, materiales y facilidades) para desarrollar a gusto el trabajo.
2. Apoyo instructivo.
3. Monitorizar las actividades de la Institución.
4. Construir relaciones con la comunidad. Además de organizar actividades que faciliten la participación de estudiantes y comunidad,

es preciso tender a que la Institución se configure y opere como parte de una comunidad más integral.

Se debería redefinir la Visión y la Misión de la Institución, buscando la vinculación permanente entre sus acciones y el medio externo.

Un modelo de Gestión es una representación ideal de la realidad, en el cual se abstraen los elementos considerados irrelevantes con el propósito de concretar la atención en aquellos aspectos considerados esenciales.

4.5. UNA PERSPECTIVA ÉTICA PARA UNA GESTIÓN EDUCATIVA

PÉREZ Teodoro. USAID. Ética y confianza, fundamentos de la administración Pública eficiente y transparente indica que “Un trabajo formativo en ética debe estar sustancialmente orientado al querer, al deseo de las personas, de modo que se logren cambios en el sentido de sus vidas y que les resulte gratificante en sí mismas las actuaciones que vayan alineadas con la ética. Una de las consecuencias más importantes derivadas de las teorías políticas, es que las estructuras organizativas y administrativas pueden llegar a ser ajenas a los ideales educativos. Pág. 22.

La complejidad y ambigüedad que caracterizan a las organizaciones educativas exige preguntarnos una vez más al servicio de quien está la gestión de las instituciones educativas, necesitamos examinar si las decisiones que se toman en las organizaciones educativas tienen alguna relación con la educación.

Cuando los estudiantes más difíciles, esto es los menos orientados académicamente se asignan no a los profesores más preparados sino a los

profesores con menos experiencia, cuando se penaliza a quienes tratan de introducir innovaciones, cuando la antigüedad prevalece sobre la especialidad y la competencia, cuando las estadísticas de rendimiento cuentan más que la atención a las minorías o el aprendizaje de solidaridad. ¿Al servicio de qué racionalidad se toman las decisiones en los Centros Educativos?.

FAY (1977) contrasta el modelo de gestión "Instrumental" enfocado al control con el modelo de gestión educativo, dirigido a la autonomía y el consentimiento de los individuos. Tanto el modelo instrumental como el educativo prometen liberación, pero en el primero la liberación deriva de conocer cómo conseguir lo que uno quiere, mientras que en el segundo se relaciona con la capacidad de elegir por uno mismo e base a una conciencia autocrítica y lúcida, la manera en la que uno desea vivir. pág. 207

Un liderazgo educativo no puede ser reducido al manejo de técnicas de gestión al servicio de la autoridad formal para controlar la organización informal, no es tanto el poder con otros como el actuar con otros, el liderazgo puede adoptar otras formas que las de tener poder sobre otros y las destrezas de liderazgo pueden ser usadas de una forma diferente.

BLACK More. (1989), el liderazgo y el poder que le acompañan deberán ser definidos como la habilidad de actuar con otros para hacer cosas que no podrán ser hechas por el individuo solo. El liderazgo así podría ser una forma de enriquecimiento mutuo y no de dominio o control, pag. 123.

GARCÍA Oscar (2005), en su artículo Comunicación Organización, cita a Habermas y opina que en las organizaciones no es fácil establecer unas relaciones de cooperación auténticas, crear esa situación ideal de comunicación competente y no distorsionada que se producen

habitualmente, son formas de sumisión atenuadas o intercambios puntuales más o menos equilibrados que responden la mayoría de veces a intereses personales, Pág. 1.

La implicación superficial de los participantes y la manipulación de los procesos decisorios contribuyen a disminuir las posibilidades de una colaboración.

A través de un proceso de planificación y negociación el grupo debe dejar claros los parámetros en que se ha de mover la toma de decisiones, contenidos y ámbitos de decisión, personas y grupos implicados, recursos procedimiento de trabajo, asignación de responsabilidades.

4.6. ESTABLECER UN PLAN DE ACCIÓN

DEMING. Opina que en relación a la calidad es necesario “Tomar medidas para realizar la transformación”. Pág. 216, 2006.

Para el logro de objetivos se requiere de Planes de Acción como paso previo para la ejecución y como parte integral del proceso de planificación han de especificarse las acciones que habrán de llevarse a cabo.

Las acciones son medios específicos prescritos para el logro de objetivos. Se debe poner énfasis en la tecnología de punta, la capacitación del personal, la formación de los directivos, los sistemas de retribución y las mejores condiciones de trabajo, en todos estos los gestores han de elegir la alternativa más eficaz

4.7. CATEGORÍAS Y FUNDAMENTOS

DELIMITADO: La investigación se realizó en el Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”, Sección Tecnológica, pretendió dinamizar la Planificación Organización y Gestión Institucional con la identificación de procesos adecuados para lograr el desarrollo socio educativo de la Institución.

CLARO: Es indudable que la Organización y Gestión Administrativa necesita ser fortalecida.

EVIDENTE: El Plan de Gestión Institucional del Instituto deberá ser fortalecido, de acuerdo a los cambios de modelos educativo, cultural y social del momento, y de la visión y misión del Plantel.

CONCRETO: Es de necesidad prioritaria y urgente contar con un Plan de Gestión actualizado.

ORIGINAL: No se han realizado este tipo de investigaciones en la Institución, por tanto se requiere adoptar los mecanismos más adecuados a fin de emitir juicios de valor y toma de decisiones adecuadas dentro de la Planificación y Organización Educativa.

CONTEXTUAL: Se pondrá en práctica una mejor organización y Gestión Educativa en el Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”.

FACTIBLE: Se contó con el aval de las Autoridades del Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi” y además existió la bibliografía apropiada que le dió dirección a la investigación.

4.8. RESULTADO ESPERADO

El diseño de un Plan de Mejoramiento Institucional adecuado permitirá una mejor Planificación y Organización Educativa, la misma que se pondrá al servicio del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví".

Las instituciones de Educación Superior, los Institutos Tecnológicos así como también las sociedades en las que operan, pasan actualmente por un proceso de transformación global en todos los contextos, aunque con características específicas en las distintas partes del mundo. La globalización ha traído nuevas oportunidades, pero también ha dejado ver claramente las desigualdades y los límites del sistema.

La mayoría de expertos en el mundo están de acuerdo en que la educación en el nivel de tecnología debería jugar un rol activo en el desarrollo humano y social.

Estamos viviendo una época de desvanecimiento de la Administración como tecnología social relevante y cierto desprecio académico hacia el Administrador como practicante de esa tecnología.

El trabajo estuvo particularmente enfocado hacia la Planificación, Organización y Gestión Institucional. Se sostiene que algunas teorías son demasiado débiles para brindar un desarrollo importante e integral de la Administración y que, por otra parte, la Administración recurre a otras disciplinas científicas tan importantes como las teorías de la organización.

El Administrador debe producir hechos concretos de la Administración Educativa, para ello recurrirá a las técnicas respaldadas suficientemente por las ciencias correspondientes. Pero si ellas no fuesen suficientes, el Administrador saldrá del paso de cualquier modo, recurriendo también a

metáforas como sostienen algunos teóricos de la organización en cuanto se refiere a sus propias teorías o inventando teorías que deberían ser analizadas y convalidadas por la investigación científica.

La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción y la Comunidad Educativa tales acciones deberían estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

PLANIFICACIÓN

Es un proceso gradual, por el que se establece el esfuerzo necesario para lograr los objetivos de un proyecto en un tiempo u horario que se debe cumplir para que la planificación sea exitosa. En este proceso permite además, refinar los objetivos que dieron origen al proyecto.

PLANIFICAR

Es en general, la acción de tomar decisiones anticipadas, decidir y establecer por anticipado lo que se debe hacer. Es prever el camino a seguir.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas

metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados.

PLAN

Es la descripción detallada y completa de un conjunto de decisiones y acciones que actúan entre sí y que se orientan al cumplimiento de los objetivos propuestos.

ORGANIZACIÓN

Consiste en determinar qué recursos y actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización combinados en grupos operacionales, asignar la responsabilidad de alcanzarlos a subordinados responsables y luego delegar a esos individuos la autoridad necesaria para cumplir con su asignación.

Esta función proporciona la estructura formal mediante la cual el trabajo se define, se subdivide y se coordina.

GESTIÓN

Acción y efecto de administrar y gestionar

GESTIÓN EDUCATIVA

Habilidad de articular a todos los Actores de la Institución para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar. Fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos

ACCIONES

Medios específicos prescritos para el logro de objetivos

CALIDAD

Capacidad para satisfacer necesidades de los usuarios internos y externos.

COMUNICACIÓN

Proceso en virtud del cual los miembros de una organización se transmiten datos o información e interpretan su significado. Es un mecanismo que permite ejercer la influencia interpersonal, a través de medios de comunicación como el lenguaje, imágenes o signos.

COMPETITIVIDAD

Prepararse para enfrentar los desafíos existentes a nivel personal y profesional.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Grupo de propiedades y características que describen el ambiente de trabajo en una organización, y que influyen en la conducta de los miembros de la misma.

DIÁLOGO PERMANENTE

Deseo legítimo de expresar sus sentimientos personales sobre las condiciones de su trabajo, actividades etc.

EQUIDAD

Principio orientado a disminuir o compensar las diferencias existentes entre varias comunas o regiones del país, estableciendo a lo largo del territorio nacional o regional, condiciones comparables de vida y trabajo que permitan a todos los ciudadanos ciertos niveles de igualdad de oportunidades.

ETICA

Disciplina que trata del bien y del mal, de lo correcto y lo incorrecto.

ESTRATEGIAS

Caminos o mecanismos que la institución considera viables a fin de factibilizar la ejecución de los objetivos y políticas, diseño de posibilidades que aseguran que los objetivos básicos de la organización sean logrados.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Es el resultado de una serie de acciones que implícita o explícitamente pretenden encontrar la mayor coherencia posible.

GLOBALIZACIÓN

Influencia de los procesos económicos, sociales y culturales de carácter mundial sobre aquellos de carácter nacional o regional, generados por la revolución de las comunicaciones y la información.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. CARACTERIZACIÓN

La educación de la mujer cotopaxense se venía realizando en el Colegio "Vicente León", la gestión de ilustres laticungueños, preocupados por las circunstancias propias de la época y con el firme propósito de dotar a la ciudad de Latacunga de una institución que se dedique exclusivamente a la formación integral y específica de la mujer, alcanzan la separación de la sección femenina del centenario Vicente León y lo transforman en el "Colegio Victoria Vásquez Cuví" en honor a nuestra matrona Ana Victoria Vásquez Cuví, mujer de gran sensibilidad educativa, forjadora de inquietudes intelectuales, representante del feminismo que con valentía y coraje inició la lucha por la liberación de la mujer. Se encuentra ubicado en la ciudad de Latacunga, en el centro de la urbe, fue creado mediante Resolución Ministerial N° 2262 del 8 de septiembre de 1962.

El Instituto Tecnológico Victoria Vásquez Cuví, es una institución de Educación Superior Pública, Laica y Gratuita. El Instituto Técnico Superior fue creado con Acuerdo Ministerial N° 4402 del 23 de julio de 1996, a continuación es elevado a la categoría de Instituto Tecnológico con Acuerdo Ministerial N° 3715 del 20 de julio de 1998. Se rige por la Constitución Política del Estado, la Ley y el Estatuto de la Educación Superior y otras leyes conexas. Actualmente forma profesionales al servicio de la sociedad

cotopaxense y del centro del país en las siguientes Carreras: Administración de Empresas, Informática y Diseño Gráfico

3.1.2. MISION INSTITUCIONAL

El Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi” forma Técnicos y Tecnólogos en el Área Técnica con un perfil integral basado en un currículo por competencias que contempla el aspecto técnico-científico-humanístico con la práctica de valores, capacidad de liderazgo, pensamiento crítico-reflexivo y alta conciencia ciudadana; para aplicar y difundir el conocimiento a favor de la solución de problemas que se presentan en la sociedad permitiéndole continuar los estudios superiores y/o insertarse en el campo productivo.

3.1.3. VISION INSTITUCIONAL

El Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi” aspira hasta el año 2015 mantener el liderazgo de la educación superior en la Provincia de Cotopaxi, ubicándolo entre las mejores instituciones a nivel nacional; reconocida como generadora de Técnicos y Tecnólogos con una formación integral, y adecuada profesionalmente competitivos para continuar con la educación universitaria, entregando a la sociedad profesionales fundamentados en la ética y moral.

3.2. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la presente investigación es de tipo descriptiva por que permitirá identificar, describir y analizar los diferentes nudos críticos de la Planificación, Organización y Gestión administrativa institucional.

La investigación exploratoria por que ayudará a encontrar las causas y efectos de una buena o mala Planificación, Organización y Gestión Institucional que permitirán proponer algunas soluciones al problema que se investigará.

Esta investigación se apoyó en instrumentos como análisis estadísticos, que es una técnica de la investigación de campo, las cuales ayudaron a indagar, preguntar y dialogar sobre conocimientos de la Planificación, Organización y Gestión del Instituto Tecnológico “Victoria Vásquez Cuví”, para proponer un Plan de Mejoramiento Institucional que permita una acertada administración en la Institución.

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó el método científico, que nos ayudó en el análisis y síntesis de la información obtenida de los resultados de la investigación, los cuales permitieron sistematizar los conocimientos hasta llegar a deducciones que sirvieron de base para elaborar las conclusiones y recomendaciones.

3.4. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para darle dirección a la investigación, tomamos en cuenta la Investigación Bibliográfica y Documental a fin de obtener los conocimientos teóricos y científicos en cuanto a la Gestión Administrativa, mediante el análisis de sus características que permitan abstraer dichos conocimientos con comprensión y reflexión para darle una mejor dirección al estudio e investigación del problema planteado.

Corresponde a una investigación con enfoque cualitativo en base al problema Educativo que involucra orientaciones conceptuales.

3.4.1. BIBLIOGRÁFICA

Permitió construir la fundamentación teórica científica del Trabajo de Investigación, así como la propuesta de un Plan de Mejoras en la Planificación, Organización y Gestión Institucional.

3.4.2. DE CAMPO

A través de la observación y aplicación de instrumentos con el propósito de elaborar el diagnóstico real de necesidades administrativas en el Nivel Superior y dar respuestas a las preguntas directrices para analizar científica y técnicamente la propuesta mencionada.

3.5. POBLACIÓN

La población considerada en la presente investigación estuvo conformada por el universo de estudiantes de la Sección Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví", en un número de 192, Autoridades de la Sección Superior en un número de 5, Docentes en un número de 13, se trabajó además con el universo del Personal Administrativo en un número de 21, en las que se plantearon ítems para detectar debilidades y fortalezas relacionadas con una adecuada Planificación, Organización y Gestión de la institución en mención.

Los diferentes sujetos que participaron en la investigación son: Estudiantes de Primero, Tercero y Quinto de las Carreras de Administración de Empresas, Diseño Gráfico e Informática. Semestre Septiembre 2010-Febrero 2011". Se

trabajó con el Universo de estudiantes en un total de 192, con el Universo de Autoridades, en un total de 5, con el universo de Docentes de la Sección Superior, en un total de 13, con el Universo del personal Administrativo, en un total de 21, del Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”.

CUADRO N° 1

ENCUESTADOS	Universo	Porcentaje
Estudiantes de la Sección Superior	192	83.12
Directivos	5	2.16
Docentes	13	5.63
Personal Administrativo	21	9.09
TOTAL	231	100%

FUENTE: Secretaría del Instituto

3.6. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Para el proceso de análisis y descripción de datos obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a los sujetos de la investigación se utilizó la estadística descriptiva que nos permitió analizar, sintetizar y deducir conclusiones y recomendaciones, así mismo se emplearon como estadígrafos la frecuencia y porcentajes, luego de ello se procedió a demostrar cuantitativamente los resultados. Se acudió también al análisis e identificación de las causas y efectos relacionados con la problemática que se investigó dentro de un enfoque general integrado y relacionado con todas las variables de tal manera que den respuestas a los objetivos planteados, evidenciar los hallazgos relacionándolos con el marco teórico y den respuestas a las interrogantes de la investigación.

3.7. VARIABLES

Las variables operacionales que se deducen del tema planteado y que sirvieron como base para la determinación de las dimensiones indicadores y elaboración de los ítems que permitieron el desarrollo de la investigación son las siguientes:

3.7.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: Planificación Y Organización

3.7.2 VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión Institucional

3.8 PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cómo las estructuras verticales de gestión afectan los niveles adecuados de desarrollo institucional?
2. ¿Qué tipos de administraciones Educativas favorecen la participación de los miembros de las instituciones?
3. ¿Una adecuada Gestión Educativa ayuda a fortalecer la descentralización Administrativa?
4. ¿Es prioritario proponer un Plan de Mejoramiento Institucional de Planificación Organización y Gestión Institucional, para mejorar la eficiencia, eficacia en la formación de profesionales?

5. ¿Qué elementos deberán ser considerados para la construcción de un Modelo de Gestión y Administración para alcanzar niveles de eficiencia, eficacia y efectividad?

6. ¿Qué impacto tendrá la aplicación de un Plan de Mejoramiento Institucional de Planificación Organización y Gestión para elevar la calidad de la Educación en la Sección Tecnológica?

3.9 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
INDEPENDENDIENTE Planificación y Organización	Planificación y Educación Organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de orientación en la Planificación y Organización en el Nivel Superior. ➤ Debilidad en la Planificación y Organización. ➤ Limitado desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Planificación en el Nivel Superior es una actividad que se realiza mediante un diagnóstico previo. ➤ Una adecuada Planificación es el resultado de una acertada comunicación Institucional. ➤ Las debilidades 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">3</p>

		administrativo	en la Planificación son síntomas de problemas administrativos	
DEPENDIENTE	Gestión Educativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Gestión Administrativa es un factor importante para la buena organización de la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Gestión ha sido una debilidad en el Nivel Superior. 	18
Gestión Institucional	La Calidad en la Gestión y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Gestión reactiva a todos los estamentos de la Institución. ➤ No existe intercambio de experiencias y conocimientos profesionales con relación a la Gestión 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Planificación ha sido orientada hacia Procesos de Gestión.. ➤ La Misión y la Visión de la Institución permiten orientar la Planificación y Gestión de la Institución. ➤ Una Organización debe orientarse 	10 7 14

		Administrativa.	hacia proyectos que coordinen la Gestión Institucional.	
--	--	-----------------	---	--

Elaboración: Autora

3.10. UNIDAD DE ESTUDIO

3.10.1. DISEÑO DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Con la finalidad de dar respuestas concretas a los objetivos planteados en la investigación, se diseñó un instrumento, cuyo objetivo fue receptor información con relación al tema: Planificación, Organización y Gestión Institucional, se utilizó la técnica de la encuesta, por lo que se elaboró un cuestionario el mismo que consta en los anexos, con preguntas cerradas y con aplicación de la escala de tipo Likert.

Para la elaboración del instrumento se consideró un plan en el cual se contemplan las etapas y pasos seguidos en su diseño y elaboración, según el siguiente esquema en base al modelo presentado por B. Baldivian de Acosta (1991), citado por Bastidas (1997).

3.10.2. ETAPAS Y PASOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO.

ETAPAS.	PASOS.
Definición del instrumento.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y análisis del problema de investigación. - Definición del propósito del instrumento. - Revisión de bibliografía y trabajos relacionados con la construcción de instrumentos. - Determinación de la población y muestra. - Determinación de contenidos y tipos de ítems del instrumento.
Diseño del Instrumento.	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción de los ítems. - Estructuración del instrumento. - Redacción del instrumento.
Ensayo piloto del instrumento.	<ul style="list-style-type: none"> - Sometimiento del instrumento a juicio de expertos. - Revisión del instrumento y nueva redacción de acuerdo a recomendaciones de los expertos. - Aplicación del instrumento a una muestra piloto. - Análisis de resultados, con la aplicación del coeficiente de correlación de confiabilidad de alpha de Cronbach.
Elaboración definitiva del instrumento.	<ul style="list-style-type: none"> - Impresión del instrumento.

El estudio y diagnóstico se realizó en la institución educativa de influencia de la presente investigación. Los ítems del cuestionario tuvieron el propósito de recolectar la información sobre: La Planificación, Organización y Gestión Institucional en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásquez Cuví”.

Los ítems están contruidos con las siguientes alternativas y valoraciones para que marquen con una (X) la alternativa:

- 5 Siempre = Optima
- 4 A veces = Buena
- 3 Casi nunca = Regular
- 2 Nunca = Deficiente

Este instrumento consta como anexos al final del presente informe de tesis.

3.10.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.10.4. VALIDEZ

A fin de cumplir los términos de validez y confiabilidad se realizó las siguientes tareas.

- Se consultó a expertos y especialistas en elaboración de instrumentos, tomando en cuenta las variables e indicadores.
- Sobre la base de juicio de expertos se elaboró la versión definitiva de los cuestionarios.

