



# **UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO**

**DE:**

**INGENIERO COMERCIAL**

**TÍTULO DEL PROYECTO**

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA  
DE CONTROL DE EFICIENCIA EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA  
ESCUELA FISCAL MIXTA N° 12 ADÁN BARRETO, DEL RECINTO LA  
GARGANTA DEL CANTÓN MILAGRO.**

**AUTORES:**

**GABRIELA LISSETTE PAREDES MAYORGA**

**JUAN JAVIER ZÚÑIGA CONTRERAS**

**MILAGRO, JULIO DEL 2012**

**ECUADOR**

## **CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

### **CERTIFICO:**

Que he analizado el proyecto de Tesis de Grado con el Tema de **“Estudio de factibilidad para la implementación de un sistema de control de eficiencia en área administrativa de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto del Recinto La Garganta del Cantón Milagro”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de Ingeniero Comercial.

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Presentado por los Egresados:

**GABRIELA LISSETTE PAREDES MAYORGA**

**C.I.0927157586**

**JUAN JAVIER ZÚÑIGA CONTRERAS**

**C.I. 0927005058**

**TUTOR**

---

Ing. Gloria Navarro.

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Nosotros: Egresados. Gabriela Lissette Paredes Mayorga y Juan Javier Zúñiga Contreras, por medio de este documento, entregamos el proyecto; **“Estudio de factibilidad para la implementación de un sistema de control de eficiencia en área administrativa de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto del Recinto La Garganta del Cantón Milagro”**, del cual nos responsabilizamos por ser los autores del mismo y tener la asesoría personal de la Ing. Gloria Navarro.

Milagro, Julio del 2012.

---

Gabriela Paredes Mayorga  
C.I.0927157586

---

Javier Zúñiga Contreras  
C.I 0927005058

## **CERTIFICACION DE LA DEFENSA**

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de INGENIERO COMERCIAL otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

<b>MEMORIA CIENTÍFICA</b>	( )
<b>DEFENSA ORAL</b>	( )
<b>TOTAL</b>	( )
<b>EQUIVALENTE</b>	( )

---

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

---

**PROFESOR DELEGADO**

---

**PROFESOR DELEGADO**

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de tesis con todo mi amor y cariño.

A mis Padres. CALIXTO PAREDES ARTEAGA Y NARCISA MAYORGA VASQUEZ

A mis Hermanos. ALEXIS, ANAHI, STALIN, RAFAEL, JIMMY

A mi Sobrinita. RAFAELLA VALENTINA

A la Memoria de mi Abuelita SARITA

A mis ABUELITOS

A toda mi Familia PAREDES MAYORGA.

Todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización está dedicado a ustedes.

**GABRIELA LISSETTE PAREDES MAYORGA**

## **DEDICATORIA**

A la memoria de mi padre **DANIEL ZUÑIGA NAVARRETE**

A mi querida madre **REBECA CONTRERASMURILLO**

*Hubo tres personas que creyeron en mi cuando nadie lo hacia, Cada uno a su manera me ayudo a continuar mi formación universitaria.*

*Nancy Zúñiga*

*Marcos Zúñiga*

*David Bueno*

*Le envió muchos años después, un fuerte abrazo de gratitud y afecto sincero.*

***HERMANOS Y SOBRINOS.***

**JUAN JAVIER ZÚÑIGA CONTRERAS**

## **AGRADECIMIENTO**

*Son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer su amistad, apoyo, ánimo y compañía en las diferentes etapas de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en el corazón. Sin importar donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí. Por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.*

A Dios, Porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mis Padres, Pilares fundamentales en mi vida su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar. Gracias mamá y papá por su apoyo incondicional los amo con mi vida.

A mis Hermanos, Por ser fuente de motivación y por apoyarme siempre, los quiero mucho.

A mi sobrinita, Aunque todavía no sabes leer, un día vas a aprender gracias por ser la alegría de la familia, te quiero mucho bebe.

A mi prima, no puede haber mejor prima que tú, gracias por apoyarme en esto y por las porras que me echas.

A toda mi familia Paredes Mayorga mil gracias por apoyarme y brindarme todo su amor.

Ing. Gloria Navarro gracias por su asesoramiento de este proyecto.

A todas las Autoridades de la Escuela Adán Barreto gracias por su gentileza y apoyo incondicional en la información y realización del proyecto.

**GABRIELA LISSETTE PAREDES MAYORGA**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios con todo mi corazón por darme la vida, la sabiduría y la fuerza en esta larga trayectoria de mi carrera, brindándome su compañía diariamente en el camino, para alcanzar la meta que me propuse lograr.

Tomado de tu mano inicie mi aprendizaje en la vida. Ahora casi todo lo que soy se lo debo a tu ejemplo de tenacidad y valor.

**A mi querida madre OLIMPIA REBECA CONTRERAS MURILLO, por darme su apoyo, comprensión y el ánimo de seguir adelante en la culminación de mi carrera Profesional.**

*“Quien sube a la cima asciende, quien lo empuja, en un acto de amor y servicio, trasciende”.*  
Agradezco a las personas más importantes de mi vida, que son fuente de motivación y dedicación.

**Ing. Gloria Navarro** por su asesoramiento en la conducción de este proyecto.

Dra. Zoraida Manobanda por brindarme su apoyo incondicional en la información y realización del proyecto.

Lcda. Leonor Becerra Directora (E) del plantel educativo y Lcda. Mariana Valencia Profesora de Educación Básica, por su generosidad y gentileza otorgada en la investigación de los datos estadísticos.

Familiares y amistades por brindarme su apoyo incondicional en mi realización como profesional.

**JUAN JAVIER ZÚÑIGA CONTRERAS**

## CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

**Msc.**

**Jaime Orozco**

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedemos a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención del Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **“Estudio de factibilidad para la implementación de un sistema de control de eficiencia en área administrativa de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto del Recinto La Garganta del Cantón Milagro”** y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias de Ciencias Administrativas y Comerciales

Milagro, 1 de Agosto del 2012

---

Gabriela Paredes Mayorga  
C.I 0927157586

---

Javier Zúñiga Contreras  
C.I 0927005058

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA .....	i
CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR .....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	ii
CERTIFICACION DE LA DEFENSA .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR .....	viii
ÍNDICE GENERAL .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiii
ÍNDICE DE CUADROS .....	xiv
ABSTRACT .....	xvii
INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I .....	3
EL PROBLEMA .....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1.1 Problematización .....	3
1.1.2 Delimitación del problema .....	5
1.1.3 Formulación del problema .....	5
1.1.4 Sistematización del problema .....	5
1.1.5 Determinación del tema .....	6
1.2 OBJETIVOS .....	6
1.2.1 Objetivo general de la investigación .....	6
1.2.2 Objetivos específicos de la investigación .....	6
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	7

1.3.1 Justificación de la investigación .....	7
CAPITULO II.....	9
MARCO REFERENCIAL .....	9
2.1 MARCO TEORICO .....	9
2.1.1 Antecedentes históricos .....	9
Plan de vida .....	14
<b>Visión:</b> .....	14
<b>Misión:</b> .....	14
<b>Valores:</b> .....	14
<b>Objetivos:</b> .....	14
2.1.2 Antecedentes referenciales .....	23
<b>ETAPAS DE UNA EVALUACIÓN</b> .....	33
2.3 MARCO CONCEPTUAL .....	38
PRODUCTIVIDAD .....	41
2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES .....	43
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL .....	43
2.4.2 HIPÓTESIS PARTICULARES .....	43
2.4.3 DECLARACIÓN DE LAS VARIABLES .....	43
2.4.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	45
CAPITULO III .....	46
MARCO METODOLOGICO .....	46
3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION Y SU PERSPECTIVA GENERAL.....	46
3.2 LA POBLACION Y LA MUESTRA.....	47
3.2.1 Características de la población .....	47
3.2.2 Delimitación de la población.....	50
3.2.3 Tipo de muestra .....	50
3.2.4 Tamaño de muestra.....	51

3.2.5 Proceso de selección.....	52
3.3 LOS METODOS Y LAS TECNICAS .....	53
3.3.1 Métodos teóricos .....	53
3.3.2 Métodos empíricos .....	56
3.3.3 Técnicas e instrumentos.....	58
3.4 PROPUESTA DE PROCESAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACION....	62
CAPITULO IV .....	63
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS .....	63
4.1 ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL .....	63
4.2 ANALISIS COMPARATIVO EVOLUCION TENDENCIA Y PERSPECTIVAS .....	65
4.3 RESULTADOS .....	79
4.4 VERIFICACION DE HIPOTESIS.....	82
CAPITULO V .....	83
PROPUESTA .....	83
5.1TEMA.....	83
5.2FUNDAMENTACION .....	83
5.3JUSTIFICACION .....	84
5.4OBJETIVOS .....	85
5.4.1Objetivo general de la propuesta .....	85
5.4.2Objetivos específicos de la propuesta.....	85
5.5 UBICACIÓN .....	86
.....	87
5.6ESTUDIO DE FACTIBILIDAD.....	88
5.7DESCRIPCION DE LA PROPUESTA .....	107
5.7.1 Actividades .....	109
5.7.2Recursos, análisis financiero .....	112
5.7.3 Impacto .....	116

5.7.4 Cronograma .....	117
5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta .....	118
CONCLUSIONES .....	120
ANEXOS .....	122

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tasa neta de asistencia a la escuela primaria en las regiones en desarrollo, por lugar de residencia y nivel económico familiar, 2000/2006 (Porcentaje) .....	24
Figura 2. Pirámide de las necesidades .....	36
Figura 3. <b>Historia del Cantón San Francisco de Milagro</b> .....	48
Figura 4. Mapa Parroquia Mariscal Sucre .....	49
Figura 5. Implementación de programas y controles internos mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela .....	66
Figura 6. Como afecta la falta de capacitación a docentes en el rendimiento de los estudiantes. ....	67
Figura 7. Factores que afectan el desarrollo de actividades internas.....	68
Figura 8. Factores que ocasionan problemas dentro del área administrativa de la institución	69
Figura 9. ¿Qué es el reglamento interno de funciones?.....	70
Figura 10. Es fundamental el conocimiento del reglamento interno de labores para el buen desempeño de las actividades .....	71
Figura 11. La distribución equitativa de funciones proporcionara un mejor desempeño del personal en el área administrativa .....	73
Figura 12. En que forma la impuntualidad influye en el desarrollo eficiente de las actividades dentro de la institución. ....	74
Figura 13. Implementación de un programa de control interno mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela. ....	75
Figura 14. Ideas e implementación de proyectos para la institución.....	76
Figura 15. Implementación de un programa para el control de eficiencia en el área administrativa de la escuela. ....	77
Figura 16. Se involucraría en el nuevo programa de control interno de eficiencia en el área administrativa de la institución.....	78
Figura 177. <b>Croquis de la escuela Fiscal ·12 “Adán Barreto”</b> .....	87

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Número de alumnos periodo 1955 - 1956 .....	10
Cuadro 2. Operacionalización de las variables.....	45
Cuadro 3. Implementación de programas y controles internos mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela.....	65
Cuadro 4. Como afecta la falta de capacitación a docentes en el rendimiento de los estudiantes .....	66
Cuadro 5. Factores que afectan el desarrollo de actividades internas. ....	67
Cuadro 6. Factores que ocasionan problemas dentro del área administrativa de la institución.....	69
Cuadro 7. ¿Qué es el reglamento interno de funciones? .....	70
Cuadro 8. Es fundamental el conocimiento del reglamento interno de labores para el buen desempeño de las actividades .....	71
Cuadro 9. La distribución equitativa de funciones proporcionara un mejor desempeño del personal en el área administrativa .....	72
Cuadro 10. En que forma la impuntualidad influye en el desarrollo eficiente de las actividades dentro de la institución. ....	73
Cuadro 11. Implementación de un programa de control interno mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela. ....	74
Cuadro 12. Ideas e implementación de proyectos para la institución .....	75
Cuadro 13. Implementación de un programa para el control de eficiencia en el área administrativa de la escuela.....	76
Cuadro 14. Se involucraría en el nuevo programa de control interno de eficiencia en el área administrativa de la institución.....	77
Cuadro 15. Verificación de hipótesis .....	82
Cuadro 16. FODA ESCUELA ADÁN BARRETO .....	90
Cuadro 17. Foco de acciones ofensivas.....	91
Cuadro 18. Foco de acciones defensivas .....	92
Cuadro 19. Estrategias FOFADODA Escuela Adán Barreto .....	93
Cuadro 20. MANUAL DE FUNCIONES .....	102
Cuadro 21. Procesos de la consecución de permisos legales. ....	109
Cuadro 22. Proceso de la selección del sitio. ....	109
Cuadro 23 Proceso de la selección del talento humano.....	110

Cuadro 24	Proceso de consecución del recurso económico para la implementación del programa de control de eficiencia en el área administrativa. ....	110
Cuadro 25	Proceso metodología de implementación de la propuesta en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto. ....	111
Cuadro 26.	Proceso metodología de implementación de la propuesta en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto. ....	111
Cuadro 27	Proceso metodología de implementación de la propuesta en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto. ....	112
Cuadro 28	INVERSION ACTIVOS.....	112
Cuadro 29.	Depreciación de los activos fijos. ....	113
Cuadro 30.	Inversión año actual.....	113
Cuadro 31.	Proyección a 5 años.....	114
Cuadro 32	Presupuesto de gastos.....	115
Cuadro 33.	Diagrama de Gantt.....	117
Cuadro 34.	Indicadores de medición de la propuesta.....	118

## **RESUMEN**

El presente proyecto está enfocado en el análisis y estudio de las funciones en la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto del Recinto La Garganta de la Parroquia Mariscal Sucre del Cantón Milagro, durante el proceso de investigación hemos considerado necesario implementar un programa de control de eficiencia para la institución, el mismo que será adaptado en el área administrativa.

Cabe indicar que el principal problema de la institución se enfoca en el bajo nivel de desempeño del personal administrativo, esto se evidencia en la ineficiencia de las actividades dentro del área, es por ello que el objetivo de nuestra propuesta es mejorar los resultados en la actividad diaria y desempeño individual.

Durante todo el proceso de investigación nos vamos a dar cuenta de que se han dado soluciones a los principales factores que han originado el problema en la escuela y que hemos procurado cumplir con las expectativas que tenían los directivos de la institución.

Hacemos énfasis en que nuestro proyecto no constituye tan solo la implementación de un nuevo programa de eficiencia, el mismo tendrá un constante control para la medición del desempeño y regulación periódica mediante indicadores y el seguimiento continuo que logren adoptar la nueva medida y por ende contribuir al objetivo general del tema.

La investigación ha proporcionado información relevante para afianzar la innovación de un modelo de gestión en el que se detalla su misión, visión, objetivos y organigrama estructural, además se realizó una proyección de gastos a cinco años detallándose la inversión del proyecto que consiste en analizar la posibilidad de implementar nuevas propuestas tomando en consideración el presupuesto institucional y las asignaciones ministeriales para cubrir las obligaciones del plantel educativo y observar la factibilidad en la inversión de la propuesta mediante comparaciones de proformas e inventarios en el aspecto interno administrativo.

## **ABSTRACT**

This project is focused on the analysis and study of the functions in the Joint Fiscal School No. 12 Adam Barreto of the compound the throat of the Parish of Mariscal Sucre Canton Miracle, during the research process we have considered necessary to implement a program of control of efficiency for the institution, which will be adapted in the administrative area.

It should be noted that the main problem of the institution focuses on the low level of performance of the administrative staff, this is evidenced in the inefficiency of activities within the area, it is for this reason that the objective of our proposal is to improve the results in the daily activity and individual performance.

Throughout the research process we are going to realize that there have been solutions to the major factors that have caused the problem in the school and that we have tried to comply with the expectations that had the leadership of the institution.

We wish to emphasize that our project is not just the implementation of a new program of efficiency, the same will have a constant control for performance measurement and regulation through periodic indicators and the continuous monitoring that reach the new measure and therefore contribute to the overall goal of the item.

Research has provided relevant information to strengthen the innovation of a management model which describes its mission, vision, objectives and organizational structure, also underwent a five-year financial projection detailing the investment of the project is to analyze the possibility to implement new proposals taking into account the institutional budget and ministerial assignments to cover the obligations of the campus and observe the feasibility of the proposed investment by comparisons of preforms and inventory on the inner administration.

## INTRODUCCION

La escuela Adán Barreto situada en la zona rural del Recinto La Garganta a 1,5 km vía Carrizal es considerada la segunda institución educativa más importante después de la filial escuela modelo, Miguel Andrade Manrique, con la intención de seguir su ejemplo en la gestión y los resultados que esta ha obtenido se considera altamente factible la creación de un programa de control de eficiencia en el área administrativa de la escuela.

El trabajo está distribuido por cinco capítulos que componen la tesis, se detalla minuciosamente la problemática: sus causas, efectos, objetivos, delimitación, formulación y su correspondiente justificación, se establece una pequeña reseña histórica sobre el establecimiento educativo, además se encontrará toda la información necesaria para una mejor comprensión del trabajo investigativo identificando las soluciones a las respectivas hipótesis y variables.

El marco metodológico identificó el estudio de clase no probabilística, determinando el universo; es decir una porción de la población para el cálculo de la muestra donde se utilizó la herramienta investigativa conocida como la encuesta, una vez obtenidos los datos de la encuesta se procedió a realizar la interpretación de los resultados; la recolección, tabulación e interpretación del instrumento investigativo, donde se constató que la mayoría del personal de labores les agrada la propuesta.

Las nuevas ideas siempre deben estar direccionadas para alcanzar los objetivos planteados de toda organización y nuestra intención no es contradictoria, por ello la decisión de elegir una institución educativa como objeto de investigación se debió al conocimiento que tenemos sobre la situación actual y la imperiosa necesidad de aportar nuestros criterios a la solución de la problemática del plantel.

Debido a la óptima realización de herramientas y acertada utilización de las mismas podemos decir que la investigación realizada nos ayudó a conocer con certeza la irregularidad de las funciones en el área y definir con mayor claridad que aportes se podían implementar en bien de la institución.

El tema a tratar es de gran importancia para la sociedad ya que es en las instituciones educativas donde se forjan los futuros profesionales de la ciudad y el país, por lo que es necesario hacer énfasis en la realización de la propuesta, esta beneficiara a todos quienes formen parte de la institución educativa; estudiantes, docentes, padres de familia y personal administrativo.

Consideramos también que este antecedente la hace diferente de otros proyectos, la familiaridad que tenemos del tema nos involucra de forma directa para generar una diferente perspectiva y un mejor direccionamiento en relación a la calidad educativa mediante el mejoramiento de funciones y la implementación del programa de control de eficiencia adaptado en nuestra propuesta.

El talento humano es la parte más importante de las organizaciones, por tal motivo todo proyecto debe estar encaminado a potencializar sus destrezas, cognitivas, motrices y afectivas para que las actividades se realicen en forma eficiente y los objetivos se vean reflejados en los resultados de dicha institución.

Sin más dilación exponemos nuestro proyecto en la que manifestamos el principal problema que genera nuestra investigación, con sus características, factores de incidencia en la problemática y medios de soluciones, entiéndase por estos; herramientas y métodos que contribuyan a un mejoramiento de funciones internas y el eficiente desempeño individual para que la escuela complemente sus objetivos en el aspecto educativo y administrativo.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **1.1.1 Problematización**

La escuela Adán Barreto objeto de investigación tiene profesionales que llevan mucho tiempo laborando en el plantel, situación que se refleja en los procesos realizados de forma estática y limitada dentro del área en la que se desenvuelven, la realización de las actividades han marcado precedentes en la institución ya que desde su creación la reiteración y simplicidad de ejecución en las funciones evidencia un rendimiento deficiente en el personal de labores.

La escuela no cuenta con un sistema administrativo eficiente que se ajuste a la consecución de objetivos planteados a inicio del año lectivo, debido a que el personal que labora en la institución no se ha involucrado del todo con las actividades y funciones que amerita tal fin, y es evidente que necesita una reestructuración en sus funciones, para ello es necesario un análisis detallado de las actividades realizadas en forma fidedigna para no equivocar el diagnóstico al final de la investigación.

Las autoridades del plantel han dejado de gestionar la realización de proyectos de mejora, esto se ve reflejado en la ausencia de nuevas propuestas, a causa de la deficiente planificación y generación de ideas.

Debido a la impuntualidad en los horarios de ingreso la institución está en riesgo de perder credibilidad, esto genera que su nivel de productividad no sea óptimo en relación a las

exigencias de hoy en día que tienen los establecimientos educativos. La excesiva carga de labores genera desmotivación en el personal, además del descontento de padres de familia por los constantes conflictos internos.

Los constantes desacuerdos son otros de los factores que está afectando a la institución, ya que no es posible coordinar horarios de reuniones para la planificación de actividades. La ausencia de capacitación a docentes se evidencia en el bajo rendimiento de estudiantes, el desconocimiento del reglamento interno trae como consecuencias que las personas no tengan sus funciones definidas claramente, por ende al momento de realizarlas tienden a cometer errores, además del retraso en la emisión de documentos, esto debido a la falta de equipo tecnológico necesarios para agilizar los trámites correspondientes.

En vista de la necesidad, hemos optado por la aplicación del proyecto, el mismo que tiene como fin de implementar el sistema de control de eficiencia e implementar uno nuevo en el área administrativa del plantel, desarrollar capacidades óptimas y habilidades necesarias para la ejecución en las funciones y mejoramiento en la calidad de servicio.

### **Pronóstico**

En caso de que en la escuela no se implemente el área administrativa, los factores mencionados con anterioridad, seguirán distorsionando los procesos y las actividades se desarrollaran en forma ineficiente, retrocediendo el avance que pretende entregar la investigación, además de la pérdida de credibilidad y prestigio a la que se vería sometida la institución, pues al no contar con un sistema regulador interno afectaría considerablemente en los resultados de la evaluación institucional. También afecta al sector y comunidad, la imposibilidad de acceso le restaría importancia a la escuela y los niños tendrían que desertar del sitio si desean estudiar en una institución que le brinde las garantías que hoy en día exige el gobierno, por medio del Ministerio de Educación.

### **Control del Pronóstico**

Por tal motivo, es importante que los habitantes del sector aprovechen la propuesta de investigación y se involucren en la implementación de la misma, para que los participantes del

plantel se beneficien de un proceso que le permitirá a quienes forman parte de la institución, trabajar bajo un parámetro de cordialidad y eficiencia en sus actividades y por el mismo lineamiento entregar a los educandos y padres de familia un servicio de calidad en el ámbito educativo y organizacional.

### **1.1.2 Delimitación del problema**

**Área:** Capacitación

**Lugar:** Ecuador,

**Provincia:** Guayas,

**Parroquia:** Mariscal Sucre

**Cantón:** Milagro, Km 1.5 Vía Carrizal.

**Aspecto:** Implementación de un sistema de control de eficiencia en la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.

**Destinatarios:** Personal administrativo, Docentes, Padres de familia.

### **1.1.3 Formulación del problema**

¿De qué manera incide el ineficiente sistema de control en el área administrativa de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto del Recto. La Garganta del Cantón Milagro?

### **1.1.4 Sistematización del problema**

- ¿Cómo incurre la excesiva carga de funciones en el desempeño del Director de la institución?
- ¿De qué manera incide la ausencia de planificación y generación de nuevas ideas en la implementación de proyectos para la institución?
- ¿Cómo incide la participación del personal en el cumplimiento de los objetivos de la institución?

- ¿Cómo incide la falta de equipo tecnológico en el desarrollo de las actividades del plantel?
- ¿Cómo incide dentro de la institución el que los empleados no tengan conocimiento pleno del reglamento interno de labores?

### **1.1.5 Determinación del tema**

Estudio de factibilidad para la implementación de un sistema de control de eficiencia en el personal administrativo y docentes de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto del Recinto La Garganta del Cantón Milagro.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo general de la investigación**

Determinar de qué manera incide el ineficiente sistema de control en el área administrativa de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto del Recinto La Garganta del Cantón Milagro, mediante las herramientas y métodos de investigación con la finalidad de proponer alternativas de mejoramiento que contribuyan al desarrollo de la institución.

### **1.2.2 Objetivos específicos de la investigación**

- Conocer las actividades que realiza el Director General de la institución mediante la técnica de observación y entrevista para medir el nivel de desempeño en el aspecto interno del área.
- Comparar el presupuesto de inversión para la planificación y obtención de nuevos proyectos en la institución, mediante las asignaciones y proformas.
- Conocer los intereses y expectativas de cada empleado, mediante la investigación y estrategias de integración para verificar el cumplimiento en las actividades.

- Evidenciar las necesidades de implementaciones tecnológicas para el plantel, mediante el cumplimiento de actividades internas y la oportuna realización de tareas.
- Consultar al personal de labores sobre el conocimiento del reglamento interno de labores, mediante las tareas realizadas dentro y fuera del plantel.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN**

### **1.3.1 Justificación de la investigación**

Los procesos de mejoramiento en la gestión administrativa es exigencia de todas las entidades para que sus actividades logren desarrollarse de forma acertada, las instituciones educativas no están exentas de ese modelo gestor y en la actualidad el gobierno mediante el Ministerio de Educación solicita que sus funciones sean coordinadas en el aspecto educativo y administrativo.

Es por ello que la investigación se enfoca en ese tipo de entidades y nuestra intención es contribuir a la excelencia de su gestión.

La escuela Adán Barreto demuestra un rendimiento ineficiente de los trabajadores, lo que representa problemas en el área administrativa de la institución, esto ha generado que los procesos dentro de la misma no se desarrollen en forma oportuna, en vista de aquello es necesario realizar un análisis previo a la implementación de nuevos métodos y estrategias de mejoramiento en el área, para solucionar las falencias que se evidencian en la sucesión de actividades que se realizan a diario.

El desarrollo de esta investigación surgió debido a la falta de implementación de nuevas estrategias en el área administrativa de la escuela, debido a que dichas actividades están siendo realizadas en forma desorganizada, la ausencia de ideas impide el desarrollo de estrategias nuevas y el mejoramiento de las funciones en el área de investigación.

Es por ello que nos involucramos en este proyecto para que por medio de la utilización de herramientas necesarias como la observación y análisis del manual de funciones interno le proporcione al personal una idea más clara de sus actividades, además de encuestas dirigidas a

docentes, padres de familia y personal administrativo que permitan medir el nivel de desempeño en aspectos generales, y por medio de ellas establecer los correctivos necesarios para su aplicación.

Cabe mencionar que la implementación de un nuevo programa de eficiencia no es posible sin antes realizar una investigación exploratoria en el área a la cual hacemos referencia, para así conocer con asertividad los factores que originan errores en las actividades.

Debido a los conocimientos adquiridos para llevar esta problemática a la solución podemos decir, que la realidad situacional que afronta la escuela no es del todo satisfactoria, pues esta mantiene factores de amenazas externos que pueden llevarla al fracaso y desorientación, es por ello la importancia de nuestra propuesta, la misma que consistirá en la elaboración de manuales de funciones bien definidos y la aplicación de un nuevo programa de eficiencia para el área administrativa, y con ellos optimizar la realización de actividades en cada uno de los empleados que laboran en la institución.

## **CAPITULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 MARCO TEORICO**

##### **2.1.1 Antecedentes históricos**

Ante la necesidad del sector por contar con una institución educativa para el bienestar de sus hijos, surge la iniciativa por parte de los moradores de realizar las gestiones respectivas para la creación de una escuela en el sector ante el Ilustre Consejo Cantonal de Milagro.

El señor Adán Barreto y algunos padres de familia solicitan ante las autoridades educativas de la ciudad la asignación de un profesor para impartir clases debido a la excesiva demanda de estudiantes.