Con los antecedentes señalados, los validadores que actuaron en calidad de expertos, señalan cuales son las correcciones que se deben realizar en el instrumento que se aplica en la investigación, para lo cual se entregó los siguientes documentos:

- Carta de presentación, instructivo y formulario para registrar la correspondencia de cada ítem con los objetivos de la investigación, calidad técnica, representatividad y lenguaje utilizado.
- Objetivos del instrumento, matriz de la operacionalización de variables e instrumento a ser validado.

Estos instrumentos constan en anexos.

A continuación se presenta el cuadro de las opiniones y las observaciones relacionadas que sirvieron de base para la elaboración definitiva del instrumento.

CORRESPONDENCIA DE ÍTEM – OBJETIVO, CALIDAD, TÉCNICA Y LENGUAJE.		
ÍTEM.	CORR.	OBSERVACIONES.
2.	Obv.	Redacción del ítem.
4.	Obv.	Falta de claridad.
7.	Obv.	Falta de claridad.
9.	Obv.	Redacción del ítem.
6.	Obv.	Redacción del ítem.

En relación a la calidad técnica y lenguaje, los validadores no hicieron ninguna observación.

3.10.5. CONFIABILIDAD

El objetivo de la prueba previa fue redefinir el instrumento de investigación antes de su aplicación final, por lo que se realizó con Autoridades y Docentes de la Sección Superior del Instituto Tecnológico “Vicente León” de la ciudad de Latacunga” en el periodo 2009 – 2010, en un total de 10.

Con este procedimiento se pudo verificar la operatividad del instrumento a nivel del grado de comprensión del investigado.

La prueba previa también permitió observar si el instrumento responde a los propósitos establecidos inicialmente en la investigación, así como el tiempo que se requiere para responder el mismo.

Para comprobar la validez interna de los instrumentos se calculó el coeficiente alpha de Cronbach que se adjunta en anexos.

CAPÍTULO IV

4. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Se procedió a la aplicación de la encuesta al universo de Estudiantes del Nivel Superior, mismos que a través de una explicación previa fueron motivados para que contesten con sinceridad a los diferentes ítems que diagnosticaron el nivel de Gestión Administrativa que se pone en práctica en la Sección Superior, se aplicaron también encuestas al Universo de Autoridades, al Universo de Docentes y al Universo del Personal Administrativo.

Se aplicaron encuestas a Estudiantes, Autoridades, Personal Docente y Personal Administrativo, objeto de la investigación, se procedió a elaborar una tabla de distribución de frecuencias que resultaron de la tabulación de cada uno de los ítems, los cuales se representaron mediante gráficos estadísticos, para ser analizados e interpretados, mismo que a la vez sirvieron como fundamentación para las conclusiones y recomendaciones, evidenciándose que la investigación es factible para la propuesta de un plan de Planificación, Organización y Gestión Administrativa.

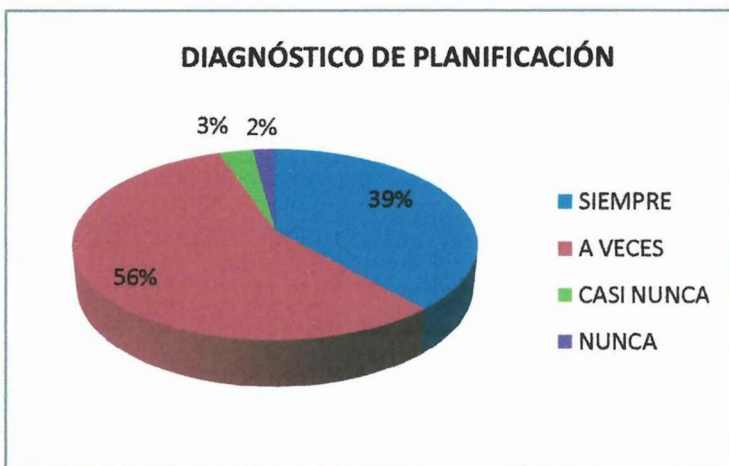
ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES NIVEL SUPERIOR

4.1. RESULTADOS

4.1. Cuadro 1. Diagnóstico de Planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	74	39
A VECES	108	56
CASI NUNCA	6	3
NUNCA	4	2
TOTAL:	192	100%

4.1.1. Gráfico 1



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 39% de los estudiantes consideran que siempre la Planificación en el Nivel Superior es una actividad que se realiza mediante un diagnóstico previo, 56% a veces, 3% casi nunca y el 2% nunca.

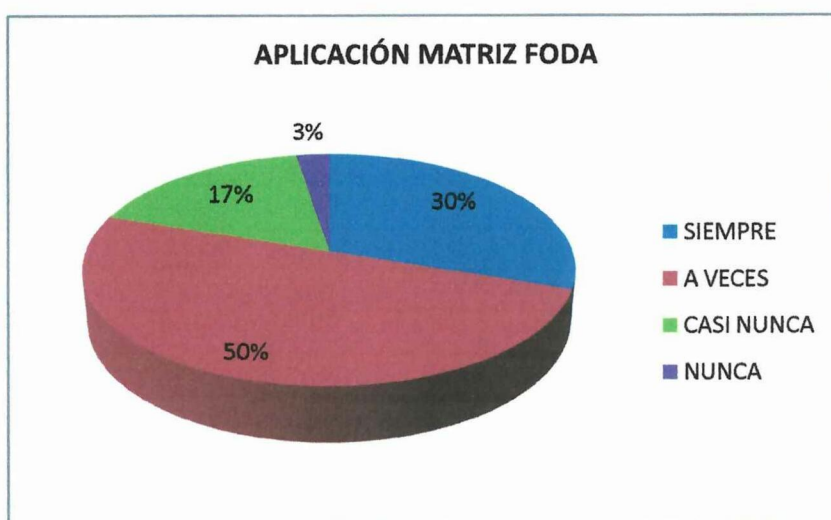
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Revisados los resultados tabulados en términos de porcentajes se evidencia que falta un diagnóstico administrativo para lograr una mejor Planificación Institucional en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví" que permita diseñar un Plan de Mejoras.

4.2. Cuadro 2. Aplicación Matriz FODA

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	58	30
A VECES	96	50
CASI NUNCA	33	17
NUNCA	5	3
TOTAL:	192	100%

4.2.1. Gráfico 2



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, 30% de los estudiantes consideran que siempre la Planificación se apoya tomando en cuenta la Matriz FODA, 50% a veces, 17% casi nunca y el 3% nunca.

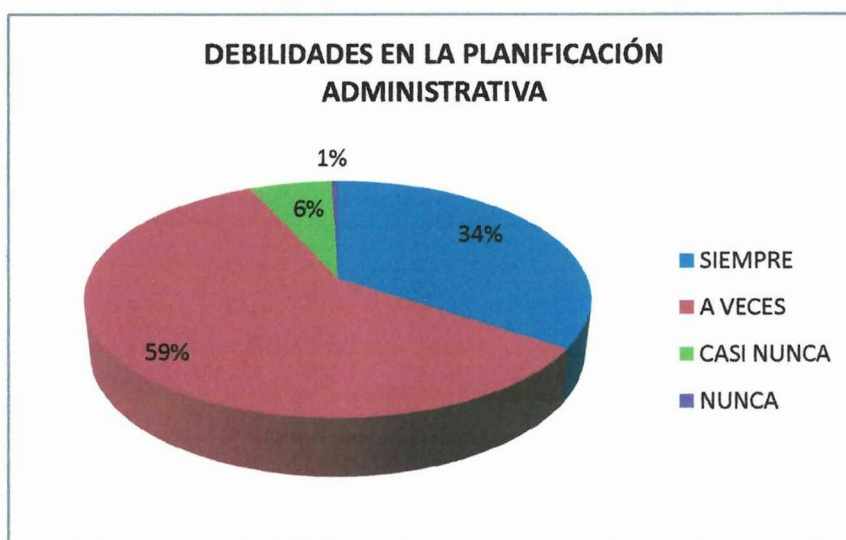
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se deduce que no se ha realizado un diagnóstico en el Nivel Superior en cuanto a la Matriz FODA que permita identificar los problemas para lograr una administración eficiente.

4.3. Cuadro 3. Debilidades en la Planificación administrativa.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	66	34
A VECES	113	59
CASI NUNCA	12	6
NUNCA	1	1
TOTAL:	192	100%

4.3.1. Gráfico 3



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

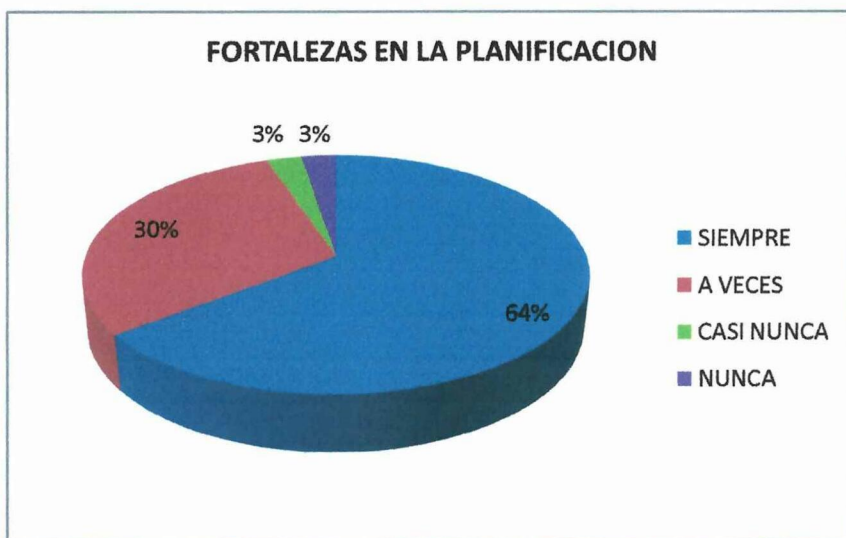
Del 100% de los encuestados, el 34% de los estudiantes consideran que siempre las debilidades en la Planificación son síntomas de problemas administrativos, 59% a veces, 6% casi nunca y el 1% nunca.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se detecta según las respuestas de los encuestados que no existe una adecuada Planificación Administrativa.

4.4. Cuadro 4. Fortalezas en la Planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	124	64
A VECES	58	30
CASI NUNCA	5	3
NUNCA	5	3
TOTAL:	192	100%



Fuente: Estudiantes Sección Superior
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados el 64% de los estudiantes consideran que siempre las fortalezas permiten la ejecución de una Planificación adecuada en la Institución, 30% a veces, 3% casi nunca y el 3% nunca.

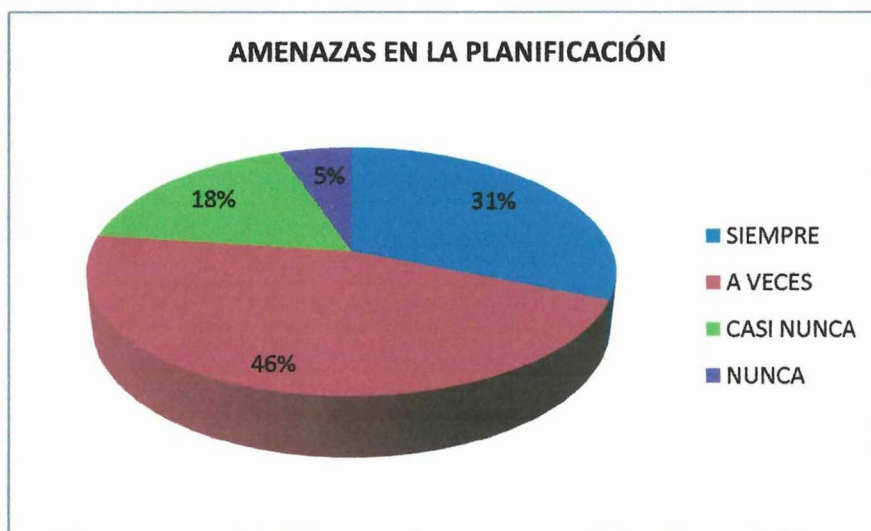
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se confirma que una institución con una planificación adecuada fortalece a la Administración Educativa.

4.5. Cuadro 5. Amenazas en la Planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	60	31
A VECES	88	46
CASI NUNCA	34	18
NUNCA	10	5
TOTAL:	192	100%

4.5.1. Gráfico 5



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 31% de los estudiantes consideran que siempre las amenazas externas son tomadas en cuenta en la Planificación, 46% a veces, 18% casi nunca y el 5% nunca.

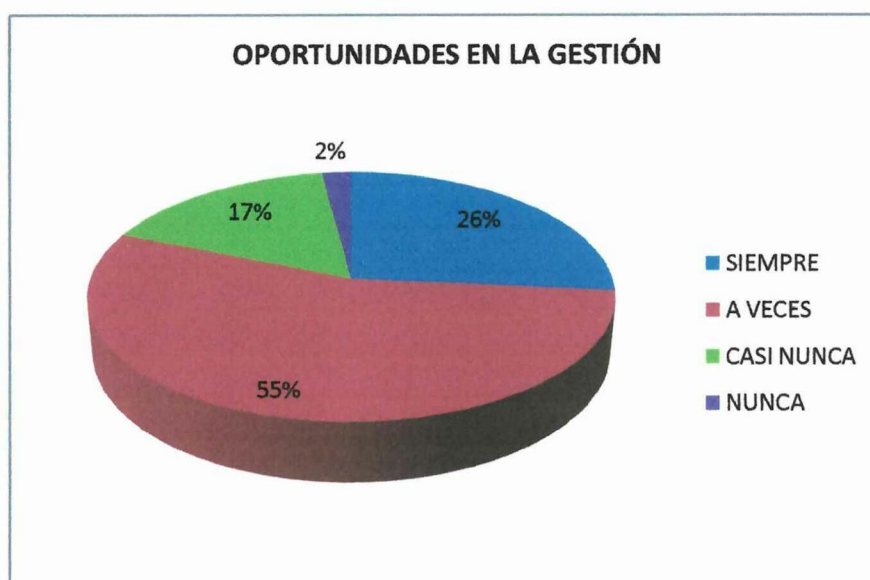
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Las amenazas externas no son tomadas en cuenta por cuanto la Gestión Administrativa según la investigación no se orienta hacia el contexto externo.

4.6. Cuadro 6. Oportunidades en la Gestión.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	51	26
A VECES	105	55
CASI NUNCA	32	17
NUNCA	4	2
TOTAL:	192	100%

4.6.1. Gráfico 6



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados el 26% de los estudiantes consideran que siempre las oportunidades de relación con el contexto externo son tomadas en cuenta en la Planificación, 55% a veces, 17% casi nunca y el 2% nunca.

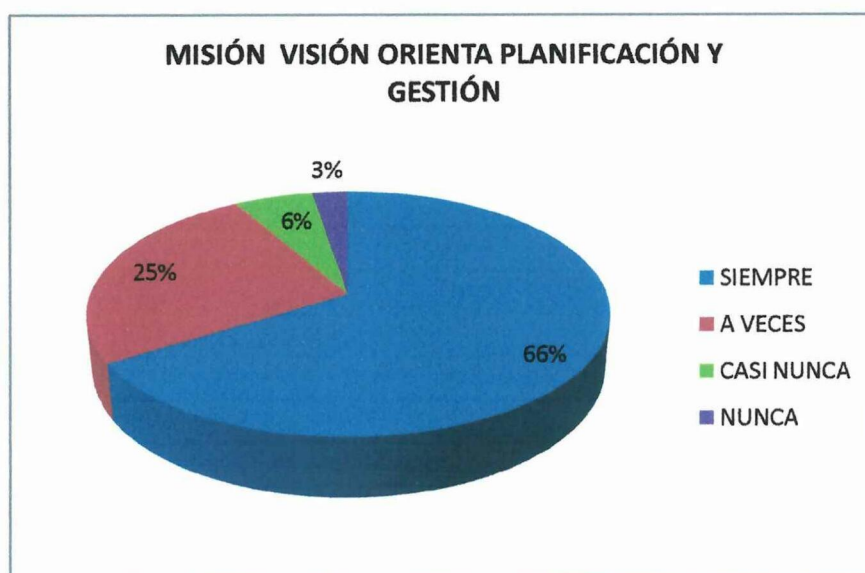
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Según las respuestas no existe una buena relación con otras instituciones para lograr una Gestión Administrativa adecuada.

4.7. Cuadro 7. Misión y Visión orienta la Planificación y Gestión.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	127	66
A VECES	49	25
CASI NUNCA	11	6
NUNCA	5	3
TOTAL:	192	100%

4.7.1. Gráfico 7



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados el 66% de estudiantes consideran que siempre la Misión y la Visión de la Institución permite orientar la Planificación y Gestión de la Institución, 25% a veces, 6% casi nunca y el 3% nunca.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una misión y visión debería tener toda institución educativa para orientar la Planificación y Gestión Educativa de los diferentes estamentos.

4.8. Cuadro 8. Planificación resultado de comunicación institucional.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	128	67
A VECES	47	24
CASI NUNCA	10	5
NUNCA	7	4
TOTAL:	192	100%

4.8.1. Gráfico 8



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 67% de los estudiantes consideran que siempre una adecuada Planificación es el resultado de una acertada comunicación Institucional, 24% a veces, 5% casi nunca y el 4% nunca.

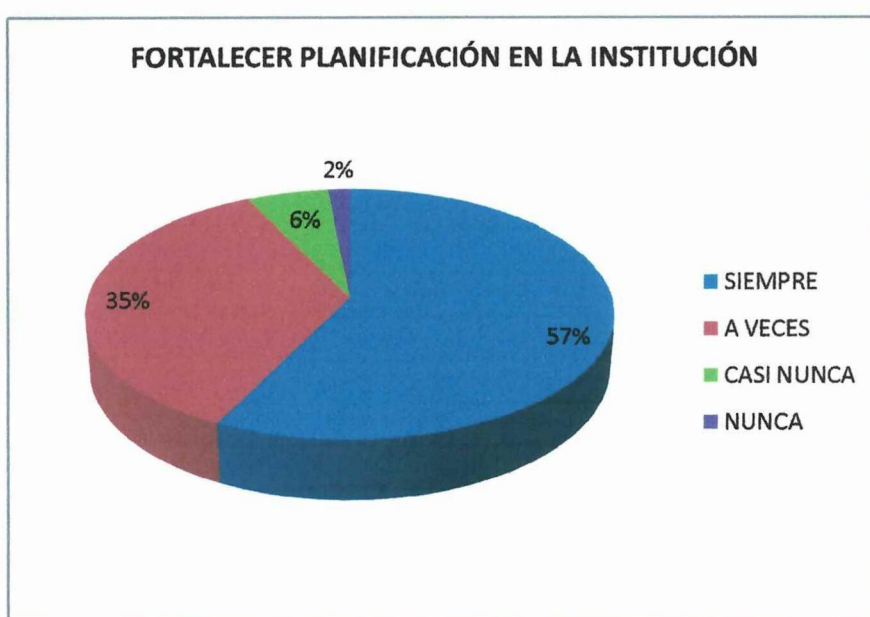
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Confirman los investigados que una comunicación eficiente permite una adecuada Administración Educativa.

4.9. Cuadro 9. Fortalecer Planificación en la Institución.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	110	57
A VECES	68	35
CASI NUNCA	11	6
NUNCA	3	2
TOTAL:	192	100%

4.9.1. Gráfico 9



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 57% de los estudiantes consideran que siempre hace falta fortalecer la Planificación en la Institución, 35% a veces, 6% casi nunca y el 2% nunca.

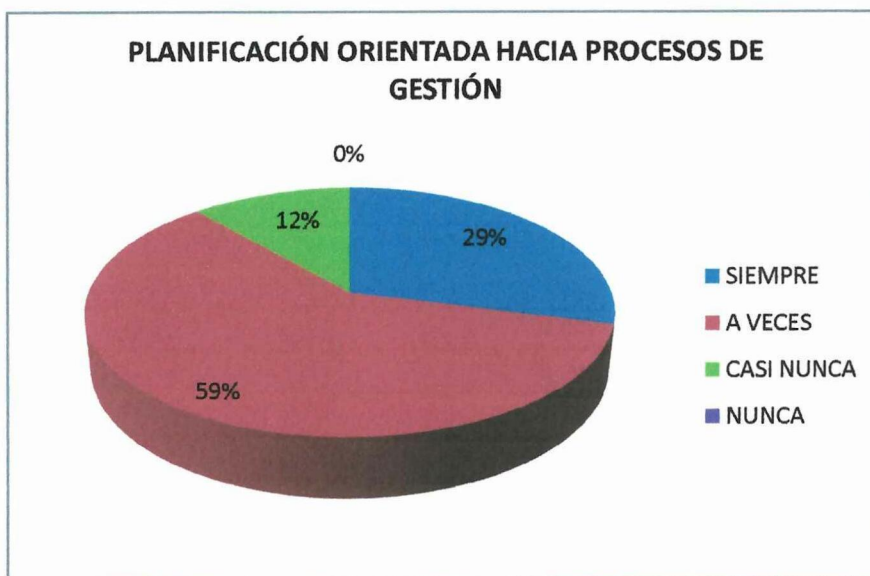
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Hace falta que la Planificación Administrativa se fortalezca para lograr una mejor Administración Educativa en los diferentes ámbitos.