En tal virtud el ilustre Consejo cantonal extiende el nombramiento al Sr. Ignacio Vaca para trabajar como auxiliar de la escuela, la misma que lleva el nombre de Piñoelal, debido a que es en este lugar donde se autoriza su funcionamiento.

En el mismo año se presenta ante el Sr Vicente Asan Uvilla un reclamo por parte de padres de familia debido a los constantes conflictos internos por la dirección general y administración del plantel, la cual mediante una reforma, el presidente de la Comisión de Educación Municipal resuelve la construcción y fundación de la escuela en el recinto La Garganta con la dirección general del Sr. Profesor Ignacio Vaca.

El 20 de mayo gracias al esfuerzo de padres de familia y gestiones realizadas con anterioridad se da inicio al periodo lectivo 1955 - 1956 con la apertura de primer y segundo grado los mismos que quedaron distribuidos en la siguiente forma:

**Cuadro 1.** Número de alumnos periodo 1955 - 1956

<b>GRADOS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>VARONES</b>	<b>TOTAL</b>
Primero	12	9	21
Segundo	6	4	10
Total	18	13	31

**Fuente:** Escuela Adán Barreto

**Docente:** Sr. Ignacio Vaca

**Pdte. Padres de familia:** Sr. Adán Barreto

**Vice Pdte. Padres de familia:** Sr Julio Calle

**Tesorero:** Celiana Barriga

**Secretario:** serbio Quevedo

El 15 de junio de 1955 por motivo de la inspección y aprobación de la institución educativa se realiza la primera visita de las autoridades de educación con la presencia del Inspector Fiscal de Educación Sr. Isidoro Acurio y el Inspector de Educación Municipal Sr. Jorge Enrique Borja, otorgando el permiso de funcionamiento y acreditación para el mejor desempeño en calidad de la educación.

La institución educativa inicia oficialmente el año lectivo en el mes de agosto, a causa de un cambio de partida, el profesor Ignacio Vaca es transferido a otro plantel educativo en su remplazó el Sr. Lcdo. Jorge Enrique Borja Fuller, el mismo que renuncia al mes seguido por sentirse incomodo en el sector, los padres de familia ante la negativa del docente solicitan una vez más ante las autoridades la asignación de un nuevo profesor, aceptando la sugerencia asignan al Sr. Silvio Claudio Quevedo Martínez el 27 de julio siendo el primer profesor que tiene el título de normalista rural y entra a laborar el 2 de agosto de 1955.

“Al recibirme de la escuela no hago más que entregarme por entero a buscar el adelanto tanto de los educandos como el de la comunidad, con la ayuda muy patriota y altruista del Sr. Adán Barreto sigo adelante con la confianza en el resurgimiento educacional y es así como respondo al anhelo de todos los padres de familia”<sup>1</sup>

El nombre de la escuela se lleva por resolución del Honorable Consejo Provincial del Guayas, el mismo que solicitó al Ministro de educación en reconocimiento a la abnegada y ardua labor del Sr. Adán Barreto en beneficio de la educación rural.

Así como en el año 1955 se reconoce la obra y el Dr. Vicente Asan Uvilla presidente de la Comisión de Educación Municipal solicitó la creación de una escuela municipal en el Recinto La Garganta del Cantón Milagro, el señor Adán Barreto en gesto de gratitud para los niños y moradores del sector ofrece el terreno para la construcción del establecimiento educativo, la cual sería entregada en el mes de mayo de 1995, fecha en que darían inicio las clases.

En la convocatoria del magisterio fiscal municipal y particular realizada por las autoridades de la Dirección Provincial de Educación del Guayas participó el Director Nacional de Educación Sr. Héctor Burbano Martínez para subsanar las inquietudes y peticiones del Magisterio Provincial del Guayas.

El señor Adán Barreto en representación de la zona rural del Recinto La Garganta del Cantón Milagro expone las necesidades del sector, de entre ellos la implementación de una institución educativa y la asignación de un profesor titulado para dicho establecimiento, además de expresar su compromiso y deseo de contribuir con la realización de la propuesta.

En honor a este pedido el Director Nacional de Educación Sr. Burbano solicita al presidente del Ilustre Consejo se encargue de llevar la vacante y enviar al docente desde Quito siempre y cuando el municipio le reconozca el sueldo.

El señor Sergio Quevedo Martínez en vista de su nombramiento de profesor se traslada a Milagro para instalarse en el recto. La Garganta, ya estando en el municipio de la ciudad el señor Jorge Borja Fuller Director del departamento de Educación conjuntamente con el Sr.

---

<sup>1</sup>[Servio Quevedo Martínez Sr. Profesor Escuela Adán Barreto Previo llegada a la institución año 1955]. Libro de actas de la institución Año 1955

Vicente Asan Uvilla Presidente de la Comisión de Educación da la orden de traslado del profesor Quevedo Martínez a la parroquia Mariscal Sucre y le piden se haga cargo de la Dirección General de la escuela del mismo nombre.

Conocedor de la decisión por medio de un telegrama del Director Nacional de Educación Sr. Héctor Burbano Martínez dirigido al Sr. Barreto en el que le daba a conocer el cumplimiento de ofrecimiento del docente para la escuela en la zona rural, el Sr. Adán Barreto con telegrama en mano se presenta ante los Sres. Vicente Asan Uvilla y Jorge Borja Fuller y les comunica el fallo cometido en relación al profesor Serbio Quevedo, ante la insistencia del Pdte. De Padres de Familia Sr. Adán Barreto, estos dejan sin efecto el nombramiento otorgado anteriormente y tras Adán al profesor Quevedo hacia el Recinto La Garganta, previa autorización del Director Nacional de Educación.

El otro objetivo fue la construcción de los pabellones, las gestiones realizadas ante el Consejo Provincial del Guayas, el presidente de Consejo Sr. Bolívar San Lucas y el Comisionado de Educación Sr. Jorge Reinoso ambos convocan una sesión de consejo en la que se expongan los motivos para la realización de los pabellones.

En esta recordada sesión y en Asamblea General con la participación de algunos recintos y cantones que piden la construcción de escuelas, las autoridades de sesión exigen varios requisitos para la realización de sus propuestas, la participación por parte del señor Adán Barreto ante la Asamblea General fue la de manifestar la imperiosa necesidad de construir los pabellones para la escuela, además de exponer los beneficios para la comunidad y sus hijos, en tal virtud se otorga \$ 50.000 (cincuenta mil sucres) para la construcción de la escuela en el Recinto La Garganta.

Fue así como se dio efecto a la construcción y se entrega la obra el día 27 de octubre de 1957 en manos del señor consejero Assan Bucaram y el Ing. Solórzano Constantino.

Es digno de ser reconocida la gentileza y desinterés del señor Adán Barreto hacia los niños de la zona rural y en Asamblea de padres de familia y autoridades educativas que estuvieron en la inauguración de la escuela, piden que se realicen las gestiones ante el Honorable Consejo

Provincial para que a su vez ante el Ministerio de Educación se otorgue a la escuela sin nombre del recinto La Garganta la nomenclatura de “Escuela Fiscal Municipal Adán Barreto”

Esta sugerencia se hace realidad y mediante acuerdo ministerial se da el nombre a la escuela antes mencionada en honor y agradecimiento a su mentor Señor Adán Barreto, el mismo que deja asentado su alegría y deseo de reciprocidad por tan noble gesto.

Mediante oficios a todos los señores presidentes de los consejos de las repúblicas se solicita la donación de implementos deportivos para formar el parque infantil, se obtuvo respuestas por parte del Alcalde de Ambato Señor Neftalí Sánchez quien envió el equipamiento necesario y el personal idóneo para la instalación del parque infantil completo siendo el primer parque en el Cantón Milagro, lo que le dio realce a la institución.

“El sector se halla en completo abandono, sin profesores, los niños no pueden recibir la instrucción por no tener facilidades, no hay carreteras ni caminos para enviar a sus hijos a la ciudad, por esta razón crecen sin experiencia. No quiero que mis hijos sufran el engaño el robo y la vergüenza de ser un ignorante, más de 80 niños matriculados se hallan y al mes de estudio se cierra esta escuela, pido a las autoridades que la educación rural sea tomada en cuenta porque el hombre del campo es la fuerza de la economía nacional. Yo soy una persona pobre, tenemos aquí el ingenio Valdez, pilladoras e industrias y pregunten si ellos mantienen una escuela para los hijos de los trabajadores, aquí en el campo ofrecemos nuestra mano callosa, el abrazo franco de amigo, gratitud a quien nos ayuda, solo el corazón hace grande a los hombres porque en el encierra el espíritu de franqueza amistad y amor”<sup>2</sup>

“Por primera vez estoy ante una persona de corazón de linaje, veo no tiene interés político de persona, sino demuestra la franqueza del hombre que quiere a su patria, que quiere a sus niños al manifestar: (no quiero que sufran mis hijos el desprecio de la ignorancia), da emoción encontrar a un hombre sin interés como lo es el Sr. Barreto que en este momento tengo el honor de conocerlo, Sr. Adán Barreto autorizo que la escuela se haga, el Honorable Consejo Provincial dará como ayuda económica los \$ 50.000 (Cincuenta mil dólares) para su realización”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>[Sr Adán Barreto mentor de la Escuela Fiscal Municipal Adán Barreto Discurso previo a la asignación de un maestro titulado para la institución en el año 1956 Reunión de Magisterio Fiscal Municipal y Particular tomado libro de actas año 1987.]

<sup>3</sup>[Discurso del Pdte. del Consejo Provincial Sr. Bolívar San Lucas. Previo a la asignación económica de la construcción de la escuela año 1957.]

## **Plan de vida<sup>4</sup>**

### **Visión:**

Lograr en los últimos cuatro años que el plantel cuente con una infraestructura de calidad donde los estudiantes sean los únicos beneficiados elevando su calidad de vida y autoestima.

### **Misión:**

Trabajar mancomunadamente entre autoridades, personal docente, padres de familia, y comunidad en general para crear aulas pedagógicas y fortalecer el proceso de interaprendizaje en la Escuela Fiscal Mixta # 12 Adán Barreto.

### **Valores:**

Crear en los estudiantes y docentes un perfil de alto nivel de conocimiento y por medio de ello que puedan desarrollar las siguientes competencias:

- Alto nivel en capacidad de aprendizaje.
- Facilidad de relacionarse con los demás.
- Fomentar un sentido de liderazgo.
- Desarrollar su inteligencia.
- Disciplina y puntualidad.
- Un alto sentido de responsabilidad y unidad.
- Practica de valores morales y éticos enseñados en el hogar y reafirmados en el plantel.
- Respeto hacia profesores y autoridades.
- Capacidad de pensar, expresar e imaginar ideas propias.

### **Objetivos:**

- Hacer de los niños hombres de bien, llenos de valores y autoestima.

---

<sup>4</sup> Libro de vida institucional de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto Año 1987

- Gestionar ante autoridades educativas y seccionales los trámites y realizar de esa manera las proyecciones que se tienen planificadas.

## **Evolución de la Primera educación de acuerdo a las décadas en las zonas rurales**

### **La Educación en el Periodo Colonial**

La mejora de la educación comienza en el tiempo colonial, donde el conquistador español instituyó una educación en dos direcciones: una elitista, destinada a preparar a los administradores de las posesiones de la colonia; y, otra, orientada a la cristianización de los indios. Los programas de enseñanza para esa época estaban impuestos, eran una copia de los esquemas europeos de carácter enciclopedista y libresco, bajo el signo de la religión cristiana. Esto era aplicado en los hogares de clase alta de españoles, criollos y mestizos, en las universidades, escuelas catequistas y escuelas de artes y oficios.

Los pedagogos de las instituciones educativas de la colonia sostenían que el proceso enseñanza-aprendizaje debía ser el instrumento para sostener a la corona y el medio que la iglesia debía emplear “para servirle mejor a Dios”; esto era una tendencia alienante y autoritaria.

Los padres franciscanos aportaron mucho a la educación de este periodo, entre las principales contribuciones a la educación tenemos que fueron los creadores de la primera escuela en Quito, en 1553 llamada San Andrés; también fomentaron la educación superior, fundando en esta ciudad la primera Universidad llamada San Fulgencio en 1596.

### **La Instrucción Pública durante la República**

El 24 de Mayo de 1822 quedó el Ecuador independiente del dominio español e integrado a la Gran Colombia. El 27 de Junio el claustro Universitario reconoció el cambio de Gobierno y acuerda borrar las armas españolas y sustituirlas por las de la República. El Intendente General de este periodo, el 18 de Julio de 1822 expresó, que era necesario ver el plan de estudios que seguían tanto la Universidad como los Colegios y las Constituciones que los regían, con el fin de que todos los ramos de literatura se establezcan, bajo un pie tan brillante que satisfaga los deseos del Gobierno y las esperanzas que debe prometerse este país de su prosperidad y esplendor.

En 1830, cuando el Ecuador se organiza como República soberana e independiente, las Constituciones han consagrado la obligación de “promover” y “fomentar” la educación pública.

Es necesario citar algunas prescripciones constitucionales que ratifican el carácter nacional, conforme al espíritu de la sociedad en las distintas etapas de la historia republicana que se analizarán a continuación:

TABLA I

PRESCRIPCIONES CONSTITUCIONALES QUE RATIFICAN EL CARÁCTER NACIONAL

Promover y fomentar la instrucción pública.

Expedir planes generales de enseñanza para todo establecimiento de instrucción pública.

Dictar leyes generales de enseñanza para todo establecimiento de instrucción pública.

Libertad de fundar establecimientos de enseñanza privada.

La enseñanza primaria de carácter oficial es gratuita y obligatoria; y las artes y oficios deben ser costeadas por los fondos públicos.

La enseñanza es libre, sin más restricciones que las señaladas en las leyes.

La educación oficial es laica.

La educación constituye una función del Estado.

La educación pública debe tener unidad y cohesión en su proceso integral.

La ley asegura la estabilidad de los trabajadores de la enseñanza.

*Fuente: Sistema Educativo Nacional del Ecuador.*

### **La obra educativa de García Moreno**

El pensamiento de García Moreno era similar al de Rocafuerte, en que la instrucción pública constituía uno de los deberes esenciales del Gobierno. En este período, se tuvo como meta particular el transformar y mejorar el sistema educativo ecuatoriano, que para esa época presentaba serios vacíos y carencias.

En este gobierno, al contrario de las administraciones anteriores, se había invertido grandes sumas de dinero en la instrucción pública, es decir, en escuelas, colegios, compra de imprenta, instrumentos y útiles para estudios y observaciones científicas. El impulso dado a la educación por García Moreno iba intensificándose en extensión y profundidad.

Los resultados que se obtuvieron de la enseñanza impartida por las congregaciones religiosas, fue muy beneficiosa para el pueblo ecuatoriano, por lo que el Ministro Francisco León en su informe de 1871, sugería la necesidad de crear Escuelas de Pedagogía bajo la dirección de los Hermanos Cristianos y de las religiosas de los Sagrados Corazones para formar maestros y maestras que se puedan distribuir por los cantones y parroquias.

Como producto de lo anterior la gestión de la educación creció significativamente, no sólo en términos cuantitativos, sino principalmente cualitativa.

Era una etapa en la cual, se incrementó el número de estudiantes, lo cual hizo que aumenten el número de escuelas y colegios existentes, se fundó la Escuela Politécnica Nacional, que se convirtió en el más importante centro de educación superior latinoamericano de la época.

En el plan de estudios ideado por García Moreno, la Politécnica fue la culminación de la enseñanza que necesitaba el país, para orientar la formación a un sentido pragmático, tan propio del Presidente. Pero su visión alcanzaba todos los sectores de la cultura, es por eso que se establecieron instituciones técnicas y de enseñanza alternativa como la Escuela de Artes y Oficios, el Conservatorio de Música y la Escuela de Bellas Artes.

## **La enseñanza después de García Moreno**

Después de la muerte de García Moreno, la educación tuvo problemas debido a la Política del país.

En 1884 se produce un hecho importante: la creación del Ministerio de Instrucción Pública para la organización, administración y control de las instituciones que ofrecían distintas oportunidades de enseñanza.

Durante el gobierno del doctor Antonio Flores, se presentó en 1890 el proyecto de una ley orgánica, de instrucción pública, debido a que el Reglamento existente no había conseguido establecer la uniformidad en el método de la enseñanza.

El proyecto consultaba para la enseñanza secundaria la adopción del método concéntrico de Ferry, que aunque obstaculizaba los estudios, proporcionaba elementos generales que podrían desenvolverse después. Para la enseñanza suprema insinuaba el método alemán que combinaba el oral y escrito para grabar mejor las ideas en los alumnos. En lo que respecta a la enseñanza primaria insistía en que esta debe ser obligatoria y gratuita a todos los ciudadanos porque “Leer, escribir, contar y los principios generales de la moral son, decía conocimiento que debe poseer todo elector”, en un país democrático.

Las instituciones que se dedicaban para instruir al pueblo, cada vez más se iban incrementando, pero se había producido un abandono educativo al indio de la Región Interandina, como al montubio de la Costa. El Gobierno del doctor Antonio Flores Jijón, fue de comprensión para todos los sectores políticos del país. Se acentuó en este periodo la idea del progresismo, el cual conciliaba la convivencia de la tradición católica con las nuevas ideas de orientación de procedencia liberal.

Durante los siguientes periodos se incrementaron los establecimientos educativos, pero siempre conservaron la orientación católica que había establecido García Moreno.

## **La educación "Pública, laica y gratuita"**

El Estado republicano se interesó desde temprana hora por crear un sistema educacional público, que sirviese para la educación y la formación moral y cívica de los ciudadanos. Más la insuficiencia presupuestaria y el peso ideológico de la Iglesia determinaron que siguiese existiendo un sistema educativo religioso, que estaba al servicio de los sectores más pudientes y que reproducía los prejuicios sociales y la ideología de la colonia. Durante los gobiernos de Rocafuerte, Urbina y Robles hubo ciertos intentos de reforma, pero en general continuó existiendo un débil sistema educativo estatal, que contrastaba con el sólido, poderoso y elitista sistema educativo privado, manejado por la Iglesia.

Tras la revolución Alfarista, el Estado se abocó finalmente a la creación de un sistema educativo nacional y democrático. Fue así que la Asamblea Constituyente de 1897 aprobó una nueva Ley de Instrucción Pública, el 29 de mayo de 1897, estableciendo la enseñanza primaria gratuita, laica y obligatoria.

Luego se crearon el Instituto Nacional Mejía, de Quito, las escuelas normales de Quito y Guayaquil, para la formación de los nuevos maestros laicos, y la Casa de Artes y Oficios, en Manabí.

También hubo especial cuidado en profesionalizar al nuevo ejército surgido de la revolución, para asegurar la defensa nacional. Así, se fundaron en Quito el Colegio Militar, para la formación de oficiales, y la Academia de Guerra, para su posterior perfeccionamiento, y también la Escuela de Clases y los Cursos Militares de Aplicación, para la formación técnica de la tropa.

Durante la segunda administración del general Alfaro, una nueva Asamblea Constituyente dictó la avanzada Constitución de 1906, en la que se consagró el verdadero espíritu de la revolución liberal: Separación absoluta del Estado y la Iglesia y supresión de la religión oficial. Libertad de enseñanza. Educación pública laica y gratuita, obligatoria en el nivel primario. Absoluta libertad de conciencia y amplias garantías individuales. Prohibición de ser electos legisladores los ministros de cualquier culto. Protección oficial a la raza india y acción tutelar del Estado "para impedir los abusos del concertaje".

Si alguna medida de la reforma liberal afectó profundamente a la Iglesia fue precisamente el establecimiento de la educación pública, laica y gratuita, que tocaba el punto más sensible de la ideología religiosa, cual es el del control de las mentes y los espíritus humanos a través de la educación.

### **La educación después de Eloy Alfaro**

En las primeras décadas del siglo XIX, con la influencia de la Revolución Industrial, del Positivismo y del Pragmatismo, se producen innovaciones en el sistema educativo ecuatoriano: El proceso de formación del hombre trata de ser incorporado al desarrollo social, haciendo abstracción de la visión idealista y estática del mundo y la sociedad. Esta concepción ideológica planteó determinados pre-requisitos entre estos tenemos “la libertad educativa”, la cual sostuvo que “el único conocimiento válido es aquel que tiene una función utilitaria”; y, diseñó en la programación educativa el tratamiento de las ciencias, la experimentación, el conocimiento práctico, la investigación de la naturaleza.

En 1938, se expide la Ley de Educación Superior, la cual otorga a las universidades autonomía para su funcionamiento técnico y administrativo.

Entre los años 1930 y 1940 predominan las ideas socialistas en el país y, circunstancialmente, en el Ministerio de Educación. Como consecuencia de este predominio se mira a la educación rural desde su propia naturaleza y perspectiva; se vincula la educación con el mundo social, cultural, económico y aún político; se diversifica el diseño y elaboración de los planes de estudios; se establecen mecanismos de comunicación con los administradores y docentes; en definitiva, se pretende la democratización del hecho educativo.

En la tabla II, podrá observar los puntos más sobresalientes que se tuvieron en el periodo de 1830-1950.

*TABLA II*

**HECHOS SOBRESALIENTES DESDE 1830 HASTA 1950**

- Concepción del Estado como “Poder Educador”
- Aplicación inicial del Método Lancasteriano.
- Instrucción primaria a cargo de los Hermanos Cristianos y de las Hermanas de los Sagrados Corazones.
- Instrucción secundaria y universitaria a cargo de los Jesuitas.
- Generalización del Método Lancasteriano en la escuela primaria.
- Formación de los primeros maestros indígenas.
- Creación de la Escuela Politécnica Nacional, Escuela de Artes y Oficios, Escuela de Bellas Artes, Conservatorio Nacional de Música.
- Creación de la Oficina de Estadística Escolar (1873).
- Separación de la Iglesia del Estado y reformas en el sistema educativo.
- Creación de las primeras Escuelas Normales para la formación de profesores.
- Herbartiana.
- Impulso a la Nueva Orientación de la Escuela Rural Ecuatoriana.
- Creación de los Normales Rurales.
- Institucionalización del nivel pre-escolar.
- Creación de las escuelas complementarias urbana y rural.

***Fuente:*** *Sistema Educativo Nacional del Ecuador.*

En 1950 las situaciones educativas han cambiado, tanto en términos cuantitativos como cualitativos: los espacios escolares son relativamente cómodos; hay planes, programas y recursos didácticos; la formación, la capacitación y el mejoramiento de docentes son objetivos permanentes; y, el profesor actúa en clase de conformidad con los principios de la “escuela nueva”. Sin embargo, persisten hechos que aún inquietan como: políticas educativas divorciadas de las particulares necesidades de la comunidad; escuelas unidocentes para una

población dispersa; colegios que se crean al margen de las propuestas de la micro planificación; programas de estudio con contenidos disfuncionales; inestabilidad del docente en un lugar de trabajo; limitada capacidad física instalada para facilitar el acceso a los niveles educativos; altos índices de repetición y deserción; bajo rendimiento interno y escasa productividad externa.

### **Principios fundamentales del Sistema Educativo**

Los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano están explicitados en tres documentos básicos: la Constitución Política del Estado, la Ley de Educación y Cultura y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

La Constitución Política del Estado, en su Art. 27, de la Educación y Cultura, dice: “La educación se inspirará en principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal”.

Además establece que la educación tendrá un sentido moral, histórico y social; y, estimulará el desarrollo de la capacidad crítica del educando para la comprensión cabal de la realidad ecuatoriana, la promoción de una auténtica cultura nacional, la solidaridad humana y la acción social y comunitaria. Los planes educacionales propenderán al desarrollo integral de la persona y de la sociedad.

## 2.1.2 Antecedentes referenciales

### **El papel de la educación en la sociedad<sup>5</sup>**

La preocupación de la sociedad como objeto de estudio ha acompañado al ser humano a lo largo de su existencia, pero el estudio científico de la sociedad apenas se remonta al Siglo XIX, Saint Simón, Comte. son los iniciadores, Este último se encargara de dar nombre a esta nueva ciencia, sociología, que tiene por objeto de estudio a la sociedad humana y las relaciones sociales, tanto a nivel de estructuras social (instituciones y grupos), como a nivel de la acción social desarrollada por los individuos en su interior.<sup>6</sup>

Tradicionalmente, el término educación evoca sistema escolar, educación formal e infancia. El énfasis se ha puesto sobre la enseñanza antes que sobre el aprendizaje. Se ha dado escasa importancia a este último, prevaleciendo los indicadores cuantitativos de acceso y terminación de grados y ciclos. Aprender se confunde con asimilar y repetir información. Suele darse más importancia a la infraestructura y al equipamiento que a las condiciones de enseñanza y aprendizaje, al punto de vista de la oferta más que al de la demanda, a los resultados por sobre los procesos. La mentalidad escolar ha contribuido a restringir la visión y el campo de lo educativo, separándolo de lo económico, lo social y lo cultural en sentido amplio.<sup>7</sup>

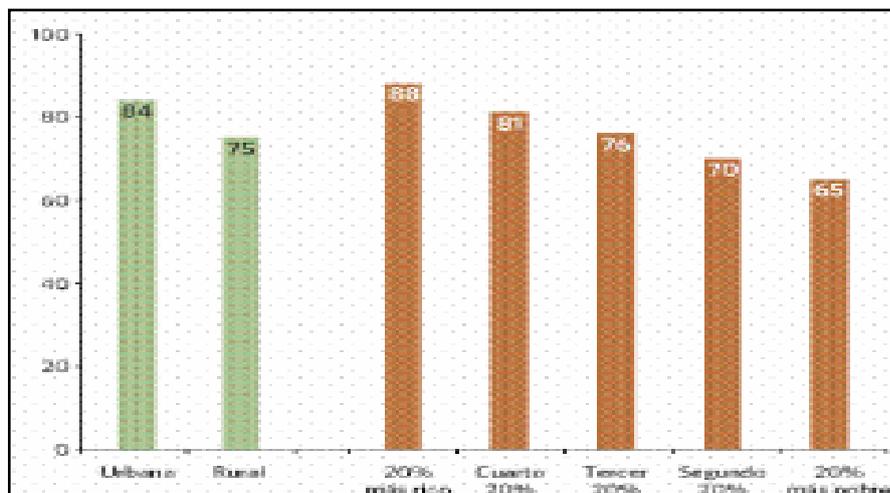
---

<sup>5</sup>Barbero, Jesús Martín. 2004. "Metáforas de la experiencia social", en: Grimson, Alejandro (comp.), La cultura en las crisis latinoamericanas. Buenos Aires: CLACSO Libros, 2004.

<sup>6</sup><http://es.scribd.com/doc/57079578/Aportes-de-La-Sociedad>

<sup>7</sup><http://scypilotogirardot.blogspot.com/2009/06/8-la-cibercultura.html>

**Figura 1.** Tasa neta de asistencia a la escuela primaria en las regiones en desarrollo, por lugar de residencia y nivel económico familiar, 2000/2006 (Porcentaje)<sup>8</sup>



Fuente: TALLER SUR ZARAGOZA

Llegar a los niños más pobres y más socialmente marginados, que normalmente tienen menor acceso a la educación básica, es un gran desafío. Los datos de encuestas de 40 países muestran que en 32 de ellos, la asistencia es superior en zonas urbanas que rurales. Pero ser pobre es el factor más determinante.

La proporción de niños de países en desarrollo que han finalizado la instrucción primaria pasó de 79% en 1999 a 85% en el 2006.