4.10. Cuadro 10. Planificación orientada hacia procesos de Gestión.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	56	29
A VECES	114	59
CASI NUNCA	22	12
NUNCA	0	0
TOTAL:	192	100%

4.10.1. Gráfico 10



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 29% de los estudiantes consideran que siempre la Planificación ha sido orientada hacia Procesos de Gestión, 59% a veces, 12% casi nunca y el 0% nunca.

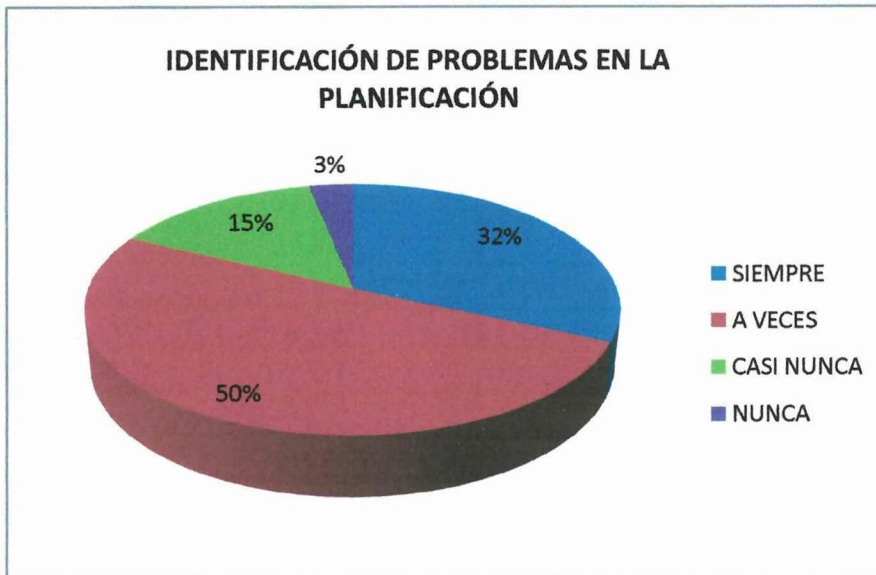
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Es necesaria que la planificación administrativa se oriente hacia procesos de gestión que ayuden al desenvolvimiento de la institución en sus múltiples actividades tanto internas como externas.

4.11. Cuadro 11. Identificación de problemas en la Planificación.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	61	32
A VECES	97	50
CASI NUNCA	28	15
NUNCA	6	3
TOTAL:	192	100%

4.11.1. Gráfico 11



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 32% de los estudiantes consideran que siempre se ha identificado los problemas más importantes para realizar una Planificación, 50% a veces, 15% casi nunca y el 3% nunca.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Es necesario que los problemas administrativos sean identificados para orientarnos a la búsqueda de solución de los mismos.

4.12. Cuadro 12. Comunicación en el Nivel Superior es una fortaleza en la Planificación.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	115	60
A VECES	52	27
CASI NUNCA	16	8
NUNCA	9	5
TOTAL:	192	100%

4.12.1. Gráfico 12



Fuente: Estudiantes Sección Superior
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 60% de los estudiantes consideran que siempre la comunicación en el Nivel Superior es una fortaleza en la Planificación, 27% a veces, 8% casi nunca y el 5% nunca.

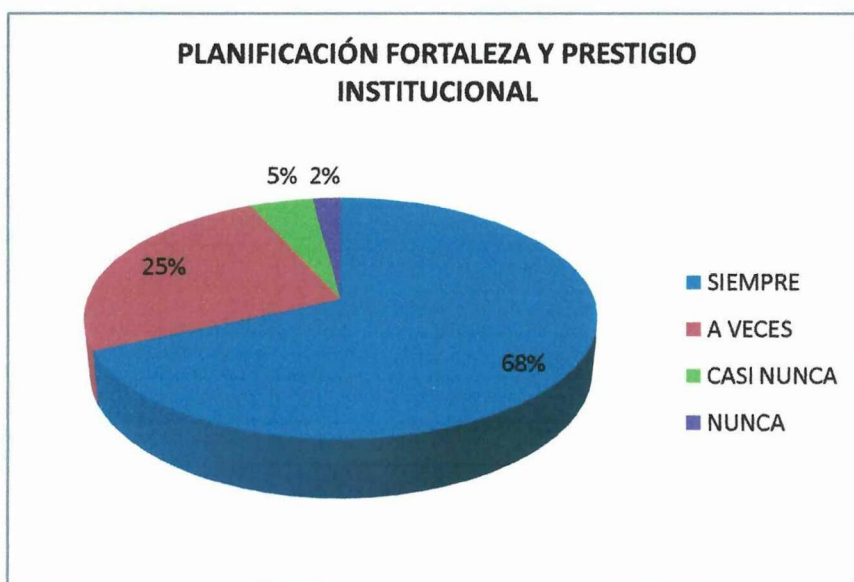
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La comunicación como fortaleza lleva a que se den actividades administrativas de una manera acertada.

4.13. Cuadro 13. Planificación fortaleza y prestigio Institucional.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	131	68
A VECES	48	25
CASI NUNCA	9	5
NUNCA	4	2
TOTAL:	192	100%

4.13.1. Gráfico 13



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 68% de los estudiantes consideran que siempre una Planificación en función de corregir errores fortalece el prestigio Institucional, 25% a veces, 5% casi nunca y el 2% nunca.

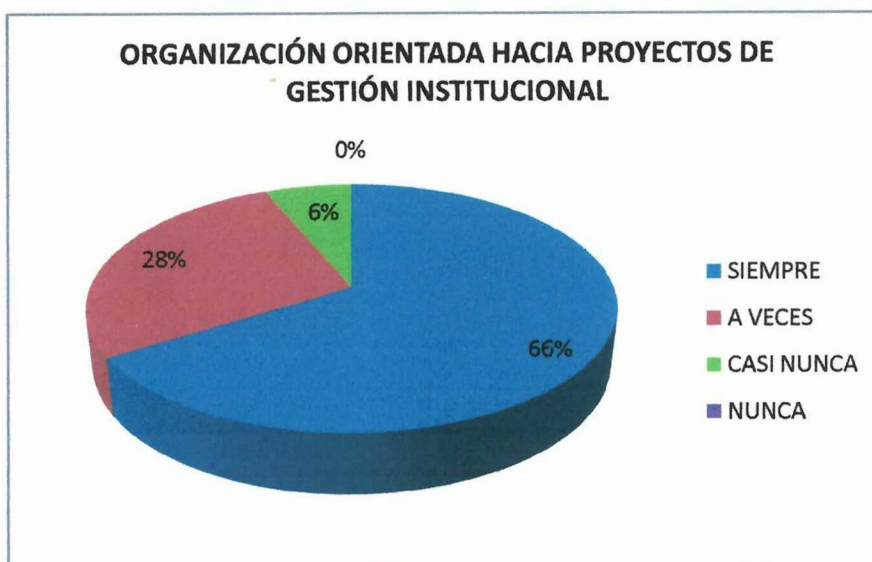
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los errores detectados y corregidos en la institución educativa llevan a la toma de decisiones adecuadas, logrando una buena Administración Educativa, manteniendo el prestigio institucional.

4,14. Cuadro 14. Organización orientada hacia proyectos de Gestión Institucional.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	127	66
A VECES	53	28
CASI NUNCA	12	6
NUNCA	0	0
TOTAL:	192	100%

4.14.1. Gráfico 14



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 66% de los estudiantes consideran que siempre una Planificación debe orientarse hacia proyectos que coordinen la Gestión Institucional, 28% a veces, 6% casi nunca y el 0% nunca.

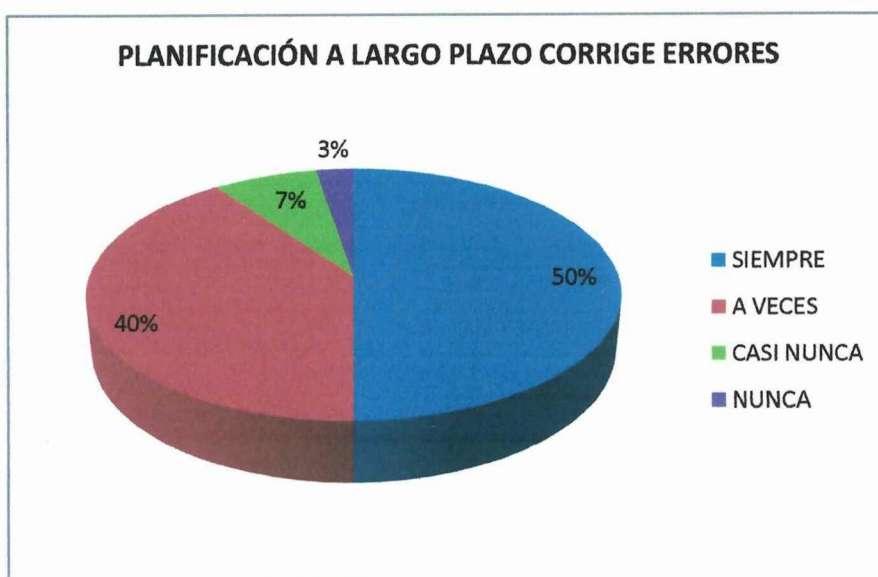
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los proyectos orientados a corregir errores administrativos fortalecen la Gestión Administrativa.

4.15. Cuadro 15. Planificación a largo plazo corrige errores.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	96	50
A VECES	77	40
CASI NUNCA	14	7
NUNCA	5	3
TOTAL:	192	100%

4.15.1. Gráfico 15



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 50% de los estudiantes consideran que siempre la Planificación a largo plazo permite corregir errores durante su ejecución, 40% a veces, 7% casi nunca y el 3% nunca.

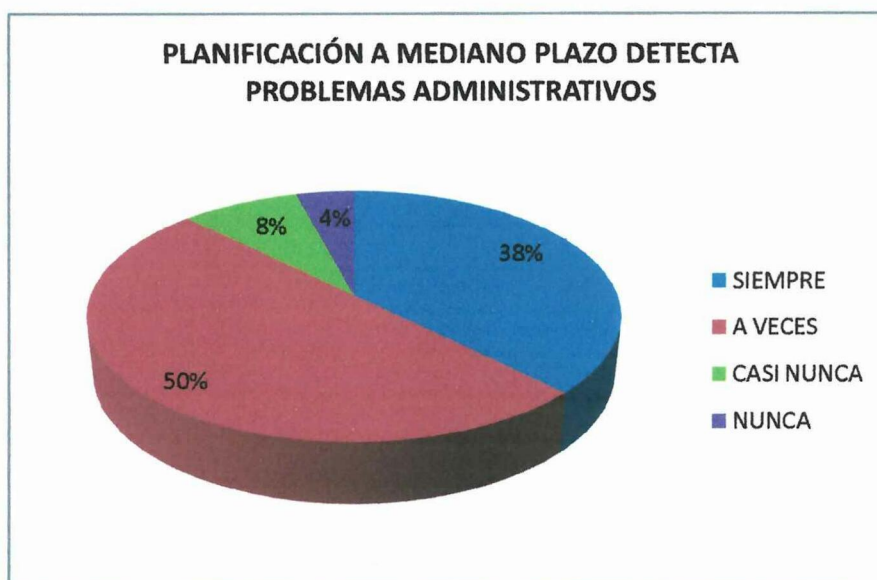
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una planificación que cuenta con un tiempo adecuado logra corregir en el proceso administrativo las falencias que no ayudan a una adecuada Administración Educativa.

4.16. Cuadro 16. Planificación a mediano plazo detecta problemas administrativos.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	72	38
A VECES	96	50
CASI NUNCA	16	8
NUNCA	8	4
TOTAL:	192	100%

4.16.1. Gráfico 16



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 38% de los estudiantes consideran que siempre la Planificación a mediano plazo permite detectar problemas administrativos, 50% a veces, 8% casi nunca y el 4% nunca.

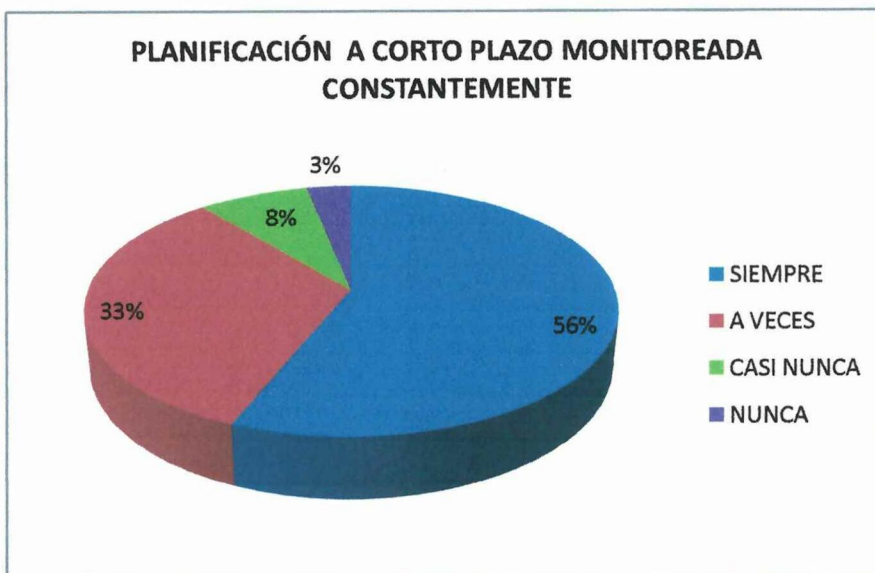
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Es necesario que los problemas administrativos sean detectados en un tiempo no tan lejano para tomar los correctivos necesarios y no seguir cometiendo errores.

4.17. Cuadro 17. Planificación a corto plazo monitoreada constantemente.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	108	56
A VECES	63	33
CASI NUNCA	15	8
NUNCA	6	3
TOTAL:	192	100%

4.17.1. Gráfico 17



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 56% de los estudiantes consideran que siempre la Planificación a corto plazo debe ser monitoreada constantemente, 33% a veces, 8% casi nunca y el 3% nunca.

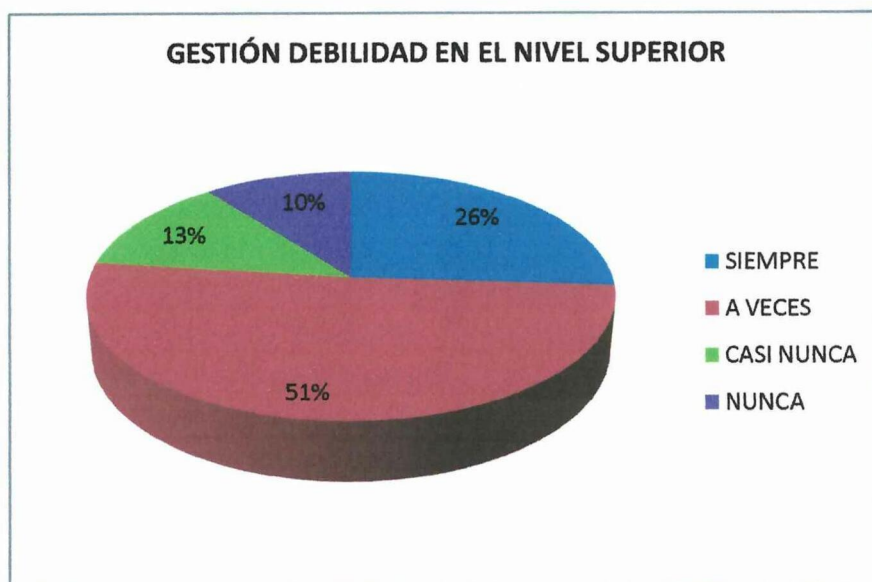
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Todas las actividades planificadas deben ser evaluadas durante el proceso en marcha para verificar su eficacia o sus limitaciones administrativas.

4.18. Cuadro 18. Gestión debilidad en el Nivel Superior.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	50	26
A VECES	98	51
CASI NUNCA	24	13
NUNCA	20	10
TOTAL:	192	100%

4.18.1. Gráfico 18



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 26% de los estudiantes consideran que siempre la Gestión ha sido una debilidad en el Nivel Superior, 51% a veces, 13% casi nunca y el 10% nunca.

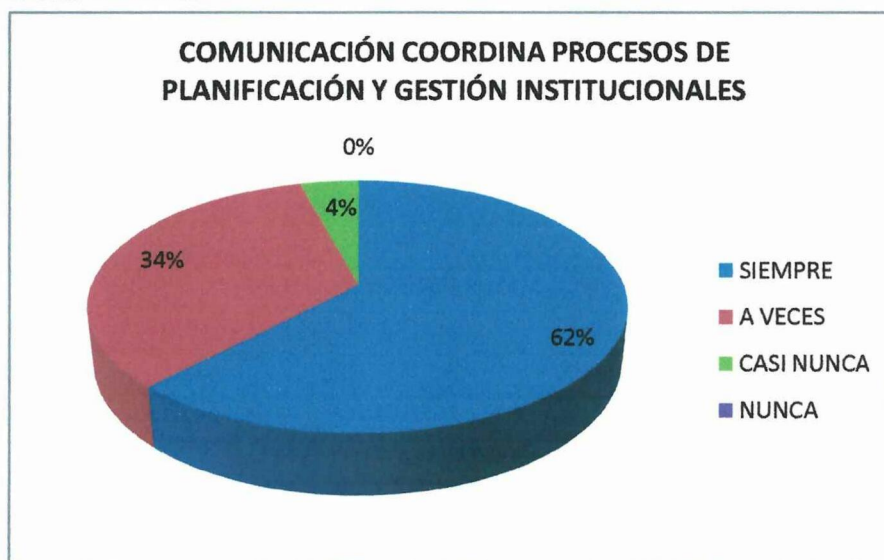
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se hace necesario fortalecer la Gestión Institucional a efecto de alcanzar el adelanto institucional.

4.19. Cuadro 19. Comunicación coordina procesos de Planificación y Gestión Institucionales.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	119	62
A VECES	65	34
CASI NUNCA	8	4
NUNCA	0	0
TOTAL:	192	100%

4.19.1. Gráfico 19



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 62% de los estudiantes consideran que siempre la comunicación permite coordinar de una forma acertada los procesos de Planificación y Gestión Institucional, 34% a veces, 4% casi nunca y el 0% nunca.

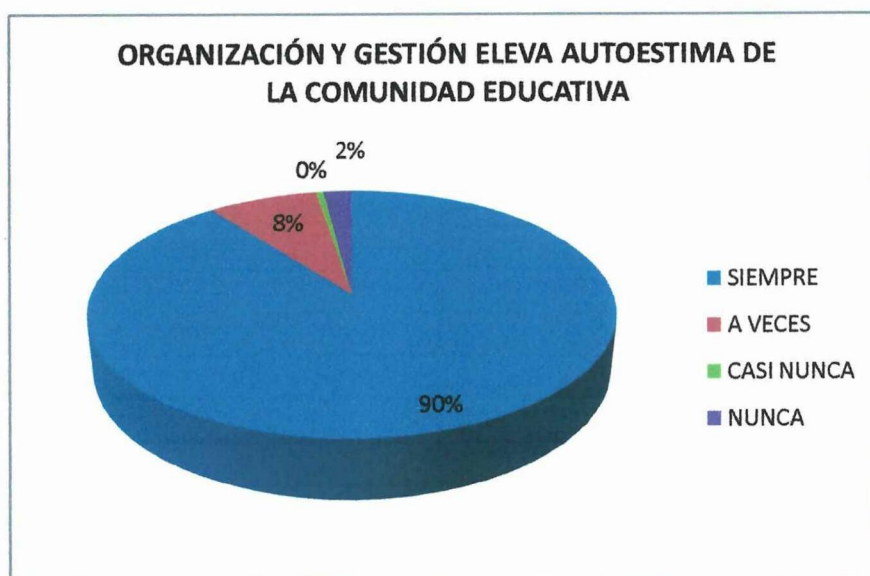
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Coordinar los Procesos de Gestión es importante porque ayuda al desenvolvimiento de los estamentos en las múltiples actividades educativas.

4.20. Cuadro 20. Organización y Gestión eleva Autoestima de la Comunidad Educativa.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	172	90
A VECES	15	8
CASI NUNCA	1	0
NUNCA	4	2
TOTAL:	192	100%

4.20.1. Gráfico 20



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 90% de los estudiantes consideran que siempre una Organización y Gestión adecuada eleva la autoestima de la Comunidad Educativa, 8% a veces, 0% casi nunca y el 2% nunca.

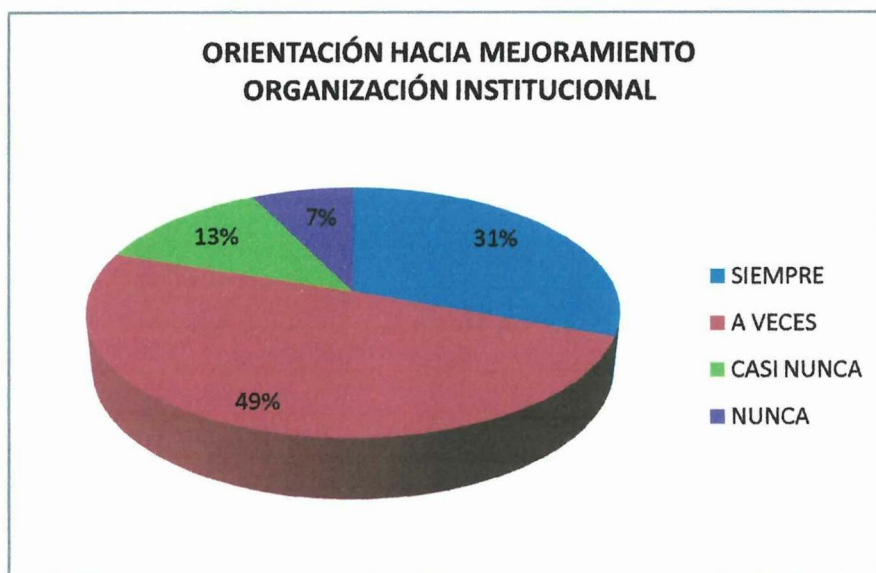
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se evidencia que se eleva el autoestima en los administradores de la educación cuando se trabaja en una Organización bien establecida y se promueve la Gestión para darle dirección a la Administración Educativa.

4.21. Cuadro 21. Orientación hacia mejoramiento Organización Institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	59	31
A VECES	95	49
CASI NUNCA	24	13
NUNCA	14	7
TOTAL:	192	100%

4.21.1. Gráfico 21



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 31% de los estudiantes consideran que siempre se ha motivado hacia el mejoramiento de la Organización Institucional, 49% a veces, 13% casi nunca y el 7% nunca.

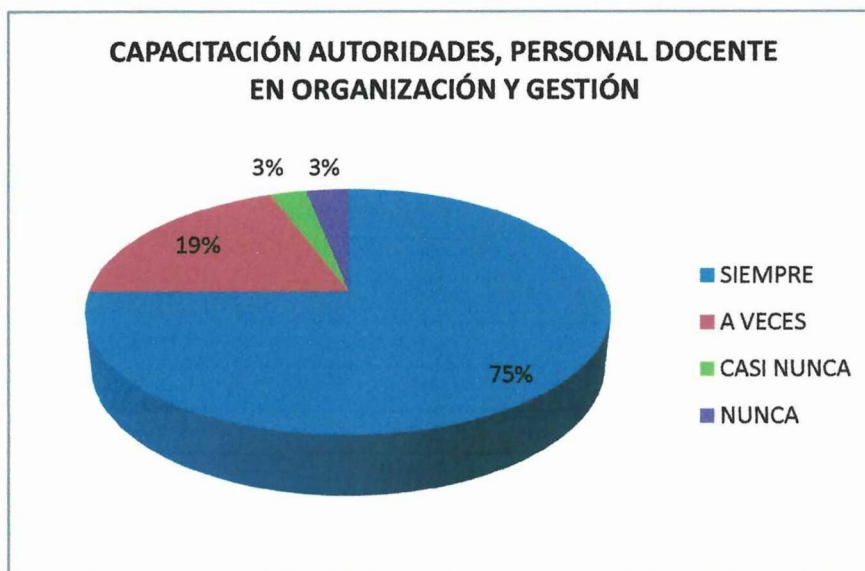
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Hace falta que autoridades y docentes se motiven y trabajen en función de alcanzar el mejoramiento de la Organización Institucional despertando el interés en la búsqueda de cambios y transformaciones institucionales.

4.22. Cuadro 22. Capacitación Autoridades, Personal Docente en Organización y Gestión.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	144	75
A VECES	37	19
CASI NUNCA	5	3
NUNCA	6	3
TOTAL:	192	100%

4.22. Gráfico 22



Fuente: Estudiantes Sección Superior

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 75% de los estudiantes consideran que siempre hace falta que se capacite a Autoridades, Personal Docente con relación a la Organización y Gestión, 19% a veces, 3% casi nunca y el 3% nunca.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

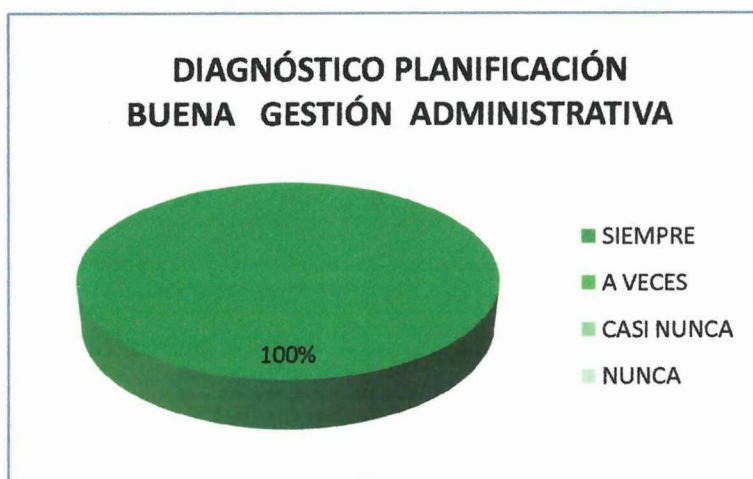
La capacitación a Autoridades y Docentes en temas sobre Organización y Gestión administrativa es necesaria e indispensable para dirigir una institución educativa de una forma acertada.

ENCUESTA REALIZADA A AUTORIDADES

Cuadro 23. Diagnóstico Planificación, buena Gestión Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	5	100
A VECES		
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

Gráfico 23



Fuente: Autoridades del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 100% de las Autoridades consideran que siempre el diagnóstico de la Planificación en el Nivel Superior es importante para una buena Gestión Administrativa.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Evaluar una Gestión. Comunicación y Planificación Administrativa es importante Para enmendar errores y tomar las mejores decisiones en una Planificación y re planificación Administrativa.

Cuadro 24. Análisis situación interna y externa acertada Planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	4	80
A VECES	1	20
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.2.1 Gráfico 24



Fuente: Autoridades del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 80% de las Autoridades consideran que siempre el análisis de la situación interna y externa es necesaria para una acertada Planificación en el Nivel Superior y el 20% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El contexto interno y externo del Nivel Superior debe ser motivo de un constante análisis para diagnosticar y detectar problemas administrativos.

5.3. z

5.3. Cuadro 25. Debilidades Matriz FODA, correctivos Planificación Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	4	80
A VECES		
CASI NUNCA	1	20
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.3.1. Gráfico 25



Fuente: Autoridades del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 80% de las Autoridades consideran que se debe tomar en cuenta las debilidades o nudos críticos de la Matriz FODA para tomar los correctivos necesarios en la Planificación Administrativa, y el 20% casi nunca.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los nudos críticos o problemas más relevantes detectados en el contexto Interno y externo permiten buscar alternativas de solución para lograr una eficiente Gestión y Administración Educativa en el Nivel Superior.

5.4. Cuadro 26. Misión, Visión orientan Gestión y Organización Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	3	60
A VECES	2	40
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.4.1. Gráfico 26



Fuente: Autoridades del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 60% de las Autoridades consideran que la Visión y la Misión de la Institución permiten orientar la Gestión y Organización Administrativa y el 40% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

De escenarios reales a escenarios alternativos de Gestión y Planificación Administrativa será importante para darle prestigio al Nivel Superior en cuanto a la Administración Educativa se refiere.

5.5. Cuadro 27. Fluida comunicación, acertada Gestión y Organización Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	5	100
A VECES		
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.5.1. Gráfico 27



Fuente: Autoridades del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 100% de las Autoridades consideran que siempre la comunicación entre estamentos administrativos es importante en la Planificación para una acertada Gestión Administrativa.

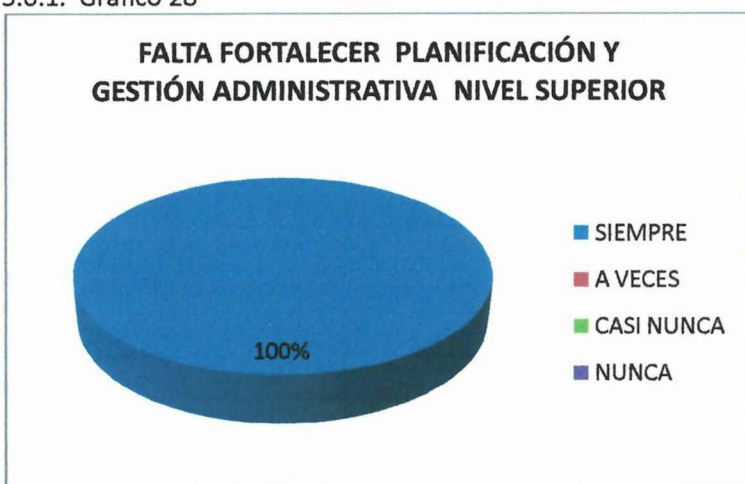
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Coordinar de una manera responsable entre los diferentes estamentos de la Institución, Ayudar a una mejor administración en el Nivel Superior.

5.6. Cuadro 28. Falta fortalecer Planificación y Gestión Administrativa Nivel Superior

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	5	100
A VECES		
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.6.1. Gráfico 28



Fuente: Autoridades del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 100% de las Autoridades consideran que siempre hace falta fortalecer la Planificación y Gestión Administrativa en el Nivel Superior.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se evidencia que debe ser responsabilidad de las Autoridades, fortalecer la Gestión y Planificación Administrativa del Nivel Superior.

5.7. Cuadro 29. Planificación Fortaleza y prestigio Institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	5	100
A VECES		
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.7.1 Gráfico 29



Fuente: Autoridades del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 100% de las Autoridades consideran que una Planificación en función de corregir errores fortalece el prestigio institucional.

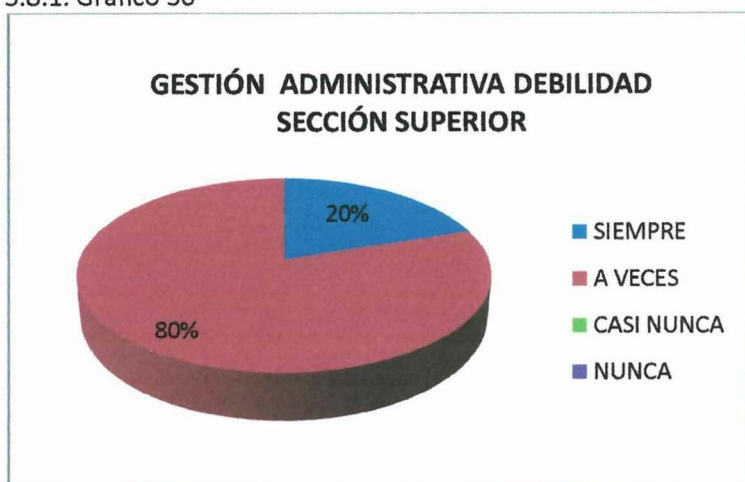
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Evaluar constantemente la Planificación y Gestión Administrativa debe ser una tarea responsable por parte de las Autoridades.

5.8. Cuadro 30. Gestión Administrativa debilidad Sección Superior

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	1	20
A VECES	4	80
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.8.1. Gráfico 30



Fuente: Autoridades del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 20% de las Autoridades consideran que siempre la Gestión Administrativa ha sido una debilidad en el Nivel Superior y el 80% a veces.

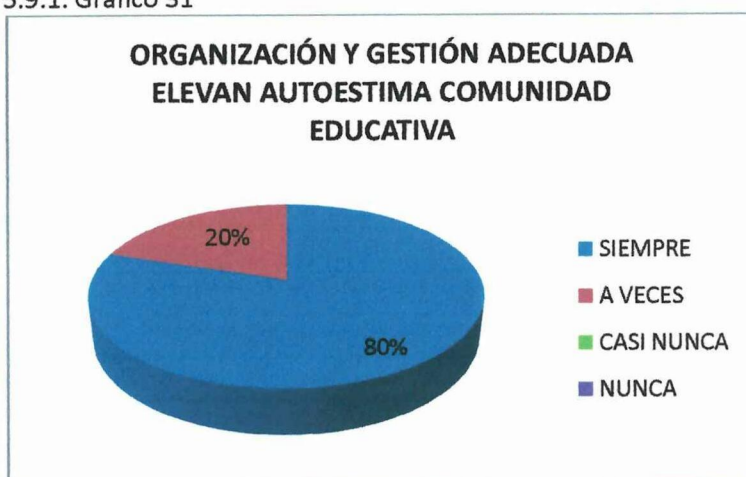
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Detectar las debilidades o problemas administrativos son responsabilidad de las Autoridades para transformarlos en fortalezas y lograr una mejor Administración Educativa.

5.9. Cuadro 31. Organización y Gestión adecuada elevan autoestima Comunidad Educativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	4	80
A VECES	1	20
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.9.1. Gráfico 31



Fuente: Autoridades del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 80% de las Autoridades consideran que siempre una Organización y Gestión adecuada elevan la autoestima de la Comunidad Educativa y el 20% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una Comunidad Educativa motivada por una eficiente Organización Y Gestión Administrativa permite subir los niveles de autoestima de sus integrantes ya que despierta el interés en ellos para orientarse a una mejor administración.

5.10. Cuadro 32. Motivación, mejoramiento Organización y Gestión Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	2	40
A VECES	3	60
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

5.10.1. Gráfico 32



Fuente: Autoridades del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 40% de las Autoridades consideran que siempre se ha motivado hacia el mejoramiento de la Organización y Gestión Administrativa y el 60% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

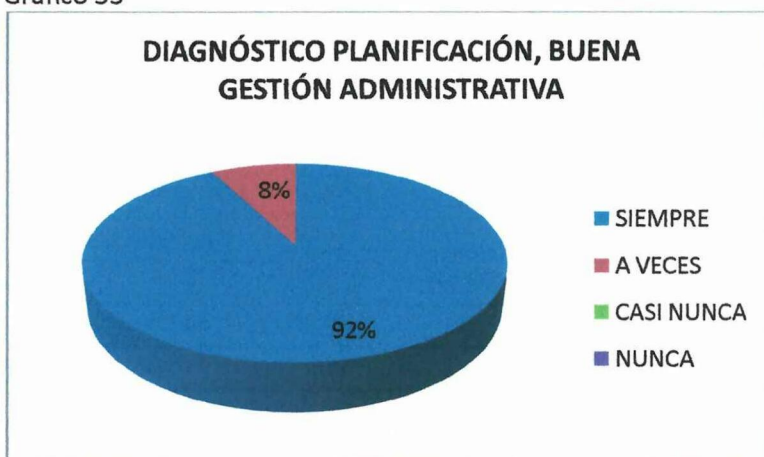
Hace falta motivar a toda la Comunidad Educativa hacia una acertada Planificación y Gestión Administrativa a fin de fortalecer el Prestigio del Nivel Superior.

ENCUESTA REALIZADA A DOCENTES

6. Cuadro 33. Diagnóstico Planificación, buena Gestión Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	12	92
A VECES	1	8
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	13	100%

Gráfico 33



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 92% de los Docentes consideran que siempre el diagnóstico de la Planificación en el Nivel Superior es importante para una buena Gestión Administrativa y el 8% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La evolución de la Planificación debe ser un proceso continuo y Permanente porque ayuda a detectar falencias que puedan ser re planificadas para lograr una buena Gestión Administrativa.

6.2. Cuadro 34. Análisis situación interna y externa acertada Planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	12	92
A VECES	1	8
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	13	100%

6.2.1. Gráfico 34



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 92% de los Docentes consideran que siempre el análisis de la situación interna y externa es necesaria para una acertada Planificación en el Nivel Superior y el 8% a veces.

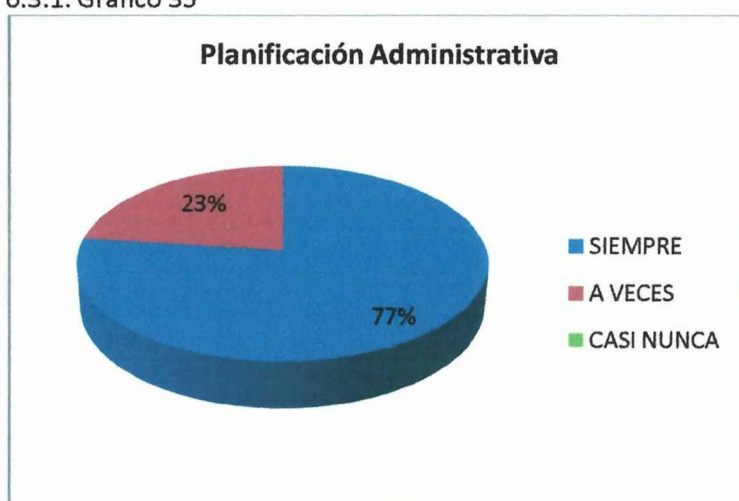
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Analizar los problemas internos y externos son necesarios para Tomar decisiones que permitan orientar al Nivel Superior a una eficiente Planificación Administrativa.

6.3. Cuadro 35. Debilidad Matriz FODA correctivos Planificación Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	10	77
A VECES	3	23
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	13	100%

6.3.1. Gráfico 35



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 77% de los Docentes consideran que se debe tomar en cuenta las debilidades o nudos críticos de la Matriz FODA para tomar los correctivos necesarios en la Planificación Administrativa, y el 23% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los nudos críticos o problemas deben ser detectados mediante un Diagnóstico institucional para buscar solución mediante investigaciones que logren transformar las debilidades en fortalezas y las amenazas en oportunidades.

6.4. Cuadro 36. Misión, Visión orientan Gestión y Organización Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	11	85
A VECES	2	15
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	13	1

6.4.1. Gráfico 36



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 85% de los Docentes consideran que la Visión y la Misión de la Institución permiten orientar la Gestión y Organización Administrativa y el 15% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Proyectarse con visión de futuro a través de múltiples actividades le dan una adecuada dirección a la Administración Institucional.

6.5. Cuadro 37. Fluida comunicación acertada Gestión y Organización Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	12	92
A VECES	1	8
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	13	100%

6.5.1. Gráfico 37



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 92% de los Docentes consideran que siempre la comunicación entre estamentos administrativos es importante en la Planificación para una acertada Gestión Administrativa y el 8% a veces.

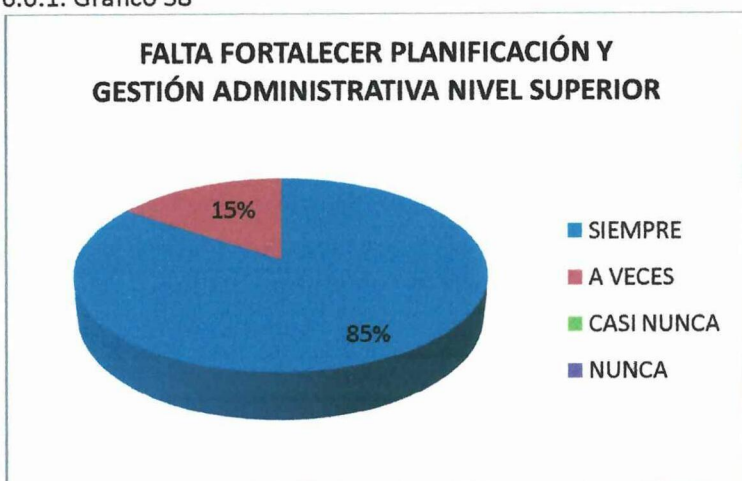
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La coordinación entre Estamentos mediante una comunicación Eficiente ayuda a lograr una Gestión Administrativa responsable en el Nivel Superior.

6.6. Cuadro 38. Falta fortalecer Planificación y Gestión Administrativa Nivel Superior

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	11	85
A VECES	2	15
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	13	100%

6.6.1. Gráfico 38



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 85% de los Docentes consideran que siempre hace falta fortalecer la Planificación y Gestión Administrativa en el Nivel Superior y el 15% a veces.

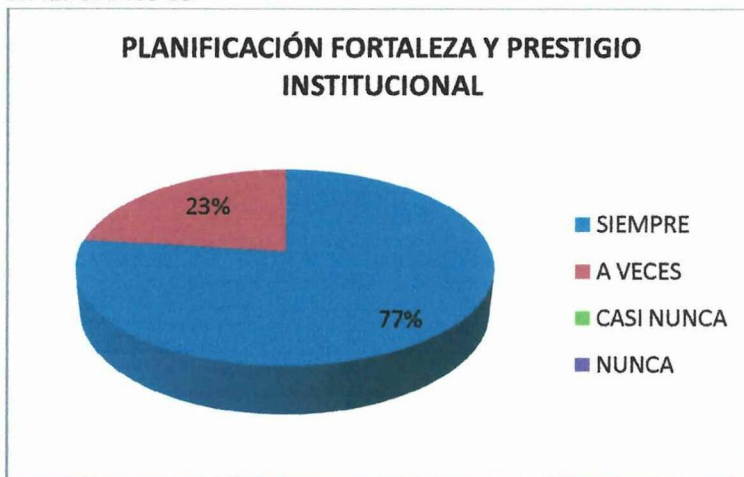
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Mediante una acertada Gestión, Comunicación y Planificación se logra fortalecer la Administración Educativa en la Institución.