La educación en el país ha evolucionado a tal forma que los objetivos apuntan a una educación universal en el que se involucre a toda clase de personas sin distinción alguna, los esfuerzos realizados por el ministerio de educación conjuntamente con el gobierno está enfocado en la disminución del índice de alfabetización en el país el mismo que hasta el 2006 mostraba índice del 25% de analfabetismo además de la deserción escolar reflejada en el 22% que debido a la carencia de recursos en las familias del país han optado por no enviar a sus hijos a una preparación primaria. Para entender simplemente un poco la situación de este país, ya habría que ver que un 69,33% del total de niñas y niños vive en condiciones de pobreza y que sólo un 7,3% de niños entre 0-4 años de las franjas más pobres tienen acceso a la educación inicial, lo que es una cifra más que preocupante. Para salir de aquella situación,

<sup>8</sup><http://tallersurzaragoza.wordpress.com/2009/11/23/educacion-en-ecuador/>

Hacen falta muchos cambios en el Ecuador, que lamentablemente no se puede arreglar solamente con la creación de un acceso a educación.<sup>9</sup>

El énfasis cuantitativo o cualitativo en el estudio de la realidad social implica concepciones diferentes e importantes que vale la pena mencionar:<sup>10</sup>

### **Énfasis en lo cuantitativo**

- La realidad como sistema, externa al investigador
- La objetividad como condición, para la elaboración de la ciencia
- Aplicación de un método riguroso y sistemático.
- Búsqueda de regularidades y frecuencias de los hechos sociales
- Recolectados por instrumentos que permiten cuantificar y tabular las posibles regularidades
- Razonamientos y conclusiones con base matemática o estadística.

### **Énfasis cualitativo**

- La realidad como construcción social, condicionada por valores, relaciones de poder y condiciones históricas.
- La realidad como versión múltiple, entendida a partir de la significación de los actores, por lo tanto siempre subjetiva.
- Aplicación de un método flexible, que emerge del contexto, de la experiencia de las personas, y de la interacción del investigador con la realidad.
- Búsqueda del significado de las acciones del individuo
- Empleando como instrumentos, la entrevista, historias personales, grupos de discusión, la etnografía. el libre flujo de las construcciones del sujeto.
- Comprensión de la realidad basada en la reflexión del investigador y de los actores involucrados.

---

<sup>9</sup>Posted on 23 noviembre 2009 by TALLER SUR ZARAGOZA  
<http://tallersurzaragoza.wordpress.com/2009/11/23/educacion-en-ecuador/> PRACTICA  
TALLERSUR NOV'09 Por: BeritKittel, Mercedes Giménez, Claudia Ocampo, José Ruberte y Amanda Chreptowicz

<sup>10</sup><http://clubensayos.com/imprimir/Cultura-Y-Educaci%C3%B3n/10334.html>

La sociedad funciona como un todo y como tal, todo su elemento o subsistemas están interrelacionados, la educación como parte de este sistema se ve influenciada por múltiples variables que la afectan y la estructuran de una manera particular. Cada sociedad ha organizado su educación dependiendo de su filosofía social, su cultura, su sistema político, las características de su población y sus modos de producción.

## **Conclusión**

En resumen la educación nos permite observar las diferentes perspectivas, hechos y concepciones que darán el desarrollo a las comunidades que empleen mejores estrategias de estudio en las instituciones en todos los aspectos ya sean estos sociales, particulares o generales. Por tal razón es necesario realizar un estudio más profundo en el tema pues las estadísticas muestran la realidad de insertar no solo estudiantes preparados a al ambiente laboral sino también medir los mecanismos que utilizan las instituciones para mejorar el nivel académico en las diferentes aéreas. Son diversas las variables que encierran la comprensión de la realidad social, es muy difícil analizarlas y comprenderlas todas pero para bien del desarrollo educativo y del país habrá que involucrarse en el compromiso de mejora por parte de quienes la conforman.

## **Implementación en la administración <sup>11</sup>**

La Gestión de Procesos coexiste con la administración funcional, asignando “propietarios” a los procesos claves, haciendo posible una gestión interfuncional generadora de valor para el cliente y que, por tanto, procura su satisfacción. Determina qué procesos necesitan ser mejorados o rediseñados, establece prioridades y provee de un contexto para iniciar y mantener planes de mejora que permitan alcanzar objetivos establecidos. Hace posible la comprensión del modo en que están configurados los procesos de negocio, de sus fortalezas y debilidades.

---

<sup>11</sup><http://www.consorciovelasco.com/consorci.php?c=1259>

Comprendiendo qué es un proceso y como esta forma parte integral de las empresas e instituciones, cualquiera sea su naturaleza, es posible entonces llegar a una definición.

Hammer y Champy definen a la reingeniería de procesos como “la reconcepción fundamental y el rediseño radical de los procesos de negocios para lograr mejoras dramáticas en medidas de desempeño tales como en costos, calidad, servicio y rapidez”<sup>12</sup>

Por lo tanto se trata de una reconcepción fundamental y una visión holística de una organización. Preguntas como: ¿Por qué hacemos lo que hacemos? Y ¿Cómo lo hacemos?, llevan a interiorizarse en los fundamentos de los procesos de trabajo.

La reingeniería de procesos es radical hasta cierto punto, ya que busca llegar a la raíz de las cosas, no se trata solamente de mejorar los procesos, sino y principalmente, busca reinventarlos, con el fin de crear ventajas competitivas osadas, con base en los avances tecnológicos.

La reingeniería ha sido descrita como la reconsideración fundamental y el rediseño radical de los procesos en los negocios y las empresas para lograr sorprendentes mejoras en costo, calidad, servicio y velocidad.

En muchas ocasiones requiere que los gerentes empiecen desde cero, considerando como interactuar entre tecnología y persona, ya que los profesionales en recursos humanos deben conocer a perfección los negocios y actividades de su organización.<sup>13</sup>

“Henry Fayol demostró que la Administración debía ser enseñada en las escuelas primarias, secundarias y universidades, pues creía que el mundo se beneficiaría con el conocimiento general de la Administración.”

La planeación consiste en fijar el curso correcto de acción que ha de seguirse estableciendo los principios que habrá que orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización. (José Antonio Fernández Arana).

---

<sup>12</sup>Institute of Industrial Engineers, "Más allá de la Reingeniería", CECOSA, México, 1995, p.4

<sup>13</sup> Administración de recursos humanos 14° edición George Bohlander y Scott Snell 2008

En algunos casos las instituciones han emprendido procesos de reestructuración que implican no solamente el rediseño de la oferta formativa sino también la estructura organizacional, los modelos de atención y las formas de relacionamiento con los actores involucrados. Algunas instituciones de la región han empezado procesos de modernización dentro de los cuales se incluye el enfoque de competencias como base para la reorganización y rediseño de programas de formación actualizados.

Estos casos normalmente se circunscriben a la institución misma y tienen pocas connotaciones en aspectos como la relación entre educación y trabajo o el establecimiento de sistemas nacionales de certificación.

Normalmente estas experiencias desarrollan las fases de identificación, normalización, formación y certificación de competencias al interior de la institución misma y como una fórmula para la actualización de la oferta de formación bajo el nuevo enfoque. De hecho esta opción facilita una nueva interacción entre la institución y el medio externo ya que en la elaboración de los perfiles por competencias se consulta a empresarios y trabajadores.

En cuanto a los impactos en la gestión, estas experiencias inician con amplias acciones en la capacitación de los recursos humanos vinculados a estas instituciones. Usualmente se llega a la generación de nuevos recursos de apoyo a la formación y a la implementación de mecanismos descentralizados para los centros de formación. En la gestión educativa no se tiene aún evidencias de instituciones que hayan implementado esquemas de formación individualizada y más flexible; las ofertas formativas continúan circunscritas a ámbitos escolarizados.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>[http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/x/dif\\_exp1.htm](http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/x/dif_exp1.htm)

## **MANUAL DE FUNCIONES<sup>15</sup>**

Son descripciones analíticas de las funciones que desarrolla cada puesto.

### **Formato**

#### **1. Cabeza.**

- Nombre de la empresa.
- Puesto.
- Jefe inmediato.
- Subordinados.
- Fecha de elaboración.
- Fecha de actualización.

#### **2. Cuerpo.**

- Funciones generales.
- Funciones específicas.

#### **3. Extremidades.**

- Elaboró.
- Autorizó.
- Actualizó.

El manual describe la organización formal, mencionado, para cada puesto de trabajo, la misión del mismo, funciones, autoridad y responsabilidades.

Los manuales tienen por objeto el decirle a cada jefe o trabajador por escrito lo que se espera de él, en materia de funciones, tareas, responsabilidades, autoridad, comunicaciones, e interrelaciones dentro y fuera de la empresa.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup><http://www.buenastareas.com/ensayos/Que-Es-Un-Manual-De-Funciones/319764.html>

<sup>16</sup><http://www.hidroazogues.com/portal/sites/default/files/Manual%20de%20Funciones.pdf>

## **Definiciones de varios autores sobre lo que es un manual.<sup>17</sup>**

**Duhalkraus Miguel A**, es: “Un documento que contiene, en una forma ordenada sistemática, información y/o instrucciones sobre historia, organización, política y procedimiento de una empresa, que se consideran necesarios para la mejor ejecución del trabajo”.

**Terry G.R.**, un manual es: Un registro inscrito de información e instrucciones que conciernen al empleado y pueden ser utilizados para orientar los esfuerzos de un empleado en una empresa”.

**Continolo G.** define al manual como:“Una expresión formal de todas las informaciones e instrucciones necesarias para operar en un determinado sector; es una guía que permite encaminar en la dirección adecuada los esfuerzos del personal operativo”.

De acuerdo con las anteriores definiciones, un manual es un instrumento de control sobre la actuación del personal, pero también es algo más, ya que ofrece la posibilidad de dar una forma más definida a la estructura organizacional de la empresa, que de esta manera pierde su carácter nebuloso y abstracto, para convertirse en una serie de normas definidas.

Los manuales son el medio que permite comunicar las decisiones referentes a organización, procedimientos, políticas, antecedentes, aspectos técnicos a la dirección. Las organizaciones modernas han considerado sus estructuras organizacionales, planteamiento de políticas, prácticas de procedimientos, bienvenida al nuevo personal, como elementos para la acción de administra.

### **Objetivos de los manuales**

En esencia los manuales administrativos constituyen un medio de comunicación de las decisiones administrativas, por lo tanto, su propósito es señalar en forma sistemática la información administrativa.

---

<sup>17</sup>RODRÍGUEZ Valencia Joaquín. Como elaborar y usar los manuales administrativos.

**Los manuales administrativos permiten cumplir con los siguientes objetivos:**

- Instruir al personal acerca de aspectos tales como: objetivos, funciones, relaciones, política, procedimientos, normas etc.
- Precisar las funciones y relaciones de cada unidad administrativa para deslindar responsabilidades, evitar duplicidad y detectar omisiones.
- Coadyuvar a la ejecución correcta de las labores asignadas al personal y propiciar la uniformidad en el trabajo.
- Servir como medio de integración y orientación al personal de nuevo ingreso, y facilitar su incorporación a las distintas funciones operacionales.
- Proporcionar información básica para la planeación e implantación de reformas administrativas.

**ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO EN LA ADMINISTRACION**

James Harrington (1993), para El mejorar un proceso, significa cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso.

FadiKabboul (1994), define el Mejoramiento Continuo como una conversión en el mecanismo viable y accesible al que las empresas de los países en vías de desarrollo cierren la brecha tecnológica que mantienen con respecto al mundo desarrollado.

La importancia de esta técnica gerencial radica en que con su aplicación se puede contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización.

A través del mejoramiento continuo se logra ser más productivos y competitivos en el mercado al cual pertenece la organización, por otra parte las organizaciones deben analizar los procesos utilizados, de manera tal que si existe algún inconveniente pueda mejorarse o corregirse; como resultado de la aplicación de esta técnica puede ser que las organizaciones crezcan dentro del mercado y hasta llegar a ser líderes.

## **Ventajas**

1. Se concentra el esfuerzo en ámbitos organizativos y de procedimientos puntuales.
2. Consiguen mejoras en un corto plazo y resultados visibles
3. Incrementa la productividad y dirige a la organización hacia la competitividad, lo cual es de vital importancia para las actuales organizaciones.
4. Contribuye a la adaptación de los procesos a los avances tecnológicos.
5. Permite eliminar procesos repetitivos.

## **Desventajas**

1. Cuando el mejoramiento se concentra en un área específica de la organización, se pierde la perspectiva de la interdependencia que existe entre todos los miembros de la empresa.
2. Requiere de un cambio en toda la organización, ya que para obtener el éxito es necesaria la participación de todos los integrantes de la organización y a todo nivel.
3. En vista de que los gerentes en la pequeña y mediana empresa son muy conservadores, el Mejoramiento Continuo se hace un proceso muy largo.
4. Hay que hacer inversiones importantes.

La evaluación de desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, es un procedimiento sistemático y periódico de comparación entre el desempeño de una persona en su trabajo y una pauta de eficiencia definida por la conducción de la empresa. Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

## **MÉTODOS O TÉCNICAS DE EVALUACIÓN**

La importancia de la evaluación de desempeño ha conducido a la creación de muchos métodos para juzgar la manera en que el empleado lleva a cabo sus labores. Las técnicas de uso más común son:

- **Ordenación por rango simple:** Es el método más simple pero también el más subjetivo. Consiste en ir asignando mediante una lista ordenada una calificación a cada uno de los empleados evaluados y luego efectuar una comparación global.
- **Rango por factores:** Consiste en ordenar a cada evaluado en función a distintos factores. El resultado final surge de la sumatoria que tuvo cada evaluado en cada factor. El mejor calificado es el que obtiene el mayor puntaje.

### Por ejemplo:

Podemos considerar otros factores a evaluar:

- Iniciativa
  - Cooperación
  - Compañerismo
  - Calidad de trabajo
- 
- **Distribución forzada:** Se pide a cada evaluador que ubique a sus empleados en diferentes calificaciones. A los empleados de buen desempeño les corresponde una puntuación más alta. Con este enfoque pueden apreciarse las diferencias relativas entre los empleados, aunque los factores personales y los acontecimientos recientes representan fuentes potenciales de distorsión.

### ETAPAS DE UNA EVALUACIÓN<sup>18</sup>

- Definir objetivos
- A quien está dirigido. Puede ser a técnicos, supervisores, administrativos.
- Quién es el evaluador. Puede ser un jefe de sector.
- Quién revisará la evaluación. Puede ser un gerente superior.
- Periodicidad. Si será de aplicación anual, semestral, etc.
- Elección del método.

---

<sup>18</sup><http://www.estrategiamagazine.com/administracion/como-evaluar-el-desempeno-evaluacion-del-personal-tecnicas-de-evaluacion-de-personal-errores-de-evaluacion-de-personal-etapas-de-evaluacion-de-desempeno/>

- Capacitación del evaluador. Se le debe comunicar: objetivos, funcionamiento, técnica y el rol a desempeñar. Puede incluirse una actividad práctica para verificar que exista unicidad de criterio.
- Puesta a punto del sistema. Se deben realizar las últimas modificaciones de los factores, puntajes, distribución de puntajes, definición de criterios, a fin de que no existan inconvenientes.
- Aplicación. Se pone en funcionamiento el procedimiento.
- Análisis. Utilizando cualquier técnica que permita interpretar la información y tener noción de la capacidad y debilidades de los recursos humanos de la organización.
- Utilización de los resultados.
- Comunicación de los resultados. Se debe comunicar el resultado de la evaluación al trabajador a la vez que se lo debe escuchar.

## TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN

**Definición Según Diversos Autores:** Es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizacionales, condicionados por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual como la motivación general que concierne al esfuerzo hacia cualquier meta. Robbins Es la necesidad o impulso interno de un individuo que lo mueve hacia una acción orientada a un objetivo. El grado del impulso dependerá del nivel percibido de satisfacción que pueda lograrse por el objetivo.

Supuestos Básicos sobre la Motivación y el Motivar Es Buena Interviene en el desempeño del personal Se debe reponer periódicamente Es un instrumento que permite a los gerentes ordenar las relaciones laborales en la organización.

Teoría Según Mc Gregor: El trabajador promedio no sólo aceptará sino que buscará activamente la responsabilidad. Las personas prefieren ser dirigidas, porque no les gusta dirigir responsabilidades y desean seguridad por encima de todo. La mayoría de las personas son capaces de controlarse y dirigirse si se les motiva para que persigan un fin. Por tanto, si se quiere que produzca, a la mayoría de las personas se les tiene que dirigir, controlar y

amenazar. La gente disfruta del trabajo por naturaleza. Al individuo le disgusta inherentemente el trabajo y lo evita de ser posible. Teoría Y Teoría X

Teoría Según Maslow Teorías de la Motivación: Considera las necesidades del hombre en términos de una jerarquía, dentro de la cual ciertas necesidades se vuelven operantes sólo cuando otras necesidades son relativamente satisfechas. Define en una teoría los siguientes conceptos: Necesidad o Motivo: Un estado de desequilibrio fisiológico o psicológico. Respuesta de Conducta Motivada: Una acción dirigida hacia la satisfacción de ese desequilibrio. Meta: Lo que se debe obtener para reducir el desequilibrio, el objeto de una conducta motivada.<sup>19</sup>

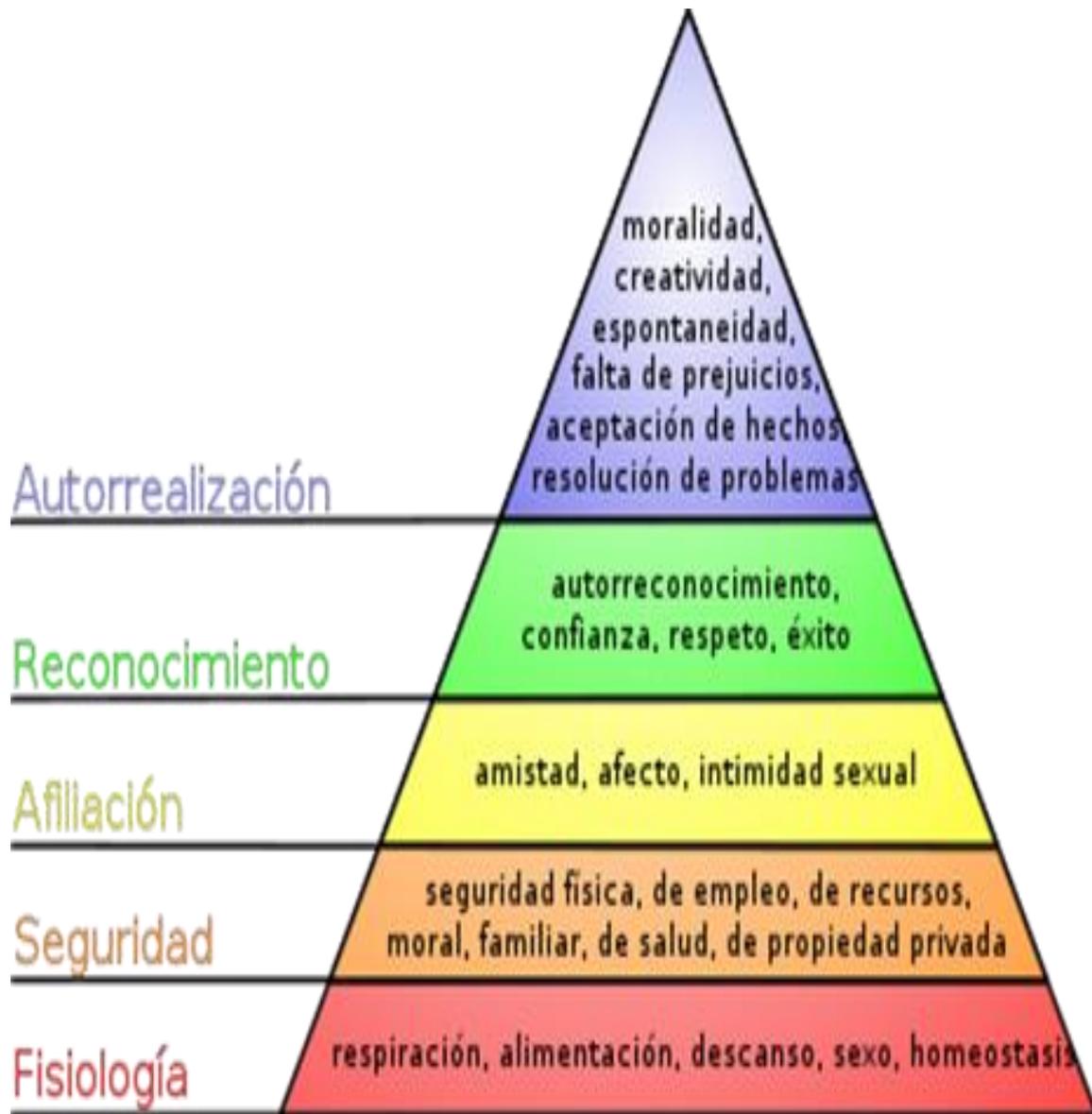
**Concepto de jerarquía de necesidades de Maslow:** Muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor, etc., etc., etc.

---

<sup>19</sup><http://www.slideshare.net/rosilfer/teorias-de-la-motivacion>  
ChiavenatoAutora: Lic. Esp. Rosanna Silva F.

Figura 2. Pirámide de las necesidades



Fuente: <http://depsicologia.com/pirámide-de-maslow/>

Maslow dijo: "Es cierto que el hombre vive solamente para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿Qué ocurre con los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando tiene la tripa llena crónicamente?"

## **La influencia de Abraham Maslow**

No se puede elegir sabiamente una vida a menos que se atreva uno a escucharse a sí mismo, a su propio yo, en cada momento de la vida.<sup>20</sup>

La Fuerza de Maslow reside en su habilidad para hacer preguntas significativas. Planteaba a la psicología cuestiones que son esenciales en la vida de todo el mundo: ¿Qué es ser un buen ser humano? ¿De qué son capaces los seres humanos? ¿Cómo se puede determinar si una persona ha realizado al completo sus potenciales, si no sabemos en qué consisten esas potencialidades? ¿Cómo podemos trascender la inmadurez y la inseguridad de la infancia y en qué circunstancias podemos hacerlo? ¿Cómo podemos desarrollar un modelo completo de naturaleza humana, haciendo honor a nuestro extraordinario potencia, sin perder de vista nuestro lado irracional y no realizado? ¿Cuál es la causa de que los individuos sean mentalmente sanos?

¿Es la persona auto realizada la representación más genuina de lo que la naturaleza humana es realmente bajo la superficie? Esta es una de las grandes cuestiones a la que solo los locos y los visionarios osarían ofrecer respuestas definitivas. Lo que Maslow presentaba en la autorrealización no era un simple hecho psicológico, sino una visión completa de la naturaleza humana. Mientras otros se quedaban en el erotismo, el poder o el auto integración, el estímulo y respuesta, Maslow ofrecía una visión de verdad gnóstica y alegría pagana.

Las cuestiones creativas que Maslow planteaba continúan inspirando insights importantes de la naturaleza humana y son una invitación para nuevas exploraciones.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup>Abraham H MASLOW The Farther Reaches of Human Nature, 1971

<sup>21</sup>Ediciones Díaz de Santos, S.A., 1991 Juan BRAVO, 3- A.28006 Madrid (España)

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

Para mayor entendimiento del lenguaje técnico que se utiliza en el ámbito de la actividad de nuestro proyecto de implementación de un programa de control de eficiencia en el área administrativa de la institución educativa, a continuación los siguientes términos y sus significados.

### **ALTRUISTA**

Relativo al altruismo, que lo práctica, abnegación, esmero y complacencia en el bien ajeno. Desinterés, beneficencia, generoso.

### **EFICIENCIA**

Se le utiliza para dar cuenta del uso de los recursos o cumplimiento de actividades con dos acepciones o cumplimiento de actividades con dos acepciones: la primera, como la “relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados”; la segunda,, como “grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos”.

Cómo se puede observar ambas definiciones están vinculados a la vertiente de la productividad más difundida en la literatura; pero si sólo utilizáramos este indicador como medición de la productividad únicamente asociaríamos la productividad al uso de los recursos; sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, pondríamos un énfasis mayor “hacia adentro” de la organización, buscando a toda costa ser más eficiente y pudiendo obtener un estilo eficiente para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles, etc.

No obstante las limitaciones, el concepto de eficiencia nos lleva a tener siempre presente la idea del costo, a través del uso que hagamos de los recursos.

## **GESTIÓN DE PROCESOS**

Es una forma de organización diferente de la clásica organización funcional, y en el que prima la visión del cliente sobre las actividades de la organización. Los procesos así definidos son gestionados de modo estructurado y sobre su mejora se basa la de la propia organización.

La gestión por procesos se centra en los distintos aspectos de cada proceso: qué se hace (cuál es el proceso y quien es la persona o personas responsables), para quién (quiénes son los clientes externos o internos del proceso, es decir, sus destinatarios) y cómo deben ser los resultados del proceso (para adecuarse a las necesidades de los destinatarios).

La gestión por procesos se fundamenta en la asignación de un directivo de la responsabilidad de cada uno de los procesos de la empresa. En su forma más radical, se sustituye la organización departamental. En otras formas, quizás transicionales, se mantiene la estructura departamental, pero el responsable de un proceso tiene la responsabilidad del mismo, y al menos en lo que a ese proceso se refiere, puede tener autoridad sobre los responsables funcionales (matricial).

## **HOLÍSTICO**

Es un estilo referido a la forma en que se produce el aprendizaje, es decir, a las estrategias individuales de aprendizaje.

Un individuo holístico procesa varios elementos simultáneamente para organizarlos en una unidad compleja.

Este estilo permite gran flexibilidad individual, pudiendo los individuos ser sensibles a las características de las tareas, de manera que modifican su forma de aprender para adecuarse a ellas.

## **MEJORAMIENTO CONTINUO**

El mejorar un proceso, significa cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso.

Una conversión en el mecanismo viable y accesible al que las empresas de los países en vías de desarrollo cierran la brecha tecnológica que mantienen con respecto al mundo desarrollado. A través del mejoramiento continuo se logra ser más productivos y competitivos en el mercado al cual pertenece la organización, por otra parte las organizaciones deben analizar los procesos utilizados, de manera tal que si existe algún inconveniente pueda mejorarse o corregirse; como resultado de la aplicación de esta técnica puede ser que las organizaciones crezcan dentro del mercado y hasta llegar a ser líderes.

## **ORGANIZACIÓN**

Las **organizaciones** son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas. Convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico. Las Organizaciones son el objeto de estudio de la Ciencia de la Administración, a su vez de otras disciplinas como la Sociología, la Economía y la Psicología.

Acción de organizar, conjunto de personas que forma una asociación que se propone una determinada actividad. Estructura, jerarquía.

## **PLAN DE MEJORA**

En esta fase se pone en práctica el plan de mejoras anteriormente definido, la implantación puede prolongarse en el tiempo, por lo que es necesario desarrollar un plan concreto con la definición de responsables, plazos para cada uno de los objetivos de mejoras propuestos. La fase implementación de las mejoras al proceso requiere que la Dirección apruebe el plan propuesto en interacción directa con todos los empleados.

Antes de implantar el nuevo proceso es necesario reflexionar acerca de las posibles resistencias al cambio y las posibles contramedidas a adoptar.

## **PRODUCTIVIDAD**

Productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad. Y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

## **PSICOANALÍTICO**

El concepto de «psicoanálisis» designa, por una parte, aquel modelo teórico descriptivo y explicativo de los mecanismos, procesos y fenómenos implicados en la vida anímica humana. Este modelo se basa en la experiencia de Sigmund Freud en el tratamiento clínico de casos de neurosis, fobias y diversos padecimientos psíquicos. Por otra, «psicoanálisis» se refiere también a la terapia psicoanalítica misma, es decir, a un conjunto de procedimientos y técnicas terapéuticas para el tratamiento de conflictos psíquicos.