6.7. Cuadro 39. Planificación fortaleza y prestigio Institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	10	77
A VECES	3	13
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	13	100%

6.7.1. Gráfico 39



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 77% de los Docentes consideran que una Planificación en función de corregir errores fortalece el prestigio institucional y el 13% a veces.

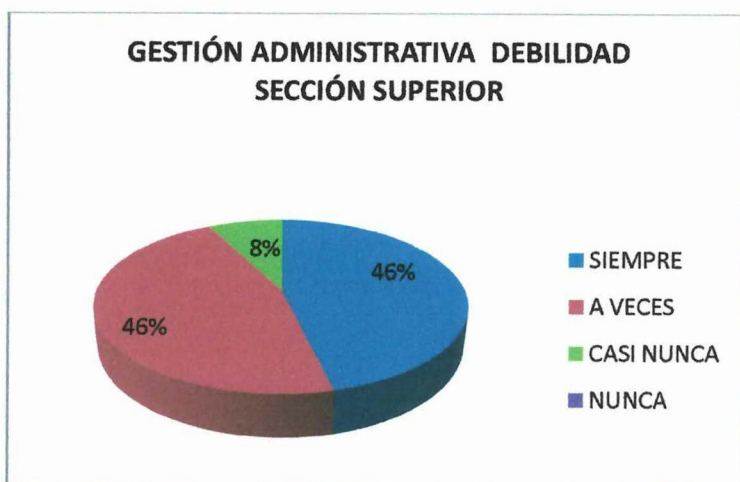
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El monitoreo o evaluación permanente del cumplimiento de la Planificación Administrativa ayuda a re planificar cuando algo marcha mal en la Administración.

6.8. Cuadro 40. Gestión Administrativa debilidad Sección Superior

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	6	46
A VECES	6	46
CASI NUNCA	1	8
NUNCA		
TOTAL:	13	100%

6.8.1. Gráfico 40



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 46% de los Docentes consideran que siempre la Gestión Administrativa ha sido una debilidad en el Nivel Superior, el 46% a veces y el 8% casi nunca.

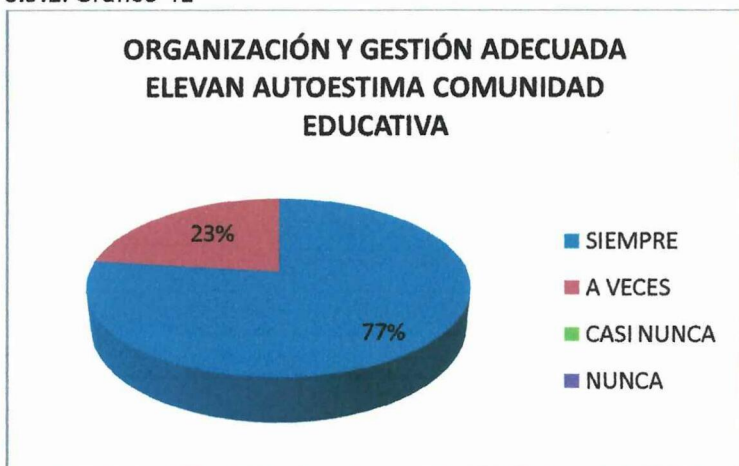
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Si se detectan falencias en la Administración y que éstas sean constantes, las mismas se convierten en debilidades administrativas que hay que tomar en cuenta para corregirlas a su debido tiempo.

6.9. Cuadro 41. Organización y Gestión adecuada elevan autoestima Comunidad Educativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	10	77
A VECES	3	23
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	5	100%

6.9.1. Gráfico 41



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 77% de los Docentes consideran que siempre una Organización y Gestión adecuada elevan la autoestima de la Comunidad Educativa y el 23% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una Gestión y Planificación adecuada permite llevar con eficiencia Administración Institucional que a la vez permite subir los niveles de autoestima de sus integrantes.

6.10. Cuadro 42. Motivación, mejoramiento Organización y Gestión Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	3	23
A VECES	6	46
CASI NUNCA	2	16
NUNCA	2	16
TOTAL:	13	100%

6.10.1. Gráfico 42



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 23% de los Docentes consideran que siempre se ha motivado hacia el mejoramiento de la Organización y Gestión Administrativa, el 46% a veces, el 16% casi nunca y el 16% nunca.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Si existe interés por controlar los Procesos de Gestión y Planificación Administrativa será porque la Comunidad Educativa está motivada.

ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

7.1. Cuadro 43. Diagnóstico Planificación buena Gestión Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	19	90
A VECES	2	10
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	21	100%

7.1.1. Gráfico 43



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germanía Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 90% del Personal Administrativo consideran que siempre el diagnóstico de la Planificación en el Nivel Superior es importante para una buena Gestión Administrativa y el 10% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se confirma que hace falta el monitoreo y diagnóstico institucional para encontrar dificultades que se presentan en la Planificación y Gestión Administrativa y tomar las decisiones más adecuadas.

7.2. Cuadro 44. Análisis situación interna y externa acertada Planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	20	95
A VECES	1	5
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	21	100%

7.2.1. Gráfico 44



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 95% del Personal Administrativo consideran que siempre el análisis de la situación interna y externa es necesaria para una acertada Planificación en el Nivel Superior y el 5% a veces.

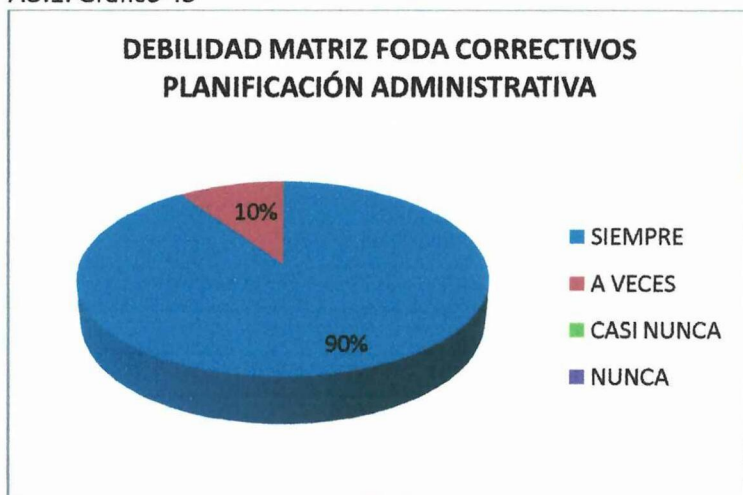
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tomar en cuenta el contexto interno y externo en un análisis o evaluación en cuanto a la Planificación en el Nivel Superior es importante para detectar específicamente las fortalezas, debilidades internas y las amenazas y oportunidades externas.

7.3. Cuadro 45. Debilidad Matriz FODA, correctivos Planificación Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	19	90
A VECES	2	10
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	21	100%

7.3.1. Gráfico 45



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 90% del Personal Administrativo consideran que se debe tomar en cuenta las debilidades o nudos críticos de la Matriz FODA para tomar los correctivos necesarios en la Planificación Administrativa, y el 10% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los problemas detectados con relación a la Planificación Administrativa son necesarios e importantes para transformarlos en proyectos que permitan Corregir y fortalecer la administración del Nivel Superior.

7.4. Cuadro 46. Misión, Visión orientan Gestión y Organización Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	19	90
A VECES	2	10
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	21	100%

7.4.1. Gráfico 46



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 90% del Personal Administrativo consideran que la Visión y la Misión de la Institución permiten orientar la Gestión y Organización Administrativa y el 10% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los sueños para lograr contextos deseados o alternativas Mediante gestiones administrativas le dan una dirección acertada a la Administración Institucional.

7.5. Cuadro 47. Fluida comunicación, acertada Gestión y Organización Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	18	86
A VECES	3	14
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	21	100%

7.5.1. Gráfico 47



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 86% del Personal Administrativo consideran que siempre la comunicación entre estamentos administrativos es importante en la Planificación para una acertada Gestión Administrativa y el 14% a veces.

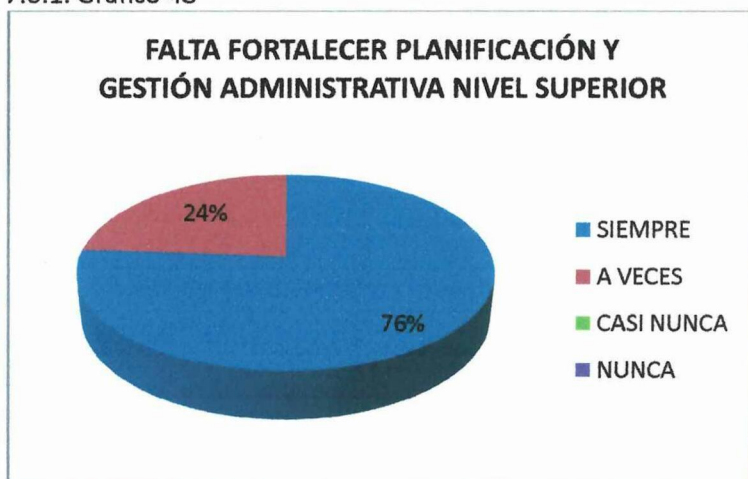
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una mejor coordinación entre los estamentos del Nivel Superior logra Fortalecer la Gestión y Administración en la Institución.

7.6. Cuadro 48. Falta fortalecer Planificación y Gestión Administrativa Nivel Superior

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	16	76
A VECES	5	24
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	21	100%

7.6.1. Gráfico 48



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 76% del Personal Administrativo consideran que siempre hace falta fortalecer la Planificación y Gestión Administrativa en el Nivel Superior y el 24 a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La Gestión y la Planificación Administrativa tiene que estar en constantes cambios transformaciones y evaluaciones para fortalecer su Gestión y Administración.

7.7. Cuadro 49. Planificación fortaleza y prestigio Institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	12	57
A VECES	9	43
CASI NUNCA		
NUNCA		
TOTAL:	21	100%

7.7.1. Gráfico 49



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 57% del Personal Administrativo consideran que una Planificación en función de corregir errores fortalece el prestigio institucional y el 43% a veces.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una evaluación continua y permanente de la Gestión y Planificación Administrativa permite corregir errores y emitir de forma acertada juicios de valor en la administración del Nivel Superior.

7.8. Cuadro 50. Gestión Administrativa debilidad Sección Superior

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	11	52
A VECES	9	43
CASI NUNCA	1	5
NUNCA		
TOTAL:	21	100%

7.8.1 Gráfico 50



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto

Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 52% del Personal Administrativo consideran que siempre la Gestión Administrativa ha sido una debilidad en el Nivel Superior y el 43% a veces y el 5% casi nunca.

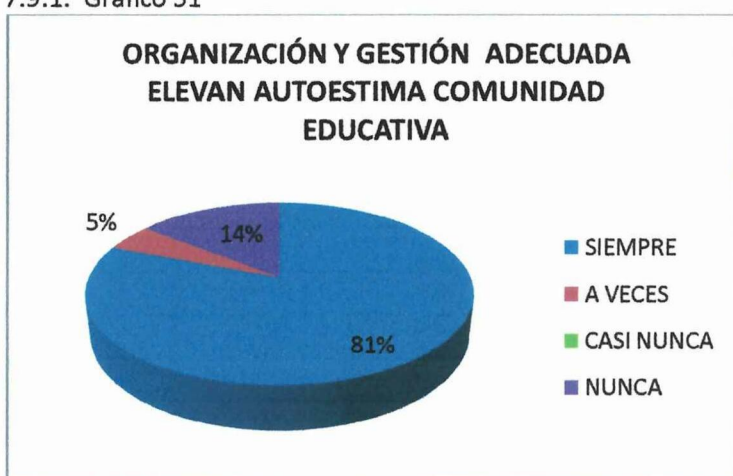
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Hace falta evaluar constantemente y monitorear la Gestión, Comunicación y Planificación Administrativa para detectar los diferentes problemas o debilidades administrativos.

7.9. Cuadro 51. Organización y Gestión adecuada elevan autoestima Comunidad Educativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	17	81
A VECES	1	5
CASI NUNCA		
NUNCA	3	14
TOTAL:	21	100%

7.9.1. Gráfico 51



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 81% del Personal Administrativo consideran que siempre una Organización y Gestión adecuada elevan la autoestima de la Comunidad Educativa y el 5% a veces y el 14% nunca.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Lograr subir los niveles de autoestima en Autoridades, Docentes, Padres de Familia estudiantes, Personal Administrativo y de Servicio será una responsabilidad de la Planificación y Gestión Administrativa.

7.10. Cuadro 52. Motivación, mejoramiento Organización y Gestión Administrativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	%
SIEMPRE	1	5
A VECES	6	28
CASI NUNCA	1	5
NUNCA	13	62
TOTAL:	13	100%

7.10.1. Gráfico 10



Fuente: Docentes de la Sección Superior del Instituto
Elaborado por: Germania Salguero

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del 100% de los encuestados, el 5% del Personal Administrativo consideran que siempre se ha motivado hacia el mejoramiento de la Organización y Gestión Administrativa y el 28% a veces, el 5% casi nunca y el 62% nunca.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La motivación despierta el interés en todos los actores que participan en la Planificación Administrativa, Gestión y Comunicación en el Nivel Superior para lograr una administración de prestigio.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Hace falta fortalecer la Planificación y Gestión, para lograr una mejor organización administrativa en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuví transformando las debilidades administrativas y de Gestión en fortalezas que permitan la solución de los diferentes problemas detectados.
- Las relaciones institucionales relacionadas con el contexto externo no son buenas por falta de una planificación administrativa y de gestión
- La comunicación es inadecuada en los diferentes estamentos del Nivel Superior lo cual no permite orientar la gestión administrativa.
- No existe una Planificación Administrativa que potencie la Gestión de Proyectos en el Nivel Superior.
- Es necesaria una capacitación a Autoridades y motivación a Docentes y Personal Administrativo en temas relacionados con la Organización y Gestión administrativa para optimizar los recursos de la institución educativa.

- Los procesos de gestión y organización institucional, deben integrarse para que la creación de estructuras organizativas posibiliten la incorporación de sus Miembros en la toma de decisiones.
- La existencia de estamentos para posibilitar la participación en la gestión de la institución educativa mediante el trabajo participativo como criterio de calidad, sólo son posibles mediante estructuras adecuadas que requieren, sin lugar a dudas, la constitución de equipos de gestión o unidades de trabajo para el logro de los objetivos institucionales.
- La gestión pedagógica es una clave fundamental para reconocer la aplicación entre las dimensiones administrativa y pedagógica profundas en la acción educativa e interpretar los procesos de cambio y transformación de la organización académica con miras a la eficacia y eficiencia profesional de los egresados.
- La Fundamentación Teórica analizada y sintetizada orientó y dio dirección a la investigación y fue la base primordial para la propuesta.
- Una investigación de campo metodológicamente planificada ayudó a encontrar los conocimientos o falencias en cuanto a la Planificación, organización y Gestión administrativa y a la vez sirvió para llegar a las conclusiones que orientaron la propuesta.

RECOMENDACIONES

- Es necesario fortalecer la Planificación Estratégica para identificar nuevos problemas administrativos y académicos.
- Gestionar convenios de vinculación inter-institucionales para compartir experiencias administrativas.
- Realizar capacitaciones permanentes a Autoridades, Docentes y otros actores involucrados en la administración y gestión del Nivel Superior.
- Realizar evaluaciones continuas de los procesos administrativos y de gestión.
- Se debe fortalecer el trabajo en equipo para crear una verdadera cultura organizacional, administrativa y de gestión en el Nivel Superior.
- Se debe orientar la gestión administrativa y académica hacia la innovación y actualización de conocimientos y procesos dirigida a Docentes y estudiantes del Nivel Superior.
- Los convenios que realiza la Institución deben extenderse a otros contextos como Barrios, Comunidades, Clubes de la ciudad y fuera de ella.

- Se debe diseñar un Manual de Planificación y Gestión Administrativa del Nivel Superior.
- Generar una cultura de investigación en el cuerpo de Autoridades, Docentes y estudiantes de la Sección Superior.
- La Comunidad Educativa del Nivel Superior debería estar siempre atenta a las innovaciones y cambios que se producen en el Sector Administrativo a fin de estar acorde con esos contextos que se producen en tiempo y en espacio.
- El sector administrativo del Nivel Superior es el responsable directo para lograr una acertada administración, Planificación, Organización y Gestión Institucional, debería estar monitoreando constantemente los Planes Administrativos para ir en la marcha corrigiendo, re planificando y evaluando los resultados esperados.

CAPÍTULO V

8. PROPUESTA

8.1. Datos Informativos:

Título: Plan de Mejoramiento Administrativo del Nivel Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásquez Cuví”, del Cantón Latacunga, en el periodo 2010 – 2013.

Institución Ejecutora: Universidad Técnica de Cotopaxi

Ubicación: Barrio Centro, Parroquia La Matriz, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi.

Tiempo estimado de la ejecución: El tiempo estimado se establece desde el planteamiento del problema hasta la aplicación y ejecución de la propuesta esto es:

Inicio: 2010

Finalización: 2013

Equipo técnico necesario: El equipo responsable de la investigación está conformado por el tutor MSc. Nicolás Moya Docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi y la estudiante maestrante Germania Salguero.

8.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Es importante y novedosa esta propuesta porque la investigación de campo permitió llegar a conclusiones y recomendaciones, entre las principales recomendaciones se confirma que hace falta fortalecer la Gestión Administrativa en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásquez Cuví”.

Hace falta que se realice en diferentes ámbitos una Planificación con relación a la Organización, Comunicación y Gestión Administrativa para beneficio de toda la Comunidad Educativa porque a través de esta investigación se mejorará la Gestión Administrativa y Académica del Nivel Superior.

Esta propuesta permite brindar la oportunidad a Autoridades y Docentes del Nivel Superior de trabajar y administrar de una forma planificada, organizada y a la vez mediante procesos de gestión se fortalecerá la administración educativa de la institución.

El objetivo fundamental de esta propuesta es transformar todas las habilidades administrativas en fortalezas para el prestigio de la gestión administrativa.

8.3. OBJETIVOS.

8.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Mejorar la Gestión Administrativa Educativa a través de un Plan de Mejoramiento Institucional en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”, periodo 2010 – 2013.

8.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los indicadores de las variables con las debilidades que constan en la matriz FODA para transformarles en descriptores.
- Seleccionar los descriptores en los diferentes ámbitos y procesos de Gestión Administrativa.
- Evaluar la calidad de los procesos de Administración Educativa mediante la observación y constatación de evidencias en los diferentes estamentos del Nivel Superior.
- Proponer un Plan de Mejoramiento Institucional Administrativo y Académico del Nivel Superior.

8.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

8.4.1. PROPUESTA DE GESTIÓN.

8.4.2. ¿Qué es una Guía de Procedimientos Administrativos y Educativos?

La Guía de procedimientos administrativos es un instrumento de resumen que permite aclaraciones y maneras de hacer para un conjunto definido de procedimientos administrativos. Se pretende con él inducir formas de gestión que garanticen el mejor cumplimiento de las exigencias legales, disminuyan los tiempos de dedicación de los equipos docentes y directivos a tareas burocráticas y hagan transparentes para el conjunto de la comunidad educativa los requerimientos de la ley y las prácticas de administración de la institución educativa.

La Guía de procedimientos administrativos evita el desconocimiento y las irregularidades al exponer de forma transparente los criterios, mecanismos e instrumentos de funcionamiento del Instituto. Por otra parte, rompe la lógica de administración discrecional al establecer procesos burocráticos claros, eficientes y conocidos por toda la Comunidad Educativa, lo cual implica que cualquier miembro de la Comunidad Educativa puede exponer las anomalías detectadas en el funcionamiento del Establecimiento.

8.4.3. ¿Quiénes emiten los criterios de transparencia y eficacia en la Gestión?

Los criterios de transparencia y eficacia en la Gestión Administrativa debe ser de competencia directa del Rector, Consejo Directivo, y otros Directores de

Áreas y Comisiones responsables del funcionamiento legal de la Institución Educativa. Las propuestas de realización de las actividades administrativas deben ser socializadas para llegar a consensos con la Comunidad Educativa del Nivel Superior.

8.4.4 ¿Cómo se propone la gestión administrativa?

Mediante la identificación de debilidades y errores en la administración del Nivel Superior, planteando formas de gestión que cambien y regulen las situaciones detectadas para su aprobación y conocimiento por el conjunto de la Comunidad Educativa.

8.4.5. ¿Para qué los procesos de gestión?

Para lograr irradiar el conocimiento y la aprobación de los integrantes de la Institución del Nivel Superior en las formas como se gestionan los recursos y procedimientos administrativos.

8.4.6. ¿Qué es un Plan de Transformación Institucional?

Es la expresión de un marco estratégico que establece con criterios de pertinencia y viabilidad, el escenario deseable y posible, a medio y largo plazo. Representa, así mismo, el compromiso de los Centros Educativos con la realidad social y económica del Ecuador y el firme propósito de convertir

los Establecimientos del Sistema en Instituciones que investigan, cualifican y enseñan a emprender a Estudiantes y Docentes, para que exista un documento escrito y conocido por la Comunidad Educativa en su conjunto, reforzando el compromiso de sus integrantes.

8.4.7. ¿Cómo se Identifican los Problemas?

La identificación de los problemas generadores, se establece como una prioridad y un mandato desde la institución mediante reunión y filtrado de aquellos que generan un mayor impacto. La pauta de acción sería:

Definición del problema, con una formulación escrita y consensuada, generación de alternativas. Todos los miembros del equipo generan al menos una propuesta de solución al problema, valoración y ponderación de las ideas, establecimiento de un consenso sobre la solución a desarrollar, propuesta de aplicación. Se planifica su aplicación y puesta en práctica, con criterios de mayor impacto y de menor coste.

8.5. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

8.5.1. FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Estructura adecuada Métodos de enseñanza	No existen los suficientes convenios con Universidades para el intercambio de experiencias y poder obtener el título terminal.

<p>Docentes con título de Cuarto Nivel</p> <p>Laboratorios de punta</p> <p>Horario acorde a las necesidades de los estudiantes.</p> <p>Responsabilidad en el cumplimiento de cronogramas educativos.</p> <p>Bibliografía adecuada</p>	<p>Falta de capacitación para Docentes</p> <p>No existe evaluación Docente</p> <p>Poco alumnado en la Sección Superior.</p> <p>No existe Reglamento Interno, específicamente para la Sección Superior.</p> <p>Inestabilidad en la toma de decisiones.</p> <p>Poca promoción de las carreras.</p> <p>Cambio de decisiones sin bases ni fundamentos.</p> <p>Autoridades encargadas.</p> <p>Inestabilidad Laboral</p> <p>Ausencia de un Manual de Procesos y Procedimientos.</p> <p>No cuenta con una Secretaria en el horario del Nivel Superior.</p> <p>Falta autonomía en la toma de</p>
---	--

	decisiones. No cuentan con la apertura de todos los niveles en las Carreras del Nivel Superior.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Factores políticos Crisis de valores Modelos Educativos Competencia de Establecimientos de Educación Superior. Interrupción en los trámites Deserción de estudiantes	Inversión Estatal Ayuda por parte del Gobierno Provincial y Municipal. Prestigio que tiene el Instituto Prestigio de los Egresados

Mediante la identificación de falencias, debilidades que constan en la matriz FODA, se realizó la constatación de evidencias de las diferentes gestiones que se realizan en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásquez Cuví”, para llegar a los descriptores que fueron ubicados en cuadros de diferentes proceso de Gestión que debe tener el Nivel Superior y se estableció la relación e influencia en cada uno de los descriptores hasta llegar a agrupar y priorizar a los más importantes para ubicarles en matrices del Plan de Gestión Institucional.

Analizando y observando cada ámbito y descriptor se fue constatando paso a paso las evidencias mediante los documentos con los que cuenta el Nivel Superior.

A continuación se describen las diferentes Áreas de Gestión.

8.6. GESTIÓN DE PROCESOS

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Gerencia Educativa	Elaborar un manual de procedimientos administrativos eficaz y transparente. Existen documentos con relación a este descriptor en el Vicerrectorado.
Integración de Desarrollo	Diseña Planes de Transformación Institucional para ciclos de tres años comprometidos con las orientaciones del proceso de reforma y la misión institucional del sistema. No existe documentación ni en Secretaria, Vicerrectorado ni Rectorado acerca de estos Planes.
	Implanta y aplica una metodología de evaluación institucional y genera un informe anual de situación, actividad y resultados. Al constatar en los archivos de los directivos, DOBE y Secretaria no hay evidencias de estos informes.
Profesionalización	Crea nuevos currículos basados en competencias laborales como organizadores de los procesos de enseñanza aprendizaje. En el Vicerrectorado existen evidencias de los nuevos currículos que están siendo aplicados en el Nivel Superior.
	Establece un plan de investigación educativa orientado a la mejora permanente de los procesos técnicos y didácticos de la institución. Hay evidencias de planes de investigación pero hace falta mejorar.
	Desarrolla y aplica en toda la institución una metodología unificada de evaluación de aprendizajes. Existen documentos con relación a evaluación de aprendizajes pero hace falta actualizar.

8.6.1. GESTIÓN DE MEJORAMIENTO

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Oferta de Mejoramiento	<p>Genera un plan de oferta de mejoramiento, a tres años, de acuerdo con las necesidades sociales y productivas del entorno.</p> <p>No hay evidencias de estas ofertas de mejoramiento.</p>
	<p>Desarrolla una oferta diferenciada de formación ocupacional para desempleados y formación continua para trabajadores y se pone en conocimiento de instituciones públicas y empresas.</p> <p>En la Coordinación del superior existen documentos de oferta ocupacional para algunas especialidades.</p>
	<p>Establece un equipo de actualización de la oferta formativa troncal del Nivel Superior a partir de los resultados de observación sistemática del mercado de trabajo.</p> <p>Hay informes con relación a este descriptor pero muy superficiales.</p>

8.6.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Equipos de trabajo	<p>Establece equipos de trabajo para la definición y desarrollo de programas transversales de carácter anual: Equipo de Pensamiento Estratégico, Equipo de Evaluación y Mejora Permanente, Equipo de Relaciones Institucionales, etc.</p> <p>La Coordinación ha trabajado con este descriptor.</p>
Docentes actualizados en Pedagogía y didáctica	<p>Establece planes anuales de capacitación docente y un sistema en red de intercambio y aprendizaje compartido entre docentes.</p> <p>Hay planes de capacitación pero muy esporádicos.</p>
Desempeño Docente	<p>Establece, de forma consensuada, un sistema de evaluación del desempeño profesional de equipos docentes y directivos,</p>

	<p>estableciéndose criterios claros y conocidos por todo el personal del Nivel Superior.</p> <p>En el Vicerrectorado y la Coordinación hay documentos con relación a la evaluación del Docente pero hace falta que sea continua y permanente.</p>
--	--

8.6.3. GESTIÓN INTERNA Y EXTERNA

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Contratos y convenios	<p>Gestiona, al menos, un convenio anual con una Universidad pública o privada para el establecimiento de un programa de becas y el desarrollo de un programa de orientación y animación para el seguimiento de estudios superiores de sus estudiantes.</p> <p>Existen documentos de convenios con otras instituciones de Nivel Superior pero hace falta orientarlos a otras instituciones educativas de la localidad.</p>

8.6.4. GESTIÓN DE ESTUDIANTES

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Resultados Profesionales	<p>Diseña un sistema de seguimiento de los resultados académicos obtenidos por los estudiantes. Con esta información se elabora y divulga un informe semestral de rendimiento académico de los alumnos, con la finalidad de establecer las medidas correctoras oportunas.</p> <p>Hay documentos pero hace falta más seguimiento.</p>
Asesoramiento y recuperación Pedagógica	<p>Establece un Plan de Acción Tutorial para la organización de los servicios de tutoría educativa y profesional, con especificación de tiempos, metodologías y responsables.</p> <p>Si existen documentos de mejoramiento académico.</p>

Seguimiento al Egresado	<p>Establece un sistema de seguimiento de la inserción socio profesional de los egresados.</p> <p>Si hay evidencias de este seguimiento pero hay que extenderle a otros ámbitos.</p>
-------------------------	---

8.6.5. GESTIÓN DE COMUNICACIÓN CON EL CONTEXTO

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Comunicación con la Comunidad Educativa	<p>Establece, de forma consensuada, un Plan de Participación de la Comunidad Educativa que especifique las responsabilidades, ámbitos de cooperación y participación en el control de gestión de los diferentes actores.</p> <p>Se constató que hay documentos con relación a este descriptor pero hace falta una vinculación con el contexto.</p>
Vinculación con Profesionales Técnicos	<p>Crea y mantiene actualizado un inventario de profesionales que estén dispuestos a participar en actividades de orientación y asesoramiento laboral de los estudiantes.</p> <p>No existe ninguna documentación.</p>

INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VASCONEZ CUVI"

Técnica Utilizada en el Proceso de Transformación del Nivel Superior periodos 2010 – 2013

GESTIÓN DE PROCESOS

RESPONSABLE: Germania Salguero.

RECURSOS: Manual de Procedimientos, Presupuesto – Autogestión.

ESCENARIO DE PARTICIPATIVA.	PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS OPERATIVOS Y ACTIVIDADES						REALIDAD DESEADA AL TERMINAR EL PLAN DE GESTIÓN.
	Primer año 2010 -2011		Segundo año 2011 - 2012		Tercer año 2012 – 2013		
	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	
El Nivel Superior Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví" no cuenta con un manual de procedimientos administrativos	Dirigir los recursos humanos de una manera eficiente.	1. Constatación de los procesos administrativos en los diferentes estamentos del Nivel superior. 2. Diseñar el Plan de Procedimientos Administrativos.	Lograr la Administración de procesos administrativos y académicos.	Estructuración del manual de contenidos de procedimientos administrativos.	Informar permanentemente a docentes, estudiantes y a otras personas involucradas en el proyecto, mediante informativos, archivos y carteleras.	Involucrar a toda la Comunidad Educativa en los sistemas de control y toma de decisiones, a través de cursos y seminarios	Eficacia en la ejecución administrativa.

INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VASCONEZ CUVI"
Técnica Utilizada en el Proceso de Transformación del Nivel Superior periodos 2010 – 2013

GESTIÓN DE MEJORAMIENTO

RESPONSABLE: Germania Salguero.

RECURSOS: Manual de Procedimientos, Presupuesto – autogestión.

PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS OPERATIVOS Y ACTIVIDADES

ESCENARIO DE PARTIDA.	Primer año 2010 -2011		Segundo año 2011 - 2012		Tercer año 2.012 – 2013		REALIDAD DESEADA AL TERMINAR EL PLAN DE GESTIÓN.
	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	
Al Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásconez Cuvi" le hace falta un Proyecto para Ofertas Académicas acorde a las necesidades del contexto de la Provincia.	<ol style="list-style-type: none"> Lograr la creación de un Plan de Oferta Académica de acuerdo a las necesidades socio económico de la Provincia. 	<ol style="list-style-type: none"> Estudio de mercado. Análisis de la Oferta Académica. Elaboración del proyecto que contenga las necesidades de especialidades nuevas. 	<ol style="list-style-type: none"> Continuar con la ejecución del proyecto. Motivar a los estudiantes en la especialidad que seleccionaron para evitar la deserción. Buscar una relación interinstitucional con Empresas Públicas y Privadas de la localidad para sus pasantías. 	<ol style="list-style-type: none"> Ejecución de las etapas del proyecto. Formación de grupos de docentes para la ejecución de las diferentes fases del proyecto. Capacitación a los Docentes para actualizar conocimientos de la especialidad. 	<ol style="list-style-type: none"> Evaluar la ejecución del Proyecto Fortalecer el Proyecto en base a los resultados obtenidos 	<ol style="list-style-type: none"> Evaluación mediante la metodología de monitoreo y seguimiento Replanteo del proyecto tomando en cuenta las fortalezas y debilidades 	Eficacia en la formulación, ejecución y evaluación del Proyecto involucrando a la totalidad de la Comunidad Educativa

INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VASCONEZ CUVI"

Técnica Utilizada en el Proceso de Transformación del Nivel Superior periodos 2010 – 2013.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

RESPONSABLE: Germania Salguero.

RECURSOS: Manual de Procedimientos, Presupuesto – autogestión.

ESCENARIO DE PA RTIDA.	PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS OPERATIVOS Y ACTIVIDADES						REALIDAD DESEADA AL TERMINAR EL PLAN DE GESTIÓN.
	Primer año 2010 -2011		Segundo año 2011 - 2012		Tercer año 2.012 – 2013		
	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	
En el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví" no se cuenta con una Guía de puestos ocupacionales según especialidad.	<ol style="list-style-type: none"> Elaborar un guía de puestos ocupacionales definiendo las funciones y tareas de cada perfil profesional y las competencias requeridas para el desempeño profesional. Identificar las tareas y funciones de cada perfil profesional, mediante la participación clara y concreta de los aspirantes a los diferentes cargos. 	<ol style="list-style-type: none"> Visitas a los sectores de la producción afines a las especialidades del Nivel Superior. Creación de equipos de alto rendimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> Continuar con la ejecución de la guía de puestos ocupacionales según especialidades. Cumplir con todas las actividades y funciones asignadas, mediante la ejecución de la misma para alcanzar los objetivos propuestos. 	<ol style="list-style-type: none"> Cumplimiento de las funciones del nuevo perfil del egresado. Aplicación de conocimientos en la vida real. (Procesos significativos). Organización de los recursos humanos disponibles. Adaptación del perfil de requerimientos al profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> Evaluar los resultados de las tareas y funciones designadas de acuerdo al perfil profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> Actualización de los profesionales. Aplicación de las nuevas innovaciones. Mejoramiento de las tareas y funciones desempeñadas. 	<p>Seleccionar Docentes de acuerdo al Perfil Profesional de la Carrera.</p>

INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VASCONEZ CUVI"

Técnica Utilizada en el Proceso de Transformación del Nivel Superior periodos 2010 – 2013.

GESTIÓN INTERNA Y EXTERNA

RESPONSABLE: Germania Salguero. RECURSOS: Manual de Procedimientos, Presupuesto – Autogestión.

ESCENARIO DE PA RTIDA.	PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS OPERATIVOS Y ACTIVIDADES						REALIDAD DESEADA AL TERMINAR EL PLAN DE GESTIÓN.
	Primer año 2010 -2011		Segundo año 2011 - 2012		Tercer año 2.012 – 2013		
	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	
El Nivel Superior del Instituto Tecnológico Victoria Vásconez Cuvi, no tiene una guía para convenios inter institucionales.	<ol style="list-style-type: none"> Intervenir en el proceso de formación profesional de los estudiantes del Nivel Superior. Actualizar el currículum de las especialidades del Nivel Superior. Aplicar las tics convenientemente con las estudiantes de estas especialidades. 	<ol style="list-style-type: none"> Relacionar el currículum de las especialidades con las exigencias de los sectores de la producción. Actualización del perfil profesional de los docentes de las especialidades para el uso eficientes de las tics. 	<ol style="list-style-type: none"> Fortalecer el currículum de las especialidades del Nivel Superior bajo competencias laborales para la inserción de las estudiantes en el trabajo práctico. Dar continuidad a las tics con las estudiantes de estas especialidades. 	<ol style="list-style-type: none"> Mantener los convenios con de la producción. Continuar con los requisitos que requieren los sectores de la producción. Organizar talleres de actualización continuos para los docentes de las especialidades. 	<ol style="list-style-type: none"> Evaluar los reportes de pasantías de las instituciones con las que se tiene convenios para mejorar el desempeño de los estudiantes. Fortalecer a las especialidades. Analizar los resultados de la aplicación de las TICS. 	<ol style="list-style-type: none"> Toma de decisiones adecuadas según la Guía. 	Inserción y desenvolvimiento de los Egresados al mundo laboral, empleando los conocimientos con profesionalidad.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

BIBLIOGRAFÍA CITADA

AGUERRONDO Inés. Racionalidades subyacentes en los modelos de Planificación Educativa. Buenos Aires, septiembre de 2007. X Curso Regional sobre Formulación y Administración de Políticas Educativas, promovido por el IPEE/UNESCO-Buenos Aires, 17 de septiembre de 2007. Pág. 3.

AGUERRONDO Inés. Nuevos Paradigma de la Educación del Siglo XXI. 2010. Pág. 1.

BARRO ASTUDILLO Teodoro. Planificación Educativa por Competencias. Clases Virtual 2009, 11/06/2009. pág. 1.

BLACK More Liderazgo. 1988, pág. 23.

BENNIS. Procesos Educativos, Flexibilidad e Innovación. 1973, 1982, 1990, 1992, pág. 1-5.

DEMING. La calidad. 2006, pág. 216.

EARLE y KRUSE. Escuela de la Gestión y Organización, 1999, pág. 1.

FERNÁNDEZ Eduardo. Planificación. 2006, pág. 1.

GARCÍA Oscar. Comunicación y acción instrumental en las organizaciones 2005. Pág.1.

HOLGUÍN Said, Universidad Católica Tecnológica del Cibao (UCATECI). La Vega, República Dominicana. Estrategias de la administración, cita a Quinn, 2000. pág. 1-2.

KHAWAS E. El control de calidad en la Educación Superior: Avances recientes y dificultades por superar. Conferencia mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO, 1998. Pág. 2.

MICHELANGELI. Centro de de investigaciones culturales y educativas, 1993-1995-1996, pág. 3

MONTANA, charnov. Administración Compañía Editorial Continental Tercera edición, 2006, pág. 1.

MUÑOZ-REPIZO. Psicología del Aula, 2010, pág. 1.

OSORIO J, 1995, Tedesco (1995) Schmelkes, (1999); Álvarez A, (1999); Álvarez F, (1999;) Anaut L, (2000) Kerschensteinen G, (1996), Moreira L, (2001), pág. 1-2.

PÉREZ Teodoro USAID. Ética y confianza, fundamentos de la Administración Pública eficiente y transparente, pág. 22.

TREGOE, Zimmerman, Smith y Tobia. Siete razones importantes de plantear el futuro. 1998, Pág. 1.

RAMÍREZ Samuel. Universidad Nacional de Loja. Extensión Universitaria de la Naranja. Módulo No.8, cita a: "Anello y De Hernández. Loja Ecuador. 2010-2011, pág. 2.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

AGUERRONDO, Inés, El Planeamiento Educativo como instrumento de cambio, Buenos Aires, Troquel, trabajos en que la autora -reconocida especialista en planificación educacional- realiza una aproximación conceptual al tema del planeamiento en educación y analiza los diferentes paradigmas de planeamiento de las últimas cuatro décadas. (1990).

BENNIS, WARREN G. Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Estados Unidos de América. Fondo Educativo Interamericano, S.A. (1973).

AGUERRONDO Inés. Racionalidades subyacentes en los modelos de Planificación Educativa. Buenos Aires, septiembre de 2007. X Curso Regional sobre Formulación y Administración de Políticas Educativas, promovido por el IIPE/UNESCO-Buenos Aires, 17 de septiembre de (2007).

AGUERRONDO Inés. Nuevos Paradigma de la Educación del Siglo XXI. (2010).

BARRO ASTUDILLO Teodoro. Planificación Educativa por Competencias. Clases Virtual 2009, 11/06/2009.

BLACK More Liderazgo. (1988).

BENNIS. Procesos Educativos, Flexibilidad e Innovación. 1973, 1982, 1990, 1992.

BURKE, W. Warner. Desarrollo organizacional. Punto de vista normativo. Estados Unidos de América: Adisson-Wesler Iberoamericana. (1988).

CALABRIA Juan Marcelo. Administración Eficaz. Diccionario administrativo. (2006).

CORREA, Cecilia. De la complejidad de las organizaciones en la meta teoría curricular. Nov. (2000).

DAVIS JIM – Gloria J. Miller – Allan Russell, Le Revolución de la Información, New Jersey E.E.U.U, Bresca editorial, (2008).

DEMING. La calidad. (2006).

EARLE y KRUSE. Escuela de la Gestión y Organización, (1999).

ELIZONDO. Aurora La nueva escuela; I y II Dirección, liderazgo y gestión escolar, México, Editorial Paidós Mexicana, S.A. (2.001).

HOLGUÍN Said, Universidad Católica Tecnológica del Cibao (UCATECI). La Vega, República Dominicana. Estrategias de la administración, cita a Quinn. (2000).

FARJAT Liliana, Gestión Educativa Institucional, Buenos Aires, Lugar Editorial S.A, (1.998).

FERNÁNDEZ Eduardo. Planificación. (2006).

FERNÁNDEZ Lidia, Instituciones educativas, Buenos Aires, Paidós. Estudio pormenorizado de la dimensión institucional y sus características en el ámbito educativo. Síntesis de las investigaciones realizadas por la autora en diversas escuelas de la Argentina. (1994).

GALLEGO, D.; ONGALLO, C. Conocimiento y Gestión. Madrid: Pearson Educación, (2004).

GARCÍA Oscar. Comunicación y acción instrumental en las organizaciones (2005).

GONZÁLEZ María Teresa, Organización y Gestión de Centros Escolares, Madrid, Pearson Educación, (2003).

HASS Edersheim Elizabeth, Enseñanzas de Peter Drucker, México, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. (2007).

KHAWAS E. et al. El control de calidad en la Educación Superior: Avances recientes y dificultades por superar. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO. (1998).

La Educación Superior en el Mundo. Nuevos retos y roles emergentes para el Desarrollo Humano y social. GUNI Madrid. (2008).

La escuela media transformada: una organización inteligente y una gestión efectiva", Tepoztlán, México, número 1992 (paper presentado por la autora en un seminario sobre educación media y su transformación en América Latina). (1992).

La Educación Superior en el Mundo. Nuevos retos y roles emergentes para el Desarrollo Humano y social. GUNI Madrid. (2008).