## **REINGENIERÍA**

Rediseño fundamental y radical de los procesos del negocio, para lograr mejoras dramáticas en medidas críticas del desempeño, tales como costo, calidad, servicio y rapidez.

El método mediante el cual una organización puede lograr un cambio radical de rendimiento medido en costo, tiempo de ciclo, servicio y calidad, mediante la aplicación de varias herramientas y técnicas enfocadas en el negocio como una serie de procesos del producto principal del negocio, orientadas hacia el cliente en lugar de una serie de funciones organizacionales.

En otras palabras la reingeniería implica reinventar la organización, sin detener la marcha de la empresa. Esta reinvención de la empresa se basa en el descubrimiento de nuevas formas de hacer las cosas, no conformándose con “hacer mejor lo que siempre se ha hecho”. Digamos, es una metamorfosis organizacional.

## **SISTEMÁTICO**

Que sigue o se ajusta a un sistema; Metódico, ordenado, seguro.

- Que sigue o se ajusta a un sistema: orden, trabajo sistemático.
- Persona metódica, que procede organizadamente en su forma de vida, opiniones, etc.
- Método de ordenación, organización o clasificación de elementos:  
se apoyaba en una sistemática previa para organizar su colección de sellos.

## **SOMÁTICO**

Anatómico, físico, corporal.

- Que es material o corpóreo en un ser animado.
- Síntoma que es eminentemente corpóreo o material, para diferenciarlo del síntoma psíquico.

## **SUBYACE**

Que yace o está debajo de otra cosa.

Estar una cosa por debajo de otra u oculta tras ella.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup><http://es.wikipedia.org/wiki/Psicoan%C3%A1lisis>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Serial/hol%C3%ADstico>

## **2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES**

### **2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

El ineficiente sistema de control de eficiencia de la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto, incide en el desarrollo de las actividades dentro del área administrativa.

### **2.4.2 HIPÓTESIS PARTICULARES**

- La excesiva carga de funciones incurre en el desempeño del Director y personal de labores de la institución.
- La paralización de proyectos y generación de ideas, afecta en el desarrollo de la escuela.
- La participación del personal, incide en el cumplimiento de los objetivos del plantel.
- La falta de equipo tecnológico incide en el desarrollo de las actividades del personal de labores del plantel.
- El desconocimiento del reglamento interno por parte del personal de labores provoca errores en el cumplimiento de actividades individuales.

### **2.4.3 DECLARACIÓN DE LAS VARIABLES**

- ✓ **Variables Dependiente:** Ineficiencia en actividades
- ✓ **Variable Independiente:** Sistema de control interno
  
- ✓ **Variable Dependiente:** Desempeño individual
- ✓ **Variable Independiente:** Sobrecarga de funciones
  
- ✓ **Variable Dependiente:** Desarrollo de la escuela.
- ✓ **Variable Independiente:** Proyectos de mejora.

- ✓ **Variable Dependiente:** Desempeño ineficiente
- ✓ **Variable Independiente:** Participación Individual.
  
- ✓ **Variable Dependiente:** Desarrollo de actividades
- ✓ **Variable Independiente:** Ausencia de equipo tecnológico.
  
- ✓ **Variable Dependiente:** Errores en las actividades
- ✓ **Variable Independiente:** Reglamento interno.

## 2.4.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Cuadro 2. Operacionalización de las variables**

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>CONCEPTUALIZACION</b>	<b>INDICADORES</b>
HIPOTESIS GENERAL Sistema de control interno	La ausencia de programas de controles de eficiencia en la institución ha provocado el bajo nivel de desempeño en el área administrativa	Manual de funciones. Personal capacitado Satisfacción de clientes.
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño individual	Las actividades que a diario realiza el personal del área administrativa para el cumplimiento de los objetivos de la institución.	Realización de tareas individuales. Personal capacitado. Cumplimiento de objetivos.
VARIABLE DEPENDIENTE Desarrollo de la escuela	El desarrollo en el área de infraestructura que mejorara la imagen y prestigio de la escuela, los mismos que son generados en base a las nuevas ideas.	Estrategias de innovación. Equipamiento e infraestructura. Reuniones periódicas.
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño ineficiente	Nivel de desempeño en el que se encuentra el área de investigación, depende de la puntualidad en horarios de labores.	Descontento en el personal. Capacidad de liderazgo Nivel de rotación. Cursos de Capacitación.
VARIABLE DEPENDIENTE Errores en procesos	Realización de actividades diarias que debe estar enfocado en el cumplimiento de los objetivos, factor fundamental para medir la eficiencia en el área de investigación.	Elaborar nuevos manuales de funciones. Agilizar los procesos y actividades. Personal altamente capacitado. Medios de comunicación

## CAPITULO III

### MARCO METODOLOGICO

#### 3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION Y SU PERSPECTIVA GENERAL

**Investigación explicativa:** Este tipo de investigación se caracteriza por establecer las causas de los fenómenos y que efectos producen.

La investigación busca describir todas las causas que dan origen a los problemas, el aspecto situacional, los factores de riesgo que afronta la institución y los indicadores que midan un margen de aceptación por parte de quienes son objeto de investigación y mediante la variabilidad en sus criterios definir su grado de factibilidad para su posterior aplicación.

**Investigación Cuantitativa:** El tipo de investigación debe establecerse en el parámetro cuantitativo, que nos permita definir los resultados de la investigación realizada por el método de campo, hipotético – deductivo y análisis de procedimientos estadísticos para encontrar soluciones a las variables e hipótesis planteadas en el proyecto.

**Investigación Cualitativa:** Es describir las cualidades de un fenómeno de estudio y mediante el análisis detallado de esas cualidades sin profundizar en datos cualitativos, encontrar respuestas y soluciones que mejoren los resultados en los problemas detallados en la investigación.

Los resultados de la investigación serán detallados en forma sistemática y organizada, sin distorsionar la información ya existente para realizar comparaciones en la búsqueda de alternativas de solución en las interrogantes existentes.

Es importante que los datos cualitativos se analicen detalladamente para identificar relaciones potenciales en la información obtenida y puedan validarse en la fase de investigación concluyente.

**Investigación de campo:** Investigación utilizada en el área de estudio, busca determinar factores de incidencia de las causas que originan el problema central mediante un análisis de los aspectos y su entorno situacional tanto en el aspecto externo como en el interno, mediante experiencias y criterios de personas que se relacionan con el lugar de estudio.

En este tipo de investigación se respalda por medio de los resultados en las entrevistas, encuestas y método de observación directa a fin de obtener información verídica y fidedigna en el tema de investigación.

**Investigación bibliográfica:** Tipo de investigación que es respaldada por los documentos y datos para reafirmar la aplicación en la investigación, además de textos, narraciones y libros que refuerzan los conceptos redactados con anterioridad, la utilización de las redes sociales y trabajos de autoría personal son otros de los recursos que refuerzan los criterios en este tipo de investigación.

## **3.2 LA POBLACION Y LA MUESTRA**

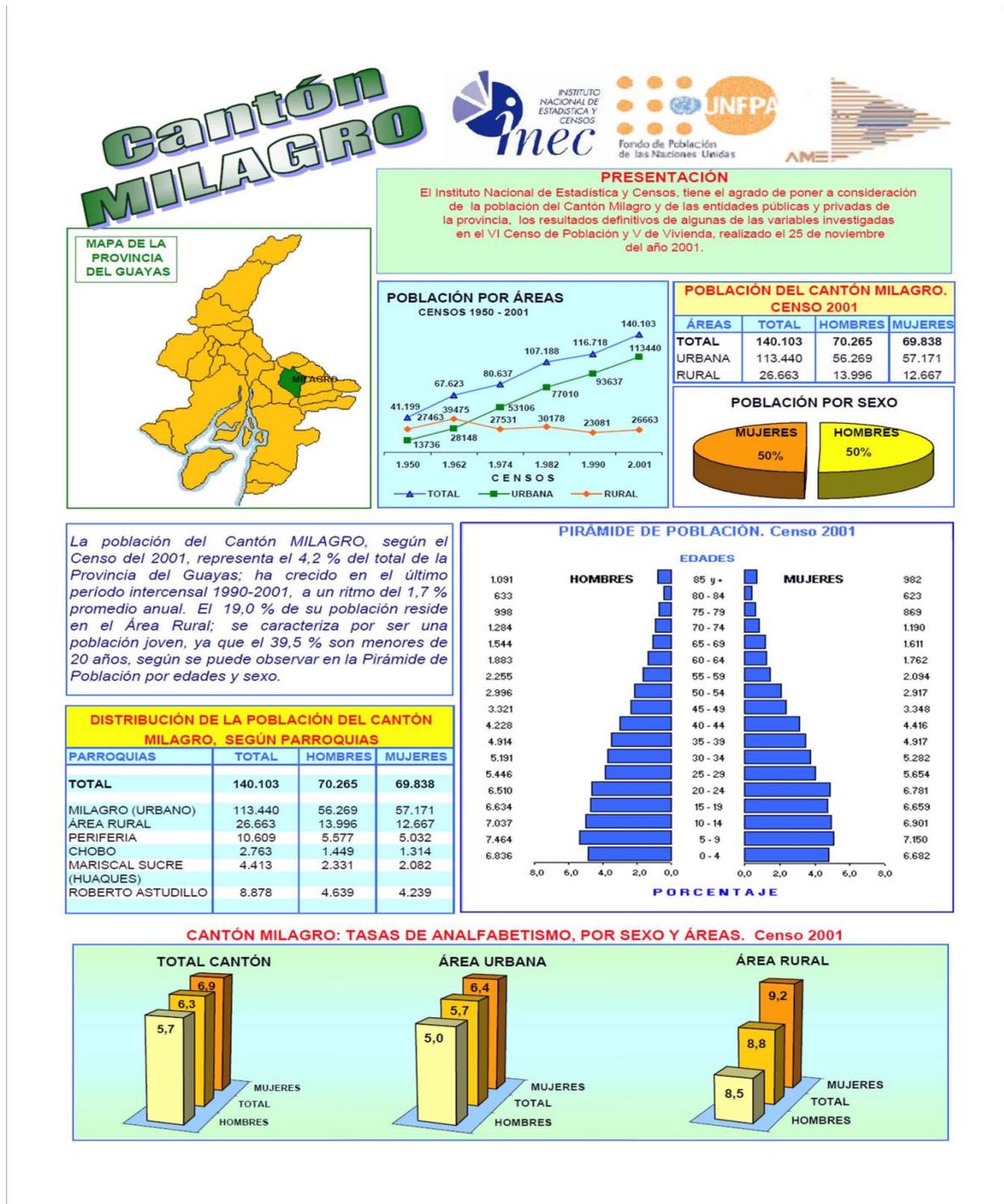
### **3.2.1 Características de la población**

La población está determinada en relación a las personas que son objeto de la investigación, Con costumbres tradicionalistas y pensamientos divergentes, conocedores de la realidad que enfrenta la institución educativa y cuyas opiniones proporcionaran una perspectiva para dar solución a los problemas internos.

Se desea conocer sus puntos de vista en base a la propuesta para bien de la institución y el área administrativa de la misma, su observación será de mucha importancia para describirla en los resultados.

La ciudad de Milagro es una ciudad situada en la Provincia del Guayas de la República del Ecuador, Su nombre es San Francisco de Milagro.

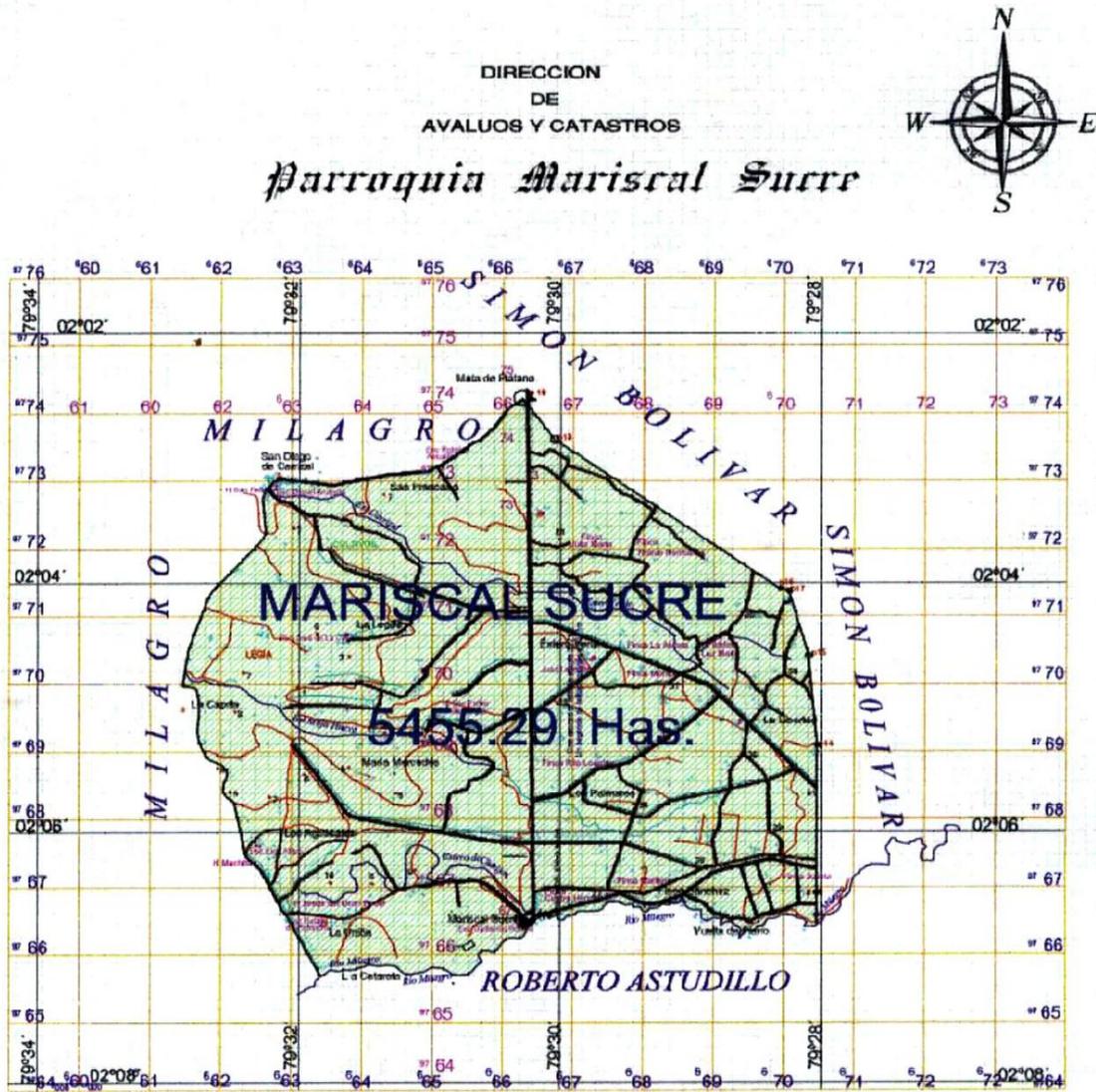
Figura 3. Historia del Cantón San Francisco de Milagro<sup>23</sup>



Fuente: <http://historiacantonmilagro.files.wordpress.com/2010/01/censo-canton-milagro-nov-1.jpg>

<sup>23</sup> www.inec.gov.ec.

Figura 4. Mapa Parroquia Mariscal Sucre<sup>24</sup>



**PROVISIONAL**

**I. MUNICIPALIDAD DE MILAGRO**

*Plano Elaborado en base a datos  
de Delimitacion Parroquial  
de cartas Geográficas del INEC  
proy. VI Censo año 2001  
y Reg. Oficial del Cantón Simon Bolivar.*



ADMINISTRACION

**Ing. Francisco Asan W.**

**ADAPTADO A DATUM WGS 84**

ESCALA . 1 : 100.000

ING. JOSE ZURITA B.

OCTUBRE DEL 2005

Fuente: <http://historiacantonmilagro.files.wordpress.com/2011/08/parroquia-mariscal-sucre.jpg>

<sup>24</sup><http://historiacantonmilagro.wordpress.com/16-division-politica-del-canton-milagro/>

La zona rural N° 5 está ubicada en las calles Juan Montalvo y seminario en la ciudad de Milagro constituida por 21 instituciones educativas distribuido por sectores con un coordinador zonal.

El recinto La garganta pertenece a la parroquia Mariscal Sucre, ubicada a 1,5 Km vía Carrizal, pertenece al grupo zonal 5 de la red de instituciones educativas, dirigida por una coordinadora la Dra. Carmelina Villegas.

### 3.2.2 Delimitación de la población

<b>Nombre del Plantel:</b>	Escuela Fiscal Mixta N°12 “Adán Barreto”
<b>TIPO:</b>	Hispana
<b>Clase:</b>	Común
<b>Jornada:</b>	Matutina
<b>Régimen:</b>	Costa
<b>Provincia:</b>	Guayas
<b>Cantón:</b>	Milagro
<b>Parroquia:</b>	Mariscal Sucre
<b>Dirección:</b>	Recinto La Garganta Km 1,5 vía Carrizal
<b>Tiempo de Duración:</b>	5 años (2012/08/27)-(2017/08/27)
<b>Zona:</b>	Rural
<b>Habitantes:</b>	300
<b>Fecha de creación:</b>	15/11/1955
<b>Condición Socio Cultural:</b>	Mediana

La población es finita ya que conocemos con aproximación el número total de habitantes involucrados con el problema y que inciden en las variables de solución.

### 3.2.3 Tipo de muestra

En vista de la opción en el tipo de muestra de nuestra investigación, hemos considerado que la más idónea para aplicarla en la encuesta de nuestro proyecto es la de tipo no probabilística,

debido a que es la que más se acerca a las características que buscamos en nuestra investigación.

Vamos a utilizar en nuestra investigación la muestra de tipo no probabilística, ya que se ha seleccionado a un grupo que forma parte de la problemática y en esta forma obtendremos de manera más acertada las respuestas de los encuestados.

### 3.2.4 Tamaño de muestra

**Formula:** Cuando la población es finita y se conoce con certeza su tamaño

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq}$$

**Dónde:**

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

p: posibilidad de que ocurra un evento,  $p = 0,5$

q: posibilidad de no ocurrencia de un evento  $q = 0,5$

E: error, se considera el 5%

Z: nivel de confianza, que para el 95%,  $Z = 1,96$

**Aplicación de la fórmula:**

$$n = \frac{50 (0,5) (0,5)}{\frac{(300-1) (0,05)^2}{(1,96)^2} + (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{12,5}{\frac{0,7475}{3,84} + 12,5}$$

$$n = \frac{12,5}{0,4446}$$

$$n = 28,11$$

### 3.2.5 Proceso de selección

La muestra actual objeto de nuestra investigación es no probabilística por tal motivo elegimos dirigir nuestras encuestas a las personas que conocen con certeza la gestión en las actividades de la institución, sus efectos originados a causa de los factores internos y externos de incidencia en el problema.

**Muestra de expertos:** Este tipo de muestra se ha escogido tomando en cuenta que necesitamos las opiniones y criterios de expertos en la materia o que tengan una idea clara del tema a tratar para que su punto de vista sirva de orientación acertada hacia la solución de la problemática interna.

**Sujetos voluntarios:** Esta forma de muestreo sirve para realizar debido a que sirve para realizar estudios exploratorios e investigaciones de tipo cualitativo, con el objetivo de obtener calidad en la información y certeza en los resultados de los encuestados.

La muestra nos ayudara a entender el porqué de los problemas internos en el área administrativa en relación a la deficiencia y mal desempeño del personal de labores.

Para esta investigación hemos considerado necesario escoger como muestra a los sujetos que pertenecen a la institución y que conocen la situación del área administrativa de la escuela para que sus respuestas en base a las encuestas realizadas sean lo más acertadas posible a la objetividad y credibilidad en los resultados.

También tuvimos la necesidad de consultar a los sujetos que viven cerca del sector, debido a que la información obtenida de dichos moradores complementa las situaciones que se presentan en los resultados de la encuesta y que su punto de vista es muy útil para la proporción de criterios que por su diversidad serán de gran ayuda para la aplicación de soluciones al finalizar nuestra investigación.

### 3.3 LOS METODOS Y LAS TECNICAS

Los métodos son herramientas que ayudan en la investigación de campo para recabar datos sobre el tema tratado y darle al investigador la suficiente información para que pueda orientar sus criterios, argumentar sus ideas y tratar de dar solución a los diferentes factores negativos que han incidido en la problemática del proyecto.

Para tal investigación es necesaria la utilización de las técnicas que le darán a la misma una orientación más amplia para su análisis por medio de sus respuestas y que estas no carezcan de credibilidad y objetividad.

#### 3.3.1 Métodos teóricos

**Método teórico:** A través de los métodos teóricos se logra descubrir la esencia del objeto investigado y sus interrelaciones, debido a que no se puede llegar a ella mediante la percepción. Estos métodos permiten interpretar y explicar la información que se obtiene al final de la aplicación de los métodos.

Los métodos teóricos posibilitan la formulación de hipótesis y construcción de teorías y conclusiones en unión indisoluble con los métodos empíricos.

**Método Histórico:** El método histórico es el método teórico que facilita estudiar las distintas etapas por las que atraviesa el objeto o fenómeno en un orden cronológico para conocer su evolución desde su surgimiento y poder determinar sus tendencias.

Este método supone ciertas dificultades si en la investigación se toman en cuenta todas las variaciones con toda precisión cronológica, porque se tendrá que tener en cuenta el extenso material de estudio, por lo que es preciso seleccionar la más valiosa e idónea para la investigación y posterior aplicación.

**Método Lógico:** No es más que el método histórico, despojando únicamente su forma histórica de las contingencias perturbadoras.

Es la reproducción en el plano teórico de lo más importante del fenómeno estudiado, estos se apoyan en varios métodos para la asimilación teórica de la realidad, como lo son el análisis y la síntesis, la abstracción, deducción, inducción, etc.

**Método Científico:** Es el conjunto de procedimientos medios y vías de conocer los fenómenos de la realidad tal como es, de interpretar la realidad en su desarrollo histórico, de determinar la naturaleza auténtica de los objetos y fenómenos corroborados por la práctica. El método científico es un procedimiento objetivo para alcanzar el conocimiento de la verdad, es la guía que permite estructurar el tema de investigación constituyendo un conjunto de acciones que en forma planificada se realiza para dar solución al problema científico.

Para que se lleve a cabo este modelo metodológico en la investigación es preciso depender de un enfoque específico detallado por el investigador así como el objeto de estudio, para determinar los métodos a utilizar, unido a ello el investigador puede utilizar procedimientos u operaciones que conforman el método y otras técnicas que constituyen acciones especiales para recopilar, procesar y analizar la información. Los métodos más usados en la investigación científica son los empíricos y teóricos.

**Método Deductivo:** Este método consiste en ir de lo general a lo particular, de la causa al efecto, sigue el camino de descenso. Deducir es llegar a una consecuencia, parte de principios, reglas, definiciones, para llegar a las consecuencias y aplicaciones, partiendo de los principios generales hasta los particulares, utilizado en la elaboración de hipótesis y variables dependientes e independientes de nuestra investigación.

**Método Hipotético-Deductivo:** Este método teórico es el propio de las investigaciones cuantitativas que ha sido empleado con éxito en las ciencias naturales y que además una parte de los investigadores aplica también en las ciencias sociales y humanas.

Su esencia consiste en formular aseveraciones en forma de hipótesis para explicar los datos y hechos investigados, comprobarlos mediante la deducción, junto a los conocimientos acumulados con anterioridad, y las conclusiones que se confrontan con nuevos hechos y datos.

**Método Lógico – Inductivo:** Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta.

Según este método, se admite que cada conjunto de hechos de la misma naturaleza está regido por una Ley Universal. El objetivo científico es enunciar esa Ley Universal partiendo de la observación de los hechos.

Para nosotros, sin pretender entrar en polémica en este tema, la diferencia fundamental entre el método deductivo y el inductivo es que el primero aspira a demostrar, mediante la lógica pura, la conclusión en su totalidad a partir de unas premisas, de manera que se garantiza la veracidad de las conclusiones, si no se invalida la lógica aplicada. Se trata del modelo axiomático propuesto por Aristóteles como el método ideal.

Por el contrario, el método inductivo crea leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado; en realidad, lo que realiza es una especie de generalización, sin que por medio de la lógica pueda conseguir una demostración de las citadas leyes o conjunto de conclusiones. Estas conclusiones podrían ser falsas y, al mismo tiempo, la aplicación parcial efectuada de la lógica podría mantener su validez; por eso, el método inductivo necesita una condición adicional, su aplicación se considera válida mientras no se encuentre ningún caso que no cumpla el modelo propuesto.

El papel metodológico deductivo en la ciencia es de suma importancia en el mismo que intervienen un conjunto de procedimientos de gran valor como la confrontación de hechos, la revisión y formación de conceptos, la formulación y verificación de hipótesis así como su conciliación con otras proposiciones teóricas.

**Método Dialéctico:** Este método se contrapone al método metafísico y permite estudiar los objetos en su interrelación, tiene como prioridad enfocar el objeto que se estudia concentrando todos sus principios en un solo problema para encontrar la solución con rapidez y asertividad, se fundamenta en que cada fenómeno de la naturaleza y la sociedad se percibe ante todo tal y como es efectivamente, como una realidad objetiva que no depende de la

conciencia ni de la voluntad de los hombres y se desarrolla a sí misma, estando las fuentes de su desarrollo dentro del fenómeno y no fuera de él.

La dialéctica como método se basa en la teoría de las contradicciones como fuente del desarrollo, por medio de cambios cuantitativos en cualitativos; de la ley de negación, de unidad y lucha de criterios opuestos, la búsqueda de esencia, cambios y evolución del objeto de estudio.

**Método Sistémico:** El método sistémico de investigación tiene como objetivo modelar el objeto mediante el estudio de sus partes componentes así como de las relaciones entre ellos. Se investiga por un lado la estructura y por otro lado su desarrollo.

En los objetivos procesos o fenómenos que se investigan; se analizan su estructura, la misma que expresa conexión y relación recíproca entre sus partes y componentes.

Estas relaciones se encuentran sujetas a leyes que son dependientes de la naturaleza del sistema. A pesar de que todo sistema se encuentra en constante movimiento, cambio y desarrollo, su estructura permanece en esencia invariable hasta que existe un salto cualitativo que lo convierte en otro distinto.

Podemos deducir que de la investigación científica resulta tan importante estudiar cada uno de los componentes de un sistema como su estructura, este método se relaciona con el método dialéctico ya analizado, teniendo en cuenta que algunos métodos se relacionan con otros.

### **3.3.2 Métodos empíricos**

**Método Empírico de Investigación:** Son aquellos que permiten establecer las características generales y las relaciones que pueden ser adquiridas mediante la percepción sensorial y se emplean en una primera etapa donde el investigador busca información, datos, hechos, testimonios es decir características generales, y relaciones que puedan ser adquiridas mediante la percepción sensorial y se emplean en una primera etapa donde el investigador busca información, datos, hechos, testimonios, es decir todos aquellos elementos que sirven de punto de partida para la investigación.

Su aporte al proceso de investigación es resultado fundamentalmente de la experiencia. Estos métodos posibilitan revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, accesibles a la detección censo perceptual, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. Su utilidad destaca en la entrada en campos inexplorados o en aquellos en los que destaca el estudio descriptivo.

**Métodos empíricos fundamentales:** La observación directa, mediante el análisis situacional utilizada para conocer la problemática del área administrativa en la escuela.

**Método empírico complementario:** La encuesta realizada al personal de labores para obtener una perspectiva general por medio de las preguntas de selección múltiple que darán opción al encuestado con las características de respuestas que interesan al encuestador.

**Método empírico complementario:** La entrevista realizada directamente a quien conoce de la problemática situacional. La entrevista personal no estructurada es utilizada por la investigación exhaustiva para lograr que un solo encuestado hable libremente y exprese en detalles sus creencias y sentimientos sobre un tema.

El propósito de esta técnica es llegar más allá de las reacciones superficiales del entrevistado y descubrir las razones fundamentales de su comportamiento.

**Método de la observación científica:** La observación científica como método consiste en la percepción directa del objeto de investigación. La observación investigativa es el instrumento universal del científico. La observación permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos. La observación, como procedimiento, puede utilizarse en distintos momentos de una investigación más compleja: en su etapa inicial se usa en el diagnóstico del problema a investigar y es de gran utilidad en el diseño de la investigación.

**Método de abstracción científica:** Consiste en abstraerse de lo secundario y no esencial que dificulta la comprensión de los fenómenos y sus relaciones.

La abstracción científica facilita el orden lógico de los hechos históricos enfocando su estudio en el aspecto concreto hasta llegar a lo abstracto. Este proceso lo realiza el investigador, seleccionando el material disponible, datos, información empírica, etc.

Lo principal de este método está en recabar la información necesaria que ayude a llegar a las conclusiones deseadas, eliminando lo causal y secundario; así se descubren las relaciones de causa y efecto más esenciales y estables. Es por eso que las abstracciones científicas en vez de apartarse de la realidad concreta lo que hacen es interpretarla más correctamente, porque la comprende y analiza con profundidad.

### **3.3.3 Técnicas e instrumentos**

Las técnicas que hemos considerado debido a su grado de importancia para nuestra investigación; A continuación las detallamos, para reafirmar la validez en sus aportes, justificar la importancia y aplicarlas en el enfoque de nuestra investigación con la firme intención de implementar una nueva perspectiva y modelo para la institución y el área de administración:

**La observación:** Consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, etc., con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

La técnica de observación se suele utilizar principalmente para observar el comportamiento de los consumidores; y, por lo general, al usar esta técnica, el observador se mantiene encubierto, es decir, los sujetos de estudio no son conscientes de su presencia.

Podemos utilizar esta técnica de manera natural, por ejemplo, observando conductas tal y como suceden en su medio natural; o en base a un plan estructurado, por ejemplo, creando situaciones en donde podamos observar el comportamiento de los participantes.

Para poder usar esta técnica, en primer lugar debemos determinar nuestro objetivo o razón de investigación y, en segundo lugar, determinar la información que vamos a recabar, la cual nos permita cumplir con nuestro objetivo.

**La encuesta:** La investigación por encuesta es considerada como una rama de la investigación social científica orientada a la valoración de poblaciones enteras mediante el

análisis de muestras representativas de la misma (Kerlinger, 1983). De acuerdo con Garza (1988) la investigación por encuesta “Se caracteriza por la recopilación de testimonios, orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones actitudes,” (p. 183). Para Baker (1997) la investigación por encuesta es un método de colección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas.

En resumen las anteriores definiciones indican que la encuesta se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia.

La instrumentación consiste en el diseño de un cuestionario o de una cédula de entrevista elaborados para medir opiniones sobre eventos o hechos específicos. Los dos anteriores instrumentos se basan en una serie de preguntas. En el cuestionario las preguntas son administradas por escrito a unidades de análisis numerosas. En una entrevista las respuestas a las cuestiones pueden escribirse en la cédula de entrevista o puede llevarse en una interacción cara a cara.

**La entrevista:** Toda entrevista es una conversación entre dos o más personas, según la modalidad aplicada, que tiene propósitos investigativos y profesionales de obtención de informaciones individuales o grupales, facilitar la información e influir en cierto aspectos conductuales, sociales, educativos, sentimentales y opiniones, por lo tanto la entrevista ejerce una función terapéutica como necesidad educativa, clínica, social, entre otros.

El concepto de entrevista, no solo es una estrategia para recoger informaciones, sino que dichas informaciones contribuyen a la realización de investigaciones diagnosticas escolares que permite la búsqueda de soluciones puntuales en el ámbito escolar, familiar, laboral, científico, periodístico, et. Ciertamente que toda entrevista exige unos parámetros o criterios que exige el dialogo entre dos o más personas con unas pautas de preguntas que orientan la conversación.

**El muestreo:** Es una herramienta de la investigación científica. Su función básica es determinar que parte de una realidad en estudio (población o universo) debe examinarse con

la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población. El error que se comete debido a hecho de que se obtienen conclusiones sobre cierta realidad a partir de la observación de sólo una parte de ella, se denomina error de muestreo. Obtener una muestra adecuada significa lograr una versión simplificada de la población, que reproduzca de algún modo sus rasgos básicos.

**La muestra:** En todas las ocasiones en que no es posible o conveniente realizar un censo, lo que hacemos es trabajar con una muestra, entendiendo por tal una parte representativa de la población. Para que una muestra sea representativa, y por lo tanto útil, debe de reflejar las similitudes y diferencias encontradas en la población, ejemplificar las características de la misma.

Cuando decimos que una muestra es representativa indicamos que reúne aproximadamente las características de la población que son importantes para la investigación.

**Cuestionario estructurado.-** Tipo de formato en donde las preguntas y posibles respuestas se presentan de la misma forma a todos los informantes. Se utiliza cuando es importante el orden de las preguntas y las respuestas.

**Cuestionario no estructurado.-** Tipo de formato que se conforma por preguntas generales que permite al entrevistador mayor libertad y flexibilidad en la formulación de preguntas específicas. Las preguntas no se hacen siguiendo un orden estricto y permite adecuar el vocabulario al nivel cultural del entrevistado. En las estadísticas oficiales, este tipo de cuestionario no se utiliza, por lo que no se abordará en este documento.

El tipo de investigación se estableció en base a diferentes métodos, utilizados para fundamentar los conceptos, causas y consecuencias de los problemas existentes en el tema de nuestro proyecto.

Hemos utilizado métodos teóricos y empíricos; los métodos teóricos utilizados en el proceso de información teórica, fundamentación, justificación de la investigación y los empíricos o técnicas de investigación se ven reflejados en el análisis de resultados y verificación de hipótesis.

El trabajo investigativo se caracteriza por ser histórico, documental y explicativo, narrado en el marco teórico, describiendo la historia y antecedente de la situación y gestión en la escuela. Se utilizan documentos diversos para reafirmar la aplicación en la investigación, además de textos, narraciones y libros que refuerzan los conceptos redactados con anterioridad, la razón del porqué de los fenómenos además del cambio que generaría en caso de observar el grado de factibilidad al implementar la propuesta de un programa de control administrativo para mejorar la eficiencia en las actividades de la institución.

Según su contexto está enfocado en una investigación de campo, ya que la misma no está relacionada a desarrollar aspectos experimentales sino más bien a un estudio de área, marcados desde la perspectiva tiempo y espacio, cuyas conclusiones se dictaminarán por la respuesta de dicho margen de estudio.

El trabajo metodológico es no experimental porque en ningún momento afectamos alguna variable, lo que hacemos es observar, describir, y explicar las herramientas utilizadas para encontrar soluciones a los problemas suscitados en el área administrativa de la institución educativa.

Utilizamos el método transversal o transaccional, ya que el instrumento se lo aplicó en un momento determinado de la investigación.

El diseño de nuestra propuesta previa investigación está declarado por lo cualitativo; de vital importancia para los investigadores, analizar el resultado en el contexto de calidad para las funciones, y el objetivo que deseamos alcanzar, esto requiere de una proyección cualitativa reflejada en sus actividades.

Como autores del proyecto podemos decir que la investigación a la cual hicimos efecto la relacionamos en base a los tipos de estudio analizados y expresados anteriormente ya que estos marcan el precedente de nuestra propuesta, por tal motivo procuramos ser lo más acertados en nuestra investigación para no alterar el margen de resultados al final del proyecto.

### **3.4 PROPUESTA DE PROCESAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACION**

Luego de la recolección de información cualitativa y cuantitativa mediante las herramientas e instrumentos de investigación como lo son la observación directa, la encuesta y la entrevista utilizada y explicada previamente, nos proporcionaron resultados en porcentajes, para comprobar y verificar las hipótesis, procesando los datos por medio del programa de Excel, el cual presentara las variaciones en índices y rango de importancia concluyentes por medio de gráficos estadísticos, el mismo que permitirá seleccionar la información en orden de prioridades para la solución de problemas.

Las preguntas están direccionadas a las preguntas de formulación e hipótesis del proyecto, para que por medio de los resultados, el investigador se encamine a la consecución de soluciones para aquellas interrogantes.

Por medio de este procesamiento estadístico el investigador tendrá una mejor perspectiva y visión de la factibilidad del proyecto previa implementación del programa de control de eficiencia en el área administrativa de la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

#### **4.1 ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL**

En la actualidad los directores de las escuelas y colegios de la ciudad de Milagro han gestionado la realización de mejoras para las instituciones educativas a su cargo, debido a que las peticiones por parte del Ministerio de Educación y Cultura son cada vez más exigentes, el gobierno actual considera que el éxito de la gestión de todo director de los establecimientos educativos debe estar relacionado en el aspecto didáctico, pedagógico y administrativo.

En consideración a esta petición por parte de las autoridades ministeriales de educación las escuelas y colegios han gestionado la realización de mejoras para sus establecimientos por parte de sus delegados y directores generales.

Los proyectos de implementación de un nuevo modelo de gestión mediante el control de las actividades y la regulación de funciones en forma eficiente y eficaz, es una de las propuestas que las instituciones han venido adoptado en el transcurso de sus gestiones, el mismo que tiene su grado de complejidad por la importancia de los resultados en las áreas respectivas de seguimiento y evaluación, además de la seriedad que se otorga en el momento de aplicar un nuevo programa de control que contribuya a la eficiencia en las actividades internas.

Algunas personas con las cuales se ha tenido un dialogo abierto y sincero han manifestado que les gustaría formar parte de un programa con la filosofía de nuestra propuesta, pero que existen varios factores que imposibilitan tal intención, el desconocimiento del cómo implementarlo y mantener su funcionamiento son algunos de los componentes que refleja la

situación actual de las actividades realizadas en forma desproporcionada, lo que nos da a entender que la institución educativa cuenta con un personal con predisposición a laborar bajo un modelo administrativo diferente al que se ha venido desarrollando en los últimos años, sin embargo es cuestión de la capacitación y aprobación del máximo rector de la entidad educativa para poder ejecutarlo.

Considerar también que este nuevo programa servirá para reforzar la forma de administrar en la institución, servirá de gran aporte al requerimiento del progreso y planificación de la institución en busca de la óptima calificación ante las autoridades ministeriales de educación, en este momento nos encontramos con un indicador muy relevante para la institución y la propuesta de implementar un programa de control de eficiencia para el área administrativa como lo es la certificación por parte de la supervisión de estudio, esto contribuirá al mejoramiento de la escuela, el mismo que estará reflejado en la autoevaluación institucional interna que se llevara a efecto en el mes de agosto por lo que es de suma importancia la inserción de los nuevos métodos para obtener una extraordinaria calificación al final del proceso evaluativo mediante la presentación del esquema de proyecto final.

La escuela Adán Barreto es la única institución de educación básica en el sector, lo que justifica su deseo de implementar nuestra propuesta, la comunidad espera previa comunicación y compromiso de las autoridades, se los incluya para el mejoramiento de las gestiones en el plantel, ya que han manifestado que la escuela debe permanecer por muchos años más para el progreso de la comunidad y el bienestar de los niños que allí se educan.

Existen pocas personas con el conocimiento idóneo en el tema de implementación de nuevos programas administrativos de eficiencia, ya que las técnicas y métodos a utilizar para el cumplimiento de objetivos es bastante complejo, aun así están comprometidos todos a laborar previa capacitación, estrategias de integración y compromiso.

Sin embargo aunque todos quienes conformamos la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto estamos comprometidos con la propuesta de implementar un nuevo programa que ayude a mejorar las actividades internas y velar por que estas se desarrollen en forma eficiente, hay que tener en cuenta que la prolijidad en las actividades no debe repetirse después de la aprobación de la propuesta e implementación del control de eficiencia interno, y se

recomienda tener cautela en el momento de ejecutarla para no confundir los criterios y acciones y así evitar cualquier tipo de errores y fracasos en el futuro.

Es necesario resaltar los aspectos positivos que se obtendrían al implementar el nuevo esquema administrativo dentro de la institución y la importancia de mantener ese control interno para beneficios de todos quienes conforman la escuela, en la actualidad la institución cuenta con una directora encargada por motivo de reubicación del personal; la nueva dirección está a cargo de la Licda. Leonor Becerra Campoverde, la misma que está encargada y comprometida en la dirección general del establecimiento educativo, con la firme intención de subsanar los inconvenientes que ha venido afrontando el sector y el plantel, es de informar que no es posible implementar dicho proyecto sin antes obtener la autorización de la directora general y el permiso reglamentario de las leyes del Ministerio de Educación y Cultura previa consulta en la ley orgánica de Educación Intercultural, y reglamento interno de la institución, esperamos que este cambio suscitado en los últimos meses sirva para bien de nuestro proyecto ya que recibimos por parte de la nueva directora el fiel compromiso y el constante respaldo para nuestra propuesta administrativa.

#### **4.2 ANALISIS COMPARATIVO EVOLUCION TENDENCIA Y PERSPECTIVAS**

Con la finalidad de diagnosticar el problema se realizaron encuestas a 28 integrantes de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 “Adán Barreto” del Recinto La Garganta del Cantón Milagro, obteniéndose los siguientes resultados.

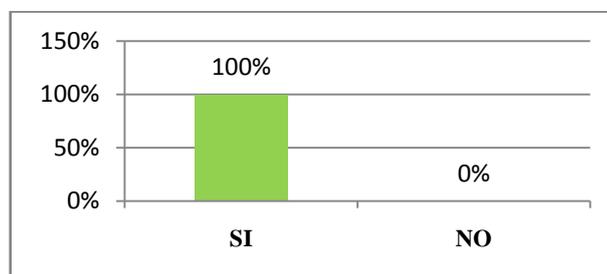
**1) Le gustaría que dentro de la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto se implemente un programa de control que ayude a mejorar la realización de actividades para bien de todos quienes la conforman:**

**Cuadro 3.** Implementación de programas y controles internos mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>
<b>SI</b>	28	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 5. Implementación de programas y controles internos mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela**



**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

Existe un elevado número de personas que les gustaría que la escuela fiscal mixta N° 12 tenga dentro de sus instalaciones un departamento administrativo en el que sus actividades se desarrollen mediante un eficiente programa de control, para mejorar las relaciones del personal administrativo esto se ve reflejado en los índices porcentuales ya que el 100% de los encuestados consideran idóneo la implementación de nuestra propuesta.

En la primera pregunta nos podemos dar cuenta que ningún encuestado le gustaría laborar en un ambiente de hostilidad es por ello que respondieron satisfactoriamente a nuestra primera interrogante planteada en la encuesta.

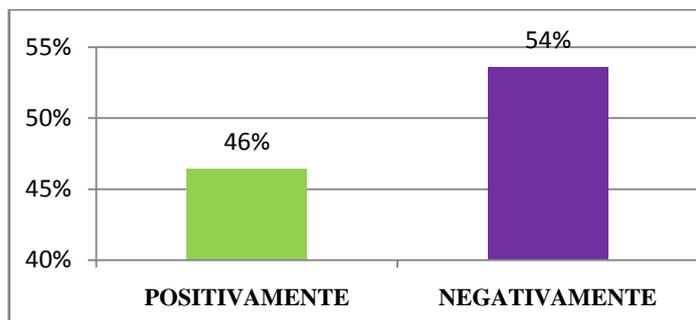
**2) Según su criterio:¿Cómo afecta la falta de capacitación a docentes en el rendimiento de los estudiantes?**

**Cuadro 4.** Como afecta la falta de capacitación a docentes en el rendimiento de los estudiantes

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
POSITIVAMENTE	13	46%
NEGATIVAMENTE	15	54%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 6. Como afecta la falta de capacitación a docentes en el rendimiento de los estudiantes.**



**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

Al considerar que los cursos de capacitación, motivación y actualización de metodología sería un indicador muy importante para medir el desempeño en los estudiantes de la escuela, consideramos necesario introducirla como pregunta, la misma que reflejo resultados de la mayor cantidad de personas que se sienten insatisfechas con el rendimiento de los educandos, el 54% de los encuestados manifiestan en las encuestas que la falta de capacitación afecta negativamente en el desempeño de los educandos.

El 46% de los encuestados, consideran que la falta de capacitación no afecta en el rendimiento individual, por parte de los docentes en la enseñanza aprendizaje de sus hijos.

Lo que nos da a entender que los padres de familia consideran a otros factores como la causa de la problemática interna en la institución.

Hay que considerar que las encuestas fueron realizadas a padres de familia docentes y personal administrativo de la escuela por ello hay que considerar un margen de error en esta pregunta, al momento de proponer correctivos en la propuesta de innovación.

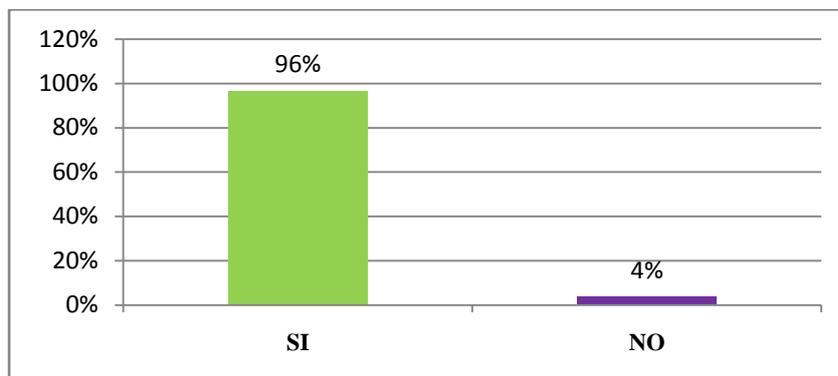
**3) Considera Ud. que dentro de la institución existen algunos factores que afectan en el desarrollo de las actividades en algún área específica:**

**Cuadro 5.** Factores que afectan el desarrollo de actividades internas.

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	27	96%
NO	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 7. Factores que afectan el desarrollo de actividades internas.**



**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

La pregunta N° 3 nos permite analizar el motivo de nuestro tema de investigación, y si existen factores que atentan contra la integridad y preservación de la institución, es por ello que los resultados de esta pregunta nos indican la necesidad de implementar nuevos métodos y programas dentro del área de estudio.

El 96% del personal de la escuela manifestó que la institución no ha logrado realizar sus actividades en forma eficiente en los procesos desarrollados con anterioridad, a causa de la existencia factores de incidencia que inciden en el rendimiento individual y colectivo por parte de quienes allí laboran.

No tenemos la certeza de que si esos factores de contraposición a los objetivos institucionales son internos o externos pero como investigadores conocemos que nuestra propuesta de investigación en el proyecto no está alejada de la realidad, para conocer los factores con más asertividad nos adentramos a la pregunta N° 4, proponiendo la pregunta como una opción detallada y delimitada.

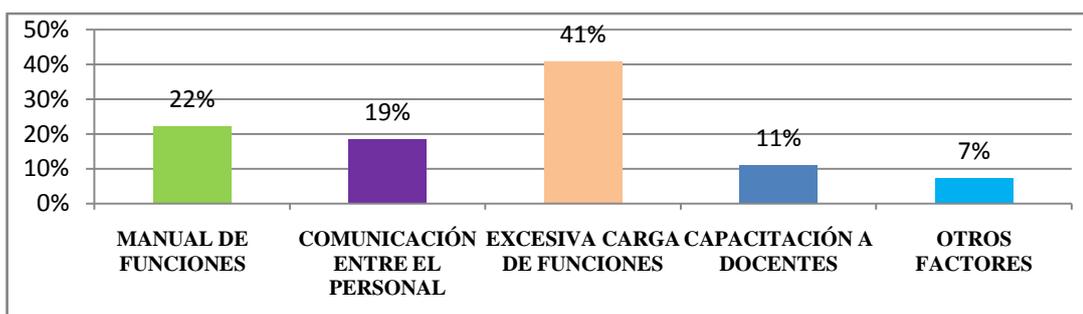
**4) A criterio personal: ¿Cuáles son los factores que ocasionan problemas dentro del área administrativa de la institución?**

**Cuadro 6.** Factores que ocasionan problemas dentro del área administrativa de la institución

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
MANUAL DE FUNCIONES	6	22%
COMUNICACIÓN ENTRE EL PERSONAL	5	19%
EXCESIVA CARGA DE FUNCIONES	11	41%
CAPACITACIÓN A DOCENTES	3	11%
OTROS FACTORES	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 8.** Factores que ocasionan problemas dentro del área administrativa de la institución



Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

Es evidente que dentro de la institución existen factores que afectan directamente en el funcionamiento de las actividades y desempeño eficiente del personal de labores, es por ello que consideramos conveniente establecerlo por medio de pregunta para conocer con prioridad, mediante índice porcentual, cuales son la influencia de los mismos, previo análisis podemos constatar que en la excesiva carga de funciones y en el manual de funciones se encuentran los principales factores que marcan precedente en esta pregunta, siendo el primero el principal indicador que afecta en el área administrativa 11 personas lo reafirman lo que equivale al 41%. El 22% de los encuestados optan por el segundo indicador lo que hace ver claramente que el problema de desempeño de la sobrecarga de funciones, se enfoca básicamente en el conocimiento y realización de funciones. Son pocos los que han manifestado que son otros los factores que ocasionan problema al área administrativa un 7%

lo manifestaron en el cual cabe indicar que esta se describió como un descontento en el aspecto salarial por parte del personal, indicador que no se estableció en las opciones, pero que salió a relucir en la encuesta, mediante entrevistas y comentarios entre compañeros.

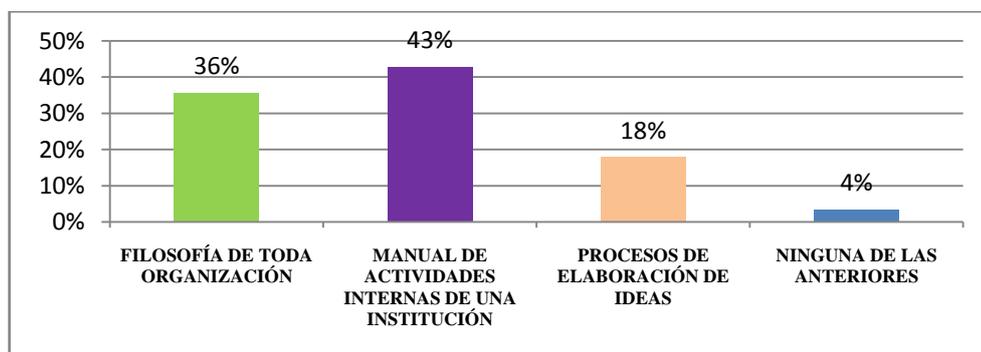
**5) Según su conocimiento: ¿Qué es el reglamento interno de funciones?**

**Cuadro 7.**¿Qué es el reglamento interno de funciones?

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
FILOSOFÍA DE TODA ORGANIZACIÓN	10	36%
MANUAL DE ACTIVIDADES INTERNAS DE UNA INSTITUCIÓN	12	43%
PROCESOS DE ELABORACIÓN DE IDEAS	5	18%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 9.** ¿Qué es el reglamento interno de funciones?



Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

Al confundir el concepto se tiende a cometer errores en la realización de las actividades en el puesto de trabajo por lo que se reflejan los resultados en la encuesta de la pregunta N° 5.

El 43% de encuestados conocen el reglamento interno de funciones en la escuela al no equivocarse en su concepto en la encuesta, mientras que el 57% restante eligió otra opción, esto no garantiza que las 12 personas que contestaron correctamente a la pregunta cumplan cabalmente con el reglamento y actividades internas, el indicador muestra claramente que el desconocimiento sobre la gestión y realización de actividades relacionadas a su trabajo provoca el deficiente desempeño en las funciones individuales.

La mayoría de los encuestados indicaron desconocer el reglamento interno de funciones tanto el concepto como su aplicación, las respuestas están enfocadas más en forma asertiva que objetiva, tanto así que pudimos observar que se elegían cualquier ítem, lo cual para nosotros este ítem carece de credibilidad, pero nos marca un direccionamiento hacia la falencia de la institución en relación al desconocimiento del reglamento interno, esto es mucho más complicado cumplirlo si no se tiene claro su significado; para ser más práctico podemos decir, menos de la mitad respondió acertadamente.

Es necesario por ello replantear los conceptos y modificar el área interna para distribuir al personal el manual de funciones y contribuir al buen funcionamiento de sus actividades mediante su aplicación.

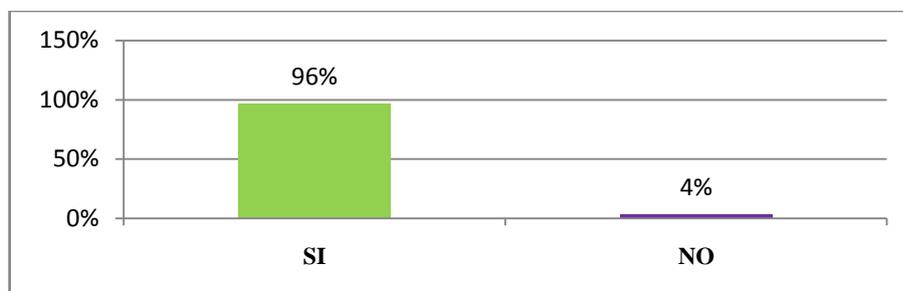
**6) Considera Ud. que tener conocimiento del reglamento interno de labores es fundamental para que el personal de labores logre realizar sus actividades en forma eficiente:**

**Cuadro 8.** Es fundamental el conocimiento del reglamento interno de labores para el buen desempeño de las actividades

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	27	96%
NO	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 10.** Es fundamental el conocimiento del reglamento interno de labores para el buen desempeño de las actividades



Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

### **Interpretación:**

La mayoría de los encuestados dicen que es fundamental para el cumplimiento eficiente en las actividades, tener conocimiento del reglamento interno de funciones, lo que indica que el 54%, que manifestaron desconocer sobre su concepto y aplicación, reconocen su grado de importancia y beneficios para bien de la institución.

Un bajo porcentaje de la población, el 4% de encuestados, dice que no es importante el reglamento interno para el desarrollo de las actividades y mejoramiento de las funciones internas.

Más de la mitad no conoce el reglamento interno de labores en la institución aun así se suman al 43% de encuestados y manifiestan el gran aporte que sería para la institución el conocimiento del manual de actividades internas para un buen desenvolvimiento en de sus funciones.

Estos resultados nos dan la pauta de analizar detalladamente la pregunta y proponer la solución, la misma que está en la capacitación y la orientación mediante programas y seminarios al personal de la institución.