MATUS, Carlos, "Planeamiento normativo y planeación situacional", en El Trimestre Económico, México, N° 199. Desarrollo de temas relativos a planificación, gestión y descentralización de la gestión en los países latinoamericanos; relaciones con los contextos históricos de la transición democrática de la década del 80. Julio-septiembre, (1983).

MICHELANGELI. Centro de de investigaciones culturales y educativas, pág. 3, 1993-1995-1996.

MONTANA, charnov. Administración Compañía Editorial Continental Tercera edición, (2006).

MUÑOZ-REPIZO. Psicología del Aula, (2010).

OSORIO J, 1995, Tedesco (1995) Schmelkes, (1999); Álvarez A, (1999); Álvarez F, (1999;) Anaut L, (2000) Kerschensteinen G, (1996), Moreira L, (2001).

PERASSI de Nicotra, Z. y Frantin de Samper, "El planeamiento estratégico situacional y su aplicación. Un caso de la realidad educativa a través de la técnica del P.P.O.", UNSL, número, 1992. Definición y desarrollo del modelo de planificación estratégico-situacional en instituciones educativas. Análisis del caso de una técnica en particular que fomenta el desarrollo de proyectos pedagógicos institucionales y de las ventajas de esta metodología de planeamiento en las instituciones educativas. (1992).

PÉREZ Pérez Teodoro. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Asesor Técnico en Ética y Comunicación, Casals & Associates Inc. Colombia. (2006).

PINEDA Pilar, et al. Gestión de la formación en las organizaciones, Barcelona, Editorial Ariel S.A. (2002).

RAMÍREZ Samuel. Universidad Nacional de Loja. Extensión Universitaria de la Naranja. Módulo No.8, cita a: "Anello y De Hernández. Loja Ecuador. 2010-2011.

ROJAS Juan Manuel, Gestión Educativa en la sociedad del conocimiento, Bogotá, Editorial Magisterio, (2006).

SOTO C., MARIA HILDA. Organizaciones Educativas. Programa de doctorado en Ciencias de la Educación, Universidad de La Serena. (2001).

SUÁREZ F. El saber administrativo como un saber esquivo. Instituto de investigaciones administrativas FCE/UBA. (2003).

ULLOA Fernando, "Psicología de las instituciones: una aproximación psicoanalítica", en Revista Argentina de Psicología, tomo XXVI, 1969. Referente significativo en el análisis institucional y didáctico que considera a los grupos y sus características como objeto central de estudio en instituciones educativas, desde una perspectiva psicoanalítica. (1969).

VAN Ginkel, H. Responsabilidades, retos, oportunidades y gobierno: replantearse las Universidades del siglo XXI. La Educación Superior en el mundo 2006. GUNI. Madrid. (2006).

VIDAL María, Durán Francisco GARCÍA; PUJAL Nayra Victoria III. Gestión Educativa. Educative Management. (2008).

ZANGARA, María A. La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a los diseños curriculares. Algunos temas críticos. En IV Congreso de Redes Iberoamericanas de la Informática Educativa. Realizado en Brasilia-Brasil, 20 al 23 de octubre, (1998.)

TEXTOS

ARGUIN G, (1988). "La Planeación Estratégica en la Universidad". (2da. Edición). Quebec- Canadá.

SOTO C., MARIA HILDA. Organizaciones Educativas. Programa de doctorado en Ciencias de la Educación, Universidad de La Serena. (2001).

SUÁREZ F. El saber administrativo como un saber esquivo. Instituto de investigaciones administrativas FCE/UBA. (2003).

ULLOA Fernando, "Psicología de las instituciones: una aproximación psicoanalítica", en Revista Argentina de Psicología, tomo XXVI, 1969. Referente significativo en el análisis institucional y didáctico que considera a los grupos y sus características como objeto central de estudio en instituciones educativas, desde una perspectiva psicoanalítica. (1969).

VAN Ginkel, H. Responsabilidades, retos, oportunidades y gobierno: replantearse las Universidades del siglo XXI. La Educación Superior en el mundo 2006. GUNI. Madrid. (2006).

VIDAL María, Durán Francisco GARCÍA; PUJAL Nayra Victoria III. Gestión Educativa. Educative Management. (2008).

ZANGARA, María A. La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a los diseños curriculares. Algunos temas críticos. En IV Congreso de Redes Iberoamericanas de la Informática Educativa. Realizado en Brasilia-Brasil, 20 al 23 de octubre, (1998.)

TEXTOS

ARGUIN G, (1988). "La Planeación Estratégica en la Universidad". (2da. Edición). Quebec- Canadá.

DRUCKER P. (1996) Su visión sobre: La administración, la Organización basada en la información, la economía, la sociedad. (Traducido de Managing in the time of creat change 1995. Grupo Editorial Norma).

James A, (1997). Administración. (Sexta Edición). Fordhan University. R. Edward Freeman. University of Virginia. Daniel R. Gilbert, JR. Bucknell University. Pearson

BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL

<http://noticias.universia.net.co/publicaciones/noticia/2009/11/23/235136/multiversidad-glocal-nuevos-roles-desafios-emergentes-entorno-desarrollo-humano-social.html>. 05-01-2011. 12h25.

<http://desarrollo.uces.edu.ar:8180/dspace/bitstream/123456789/490/1/Administracion%20teor%20y%20metodologia.pdf>. 13-01-2011, 13h00.

<http://www.educ.ar/educar/gestion-institucional-conceptos-introductorios.html>. 02-02-2011. 13h30.

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/rec_dida/inx.htm. 10-02-2011. 13h37.

<http://www.monografias.com/trabajos10/ponenc/ponenc.shtml> 14-02-2011. 12h20.

http://www.eco-finanzas.com/economia/evaluacion_de_proyectos.htm. 16-02-2011. 13h18.

<http://www.monografias.com/trabajos74/planificacion-estrategica-gestion-recursos-humanos/planificacion-estrategica-gestion-recursos-humanos.shtml>. 22-02-2011. 13h37.

<http://www.monografias.com/trabajos10/hotel/hotel.shtm>. 03-03-2011. 12h45.

<http://www.fhuce.edu.uy/academica/cienciasEducacion/socecon.Educacion/planificacioneducativa/materiales/Materiales%20Planificacion/Ines%20Aguerrondo%20Racionalidades%20Subyacentes.pdf>. 04-03-2011. 12h55.

http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm 23-03-2011. 12h30.

http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/administracion/Planificacion_Estrategica.html. 28-03-2011. 12h15.

<http://www.fhuce.edu.uy/academica/cienciasEducacion/soceconEducacion/planificacioneducativa/materiales/Materiales%20Planificacion/Ines%20Aguerrondo%20Racionalidades%20Subyacentes.pdf>. 01-04-2011. 12

http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm 07-04-2011. 12h30.

http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/administracion/Planificacion_Estrategica.html. 11-03-2011. 12h15



ANEXO 2

INSTRUCCIONES PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE:

**PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA EL TECNOLÓGICO
"VICTORIA VÁSQUEZ CUVI"**

Lea detenidamente los objetivos, la matriz de operacionalización de variables y el cuestionario de opinión.

1. Concluir acerca de la pertinencia entre objetivos, variables, e indicadores con los ítems del instrumento.
2. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos a nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
3. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
4. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías.

A. Correspondencia de las preguntas del instrumento con los objetivos, variables, dimensiones, indicadores e ítems.

P PERTINENCIA

NP NO PERTINENCIA

En caso de marcar **NP**, por favor pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

B. Calidad técnica y representatividad

Marque en la casilla correspondiente:

O OPTIMA

B BUENA

R REGULAR

D DEFICIENTE

En caso de marcar **R** o **D**, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

C. Lenguaje

Marque en la casilla correspondiente:

A ADECUADO

I INADECUADO

En caso de marcar **I**, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones



ANEXO 3

OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO PARA LA FASE DE DIAGNÓSTICO

OBJETIVO GENERAL

Conocer y diagnosticar el grado de conocimientos que tienen los Directivos y Docentes acerca de la Planificación, Organización y Gestión en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví".

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la calidad de Planificación y Gestión Educativa de la sección superior del Instituto Victoria Vásquez Cuví.
- Determinar un Modelo de Planificación Administrativa con perspectiva de dirección colectiva. para mejorar el funcionamiento de la institución.
- Diseñar un Plan de Mejoramiento Institucional para el Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví".

VARIABLES

INDEPENDIENTE: Planificación Y Organización

DEPENDIENTE: Gestión Institucional



ANEXO 4
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEM S
INDEPENDIENTE Planificación y Organización	Planificación y Educación Organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de orientación en la Planificación y Organización en el Nivel Superior. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Planificación en el Nivel Superior es una actividad que se realiza mediante un diagnóstico previo. 	1
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Debilidad en la Planificación y Organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Una adecuada Planificación es el resultado de una adecuada comunicación Institucional. 	8
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Limitado desarrollo administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las debilidades en la Planificación son síntomas de problemas administrativos 	3



DEPENDIENTE Gestión Institucional	Gestión Educativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Gestión Administrativa es un factor importante para la buena organización de la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Gestión ha sido una debilidad en el Nivel Superior. 	18
	La Calidad en la Gestión y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Gestión reactiva a todos los estamentos de la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Planificación ha sido orientada hacia Procesos de Gestión.. 	10
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ No existe intercambio de experiencias y conocimientos profesionales con relación a la Gestión Administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Misión y la Visión de la Institución permiten orientar la Planificación y Gestión de la Institución. 	7
				<ul style="list-style-type: none"> ➤ Una Organización debe orientarse hacia proyectos que coordinen la Gestión Institucional.

Elaboración: Autor



ANEXO 5

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
	P = PERTINENTE	NP = NO PERTINENTE
ITEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6	P	
7	P	
8	P	
9	P	
10	P	
11	P	
12	P	
13	P	
14	P	
15	P	
16	P	
17	P	
18	P	
19	P	
20	P	
21	P	
22	P	

f. 
MSc. Dra. Lilián Gutiérrez
VALIDADOR
CC. 0500842083




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 6

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD		
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES
1	O	
2	O	
3	O	
4	O	
5	O	
6	O	
7	O	
8	O	
9	O	
10	O	
11	O	
12	O	
13	O	
14	O	
15	O	
16	O	
17	O	
18	O	
19	O	
20	O	
21	O	
22	O	

f. 
MSc. Dra. Lilián Gutiérrez
VALIDADOR
CC. 0500842083



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 7

LENGUAJE

LENGUAJE		
A= ADECUADO		I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES
1	A	
2	A	
3	A	
4	A	
5	A	
6	A	
7	A	
8	A	
9	A	
10	A	
11	A	
12	A	
13	A	
14	A	
15	A	
16	A	
17	A	
18	A	
19	A	
20	A	
21	A	
22	A	

f. 
MSc. Dra. Lilián Gutiérrez
VALIDADOR
CC. 0500842083



ANEXO 5

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
P = PERTINENTE		NP = NO PERTINENTE
ITEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6	P	
7	P	
8	P	
9	P	
10	P	
11	P	
12	P	
13	P	
14	P	
15	P	
16	P	
17	P	
18	P	
19	P	
20	P	
21	P	
22	P	

f. 
MSc. Dr. Guido Rojas
VALIDADOR
CC. 0500587308



ANEXO 6

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD		
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES
1	O	
2	O	
3	O	
4	O	
5	O	
6	O	
7	O	
8	O	
9	O	
10	O	
11	O	
12	O	
13	O	
14	O	
15	O	
16	O	
17	O	
18	O	
19	O	
20	O	
21	O	
22	O	

f. 
MSc. Dr. Guido Rojas
VALIDADOR
CC. 0500587308



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 7

LENGUAJE

LENGUAJE		
A= ADECUADO		I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES
1	A	
2	A	
3	A	
4	A	
5	A	
6	A	
7	A	
8	A	
9	A	
10	A	
11	A	
12	A	
13	A	
14	A	
15	A	
16	A	
17	A	
18	A	
19	A	
20	A	
21	A	
22	A	

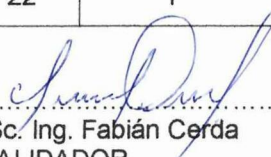
f. 
MSc. Dr. Guido Rojas
VALIDADOR
CC. 0500587308



ANEXO 5

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
P = PERTINENTE		NP = NO PERTINENTE
ÍTEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6	P	
7	P	
8	P	
9	P	
10	P	
11	P	
12	P	
13	P	
14	P	
15	P	
16	P	
17	P	
18	P	
19	P	
20	P	
21	P	
22	P	

f. 
MSc. Ing. Fabián Cerda
VALIDADOR
CC. 0501369805




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 6

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD		
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES
1	O	
2	O	
3	O	
4	O	
5	O	
6	O	
7	O	
8	O	
9	O	
10	O	
11	O	
12	O	
13	O	
14	O	
15	O	
16	O	
17	O	
18	O	
19	O	
20	O	
21	O	
22	O	

f. 
MSc. Ing. Fabián Cerda
VALIDADOR
CC. 0501369805

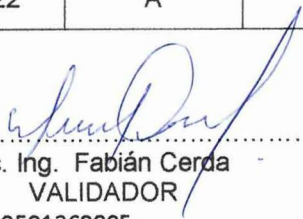


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 7

LENGUAJE

LENGUAJE		
A= ADECUADO		I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES
1	A	
2	A	
3	A	
4	A	
5	A	
6	A	
7	A	
8	A	
9	A	
10	A	
11	A	
12	A	
13	A	
14	A	
15	A	
16	A	
17	A	
18	A	
19	A	
20	A	
21	A	
22	A	

f. 
MSc. Ing. Fabián Cerda
VALIDADOR
CC. 0501369805

INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VÁSCONEZ CUVI"

ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer y diagnosticar el grado de conocimientos que tienen los Estudiantes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásconez Cuvi", acerca de la Planificación, Organización y Gestión Institucional.

ESCALA UTILIZADA

Siempre A veces Casi nunca Nunca

No.	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	La Planificación en el Nivel Superior es una actividad que se realiza mediante un diagnóstico previo				
2	La Planificación se apoya tomando en cuenta la Matriz FODA				
3	Las debilidades en la Planificación son síntomas de problemas administrativos				
4	Las fortalezas permiten la ejecución de una Gestión adecuada en la Institución.				
5	Las amenazas externas son tomadas en cuenta en la Planificación.				
6	Las oportunidades de relación con el contexto externo son tomadas en cuenta en la Planificación				
7	La Misión y la Visión de la Institución permiten orientar la Planificación y Gestión de la Institución.				
8	Una adecuada Planificación es el resultado de una acertada comunicación institucional.				
9	Considera usted que hace falta fortalecer la Planificación en la Institución.				
10	La Planificación ha sido orientada hacia Procesos de Gestión.				
11	Se ha identificado los problemas más importantes para realizar una Planificación.				
12	Cree usted que la comunicación en el nivel superior es una fortaleza para la Planificación.				
13	Una Planificación en función de corregir errores fortalece el prestigio institucional.				
14	Una Organización debe orientarse hacia proyectos que coordinen la gestión institucional.				
15	La Planificación a largo plazo permite corregir errores durante su ejecución.				
16	La Planificación a mediano plazo permite detectar otros problemas administrativos.				
17	La Planificación a corto plazo debe ser monitoreada constantemente.				
18	La Gestión ha sido una debilidad en el Nivel Superior.				
19	La comunicación permite coordinar de una forma acertada los procesos de Planificación y Gestión.				

ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS, DOCENTES
Y PERSONAL ADMINISTRATIVO
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO “VICTORIA VÁSQUEZ CUVI”

OBJETIVO: Diagnosticar el grado de conocimientos que tienen las Autoridades, Docentes y Personal Administrativo en relación a la Planificación, Organización y Gestión en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásquez Cuvi”.

ESCALA UTILIZADA

Siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

No.	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	¿El diagnóstico de la Planificación en el Nivel Superior es importante para una buena Gestión Administrativa?.				
2	¿El análisis de la situación interna y externa es necesaria para una acertada Planificación en el Nivel Superior?.				
3	¿Se debe toma en cuenta las debilidades o nudos críticos de la Matriz FODA para tomar los correctivos necesarios en la Planificación Administrativa?.				
4	¿La Visión y la Misión de la Institución permiten orientar la Gestión y Organización Administrativa?.				
5	¿La comunicación entre estamentos administrativos es importante en la Planificación para una acertada Gestión y Administración?.				
6	¿Considera usted que hace falta fortalecer la Planificación y Gestión Administrativa en el Nivel Superior?.				
7	¿Una Planificación en función de corregir errores fortalece el prestigio institucional?.				
8	¿La Gestión Administrativa? ha sido una debilidad en el Nivel Superior?.				
9	¿Una Organización y Gestión adecuada elevan la autoestima de la Comunidad Educativa?.				
10	¿Piensa usted que se ha motivado hacia el mejoramiento de la Organización y Gestión Administrativa?.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ESTADÍSTICOS DE RESUMEN DE LOS ELEMENTOS

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA ENCUESTA

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	9	90,0
Excluidos	1	10,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,920	,921	10

Si se verifica la validación de la encuesta

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo
Covarianzas inter-elementos	,110	,028	,278	,250	10,000
Correlaciones inter-elementos	,539	,189	1,000	,811	5,292

Estadísticos de resumen de los elementos

	Varianza	N de elementos
Covarianzas inter-elementos	,004	10
Correlaciones inter-elementos	,053	10

Para comprobar la validez interna de los instrumentos se calculó el coeficiente alpha de Cronbach.

**GRADO DE CONFIABILIDAD Y RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO
 APLICADA A AUTORIDADES Y DOCENTES DE LA SECCIÓN SUPERIOR
 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO “VICENTE LEÓN”**

PREGUNTA 1

Diagnóstico de la Planificación

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 1
SIEMPRE	10
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 2

Aplicación de la Matriz FODA

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 2
SIEMPRE	8
A VECES	2
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 1	
Media	2,5
Error típico	2,5
Mediana	0
Moda	0
Desviación estándar	5
Varianza de la muestra	25
Curtosis	4
Coefficiente de asimetría	2
Rango	10
Mínimo	0
Máximo	10
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	10
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	7,956115762

PREGUNTA 2	
Media	2,5
Error típico	1,892969449
Mediana	1
Moda	0
Desviación estándar	3,785938897
Varianza de la muestra	14,33333333
Curtosis	2,61546782
Coefficiente de asimetría	1,6585238
Rango	8
Mínimo	0
Máximo	8
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	8
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	6,024273627

PREGUNTA 3

Debilidades en la Planificación Adminis.

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 3
SIEMPRE	2
A VECES	7
CASI SIEMPRE	1
NUNCA	0

PREGUNTA 3	
Media	2,5
Error típico	1,554563176
Mediana	1,5
Moda	#N/A
Desviación estándar	3,109126351
Varianza de la muestra	9,666666667
Curtosis	2,7039239
Coefficiente de asimetría	1,597077983
Rango	7
Mínimo	0
Máximo	7
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	7
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	4,947313834

PREGUNTA 4

Fortalezas en la Planificación

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 4
SIEMPRE	9
A VECES	1
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 4	
Media	2,5
Error típico	2,179449472
Mediana	0,5
Moda	0
Desviación estándar	4,358898944
Varianza de la muestra	19
Curtosis	3,750692521
Coefficiente de asimetría	1,931921969
Rango	9
Mínimo	0
Máximo	9
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	9
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	6,935980918

PREGUNTA 5

Amenazas en la Planificación

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 5
SIEMPRE	6
A VECES	4
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

<i>PREGUNTA 5</i>	
Media	2,5
Error típico	1,5
Mediana	2
Moda	0
Desviación estándar	3
Varianza de la muestra	9
Curtosis	-3,901234568
Coefficiente de asimetría	0,37037037
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	6
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	4,773669457

PREGUNTA 6

Oportunidades en la Gestión

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 6
SIEMPRE	8
A VECES	2
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

<i>PREGUNTA 6</i>	
Media	2,5
Error típico	1,892969449
Mediana	1
Moda	0
Desviación estándar	3,785938897
Varianza de la muestra	14,33333333
Curtosis	2,61546782
Coefficiente de asimetría	1,6585238
Rango	8
Mínimo	0
Máximo	8
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	8
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	6,024273627

PREGUNTA 7

Misión y Visión orienta Plan. Y Gest.

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 7
SIEMPRE	10
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 8

Planif. Resultado comunicación Instituc.