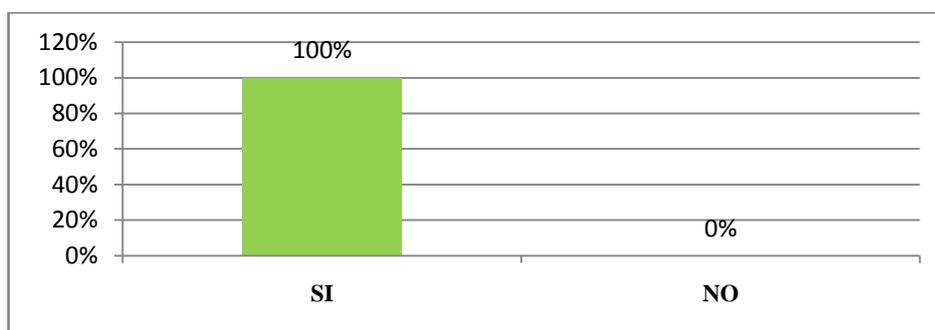
### **7) Considera Ud. que la distribución equitativa de funciones proporcionara un mejor desempeño del personal en el área administrativa de la escuela fiscal mixta N° 12 Adán Barreto:**

**Cuadro 9.** La distribución equitativa de funciones proporcionara un mejor desempeño del personal en el área administrativa

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>
<b>SI</b>	28	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 11.** La distribución equitativa de funciones proporcionara un mejor desempeño del personal en el área administrativa



**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

El 100% de los encuestados confirmó como indispensable el distribuir equitativamente las funciones del personal que labora en la escuela, ya que de esta manera mejoraría su desempeño en las actividades internas de la institución.

La respuesta de esta pregunta reafirma los resultados de la pregunta N° 4 en la que los encuestados daban como factor de incidencia y malestar en el área administrativa, la excesiva carga de funciones.

Ninguno de ellos está dispuesto a laborar dentro de la institución bajo presión y con sobrecarga de actividades, lo que indudablemente distorsiona el desempeño eficiente individual del personal.

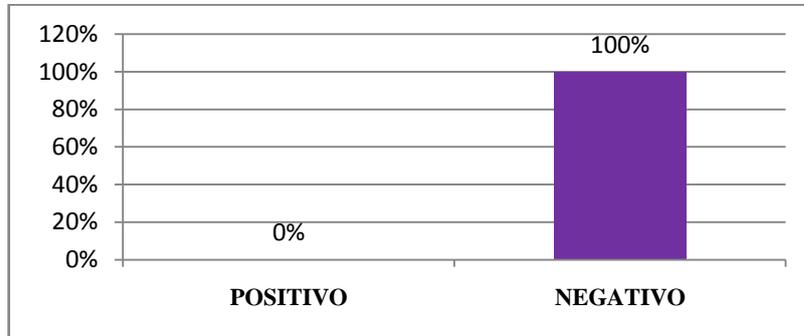
**8) En qué forma considera Ud. que la impuntualidad influyen el desarrollo eficiente de las actividades dentro de la institución.**

**Cuadro 10.** En que forma la impuntualidad influye en el desarrollo eficiente de las actividades dentro de la institución.

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
POSITIVO	0	0%
NEGATIVO	28	100%
TOTAL	28	100%

**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 12.** En que forma la impuntualidad influye en el desarrollo eficiente de las actividades dentro de la institución.



Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

El 100% de los encuestados están de acuerdo en que la impuntualidad afecta de manera negativa a toda institución debido a que afecta al desarrollo de las actividades en la institución.

Sin embargo este es uno de los factores que aqueja a la entidad educativa, lo que manifiesta que todos coinciden en lo que es bueno para la escuela pero no todos lo cumplen.

Si este es un indicador de medición expresado con anterioridad en la sistematización del problema se deberá tomar correctivos mediante el control eficiente en la implementación de un nuevo programa para la propuesta.

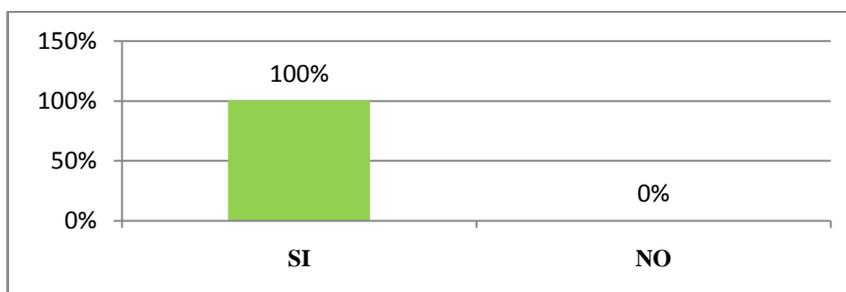
**9) Considera Ud. que la implementación de un programa de control interno mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela:**

**Cuadro 11.** Implementación de un programa de control interno mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela.

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	28	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 13.** Implementación de un programa de control interno mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela.



**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

Los resultados indican que el 100% de los encuestados consideran que la implementación de nuevos programas de control de eficiencia en el área administrativa sería de mucha utilidad para la escuela y reconocen que existe una problemática en la institución, que es necesario la aplicación de correctivos para el área objeto de investigación y ven como una buena iniciativa la intención de implementar nuevas ideas para la solución de los problemas.

Las funciones dentro de la institución se han realizado en forma deficiente y por ello la propuesta de innovación e implementación de un nuevo programa de control de eficiencia en el área administrativa de la escuela.

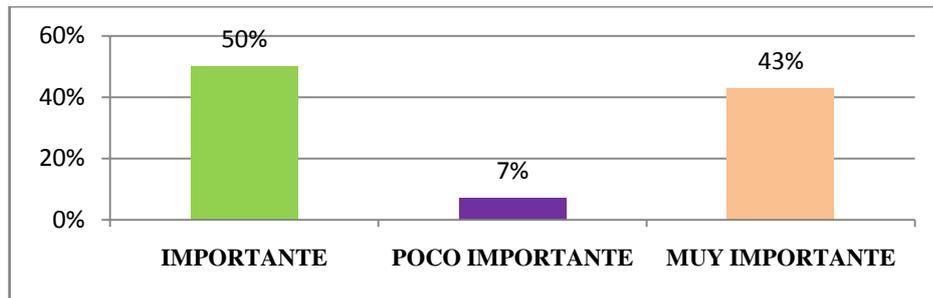
**10) ¿Cómo considera la generación de nuevas ideas e implementación de proyectos para la institución?**

**Cuadro 12.** Ideas e implementación de proyectos para la institución

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
IMPORTANTE	14	50%
POCO IMPORTANTE	2	7%
MUY IMPORTANTE	12	43%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 14.** Ideas e implementación de proyectos para la institución



Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

En la pregunta los resultados indican que el 43% de encuestados consideran que es muy importante la implementación de nuevos proyectos para la institución esto sería a de gran ayuda para el desarrollo de la escuela, mientras que el 50% lo considera importante, sumado a la cantidad primera observamos que tenemos la aceptación del 93% de encuestados lo que indica que no equivocamos el factor implementación de proyectos como antecedente de los problemas internos en la institución establecidos ya con anterioridad en las hipótesis particulares y sistematización del proyecto.

La comunidad tiene la facilidad de consultar la implementación de proyectos a nivel interno mediante la comunicación y orientación que ofrece el personal directivo de la institución además de solicitar sea considerado en caso de considerarlo conveniente.

El 7% de los resultados consideran poco importante la implementación de proyectos para la entidad educativa, esta cifra comparada con el 100% de encuestados es muy poca como para preocuparse en los resultados y análisis final.

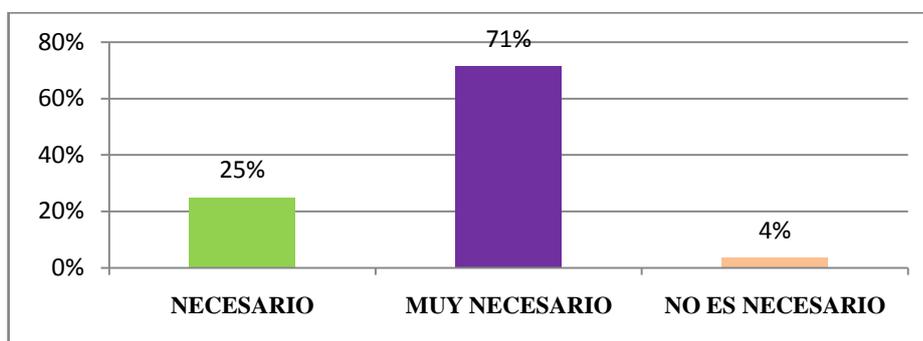
**11) Considera Ud. que la implementación de programas para el control de eficiencia en el área administrativa de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto es:**

**Cuadro 13.** Implementación de un programa para el control de eficiencia en el área administrativa de la escuela.

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
NECESARIO	7	25%
MUY NECESARIO	20	71%
NO ES NECESARIO	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 15.** Implementación de un programa para el control de eficiencia en el área administrativa de la escuela.



Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Interpretación:**

Quisimos dar a conocer a los encuestados la intención de nuestra propuesta la misma que consiste en la implementación de un nuevo programa que ayude a controlar la eficiencia en el desempeño del personal para lo cual su criterio y opinión es de mucha importancia, los resultados manifestaron lo siguiente: El 25% manifestó que era necesaria la implementación del programa de eficiencia para el área administrativa de la escuela, el 71% de los encuestados nos da su aprobación considerando muy necesaria la práctica de nuestro proyecto, lo que nos hace ver que no estamos alejados del análisis y realidad situacional de la institución. Los resultados muestran en margen porcentual el 96% un alto grado de factibilidad, el proyecto cuenta con la aceptación y aprobación del personal de labores.

**12) ¿Ud. se involucraría en el nuevo programa de control interno para mejorar la eficiencia en el área administrativa con el fin de contribuir a la realización de actividades y progreso de la institución?**

**Cuadro 14.** Se involucraría en el nuevo programa de control interno de eficiencia en el área administrativa de la institución

OPCIONES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	27	96%
NO	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Figura 16.** Se involucraría en el nuevo programa de control interno de eficiencia en el área administrativa de la institución.



**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

### **Interpretación:**

La aceptación de nuestra propuesta se ve reflejada en la última pregunta, el 96% de las encuestas le gustaría formar parte del proyecto a implementar, es de considerar que no serviría de mucho insertar a el personal en el nuevo modelo de gestión administrativa sin previa capacitación y especialización del área de investigación y estudio, es por ello que nuestro proyecto esta direccionado a comunicar todos los procesos de implementación para luego delegar responsables de tareas específicas en el área administrativa y los métodos de aplicación para mejorar la gestión institucional.

### **CONCLUSION**

Podemos decir que la encuesta nos ayudó a observar la situación del área administrativa por medio de las preguntas formuladas e identificar los factores prioritarios de incidencia en la problemática planteada en la formulación del proyecto.

Ya obtenido los resultados de la encuesta, tomamos como punto de partida el análisis netamente administrativo y los factores que inciden en la problemática del área antes mencionada, es por ello que cuando hacíamos referencia a las funciones y manuales internos, encontramos el mayor porcentaje de insatisfacción en los encuestados; el 70% al 75% se encontraban en niveles de bajo rendimiento y del 20% al 30% manifestaban desconocer de los problemas que se suscitan dentro de la institución.

El objetivo es identificar los factores generados en el desarrollo ineficiente del área administrativa de la escuela y los resultados en la encuesta nos ayuda a definir el método a utilizar para dar solución a la ineficiente realización de funciones.

Por medio de la investigación queremos implementar un programa de control interno para mejorar los niveles de eficiencia, mediante un manual de funciones bien definidos y la aplicación de distribución de tareas específicas para evitar la sobrecarga de actividades en el personal, acompañado de un proceso de control continuo que preserve la integridad de la propuesta y la aplicación de un nuevo modelo de gestión administrativa.

### **4.3 RESULTADOS**

La información obtenida por parte de la población del sector del Recinto La Garganta de la Parroquia Mariscal Sucre de la ciudad de Milagro específicamente de los integrantes que conforman la institución educativa Adán Barreto, es muy importante, tenemos la posibilidad de argumentar nuestros criterios mediante la interpretación estadística y el análisis explicativo, al final se extraen valiosos datos informativos del trabajo investigativo.

Después de la recopilación de información obtenida en el capítulo uno y dos del proyecto mediante técnicas e instrumentos de investigación y previo análisis del establecimiento educativo, diagnóstico situacional y aplicación de encuestas, los resultados reafirman la necesidad de solucionar la problemática central en la escuela, a sabiendas que deberán ser resueltas todas las causas que originan los problemas internos en la institución.

Primero está la aversión al riesgo o temor a invertir en proyectos innovadores, este sentimiento es comprensible, pues no se sabe con certeza si el dinero invertido será recuperado en el tiempo establecido o si dure el proyecto hasta tener utilidades por medio del financiamiento y balances presupuestarios, además que es de poco conocimiento para el personal de labores y el sentido de pertenencia genera una reacción preventiva ante tal propuesta.

La iniciativa de los investigadores es una opción de gran beneficio para los que conforman el establecimiento educativo, sin embargo la reacción no siempre es satisfactoria, en gran medida por la falta de conocimiento e información de los programas de control dentro de los establecimientos educativos y en otros casos por el conformismo del personal a laborar en las condiciones deterioradas y monótonas que han venido desarrollando en años anteriores, desistiendo de todo intento de mejoramiento e innovación en las actividades individuales.

Muchas de las personas consultadas aseguraron que desconocen los parámetros necesarios para el desarrollo de proyectos institucionales y pondremos principal énfasis en a la actividad administrativa puesto que es la base del presente trabajo.

Como la actividad administrativa requiere de un quipo unido y comprometido con el objeto de investigación el principal objetivo va a estar destinado a la capacitación y motivación al personal interno de labores, por lo tanto el grado de inversión en esta área es también muy costoso por lo que hay que considerar las estrategias necesarias para evitar alteraciones en el presupuesto institucional y en forma eficiente y oportuna mejorar los resultados en el aspecto dirigencia.

Luego de la exhaustiva investigación realizada y previa utilización de herramientas como la observación y encuesta, hemos considerado necesario realizar la implementación de un nuevo reglamento interno, ya que contamos con la aprobación y permiso del órgano rector del plantel, de forma que se establezcan actividades concretas y responsabilidades fijas a nivel interno para proporcionar un adecuado control de funciones a nivel general.

Consideramos que el motivo de los resultados en relaciona la falta de capacitación y desconocimiento del reglamento interno de labores por parte del personal es responsabilidad directa de los directivos de la escuela, y que los datos proporcionados en la encuesta se deben en gran mayoría a que existe confusión en el momento de comunicarse con otros organismos y entidades.

Sin embargo muchas de las personas son optimistas y creen que proyectos institucionales administrativos como el de la actividad de control y eficiencia continúa, servirán como un valioso aporte para el progreso de la comunidad y evidentemente para el plantel, a tal punto de que otras instituciones adopten el mismo esquema y propongan un modelo diferente en las diversas áreas de la entidad para el progreso institucional educativo.

Para las personas que conocen del proceso administrativo y planteamiento de la propuesta es muy viable el desarrollo de la actividad de implementación de un programa de control en las actividades ya que coinciden en que el sector rural posee factores muy favorables para su desarrollo y disponibilidad al cambio.

Los entrevistados coinciden en que el aporte que este tipo de implementación brinde a la comunidad, es muy importante, el mismo beneficiara a muchas personas de manera directa o indirecta, pues no solo es el personal que labora dentro de la escuela los que serán beneficiados, el proyecto alcanzara a aquellos quienes se integren luego, acogiéndose al nuevo esquema esta tutorial y moradores en general, dado que una institución con un modelo de gestión innovador como el que proponemos le otorgara realce y prestigio al sector.

Según los resultados la implementación de nuevos programas de control de eficiencia en el área administrativa de la escuela fiscal mixta N° 12 Adán Barreto es factible, el mismo que proporcionara a la institución mejorar las funciones del personal y alcanzar el objetivo de calidad educativa para bien del personal administrativo, padres de familia, docentes y comunidad en general.

Finalmente basados en las opiniones de la mayoría de la población del Recinto La Garganta de la parroquia Mariscal Sucre de la ciudad de Milagro, y profesionales conocedores del tema se estima que existe un gran potencial para el desarrollo de esta actividad en el sector y la institución.

#### 4.4 VERIFICACION DE HIPOTESIS

**Cuadro 15.** Verificación de hipótesis

HIPOTESIS	VERIFICACION
La ausencia de programas de controles de eficiencia en la institución ha provocado el bajo nivel de desempeño en el área administrativa de la escuela.	El 100% de los encuestados consideran idóneo la implementación de la propuesta La implementación como solución es una opción acertada y factible según el personal sometido a encuestas.
La excesiva carga de funciones afecta en el cumplimiento de actividades y desempeño individual del personal en el área administrativa.	El 100% de los encuestados confirmó como indispensable el distribuir equitativamente las funciones del personal que labora en la escuela, ya que de esta manera mejoraría su desempeño en las actividades internas de la institución.
La ausencia de coordinación en la planificación y generación de ideas incide negativamente en la elaboración y realización de proyectos para la institución.	La implementación de nuevos proyectos sería de gran ayuda para el desarrollo de la escuela, la aceptación de la propuesta es de los encuestados el 50% importante el 43% muy importante, lo que indica que no equivocamos el factor implementación de proyectos como opción de solución de los problemas internos en la institución.
La impuntualidad en el personal administrativo provoca afectación en el desempeño individual de las funciones.	El 100% de los encuestados están de acuerdo en que la impuntualidad afecta de manera negativa a toda institución debido a que afecta al desarrollo de las actividades en la institución.
La participación del personal de labores se ve afectada por la ausencia de equipo tecnológico	Sin embargo este es uno de los factores que aqueja a la entidad educativa, lo que manifiesta que todos coinciden en lo que es bueno para la escuela pero el presupuesto no cubre la cantidad total para su inversión.
El desconocimiento del reglamento interno por parte del personal de labores provoca errores en el cumplimiento de actividades individuales.	Principal indicador de errores en la realización de actividades. El 54%, que manifestaron desconocer sobre su concepto y aplicación, aunque reconocen su grado de importancia y beneficios para bien de la institución.

**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.1TEMA**

IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE CONTROL COMO APORTE A LA EFICIENCIA EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA N° 12 ADÁN BARRETO.

#### **5.2FUNDAMENTACION**

Nuestro trabajo está enfocado en el análisis y redistribución de funciones internas del establecimiento al que hacemos mención, el mismo que tiene la finalidad de reorganizar sus actividades a nivel gerencial y administrativo.

Cabe destacar que la propuesta está encaminada a describir todos los procesos internos a los que hace alusión una entidad educativa por ello es necesario hacer hincapié en que la misma no tendrá resultados contradictorios ni erróneos, ya que está enfocado desde la perspectiva didáctica administrativa.

Procuramos darle este direccionamiento a nuestro estudio de factibilidad porque hoy en día los procesos internos que han marcado el camino de muchas entidades: entiéndase estas por económicas, sociales o anónimas, pierden credibilidad ante la imperiosa necesidad de establecer nuevos entes de mejoramientos institucionales.

Habiendo detallado ya su historia y su gestión, podemos dilucidar que el plantel necesita de cambios ante la nueva modalidad de evaluación interna, por ello fundamentamos nuestro estudio en las realización de planificaciones en la que se esclarezcan objetivos y metas, tanto así como el correcto proceder para la realización de un nuevo plan de mejora que puesto en marcha, proporcionara mejores resultados para los dictámenes ministeriales.

La nueva dirección y el compromiso mutuo por parte de quienes conforman la escuela, generara la confianza y credibilidad que ha perdido ya desde hace tiempo atrás, por ello basamos nuestro trabajo en el conocimiento de los procesos de autoevaluación administrativa y verificación de recursos en el aspecto educativo.

Los nuevos parámetros a nivel educativo administrativo exigen nuevas metodologías y estrategias en el área de estudio, aunque no sea fácil analizarlas y verificarlas todas, procuraremos confirmar nuestro trabajo de tesis en el buen funcionamiento de las herramientas que se utilicen para mejorar todos los niveles que involucren a la escuela.

Ya analizado su percepción en relación al sitio y que esto puede resultar contradictorio para quienes vivan a su alrededor, se procura no desestimar las reacciones a las que se sometería todo individuo que forme parte de este proceso.

Siendo así, se debe realizar un seguimiento en base a los resultados para comprobar su utilidad y aplicación para bien de todos quienes conforman la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.

### **5.3.JUSTIFICACION**

La escuela Miguel Andrade Manrique ubicada en Carrizal es una institución que ha implementado un sistema de gestión que le ha proporcionado resultados satisfactorios a tal punto que es considerada escuela filial y modelo de las demás que se encuentran situadas a su alrededor, pocas son las instituciones educativas que han incursionado en un proceso administrativo de calidad e innovación, por ello nuestra propuesta tiene la intención de continuar el mismo proceso.

La razón por la que se considera indispensable llevar a cabo nuevas formas de dirigir las actividades internas en las instituciones educativas se fundamenta en la importancia de los recursos pedagógicos y administrativos con que cuenta la escuela objeto de nuestra investigación y destinataria de la propuesta de implementación en controles de eficiencia de sus funciones, puesto que es una alternativa válida para mejorar el funcionamiento interno y mediante esta adecuación de conceptos, tácticas y estrategias otorgarle un direccionamiento hacia la calidad educativa y prestigio ante la comunidad.

Es por esto que es importante que se implemente un nuevo programa de control que permita mejorar la eficiencia en las actividades internas de la institución con la índole de los investigadores y previa autorización del personal directivo de la escuela, en beneficio de los destinatarios y en pro de la óptima calificación que recibe de parte de las autoridades ministeriales.

Nuestra investigación estriba en principios básicos previamente definidos, por medio de ellos queremos lograr la similitud en la ejecución de las funciones además de otorgarle los beneficios que reciben todos quienes forman parte de la entidad educativa, los mismos que serían de ejemplo e imitación para otras entidades que quieran adoptar el modelo de gestión administrativo de innovación en sus controles de realización y verificación de actividades internas.

## **5.4OBJETIVOS**

### **5.4.1Objetivo general de la propuesta**

Mejorar el desempeño individual y colectivo del personal de labores mediante la implementación de un programa de control de eficiencia, que contribuya al avance y mejoramiento continuo de las actividades en la gestión del área administrativa de la institución educativa.

### **5.4.2Objetivos específicos de la propuesta**

- Crear el distributivo de trabajo interno mediante plenarias de integración y acuerdos preestablecidos que regulen el cumplimiento de las funciones por parte del personal de labores para definir funciones y actividades en orden de prioridades dentro de la institución.
  
- Gestionar proyectos e ideas de innovación para bien de la institución utilizando herramientas como el plan anual presupuestario y asignaciones ministeriales, para la implementación de propuestas tanto educativas como administrativas.

- Generar un ambiente óptimo y mejorar el clima laboral por medio de nuevas estrategias de trabajo en equipo e integración del personal, dando cumplimiento de normas y estatutos de la institución por parte del personal de labores.
- Elaborar un nuevo reglamento interno, ya que contamos con la aprobación y permiso del órgano rector del plantel, de forma que se establezcan actividades concretas y responsabilidades fijas a nivel interno para proporcionar un adecuado control de funciones a nivel general.

## **5.5 SUBICACIÓN**

El programa de control de eficiencia se implementará en el área administrativa de la escuela Adán Barreto en el recinto la garganta cerca del recinto Piñuelal a 1´5 km de distancia vía Carrizal, Consiste en un distributivo de actividades y seguimiento periódico del plan operativo anual (POA), que se desarrollara mediante criterios de directivos y personal de labores estableciendo factores importante como barreras de entrada para que no sea boicoteado en el momento de su ejecución.

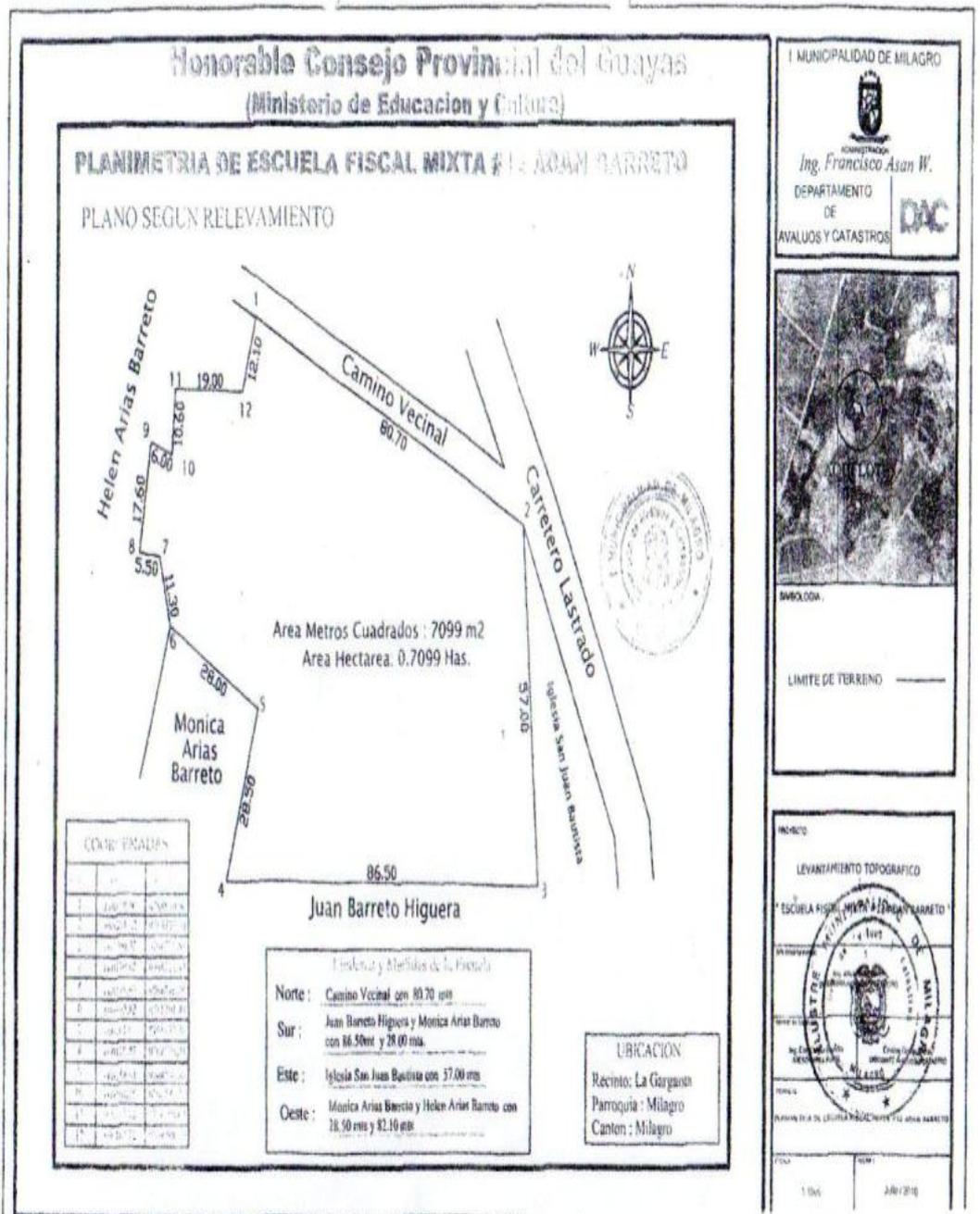
La escuela Adán Barreto es de clase común, de tipo hispana, su jornada es matutina y está ubicado dentro del régimen costa, considerada su condición socio cultural de nivel medio, a inicios era considerada municipal hasta que en el año de 1955 obtuvo su nombramiento de fisco misional.

Actualmente pertenece al grupo zonal 5 de la red de instituciones educativas, dirigida por una coordinadora elegida por la Supervisión de estudio.

Es la única escuela en el sector y su acceso se ve afectado por la parte de infraestructura ya que las autoridades de dirección están gestionando el cerramiento para mayor seguridad de los integrantes.