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 8
SIEMPRE	9
A VECES	1
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 7

Media	2,5
Error típico	2,5
Mediana	0
Moda	0
Desviación estándar	5
Varianza de la muestra	25
Curtosis	4
Coficiente de asimetría	2
Rango	10
Mínimo	0
Máximo	10
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	10
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	7,956115762

PREGUNTA 8

Media	2,5
Error típico	2,179449472
Mediana	0,5
Moda	0
Desviación estándar	4,358898944
Varianza de la muestra	19
Curtosis	3,750692521
Coficiente de asimetría	1,931921969
Rango	9
Mínimo	0
Máximo	9
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	9
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	6,935980918

PREGUNTA 9**Fortalecer Plan. En la Instit.**

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 9
SIEMPRE	4
A VECES	5
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 10**Planificación orientada a Proc. Gest.**

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 10
SIEMPRE	7
A VECES	3
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 9	
Media	2,5
Error típico	1,190238071
Mediana	2,5
Moda	#N/A
Desviación estándar	2,380476143
Varianza de la muestra	5,666666667
Curtosis	-4,339100346
Coefficiente de asimetría	0
Rango	5
Mínimo	0
Máximo	5
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	5
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	3,787868752

PREGUNTA 10	
Media	2,5
Error típico	1,658312395
Mediana	1,5
Moda	0
Desviación estándar	3,31662479
Varianza de la muestra	11
Curtosis	-0,049586777
Coefficiente de asimetría	1,096404889
Rango	7
Mínimo	0
Máximo	7
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	7
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	5,277490154

PREGUNTA 11

Identificación de prob. En Planific.

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 11
SIEMPRE	8
A VECES	2
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 11	
Media	2,5
Error típico	1,892969449
Mediana	1
Moda	0
Desviación estándar	3,785938897
Varianza de la muestra	14,33333333
Curtosis	2,61546782
Coefficiente de asimetría	1,6585238
Rango	8
Mínimo	0
Máximo	8
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	8
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	6,024273627

PREGUNTA 12

Comunicación fortaleza en Planif.

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 12
SIEMPRE	9
A VECES	1
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 12	
Media	2,5
Error típico	2,179449472
Mediana	0,5
Moda	0
Desviación estándar	4,358898944
Varianza de la muestra	19
Curtosis	3,750692521
Coefficiente de asimetría	1,931921969
Rango	9
Mínimo	0
Máximo	9
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	9
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	6,935980918

PREGUNTA 13**Planif. Fortaleza prestigio Inst.**

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 13
SIEMPRE	10
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 13	
Media	2,5
Error típico	2,5
Mediana	0
Moda	0
Desviación estándar	5
Varianza de la muestra	25
Curtosis	4
Coficiente de asimetría	2
Rango	10
Mínimo	0
Máximo	10
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	10
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	7,956115762

PRERGUNTA 14**Organización orientada Proy. Gestión**

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 14
SIEMPRE	10
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 14	
Media	2,5
Error típico	2,5
Mediana	0
Moda	0
Desviación estándar	5
Varianza de la muestra	25
Curtosis	4
Coficiente de asimetría	2
Rango	10
Mínimo	0
Máximo	10
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	10
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	7,956115762

PREGUNTA 15

Planificación largo plazo corrige errores

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 15
SIEMPRE	10
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

<i>PREGUNTA 15</i>	
Media	2,5
Error típico	2,5
Mediana	0
Moda	0
Desviación estándar	5
Varianza de la muestra	25
Curtosis	4
Coefficiente de asimetría	2
Rango	10
Mínimo	0
Máximo	10
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	10
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	7,956115762

PREGUNTA 16

Plan. Med. Plaz. Detecta prob. Adm

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 16
SIEMPRE	3
A VECES	7
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

<i>PREGUNTA 16</i>	
Media	2,5
Error típico	1,658312395
Mediana	1,5
Moda	0
Desviación estándar	3,31662479
Varianza de la muestra	11
Curtosis	-0,049586777
Coefficiente de asimetría	1,096404889
Rango	7
Mínimo	0
Máximo	7
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	7
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	5,277490154

PREGUNTA 17

PREGUNTA 18

Plan. Corto plaz. Monit. Constantemente

Gestión Debilidad Nivel Superior

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 17
SIEMPRE	9
A VECES	1
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 18
SIEMPRE	5
A VECES	5
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 17	
Media	2,5
Error típico	2,179449472
Mediana	0,5
Moda	0
Desviación estándar	4,358898944
Varianza de la muestra	19
Curtosis	3,750692521
Coficiente de asimetría	1,931921969
Rango	9
Mínimo	0
Máximo	9
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	9
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	6,935980918

PREGUNTA 18	
Media	2,5
Error típico	1,443375673
Mediana	2,5
Moda	5
Desviación estándar	2,886751346
Varianza de la muestra	8,333333333
Curtosis	-6
Coficiente de asimetría	0
Rango	5
Mínimo	0
Máximo	5
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	5
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	4,593465577

PREGUNTA 19

Comunic. Coord. Proc. Y Gest. Inst.

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 19
SIEMPRE	10
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 20

Org, y Gest. Eleva autoest C.E.

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 20
SIEMPRE	10
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 19	
Media	2,5
Error típico	2,5
Mediana	0
Moda	0
Desviación estándar	5
Varianza de la muestra	25
Curtosis	4
Coficiente de asimetría	2
Rango	10
Mínimo	0
Máximo	10
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	10
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	7,956115762

PREGUNTA 20	
Media	2,5
Error típico	2,5
Mediana	0
Moda	0
Desviación estándar	5
Varianza de la muestra	25
Curtosis	4
Coficiente de asimetría	2
Rango	10
Mínimo	0
Máximo	10
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	10
Menor(1)	0
Nivel de confianza(95,0%)	7,956115762

PREGUNTA 21**PREGUNTA 22****Orientac. Hac. Mejor. Organ Ins.****Capac. Aut. Doc. En Org. Y Gest.**

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 21
SIEMPRE	5
A VECES	5
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

ALTERNATIVAS	PREGUNTA 22
SIEMPRE	10
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
NUNCA	0

PREGUNTA 21	
Media	2,5
Error típico	1,443375673
Mediana	2,5
Moda	5
Desviación estándar	2,886751346
Varianza de la muestra	8,333333333
Curtosis	-6
Coficiente de asimetría	0
Rango	5
Mínimo	0
Máximo	5
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	5
Menor(1)	0
Nivel de confianza (95,0%)	4,593465577

PREGUNTA 22	
Media	2,5
Error típico	2,5
Mediana	0
Moda	0
Desviación estándar	5
Varianza de la muestra	25
Curtosis	4
Coficiente de asimetría	2
Rango	10
Mínimo	0
Máximo	10
Suma	10
Cuenta	4
Mayor (1)	10
Menor(1)	0
Nivel de confianza (95,0%)	7,956115762

PROPUESTA

DATOS INFORMATIVOS:

TÍTULO:

PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL EN EL NIVEL SUPERIOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VÁSQUEZ CUVI", DEL CANTÓN LATACUNGA EN EL PERIODO 2010 – 2013.

Institución Ejecutora: Universidad Técnica de Cotopaxi,

Ubicación: Barrio Centro, Parroquia La Matriz, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi.

Tiempo estimado de la ejecución: El tiempo estimado se establece desde el planteamiento del problema hasta la aplicación y ejecución de la propuesta esto es:

Inicio: 2010

Finalización: 2013.

Equipo técnico necesario: El equipo responsable de la investigación está conformado por la estudiante maestrante Germania Salguero, así como por el tutor MSc. Nicolás Moya, docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Es importante y novedosa esta propuesta porque la investigación de campo permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones que hace falta fortalecer la Planificación, Organización y Gestión Institucional en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuvi".

Es necesario realizar en diferentes ámbitos una planificación relacionada con la organización administrativa para beneficio de toda la comunidad educativa porque a través de esta investigación se elevará el nivel académico de la Sección Superior.

Esta propuesta permite brindar la oportunidad a autoridades y docentes del Nivel Superior, trabajar en el ámbito administrativo con una planificación adecuada para que mediante procesos de gestión se fortalezca la toma de decisiones.

El objetivo fundamental de esta propuesta es transformar todas las debilidades administrativas en fortalezas para alcanzar el prestigio institucional.

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL

- Mejorar la gestión educativa a través de un Plan de Mejoramiento Institucional en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví", del periodo 2010 – 2013.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los indicadores de las variables con las debilidades que constan en la matriz FODA para transformarles en descriptores.
- Seleccionar los descriptores en los diferentes ámbitos y procesos de Gestión Administrativa.
- Evaluar la calidad de Gestión y Organización de los procesos de Administración Educativa mediante la observación y constatación de evidencias en los diferentes estamentos del Nivel Superior.

- Sugerir una Planificación Estratégica para la Sección Superior del Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi” para el período 2010-2013.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

PROPUESTA DE GESTIÓN.

¿Qué es una Guía de Procedimientos Administrativos y educativos?

La Guía de procedimientos administrativos es un instrumento de resumen que permite aclaraciones y maneras de hacer para un conjunto definido de procedimientos administrativos. Se pretende con él inducir formas de gestión que garanticen el mejor cumplimiento de las exigencias legales, disminuyan los tiempos de dedicación de los equipos docentes y directivos a tareas burocráticas y sean transparentes para beneficio de la comunidad educativa acorde a los requerimientos de la ley y las prácticas de administración de la institución educativa.

La Guía de procedimientos administrativos evita el desconocimiento y las irregularidades al exponer de forma transparente los criterios, mecanismos e instrumentos de funcionamiento del centro. Por otra parte, rompe la lógica de administración discrecional al establecer procesos burocráticos claros, eficientes y conocidos por toda la Comunidad Educativa, lo cual implica que cualquier miembro del Establecimiento puede exponer las anomalías detectadas en el funcionamiento del Instituto.

¿Quiénes emiten los criterios de transparencia y eficacia en la gestión?

Los criterios de transparencia y eficacia en la gestión administrativa deben ser competencia directa del Rector, Consejo Directivo, Directores de Áreas y comisiones responsables del funcionamiento legal de la Institución Educativa. Las propuestas de realización de las actividades administrativas deben ser socializadas para llegar a consensos con la comunidad educativa del nivel Superior.

¿Cómo se propone la gestión administrativa?

Mediante la identificación de debilidades y errores en la administración del Nivel Superior, planteando formas de gestión que cambien y regulen las situaciones detectadas para su aprobación y conocimiento por el conjunto de la comunidad educativa.

¿Para qué los procesos de gestión?

Para lograr irradiar el conocimiento y la aprobación de los integrantes de la institución del Nivel Superior en las formas como se gestionan los recursos y procedimientos administrativos.

¿Qué es un Plan de Transformación Institucional?

Es la expresión de un marco estratégico que establece con criterios de pertinencia y viabilidad, el escenario deseable y posible, a medio y largo plazo. Representa, así mismo, el compromiso de los Centros Educativos con la realidad social y económica del Ecuador y el firme propósito de convertir los centros del sistema en instituciones que investigan, capacitan y enseñan a emprender a estudiantes y docentes, para que exista un documento escrito

y conocido por la comunidad educativa en su conjunto y refuerce el compromiso de sus integrantes.

¿Cómo se Identifican los Problemas?

La identificación de los problemas generadores, se establece una prioridad y un mandato desde la institución mediante reunión y análisis de aquellos que generan un mayor impacto. La pauta de acción sería:

Definición del problema, con una formulación escrita y consensuada, generación de alternativas. Todos los miembros del equipo generan al menos una propuesta de solución al problema, valoración y ponderación de las ideas, establecimiento de un consenso sobre la solución a desarrollar, propuesta de aplicación. Se planifica su aplicación y puesta en práctica, con criterios de mayor impacto y de menor coste.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Mediante la identificación de falencias, debilidades que constan en la matriz FODA, para luego ir realizando la constatación de evidencias de las diferentes gestiones que se realizan en el Nivel Superior del Instituto Tecnológico "Victoria Vásquez Cuví", para llegar a los descriptores que fueron ubicados en cuadros de diferentes procesos de Gestión que debe tener el Nivel Superior y se estableció la relación de cada uno e influencia en cada descriptor hasta llegar a agrupar y priorizar a los más importantes para ubicarles en matrices del Plan de Gestión Institucional.

Analizando y observando cada ámbito y descriptor se fue constatando paso a paso las evidencias mediante documentos con la que cuenta el Nivel Superior.

A continuación se describen las diferentes Áreas de Gestión.

GESTIÓN DE PROCESOS

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Gerencia Educativa	Elabora un manual de procedimientos administrativos eficaz y transparente. Existen documentos con relación a este descriptor en el vicerrectorado.
Integración de Desarrollo	Diseña Planes de Transformación Institucional para ciclos de tres años comprometidos con las orientaciones del proceso de reforma y la misión institucional del sistema. No existe documentación ni en secretaria, vicerrectorado y rectorado acerca de estos Planes.
	Implanta y aplica una metodología de evaluación institucional y genera un informe anual de situación, actividad y resultados. Al constatar en los archivos de los directivos, DOBE y secretaria no hay evidencias de estos informes.
Profesionalización	Crea nuevos currículos basados en competencias laborales como organizadores de los procesos de enseñanza aprendizaje. En el vicerrectorado si existen evidencias de los nuevos currículos que están siendo aplicados en el Nivel Superior.
	Establece un plan de investigación educativa orientado a la mejora permanente de los procesos técnicos y didácticos de la institución. Hay evidencias de planes de investigación pero hace falta mejorar.
	Desarrolla y aplica en toda la institución una metodología unificada de evaluación de aprendizajes. Existen documentos con relación a evaluación de aprendizajes pero hace falta actualizar.

GESTIÓN DE MEJORAMIENTO

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Oferta de Mejoramiento	Genera un plan de oferta de mejoramiento, a tres años, de acuerdo con las necesidades sociales y productivas del entorno. No hay evidencias de estas ofertas de mejoramiento.
	Desarrolla una oferta diferenciada de formación ocupacional para desempleados y formación continua para trabajadores y se pone en conocimiento de instituciones públicas y empresas. En la coordinación del superior existen documentos de oferta ocupacional para algunas especialidades.

	<p>Establece un equipo de actualización de la oferta formativa troncal del Nivel Superior a partir de los resultados de observación sistemática del mercado de trabajo.</p> <p>Hoy informes con relación a este descriptor pero muy superficiales.</p>
--	---

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Equipos de trabajo	<p>Establece equipos de trabajo para la definición y desarrollo de programas transversales de carácter anual: equipo de pensamiento estratégico, equipo de evaluación y mejora permanente, equipo de relaciones institucionales, etc.</p> <p>La coordinación ha trabajado con este descriptor.</p>

Docentes actualizados en Pedagogía y didáctica	<p>Establece planes anuales de capacitación docente y un sistema en red de intercambio y aprendizaje compartido entre docentes.</p> <p>Hay planes de capacitación pero muy esporádicos.</p>
Desempeño Docente	<p>Establece, de forma consensuada, un sistema de evaluación del desempeño profesional de equipos docentes y directivos, estableciéndose criterios claros y conocidos por todo el personal del Nivel Superior.</p> <p>En el vicerrectorado y la coordinación hay documentos con relación a la evaluación del docente pero hace falta que sea continua y permanente.</p>

GESTIÓN INTERNA Y EXTERNA

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Contratos y convenios	<p>Gestiona, al menos, un convenio anual con una Universidad pública o privada para el establecimiento de un programa de becas y el desarrollo de un programa de orientación y animación para el seguimiento de estudios superiores de sus estudiantes.</p> <p>Existen documentos de convenios con otras instituciones de Nivel Superior pero hace falta orientarlos a otras instituciones educativas de la localidad.</p>

GESTIÓN DE ESTUDIANTES

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES.
Resultados Profesionales	Diseña un sistema de seguimiento de los resultados académicos obtenidos por los estudiantes. Con esta información se elabora y divulga un informe semestral de rendimiento académico de los alumnos, con la finalidad de establecer las medidas correctoras oportunas. Hay documentos pero hace falta más seguimiento.
Asesoramiento y recuperación Pedagógica	Establece un Plan de Acción Tutorial para la organización de los servicios de tutoría educativa y profesional, con especificación de tiempos, metodologías y responsables. Si existen documentos de mejoramiento académico.
Seguimiento al egresado	Establece un sistema de seguimiento de la inserción socio profesional de los egresados. Si hay evidencias de este seguimiento pero hay que extenderle a otros ámbitos.

GESTIÓN DE COMUNICACIÓN CON EL CONTEXTO

ÁMBITOS.	DESCRIPTORES
Comunicación con la Comunidad Educativa	Establece, de forma consensuada, un Plan de Participación de la Comunidad Educativa que especifique las responsabilidades, ámbitos de cooperación y participación en el control de gestión de los diferentes actores. Se constato que hay documentos con relación a este descriptor pero hace falta una vinculación con el contexto.
Vinculación con Profesionales Técnicos	Crea y mantiene actualizado un inventario de profesionales que estén dispuestos a participar en actividades de orientación y asesoramiento laboral de los estudiantes. No existe ninguna documentación.

Extraído del Manual de Procedimientos Administrativos del MEC



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL EN EL NIVEL SUPERIOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VÁSQUEZ CUVI", DEL CANTÓN LATACUNGA. PERIODO 2010 – 2013.

3 = MUY SATISFACTORIO	2 = SATISFACTORIO	1 = POCO SATISFACTORIO
-----------------------	-------------------	------------------------

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
1. EL TEMA: <ul style="list-style-type: none">Identificación de la propuesta.Originalidad.Impacto.	X			
2. OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none">Determinación clara y concisa.Factibilidad.Utilidad.	X			
3. JUSTIFICACIÓN: <ul style="list-style-type: none">Contribuye a mejorar la organización.Constituye un aporte para la institución	X			
4. FUNDAMENTACIÓN TEORICA: <ul style="list-style-type: none">Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas.Los conceptos son de fácil comprensión.Utiliza terminología básica y específica.	X			
5. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA: <ul style="list-style-type: none">Presenta un orden lógico.Tiene coherencia entre si los componentes de la propuesta.Se ajusta a la realidad del contexto social.Es sugestivo e interesante.Es de fácil manejo.	X			
TOTAL				

VALIDADO POR:	Nombre: MSc. LILÍAN GUTIÉRREZ RAMÓN		
Área de Trabajo. Educación	Título Profesional. MSc. Dip. Sup. Didáctica de la Ed. Superior.	Cargo u Ocupación. Docente UTC.	Años de Experiencia. 5 años
Observaciones:			
Fecha: 22-03-2011	Telf.: 084057085 2810755	Dirección del Trabajo: Campus San Felipe	C.I: 0500842083


VALIDADOR.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL EN EL NIVEL SUPERIOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VÁSQUEZ CUVI", DEL CANTÓN LATACUNGA. PERIODO 2010 – 2013.

3 = MUY SATISFACTORIO	2 = SATISFACTORIO	1 = POCO SATISFACTORIO
-----------------------	-------------------	------------------------

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
11. EL TEMA: <ul style="list-style-type: none">Identificación de la propuesta.Originalidad.Impacto.	X			
12. OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none">Determinación clara y concisa.Factibilidad.Utilidad.	X			
13. JUSTIFICACIÓN: <ul style="list-style-type: none">Contribuye a mejorar la organización.Constituye un aporte para la institución	X			
14. FUNDAMENTACIÓN TEORICA: <ul style="list-style-type: none">Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas.Los conceptos son de fácil comprensión.Utiliza terminología básica y específica.	X			
15. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA: <ul style="list-style-type: none">Presenta un orden lógico.Tiene coherencia entre sí los componentes de la propuesta.Se ajusta a la realidad del contexto social.Es sugestivo e interesante.Es de fácil manejo.	X			
TOTAL				

VALIDADO POR:	Nombre: MSc. GUIDO ROJAS AVILÉS		
Área de Trabajo. Docencia	Título Profesional. MSc. Gerencia de Proyectos.	Cargo u Ocupación. Docente UTC	Años de Experiencia. 30 años
Observaciones:			
Fecha: 22-03-2011	Telf.: 091916756 2812521	Dirección del Trabajo: Campus San Felipe	C.I: 0500587308


.....
VALIDADOR.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL EN EL NIVEL SUPERIOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO "VICTORIA VÁSQUEZ CUVI", DEL CANTÓN LATACUNGA. PERIODO 2010 – 2013.

3 = MUY SATISFACTORIO	2 = SATISFACTORIO	1 = POCO SATISFACTORIO
-----------------------	-------------------	------------------------

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
6. EL TEMA: <ul style="list-style-type: none">Identificación de la propuesta.Originalidad.Impacto.	x			
7. OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none">Determinación clara y concisa.Factibilidad.Utilidad.	x			
8. JUSTIFICACIÓN: <ul style="list-style-type: none">Contribuye a mejorar la organización.Constituye un aporte para la institución	x			
9. FUNDAMENTACIÓN TEORICA: <ul style="list-style-type: none">Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas.Los conceptos son de fácil comprensión.Utiliza terminología básica y específica.	x			
10. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA: <ul style="list-style-type: none">Presenta un orden lógico.Tiene coherencia entre si los componentes de la propuesta.Se ajusta a la realidad del contexto social.Es sugestivo e interesante.Es de fácil manejo.	x			
TOTAL				

VALIDADO POR:	Nombre: MSc. FABIÁN CERDA ANDINO		
Área de Trabajo. Educación	Título Profesional. MSc. Gestión de Procesos	Cargo u Ocupación. Docente UTC.	Años de Experiencia. 25 años
Observaciones:			
Fecha: 22-03-2011	Telf.: 2807685 099206978	Dirección del Trabajo: Campus San Felipe	C.I: 0501369805

.....
VALIDADOR.