Figura 177. Croquis de la escuela Fiscal #12 “Adán Barreto”

CROQUIS DE LA ESCUELA FISCAL # 12 “ADAN BARRETO”



## 5.6 ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

**Nombre del plantel:** Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.

**Razón Social:** Fiscal

**Logotipo:**

**Figura 18** Símbolo de la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto



**Slogan:** Hacia un nuevo modelo de gestión.

## **Escuela Fiscal Mixta N° 12 “ADÁN BARRETO”**

### **PLAN ESTRATEGICO INSTUCIONAL**

#### **DATOS INFORMATIVOS:**

**TIPO:** NORMAL

**JORNADA:** MATUTINA

**REGIMEN:** COSTA

**SEXO:** MIXTA

**CODIGO DE UNIDAD:**09H04158

**PROVINCIA:** GUAYAS

**CANTON:** MILAGRO

**PARROQUIA:** MARISCAL SUCRE

**SECTOR:** RCTO. LA GARGANTA

**TIEMPO DE FUNCIONAMIENTO:** 50 AÑOS

**FECHA DE INICIO (P.E.I):** 27 DE AGOSTO DEL 2012.

**FECHA DE INICIO (P.E.I):** 27 DE AGOSTO DEL 2017.

**DIRECTORA (E):** LIC. LEONOR BECERRA CAMPOVERDE 086426731

#### **PRESENTACION:**

Es así, como se da inicio a la historia de la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto que a inicios del año 1955 llevaba la nomenclatura de Escuela Municipal Mixta N° 21 Adán Barreto, por la aportación del Ilustre Gobierno Descentralizado de la Municipalidad de Milagro.

Los tesistas Gabriela Paredes Mayorga y Javier Zúñiga Contreras, se reúnen, y presentan a las autoridades de la institución educativa la propuesta mediante una moderna alternativa de gestión e ideales de proyección constructiva hacia el personal de labores y la comunidad.

La creación del NUEVO MODELO DE GESTION mediante el instructivo del Plan Estratégico Institucional (P.E.I) para el PLANTEL EDUCATIVO ADÁN BARRETO, en la ciudad de Milagro en el mes de Agosto del año 2012, cuyo permiso de Programación de Desarrollo Educativo es otorgado el 1 de abril del 2012, por la Directora del Plantel Dra. Zoraida Manobanda Arana, con certificación emitida en julio del mismo año por la Directora (E), Licda. Leonor Becerra.

**Cuadro 16. FODA ESCUELA ADÁN BARRETO**

FORTALEZA	OPRTUNIDADES
Disponibilidad del Área de infraestructura	Nuevas asignaciones presupuestarias
Servicio de recursos didácticos	Vinculación con la comunidad
Directiva comprometida al cambio	Programas de capacitación y desarrollo
Elaboración del código de convivencia	Asesorías en nuevos proyectos
Asesoría en procesos administrativos	Inversión en equipamiento tecnológico
Aceptación de la propuesta	Convenios con las universidades de la ciudad.
DEBILIDADES	AMENAZAS
Limitaciones en el presupuesto	Inseguridad en el entorno.
Desacuerdos en realización de actividades	Alto índice de deserción en la comunidad
Desconocimiento en sistemas informáticos	Demanda en trámites reglamentarios
Inadecuado espacio de implementaciones deportivas	Evaluación de factibilidad institucional
Abandono en la gestión de proyectos	Inadaptabilidad al cambio.
Bajo índice de personal administrativo	Reubicación de personal de labores.

**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

Cuadro 17. Foco de acciones ofensivas

Alta: 9 Media: 3 Baja: 1 Nula: 0

	<b>O P O R T U N I D A D E S</b>	Nuevas asignaciones presupuestarias	Vinculación con la comunidad	Programas de capacitación y desarrollo	Asesoría de nuevos proyectos	Inversión en equipamiento tecnológico	Convenios con las universidades de la ciudad	<b>FOCO DE LAS ACCIONES OFENSIVAS</b>
<b>FORTALEZAS</b>								<b>TOTAL</b>
Disponibilidad del área de infraestructura.		9	3	1	1	3	1	<b>18</b>
Servicio de recurso didáctico.		3	3	9	3	3	1	<b>22</b>
Directiva comprometida al cambio.		3	9	9	9	9	3	<b>42</b>
Elaboración del código de convivencia.		9	9	9	9	3	3	<b>42</b>
Asesoría en proceso administrativo.		9	9	9	9	9	9	<b>54</b>
Aceptación de la propuesta.		9	3	3	9	3	9	<b>36</b>
<b>TOTAL</b>		<b>42</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>214</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Cuadro 18.** Foco de acciones defensivas

Alta: 9 Media: 3 Baja: 1 Nula: 0

	<b>D E B I L I D A D E S</b>	Limitaciones en el presupuesto.	Descuerdos en realización de actividades.	Desconocimiento en sistemas informáticos.	Inadecuado espacio de implementación deportiva.	Abandono en la gestión de proyectos.	Bajo índice de personal administrativo.	<b>FOCO DE LAS ACCIONES DEFENSIVAS</b>
<b>AMENAZAS</b>								<b>TOTAL</b>
Inseguridad en el entorno.		9	1	1	3	9	1	24
Alto índice de deserción en la comunidad.		3	9	3	3	9	9	36
Demanda en trámites reglamentario.		3	9	9	3	9	1	34
Evaluación de factibilidad institucional.		3	9	9	9	9	1	40
Inadaptabilidad al cambio.		1	9	9	3	3	3	28
Reubicación de personal de labores		3	3	1	1	9	9	26
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>188</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Cuadro 19.** Estrategias FOFADODA Escuela Adán Barreto

<p>FACTORES EXTERNOS</p> <p>FACTORES INTERNOS</p>	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nuevas asignaciones presupuestarias.</li> <li>Vinculación con la comunidad.</li> <li>Programas de capacitación y desarrollo.</li> <li>Asesoría de nuevos proyectos.</li> <li>Inversión en equipamiento tecnológico.</li> <li>Convenios con las universidades de la ciudad.</li> <li>Medios de comunicación prensa y radio.</li> </ul>	<p><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inseguridad en el entorno.</li> <li>Alto índice de deserción en la comunidad.</li> <li>Demanda en trámites reglamentario.</li> <li>Evaluación de factibilidad institucional.</li> <li>Inadaptabilidad al cambio en el personal de labores.</li> <li>Reubicación de personal de labores.</li> </ul>
<p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilidad del área de infraestructura.</li> <li>Servicio de recurso didáctico.</li> <li>Directiva comprometida al cambio.</li> <li>Elaboración del código de convivencia.</li> <li>Asesoría en proceso administrativo.</li> <li>Aceptación de la propuesta.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer conocimientos mediante programas de desarrollo para entregar proyectos de calidad.</li> <li>Establecer nuevas metodologías y estrategias para supervisión de eficiencia en las actividades.</li> <li>Integrar a la comunidad en los proyectos internos de la institución.</li> <li>Mejorar el clima laboral mediante el dialogo y el compromiso de la directiva.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Implementar programas de motivación e inserción en la institución educativa.</li> <li>Elaborar el modelo de gestión mediante la asesoría y código convencional</li> <li>Elaborar el POA para comprometer al personal de labores con la nueva propuesta.</li> <li>Mediante la nueva propuesta, comprometer a los padres de familia en la seguridad interna y externa del plantel</li> </ol>
<p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Limitaciones en el presupuesto.</li> <li>Desacuerdos en realización de actividades.</li> <li>Desconocimiento en sistemas informáticos.</li> <li>Inadecuado espacio de implementación deportiva.</li> <li>Abandono en la gestión de proyecto.</li> <li>Bajo índice de personal administrativo.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer capacidad de administración de proyectos mediante los convenios de las universidades.</li> <li>Mejorar la comunicación laboral fomentando el trabajo en equipo.</li> <li>Difundir las necesidades internas y externas de la institución hacia las autoridades de sección por medio del acceso a los medios de comunicación.</li> <li>Invertir en nuevas computadoras para el plantel</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mejorar los acuerdos en las actividades mediante el reglamento interno y la sociabilización.</li> <li>Establecer un análisis situacional mediante los resultados en la evaluación interna.</li> <li>Mejorar las condiciones de áreas verdes mediante la readecuación del espacio físico.</li> <li>Acceder a programas de actualización de sistemas tecnológicos para mejorar los resultados en la autoevaluación institucional.</li> </ol>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**PLAN OPERATIVO ANUAL PARA EL AÑO LECTIVO 2013-2014  
ESCUELA FISCAL MIXTA N° 12 ADÁN BARRETO**

**CODIGO DE UNIDAD 09H04158**

**DIRECTORA ENCARGADA. LICDA. LEONOR BECERRA**

PROPUESTA	PROYECTO DE IMPLEMENTACION	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	CRONOGRAMA	FUENTES DE VERIFICACION
READECUACION DEL AREA.	Sistemas de control de eficiencia	Juntas de directivos Designación del área.	Ventiladores Mobiliarios Archivadores Aulas de clases	HUMANOS: Personal administrativo SUPERVISION TECNICA:	Inicio del año Lectivo 2013 – 2014	Optimo Clima laboral. Mejorar el desempeño de las funciones.
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.	PEI POA	Convocar juntas de cursos. Elaborar planificaciones de unidad didácticas.	Libro de actas Código de convivencia	HUMANOS: Director Jefe de talento humano Docentes SUPERVISION TECNICA:	Inicio del año Lectivo 2013 – 2014	Anticipo a imprevistos Contrarrestar aspectos negativos en el aspecto administrativo – didáctico.
DEPARTAMENTO DE ORIENTACION EDUCATIVO	DOBE Código de convivencia	Elaborar el reglamento disciplinario. Entregar el reglamento al personal de labores.	Libro de Vida institucional. Ilustraciones Videos	HUMANOS: Director Orientador Pte. de padres de familia SUPERVISION TECNICA:	Inicio del año Lectivo 2013 – 2014	Evitar la deserción de la comunidad y estudiantes. Fortalecer las relaciones entre miembros de la institución.
REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONES.	Manual de funciones interno	Analizar el reglamento actual de la institución. Presentar el nuevo reglamento interno.	Reglamento de actividades internas. Manual de funciones	HUMANOS: Director Secretaria Jefe de talento humano	Inicio del año Lectivo 2013 – 2014	Mejorar el desempeño en las actividades internas del personal de labores.

INSERCIÓN CON LA COMUNIDAD.	Código de Convivencia.	Participar en las actividades internas  Mingas comunitarias	Equipamiento deportivo Áreas verdes Salón Auditorio	HUMANOS: Director Docentes Padres de familia. SUPERVISION: Comisión de eventos	Inicio del año Lectivo 2013 – 2014	Comprometer a la comunidad con los objetivos de la institución. Aumentar el número de estudiantes.
EQUIPAMIENTO TECNOLÓGICO E INSTALACIONES.	Inversión en computadoras e impresoras. Archivadores	Solicitar el asesoramiento técnico de la CNEL	Computadoras Impresoras Instalaciones eléctricas Acondicionador.	Director Personal administrativo Conserje	Inicio del año Lectivo 2013 – 2014	Mejorar las actividades internas Agilizar la entrega de documentos.
CONTROLES DE EFICIENCIA.	Planificaciones anuales y de unidad  Sistemas de controles interno	Elaborar las planificaciones periódicas.	Controles de asistencia. Manual de funciones POA PEI DOBE.	HUMANOS: Director Docentes Estudiantes SUPERVISION TECNICA:	Al final de la implementación de la propuesta (5 años).	Verificación en el cumplimiento de los objetivos.
INVERSIÓN.	Proyecto de inversión Inversión de Activos Inventarios	Elaborar el presupuesto de gastos. Solicitar la proforma de inventarios	Presupuesto Interno Proformas Asignaciones.	HUMANOS: Director SUPERVISION TECNICA: Colector	Inicio del año Lectivo 2013 – 2014	Adquirir nuevos implementos pedagógicos para el plantel. Acondicionar el lugar de trabajo.
INDICADORES DE EVALUACIÓN.	Sistemas de Control de eficiencia.	Evaluaciones internas y externas.	Evaluaciones internas Planificaciones Controles de asistencia.	HUMANOS: Director Docentes Padres de familia SUPERVISION TECNICA:	Periodo trimestral. 2014 – 2017	Ministerio de educación. Pruebas SER

## **PLAN DE VIDA**

### **VISION:**

Queremos que nuestra institución sea pionera en la formación integral de nuestros educandos en el sector, y que la comunidad educativa se involucre en los procesos de cambio para que esta formación integral alcance los parámetros de calidad y bienestar.

### **MISION:**

Ofrecer una educación integral actualizada, haciendo énfasis en el desarrollo personal donde el respeto, autoestima y tecnología sean las principales herramientas en la construcción del conocimiento científico, y lograr que el estudiante prepare su proyecto de vida para la inserción en el ámbito nacional.

### **VALORES:**

#### **Responsabilidad**

La escuela se compromete a emprender actividades educativas en beneficio de la comunidad y estudiantes respetando estándares de calidad y avances tecnológicos.

#### **Disciplina**

A conocer y cumplir los principios fundamentales del ser humano; estudiantes, padres de familia y personal de labores, al reglamento interno de actividades y demás normas de la institución educativa y Ministerio de Educación y Cultura.

#### **Puntualidad**

En horarios de ingresos y hora clase, reuniones de juntas de curso, entrega de actas de calificaciones y planes didácticos de unidades trimestrales.

## **Unidad**

Entre miembros de equipo, grupos promotores de actividades, comisiones de trabajo interno, mingas con inserción de la comunidad, fomentando el trabajo en equipo, liderazgo y la sinergia en las actividades.

## **Respeto**

A los principios ideológicos personales de los compañeros de labores, disposiciones de la directora general, respaldo en las designaciones de actividades internas, criterios de padres de familia y sugerencias de la comunidad.

## **Ética Profesional**

Garantizar la educación de calidad mediante el trabajo de profesionales calificados y capacitados en las actualizaciones, métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje.

## **POLITICAS:**

- La Hora de entrada docentes 7:00 , salida 15:00; en cumplimiento a las jornadas horario tipo A
- Se atenderá a los padres y madres de familia los días martes y viernes desde las 13:45 a 14:45
- Queda prohibido que los padres de familia ingresen en horas clases a interrumpir las labores diarias.
- Que las actividades a realizarse sean de consenso y conlleven al mismo fin.
- Estar debidamente matriculado en el plantel para asistir con normalidad en el mismo.
- Deben asistir a clases correctamente uniformados y con puntualidad.
- Horario de ingreso 7:30 am horario de salida 12:30 pm para estudiantes.
- Asistir a los cursos de capacitación.
- El alumno que obtenga el 25% de faltas injustificadas perderá el año.
- El tiempo para justificar las inasistencias de los alumnos es de 24 horas.

- Establecer reuniones periódicas para la planificación de actividades en el que se involucra al rector, secretaria, tesorero, y personal docente.
- Establecer anualmente el código de convivencia conjuntamente con los padres de familia y comunidad.
- Procurar el buen trato a estudiantes y padres de familia.
- Realizar las actividades con esmero y responsabilidad.
- Se realizara juntas de curso al término de cada unidad o cuando el director disponga de nuevas actividades a realizarse dentro de la institución además del informe de notas y disciplina de los alumnos.
- Las publicaciones para el cumplimiento de actividades al personal de labores se deberán presentar por escrito previo oficio membretado y enumerado en un tiempo máximo de 24 horas desde su aviso verbal.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

Desarrollar nuevos métodos del proceso interaprendizaje identificando la importancia del estilo de gestión, mediante un sistema sinérgico dentro del desarrollo de sus conocimientos científicos y tecnológicos, con una infraestructura acorde con las exigencias académicas de la actualidad, con el fin de mejorar la realización de actividades y ejecución de funciones en el área Administrativa - Pedagógica de la escuela.

### **Objetivos específicos:**

- Capacitar de manera permanente a los docentes mediante los cursos de actualización y seminarios de pedagogía para contribuir al avance tecnológico y científico.
- Establecer reuniones periódicas para la planificación y generación de nuevas ideas, obtención y aplicación de nuevos proyectos para la institución.

- Gestionar ante autoridades educativas y seccionales los trámites de proyecciones planificadas mediante el plan institucional anual para la obtención de mayores beneficios del plantel.
- Interactuar sólidamente entre los miembros de la comunidad educativa, entablando diálogos con los estudiantes, talleres de Orientación Familiar y convivencias que ayuden al educando a relacionarse mejor con su entorno.
- Identificarse con el nuevo reglamento interno, distribuyéndolo a todo el personal de labores para mejorar la realización de las funciones a nivel general.
- Fomentar en los estudiantes los principales valores y la autoestima por medio de la aplicación del nuevo distributivo de enseñanza aprendizaje en el aula para contribuir a la formación integral en la educación.

## **CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional de la escuela se estructura como una entidad Fiscal, en la propuesta nos hemos involucrado un equipo con el conocimiento adecuado en administración y asesoría pertinente para llevar a cabo la implementación del nuevo programa de control de eficiencia en el área administrativa de la escuela. El mismo que está conformado por dos tesistas, la directora de la institución educativa, dos docentes y un asesor.

Cabe mencionar que en el proyecto están involucrados 21 padres de familia, que en caso de aprobarse la propuesta serían los principales beneficiados e involucrados en el modelo de gestión a implementar mediante el programa de control de eficiencia para la escuela.

## **ACCIONES**

La escuela Fiscal Mixta Adán Barreto se encuentra reglamentada por el Ministerio de Educación y Cultura, en el aspecto interno las decisiones de directorio son tomadas en sentido democrático, esta acción otorga un voto por cada designación.

En el caso de elección de directores se realiza por el método de ternas designadas en juntas de directorio, y enviadas a la Dirección Provincial de Educación.

El Presidente del comité central de Padres de familia es elegido mediante elección democrática por parte de los representantes legales del alumnado de la escuela en una reunión extraordinaria de padres de familia convocada a inicios del año lectivo.

El Código de Convivencia es necesidad prioritaria de la comunidad educativa para asegurar la “convivencia” de sus actores, respeto de sus roles e intereses, que comparten un espacio, un tiempo y un proyecto educativo común.

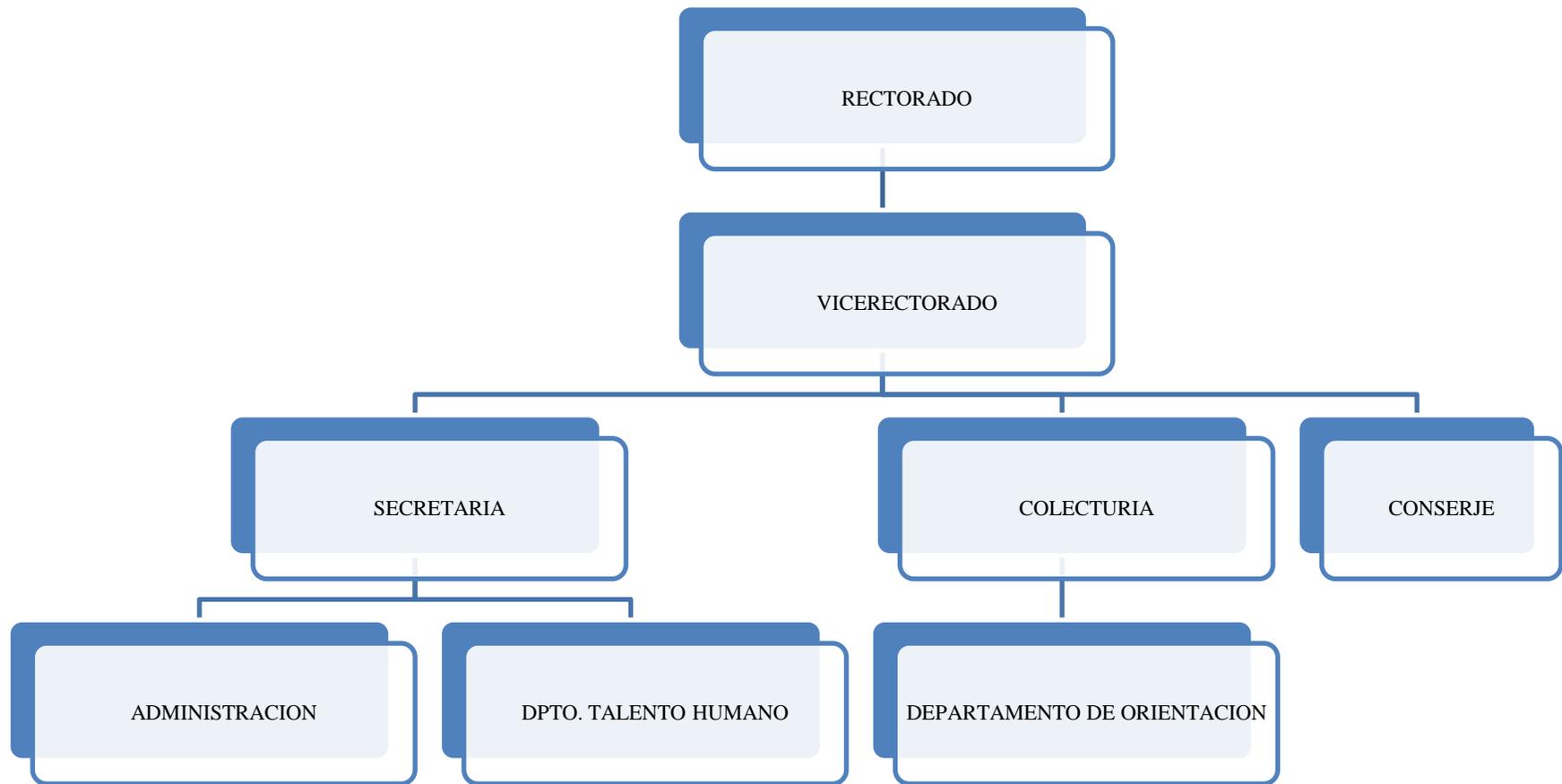
Este documento tiene plena justificación por ser un "Acuerdo Social Regulatorio", que implica la construcción colectiva de normas mediante un proceso racional, consciente y democrático en el que los derechos, los deberes y las responsabilidades se acepten y se cumplan en el marco del respeto.

El Código de Convivencia debe privilegiar, por lo tanto, prácticas de deliberación, solidaridad, autorregulación y participación en la toma de decisiones y en la solución colectiva e institucional de los conflictos.

El Código de Convivencia, parte fundamental del PEI, recoge los aportes de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, que llegan a la Comisión de Redacción, sugeridos como posibles normas basadas en los derechos y deberes como miembros de una comunidad, mismos que deben estar acordes a los principios y valores establecidos en la Constitución de la República.

El directorio general está a cargo de la directora (E) del Plantel y sus subsiguientes colaboradores expresados en el siguiente organigrama

## ORGANIGRAMA GENERAL



**Elaborado por:** Gabriela Paredes y Javier Zúñiga.

**Cuadro 20. MANUAL DE FUNCIONES**

<b>Requisitos del Puesto</b>	<b>Funciones Especificas</b>
<p><b>Director</b></p> <p>La Dirección es la responsable del funcionamiento total de la Unidad Educativa. Está encargada de dirigir, coordinar, orientar, supervisar y evaluar la realización de las funciones generales del establecimiento, de acuerdo con la política educacional nacional y disposiciones regionales, según las normas legales y reglamentarias vigentes.</p> <p><b>Perfil:</b></p> <p><b>Edad:</b> 35 en adelante</p> <p><b>Sexo:</b> Indistinto</p> <p><b>Formación Académica:</b> Profesional con título otorgado por el SENEKIT.</p> <p><b>Experiencia:</b> Mínimo 2 años en supervisión de planteles educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar que las actividades realizadas en la institución enlacen la ejecución y cumplimiento de los objetivos planteados.</li> <li>• Representar al plantel en reuniones oficiales de rectores y Ministerio de Educación a nivel Nacional y Seccional.</li> <li>• Gestionar conjuntamente con las autoridades de educación la implementación de proyectos en bien del plantel.</li> <li>• Convocar a reuniones de directivos y docentes en consecuencia a la toma de decisiones para la comunicación en de las actividades.</li> <li>• Crear canales de comunicación que favorezcan el mejoramiento del proceso educativo.</li> <li>• Informar, oportunamente, al personal de su dependencia de las normas legales y reglamentarias vigentes en especial, aquellas referidas a Planes y programas de Estudios, sistemas de Evaluación y Promoción Escolar, supervisando su correcta aplicación.</li> </ul>
<b>Requisitos del Puesto</b>	<b>Funciones Especificas</b>
<p><b>Subdirector</b></p> <p>La subdirección es responsable de asesorar a la Dirección en el ejercicio de sus funciones.</p> <p><b>Perfil:</b></p> <p><b>Edad:</b> 35 en adelante</p> <p><b>Sexo:</b> Indistinto</p> <p><b>Formación Académica:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumir la responsabilidad del plantel en caso de ausencia del Director.</li> <li>• Sugerir las medidas adecuadas para solucionar problemas que surjan en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje (disciplina, rendimiento escolar, cancelación de matrícula, traslados, etc.).</li> <li>• Comunicar periódicamente las necesidades y reparaciones del plantel al Director.</li> <li>• Asesorar al Director en el proceso de Evaluación de</li> </ul>

<p>Profesional con título otorgado por el SENEKIT.</p> <p><b>Experiencia:</b> Mínimo 2 años en supervisión de planteles educativos</p>	<p>Plan de Actividades Curriculares del Liceo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar la asignación de nuevas partidas para la institución y la reubicación de las mismas en su respectiva área.</li> </ul>
<p><b>Requisitos del Puesto</b></p>	<p><b>Funciones Especificas</b></p>
<p><b>Secretaria</b></p> <p>La labor de la secretaria está referida a la centralización de todo el trabajo administrativo que tiende a facilitar las comunicaciones externas e internas del establecimiento educacional.</p> <p><b>Perfil:</b></p> <p><b>Edad:</b> 30 en adelante</p> <p><b>Sexo:</b> Indistinto</p> <p><b>Formación Académica:</b> Profesional con título en Sistemas Administrativos e Informáticos.</p> <p><b>Experiencia:</b> Mínimo 2 años en cargos similares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agilizar los trámites correspondientes para la incorporación de los estudiantes del Séptimo Año de Educación Básica.</li> <li>• Solicitar la autenticidad de documentos respectivos para el ingreso de alumnos y docentes al inicio del proceso de matriculación.</li> <li>• Llevar el registro correspondiente del libro de actas efectuado en las reuniones de directiva y juntas de curso.</li> <li>• Elaborar informes y documentos que le solicite el Director de acuerdo al proceso de enseñanza del plantel.</li> <li>• Verificar la correcta confección de los Certificados de calificaciones que se extienden durante el año.</li> <li>• Organizar y mantener archivos y registros actualizados.</li> <li>• Atender a padres de familia, proporcionando informaciones y documentación cuando proceda.</li> <li>• Realizar el cronograma de actividades festivas, conmemorativas en el plantel e integrar la Comisión Revisora de Inventario.</li> </ul>

Requisitos del Puesto	Funciones Especificas
<p><b>Colector</b></p> <p>Es obligación y responsabilidad del colector distribuir eficientemente las asignaciones de la institución, además de la administración de los recursos materiales y financieros del Plantel.</p> <p><b>Perfil:</b></p> <p><b>Edad:</b> 30 en adelante</p> <p><b>Sexo:</b> Indistinto</p> <p><b>Formación Académica:</b> Profesional con título en sistemas administrativos y Contables.</p> <p><b>Experiencia:</b> Mínimo 2 años en cargos similares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuir el Presupuesto Institucional en forma justa y oportuna.</li> <li>• Administrar la parte financiera y distribución de nuevas partidas para el plantel.</li> <li>• Entregar el presupuesto al personal responsable de las asignaciones e implementación de actividades.</li> <li>• Registrar el Presupuesto, Archivo, Oficina de Partes, Local, Mantenimiento, Equipamiento, Inventarios del personal.</li> <li>• Realizar el informe detallado de gastos internos para la obtención de proformas.</li> <li>• Efectuar rendiciones de cuentas cuando corresponda.</li> </ul>
Requisitos del Puesto	Funciones Especificas
<p><b>Jefe de Talento Humano</b></p> <p>Organismo encargado de velar para que las actividades del Plantel se desarrollen en un ambiente de disciplina, bienestar y sana convivencia, para lo cual cumplirá las funciones relativas a Bienestar, Inspectoría y servicios Auxiliares.</p> <p><b>Perfil:</b></p> <p><b>Edad:</b> 35 en adelante</p> <p><b>Sexo:</b> Indistinto</p> <p><b>Formación Académica:</b> Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controlar el régimen disciplinario del personal de labores.</li> <li>• Distribuir equitativamente el material didáctico para cada clase.</li> <li>• Justificar la inasistencia de los estudiantes en un periodo no menos a 24 horas.</li> <li>• Confeccionar el Horario de Clases en concordancia con las sugerencias técnicas de la Unidad Técnico-Pedagógica.</li> <li>• Autorizar la salida extraordinaria de los alumnos y personal de su unidad, informando oportunamente al o Director.</li> </ul>

<p>con título en Supervisión de Gerencia Educativa otorgado por el SENEKIT.</p> <p><b>Experiencia:</b> Mínimo 3 años en supervisión de planteles educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar las medidas disciplinarias que correspondan con el alumnado e informar al Subdirector y Director, según la gravedad de la falta.</li> <li>• Coordinar las actividades de bienestar, asistencia social y salud de los alumnos con el servicio de Bienestar y Salud que está bajo su dependencia.</li> </ul>
Requisitos del Puesto	Funciones Especificas
<p><b>Docente</b></p> <p>Es obligación y responsabilidad de los docentes asistir a los cursos de capacitación y seminarios de actualización, para el mejoramiento en el rendimiento de los estudiantes, además de velar por la integridad de cada uno de los estudiantes del plantel.</p> <p><b>Perfil:</b></p> <p><b>Edad:</b> 25 en adelante</p> <p><b>Sexo:</b> Indistinto</p> <p><b>Formación Académica:</b> Profesional con título en Licenciatura de Educación Básica otorgado por el SENEKIT.</p> <p><b>Experiencia:</b> Mínimo 3 años en Educación Básica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar, en forma ordinaria, actividades de diagnóstico, programación y evaluación para mejorar el proceso educativo del Plantel.</li> <li>• Velar por el desarrollo integral del educando, estimulado en conocimiento, práctica y valores.</li> <li>• Integrar los contenidos y actividades de su asignatura con las otras disciplinas o asignaturas de los Planes de estudio.</li> <li>• Cumplir el horario de clases que se le asigne, como asimismo, el horario de colaboración.</li> <li>• Mantener al día la documentación pertinente a su función y entregar en forma precisa y oportuna la información que se le solicite.</li> <li>• Anotar oportuna y adecuadamente en los Libros de Clases y documentos pertinentes la asistencia, materias, actividades, calificaciones, promedios y aspectos conductuales de los alumnos.</li> <li>• Responsabilizarse de la conducta y seguridad de los alumnos durante el desarrollo de su clase.</li> <li>• Asistir a los actos educativos, culturales y cívicos que la Dirección del Plantel determine.</li> <li>• Evaluar en conformidad a las disposiciones legales vigentes y con los organismos competentes del Plantel los procesos educativos de los alumnos.</li> </ul>

Requisitos del Puesto	Funciones Específicas
<p><b>Psicólogo</b></p> <p>Responsable de planificar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades de Orientación Educativa, vocacional, profesional y de programas especiales del Plantel vinculada con la Disciplina de niños y adolescentes.</p> <p><b>Perfil:</b></p> <p><b>Edad:</b> 30 en adelante</p> <p><b>Sexo:</b> Indistinto</p> <p><b>Formación Académica:</b> Profesional con título en Orientación Educativa otorgado por el SENEKIT.</p> <p><b>Experiencia:</b> Mínimo 3 años en orientación de planteles educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar y coordinar las actividades de Orientación Educativa, Vocacional, y Profesional del Plantel, de acuerdo con el jefe de área.</li> <li>• Atender problemas de Orientación Educativa, Vocacional y profesional, a nivel individual y grupal, en sus aspectos psicológicos, pedagógico, socio-económico y cultural.</li> <li>• Coordinar y asesorar la elaboración de las actividades propias de Programas especiales (Escuela para padres, alcoholismo y drogadicción, SIDA, Los valores y el desarrollo Personal, senescencia, etc.).</li> <li>• Asesorar a Padres y Apoderados en problemas de orientación a sus hijos.</li> <li>• Organizar actividades de Orientación e información profesional invitando a profesionales de distintas especialidades que den a conocer sus experiencias y características del trabajo que realizan.</li> </ul>
Requisitos del Puesto	Funciones Específicas
<p><b>Personal de limpieza</b></p> <p>Mantener la institución en buen estado e informar de cualquier deterioro en la infraestructura, materiales y recursos del Plantel.</p> <p><b>Perfil:</b></p> <p><b>Edad:</b> 30 en adelante</p> <p><b>Sexo:</b> Indistinto</p> <p><b>Requisitos:</b> Estudios secundarios</p> <p><b>Experiencia</b></p> <p><b>Capacidad de afrontar situaciones imprevistas.</b></p>	<p>Constatar y controlar la revisión diaria del aseo del Plantel.</p> <p>Velar por la seguridad de los implementos deportivos de la escuela.</p> <p>Conservar íntegros los recursos (Sonido) de la institución.</p> <p>Comunicar en caso de daño o destrozo de mobiliarios en el aula a la Unidad de Inspección General de la Dirección.</p> <p><b>Cuidado de los bienes de uso</b></p> <p><b>Limpieza de la institución cada dos días</b></p> <p>Limpieza de baños todos los días</p>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

## 5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Plan de ejecución	Estrategias	Responsables	Recursos	Lugar	Tiempo	Proyección
READECUACION DEL AREA	Innovación del espacio físico.	Personal Administrativo	Mobiliarios Escritorios	Area administrativa		Mejoramiento del Clima laboral.
SELECCIÓN TALENTO HUMANO	Evaluación interna en base a méritos.	Director	Jefe de Talento Humano	Inspección General		Productividad en la ejecución de tareas.
INVERSION FINANCIERA	Financiamiento de gastos e ingresos de cada año.	Colector Secretaria	Proformas Presupuesto	Colecturía	Inicio del año lectivo	Factibilidad del proyecto reflejado en el flujo de caja.
ELABORACION POA (Plan Operativo Anual)	Preparar el Plan de contingencia del año lectivo 2013 – 2014.	Equipo directivo	Cronograma de actividades.	Juntas de Cursos	Inicio del año lectivo	Anticipación de posibles aspectos negativos.
ELABORACION PEI (Plan Estratégico Institucional).	Buscar nuevas estrategias de mejoramiento interno.	Docentes	Planificaciones didácticas Juntas de Cursos	Juntas de Cursos	Inicio del año lectivo	Definidas acciones ante posibles cambios.
CREACION DOBE (Departamento de orientación Educativo).	Mejorar actitud disciplinaria del equipo de trabajo.	Orientador Docentes Padres de familia	Código de convivencia.	Departamento de Orientación	Inicio del año lectivo	Bajo índice de deserción en el alumnado y la comunidad
PROGRAMAS DE CAPACITACION	Capacitación en programas tecnológicos.	Equipo directivo	Seminarios. Video conferencias	Externa	Convocatoria del ministerio de Educación	Actualización en métodos y recursos didácticos.
ELABORACION REGLAMENTO INTERNO	Definir el nuevo reglamento de funciones internas.	Equipo directivo	Reglamento Interno de funciones.	Juntas de Cursos	Inicio del año lectivo	Conocimiento 100% de las funciones.
INSTALACION DE EQUIPOS Y TECNOLOGIA	Implementación de estrategias de innovación y mejoramiento.	Equipo técnico	Computadoras Ventiladores	Area administrativa		Mejorar la imagen de la institución.
IMPLEMENTACION DE LA PROPUESTA	Comunicación y trabajo en equipo.	Director	Cursos Seminarios	Area administrativa	Al final del estudio de factibilidad	Productividad en la ejecución de tareas.
PROGRAMAS DE CONTROL DE EFICIENCIA	Medir el desempeño individual y grupal del personal de labores.	Jefe de talento humano	Actividades designadas Evaluaciones.	Area administrativa	Dentro de 5 años.	Regulación periódica en las funciones internas.

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

La presente investigación tiene como propuesta y objetivo, presentar la implementación de un programa de control en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto en el Rcto. La garganta de la Parroquia Mariscal Sucre del Cantón Milagro, con la finalidad de mejorar las condiciones y actividades del área administrativa del plantel, aplicando diferentes estrategias las cuales ayudaran a mejorar el desarrollo personal e intelectual del personal de labores, basándose en una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de un nuevo reglamento interno de funciones, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en sus actividades, y el respeto al código de convivencia.

La propuesta tiene como objetivo describir el estudio de factibilidad en lo administrativo, técnico y presupuestario mediante la clasificación de actividades relacionadas con la implementación del nuevo programa de control de eficiencia, el mismo que presenta la consecución e instalación de equipos mobiliarios y tecnológicos, planes de operatividad estratégica de las funciones internas, programas de orientación e información de reglamentos y estatutos en el aspecto interno para culminar la descripción con el aspecto económico de inversión para el tiempo de cinco años.

### 5.7.1 Actividades

- **Determinar aspectos legales de la escuela Adán Barreto**

**Cuadro 21. Procesos de la consecución de permisos legales.**

<b>Pasos</b>	<b>Procesos</b>
1 <sup>ero</sup>	Determinar los pasos necesarios para la implementación de la propuesta.
2 <sup>do</sup>	Convocar a junta de directivos para las sugerencias en la implementación.
3 <sup>ero</sup>	Analizar los permisos de la ley orgánica de educación.
4 <sup>to</sup>	Analizar el reglamento interno de actividades.
5 <sup>to</sup>	Solicitar asesoría en la elaboración de un nuevo instructivo de labores internas.
6 <sup>to</sup>	Elaborar un nuevo reglamento interno de labores

Fuente: Elaborado por Gabriela Paredes y Javier Zúñiga.

- **Diseño del presupuesto que se requiere para la instalación y operatividad de la escuela Adán Barreto.**

**Cuadro 22. Proceso de la selección del sitio.**

<b>Pasos</b>	<b>Procesos</b>
1 <sup>ero</sup>	Análisis de la ubicación interna del área administrativa
2 <sup>do</sup>	Listar materiales y equipamiento de innovación en el área.
3 <sup>ero</sup>	Presupuestar la inversión necesaria para la adquisición de bienes inmuebles.
4 <sup>to</sup>	Adecuar las instalaciones y recursos a utilizarse.

Fuente: Elaborado por Gabriela Paredes y Javier Zúñiga.

- **Definir selección del talento humano necesario para la implementación de la propuesta en la escuela Adán Barreto.**

**Cuadro 23**Proceso de la selección del talento humano.

<b>Pasos</b>	<b>Procesos</b>
1 <sup>ero</sup>	Diseño del organigrama de la escuela Adán Barreto
2 <sup>do</sup>	Determinar manual de funciones del personal de labores de la institución.
3 <sup>ero</sup>	Determinar los cargos necesarios del personal para la ejecución de tareas en el plantel.
4 <sup>to</sup>	Establecer el perfil, los requisitos y experiencias de los profesionales y trabajadores para la institución educativa.
5 <sup>to</sup>	Presupuestar los costos administrativos de la escuela.

Fuente: Elaborado por Gabriela Paredes y Javier Zúñiga.

- **Definir inversión inicial de la propuesta**

**Cuadro 24**Proceso de consecución del recurso económico para la implementación del programa de control de eficiencia en el área administrativa.

<b>Pasos</b>	<b>Procesos</b>
1 <sup>ero</sup>	Establecer el patrimonio de la escuela (asignaciones y proformas).
2 <sup>do</sup>	Planificar el presupuesto inicial de la propuesta.
3 <sup>ero</sup>	Identificar fuentes de financiamiento.
4 <sup>to</sup>	Determinar gastos e ingresos económicos.

Fuente: Elaborado por Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

- **Diseño de la metodología de implementación de la propuesta en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.**

**Cuadro 25** Proceso metodología de implementación de la propuesta en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.

<b>Pasos</b>	<b>Procesos</b>
1 <sup>ero</sup>	Convocatoria a juntas de curso para análisis del Plan Anual
2 <sup>do</sup>	Comparación aspecto inversión con la implementación de la propuesta
3 <sup>ero</sup>	Definir las estrategias de mejoramiento mediante el plan de contingencia
4 <sup>to</sup>	Elaboración del Plan Operativo de la escuela
5 <sup>to</sup>	Elaboración del Plan estratégico Institucional

Fuente: Elaborado por Gabriela Paredes y Javier Zúñiga.

- **Diseño de la metodología de implementación del CODIGO DE CONVIVENCIA en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.**

**Cuadro 26.** Proceso metodología de implementación de la propuesta en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.

<b>Pasos</b>	<b>Procesos</b>
1 <sup>ero</sup>	Elaborar el cronograma de actividades de integración con la comunidad.
2 <sup>do</sup>	Comunicar las actividades a los responsables y destinatarios.
3 <sup>ero</sup>	Conseguir recursos y materiales de integración para padres.
4 <sup>to</sup>	Evaluar el cumplimiento de objetivos en las actividades de integración.

Fuente: Elaborado por Gabriela Paredes y Javier Zúñiga.

- **Diseño de la metodología de implementación del DOBE en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.**

**Cuadro 27** Proceso metodología de implementación de la propuesta en la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.

<b>Pasos</b>	<b>Procesos</b>
1 <sup>ero</sup>	Designación del personal responsable de disciplina y orientación
2 <sup>do</sup>	Convocar a padres de familia, docentes y personal directivo.
3 <sup>ero</sup>	Establecer los lineamientos en el aspecto disciplinarios.
4 <sup>to</sup>	Aprobar la creación del DOBE
5 <sup>to</sup>	Creación del DOBE (Departamento de orientación educativo).

Fuente: Elaborado por Gabriela Paredes y Javier Zúñiga.

#### 5.7.2 Recursos, análisis financiero

**Cuadro 28** INVERSION ACTIVOS

<b>Cantidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>C. Unitario</b>	<b>C. Total</b>
	<b><u>Muebles y Enseres</u></b>		
1	Escritorios	120	120,00
4	Sillas	5	20,00
1	Pizarra	80	80,00
	<b>Total Muebles y Enseres</b>		<b>220,00</b>
	<b><u>Equipo de Computación</u></b>		
1	Equipo de Computo	550	550,00
	<b>Total de Equipo de Computación</b>		<b>550,00</b>
	<b><u>Maquinaria y Equipo</u></b>		
1	Proyectores	450	450,00
1	Pintura	25	25,00
1	Balde	3	3,00
	<b>Total Maquinaria y Equipo</b>		<b>478,00</b>
	<b>Total de Inversión de Activos Fijos</b>		<b>1.248,00</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Cuadro 29. Depreciación de los activos fijos.**

Depreciación de los Activos Fijos				
Descripción	Valor de Activo	Porcentaje de Depreciación	Depreciación Mensual	Depreciación Anual
Muebles y Enseres	220,00	10%	1,83	22,00
Equipo de Computación	550,00	33%	15,13	181,50
Maquinaria y Equipos	478,00	10%	3,98	47,80
<b>TOTAL</b>	<b>1.248,00</b>		<b>20,94</b>	<b>251,30</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

**Cuadro 30. Inversión año actual**

ACTIVOS	AÑO 2012		
	CANTIDAD	V. U.	USD
Muebles y Enseres	1	\$ 220,00	\$ 220,00
Equipo de Computación	1	\$ 550,00	\$ 550,00
Maquinaria y Equipos	1	\$ 478,00	\$ 478,00
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 1.248,00</b>	<b>\$ 1.248,00</b>

Dep año 2012	
10%	<b>\$ 22,00</b>
33%	<b>\$ 181,50</b>
10%	<b>\$ 47,80</b>
	<b>\$ 251,30</b>

**Cuadro 31. Proyección a 5 años**

**PROYECCION A 5 AÑOS**

**Presupuesto  
de Inversión**

ACTIVOS	AÑO 2012			2016			2017		
	CANTIDAD	V. U.	USD	CANTIDAD	V. U.	USD	CANTIDAD	V. U.	USD
Muebles y Enseres	1	\$ 220,00	\$ 220,00	1	\$ 228,80	\$ 228,80	-----	-----	-----
Equipo de Computación	1	\$ 550,00	\$ 550,00	2	\$ 572,00	\$ 1.144,00	1	\$ 572,00	\$ 572,00
Maquinaria y Equipos	1	\$ 478,00	\$ 478,00	1	\$ 497,12	\$ 497,12	-----	-----	-----
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 1.248,00</b>	<b>\$ 1.248,00</b>			<b>\$ 1.869,92</b>			<b>\$ 572,00</b>
							<b>Total 5Años</b>		<b>\$ 3.689,92</b>

**Cuadro 32 Presupuesto de gastos**

<b>PRESUPUESTO DE GASTOS</b>				
	<b>AÑO 2012</b>	<b>AÑO 2016</b>	<b>AÑO 2017</b>	<b>TOTAL</b>
MUEBLES Y ENSERES	220,00	228,00	0,00	448,00
EQUIPO DE COMPUTO	550,00	1.144,00	572,00	2266,00
MAQUINARIAS Y EQUIPO	478,00	497,12	0,00	975,12
<b>TOTAL PRESUPUESTO BIENES</b>	<b>1.248,00</b>	<b>1.869,92</b>	<b>572,00</b>	<b>3.689,92</b>
SUELDOS Y COMISIONES	11.808,24	11.808,24	11.808,24	35.424,72
ENERGÍA ELÉCTRICA	415,44	415,44	415,44	1246,32
GASTOS VARIOS	725,76	725,76	725,76	2177,28
DEPRECIACIÓN	230,30	384,80	181,50	796,60
SERVICIOS DE INTERNET	432,00	432,00	432,00	1296,00
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>14,859,74</b>	<b>15.636,16</b>	<b>14.134,94</b>	<b>44.630,84</b>

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

### 5.7.3 Impacto

- Fortalecimiento Institucional.
- Capacitar para obtener resultados constantes mejorando la eficiencia y compromiso con la Institución.
- Integración de equipo realzará la cooperación y contribuirá al desarrollo de la próxima generación de directores.
- Mantener excelentes relaciones con la comunidad.
- Optimización de recursos de acorde a necesidades del departamento a fin de ser eficientes en el proceso.
- Incremento del desarrollo de capacidades Administrativas
- Alinear la cultura y comunicación institucional a fin de integrar a todos en un mismo objetivo.

### 5.7.4 Cronograma

**Cuadro 33.** Diagrama de Gantt

#### DIAGRAMA DE GANTT

		TIEMPO DE DURACIÓN								
N.-	Actividades Meses	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Solicitar certificado de autorización									
2	Cotización de materiales									
3	Emisión del certificado									
4	Compra de materiales									
5	Pintada y remodelación del lugar									
6	Seminario de Capacitación									
7	Instalación de equipos y mobiliarios									
8	Implementación de la propuesta									

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

### 5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta

**Cuadro 34.** Indicadores de medición de la propuesta

PERSPECTIVAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	RESULTADOS
<b>CONTROLES DE EFICIENCIA</b>	Reunir al personal de labores mediante equipo de trabajos.	Manual de funciones de actividades interna.	Código de convivencia.	Satisfacción del personal interno Productividad y efectividad en tareas.
	Elaborar el código de convivencia	Aumentar en un 15% los resultados de nuestros estudiantes en las pruebas SER del Ministerio de Educación, en los próximos 5 años.	PEI (Plan Educativo Institucional) POA (Plan Operativo Anual). Reglamento interno de funciones.	Mejores resultados en calificaciones de evaluación externa.
<b>ASPECTO PEDAGOGICO</b>	Desarrollar valores, destrezas y capacidades cognitivas, socio-afectivas, psicomotrices a través de maestros competentes.	Reducir la tasa de deserción escolar en al menos un 30% en los próximos 5 años.	Optima utilización de recursos y materiales didácticos.	Formación integral en valores y destrezas cognitivas.
		Alcanzar el 90% de formación integral en el educando.	Planificaciones Didácticas.	Inserción escolar e integración con la comunidad.
<b>IMPLEMENTAC. DE PROYECTOS</b>	Fortalecer conocimientos para entregar proyectos de	Gestionar el 25% incremento de	Presupuesto institucional	Mayor rendimiento laboral y

<b>Y GENERACION DE IDEAS</b>	calidad.	incentivos salariales.	Cumplimiento de los indicadores establecidos.	disponibilidad de los empleados para alcanzar los objetivos de la institución
	Asignar recursos de acorde con las necesidades de la organización.	Mejorar la infraestructura en un 60% equipándola con instrumentos de innovación y calidad.	Asignaciones ministeriales	
<b>ACTIVIDADES INTERNAS</b>	Difundir los objetivos y metas organizacionales.	Transmitir al 90% el conocimiento de todos los aspectos de la organización es decir estructura, objetivos, metas y reglamento de funciones.	Control de asistencia periódica.	Mayor rendimiento laboral y disponibilidad de los empleados para alcanzar los objetivos planteados.
	Destacar los empleados más productivos.		Distribuir equitativamente las actividades.	
	Mejorar el nivel de motivación de los empleados.		Cumplimiento de los indicadores establecidos	
	<b>PERSPECTIVA DE LA PROPUESTA</b>	Utilizar instrumentos de medición (Observación directa, Encuestas) Fuentes de información.	Incrementar de un 80% al 100% la credibilidad para evitar desprestigio y abandono de puestos.	Análisis de datos estadísticos.
Interpretación de resultados.				Mayor productividad.
Ponderaciones porcentuales.				Optimo clima laboral
Índices de variación.				

Elaborado por: Gabriela Paredes y Javier Zúñiga

## CONCLUSIONES

Después de analizar el establecimiento educativo mediante un diagnóstico situacional y los resultados obtenidos en las técnicas y métodos de investigación, hemos llegado a la conclusión de elaborar un nuevo reglamento de actividades internase implementar un programa de control de eficiencia en el área administrativa de la escuela Adán Barreto, el mismo que le permitirá al personal administrativo realizar las funciones en forma eficiente y oportuna además de mejorar los resultados en el aspecto de dirigencia.

El reglamento interno de funciones es uno de los indicadores de medición en la factibilidad del proyecto, y la principal herramienta de solución ante el problema de bajo desempeño del personal administrativo en la institución.

Por medio de nuestra propuesta la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto será capaz de ver reflejado sus resultados en los siguientes puntos específicos:

- Eficiencia en el cumplimiento de las funciones por parte del personal del área administrativa de la escuela Adán Barreto.
- Coordinación en las actividades internas entre directivos y personal docente.
- Realización de proyectos e ideas de innovación para bien de la institución, teniendo en consideración el Plan Anual Presupuestario y asignaciones ministeriales.
- Implementación de nuevas estrategias para el mejoramiento del clima laboral.
- Integración del personal de labores, mediante comisiones y trabajos en equipo.
- Mantenimiento y readecuación del área administrativa.
- Capacitación del personal de labores para ofrecer un mejor servicio.
- Control y seguimiento de actividades internas, mediante el plan de contingencia, establecido en el programa de control del proyecto de investigación.

Consideramos que la implementación de nuevos programas de control de eficiencia en el área administrativa de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto es factible, el mismo que proporcionara a la institución, mejorar las funciones del personal y alcanzar el objetivo de la calidad educativa.

## RECOMENDACIONES

Cabe resaltar la importancia del proyecto y su enfoque de óptima implementación de un programa de control de eficiencia en el área administrativa, lo cual le otorgara a la misma un mejor desempeño de actividades por parte de sus empleados, aun así es necesario establecer algunas recomendaciones que enriquecerán el contenido de tal propuesta, las mismas que expresamos a continuación:

- Realizar un seguimiento en el área para verificar el cumplimiento eficiente en las actividades luego de la implementación del programa de control de eficiencia en el área administrativa de la escuela.
- Evitar el distorcionamiento de los objetivos en la institución mediante la comunicación y el reparto de manuales definidos al personal de la escuela y mejorar la calidad educativa.
- Establecer con exactitud las funciones a realizarse por parte del personal administrativo y distribuir responsablemente el cargo según sus cualidades y habilidades.
- Orientar a los directivos de la institución sobre la eficiente gestión en las actividades, previo conocimiento de la propuesta de investigación para medir el cumplimiento de los objetivos al final del proyecto.

Pero sobre todo en la propuesta queremos manifestar que el talento humano es la parte más importante de las organizaciones, por tal motivo todo proyecto debe estar encaminado a potencializar sus destrezas, cognitivas motrices y afectivas para que las actividades se realicen en forma eficiente y los objetivos se vean reflejados en los resultados de la aceptación y ejecución de la propuesta, mediante los márgenes de productividad en el personal administrativo y docentes en bien de padres de familia, estudiantes y comunidad en general.



## ANEXOS

### FORMATO DE ENCUESTA

#### Instrucciones:

La siguiente encuesta está dirigida a los padres de familia, docentes y personal administrativo de la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto.

Elija una opción y marque una cruz en las siguientes preguntas según considere necesario:

1) Le gustaría que dentro de la escuela fiscal N°. 12 Adán Barreto se implemente un programa de control que ayude a mejorar la realización de actividades para bien de todos quienes la conforman.

SI  NO

2) Según su criterio como afecta la falta de capacitación a docentes en el rendimiento de los estudiantes:

POSITIVAMENTE

NEGATIVAMENTE

3) Considera Ud. que dentro de la institución existen algunos factores que afectan en el desarrollo de actividades de algún área específica.

SINO

4) A criterio personal: Cuales son los factores que ocasionan problemas dentro del área administrativa de la institución:

MANUAL DE FUNCIONES

COMUNICACIÓN ENTRE EL PERSONAL

EXCESIVA CARGA DE FUNCIONES

CAPACITACIÓN A DOCENTES

OTROS FACTORES

**5) Según su criterio: ¿Qué es el reglamento interno de funciones?**

FILOSOFÍA DE TODA ORGANIZACIÓN

MANUAL DE ACTIVIDADES INTERNAS DE UNA INSTITUCIÓN

PROCESOS DE ELABORACIÓN DE IDEAS

NINGUNA DE LAS ANTERIORES

**6) Considera Ud. que tener conocimiento del reglamento interno de labores es fundamental para que el personal logre realizar sus actividades en forma eficiente:**

Si

NO

**7) Considera Ud. que la distribución equitativa de las funciones proporcionara un mejor desempeño del personal en el área administrativa de la escuela fiscal no. 12 Adán Barreto:**

SINO

**8) En qué forma considera Ud. que la impuntualidad influyen el desarrollo eficiente de las actividades dentro de un área específica:**

POSITIVO

NEGATIVO

**9) Considera Ud. que la implementación de programas y controles internos mejoraría la eficiencia en el área administrativa de la escuela:**

SI NO

**10) ¿Cómo considera la generación de nuevas ideas e implementación de proyectos para la institución?**

IMPORTANTE

POCO IMPORTANTE

MUY IMPORTANTE

**11) Considera usted que la implementación de programas para el control de eficiencia en el área administrativa de la escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto es:**

NECESARIO

MUY NECESARIO

NO ES NECESARIO

**12) Ud. se involucraría en algún programa de control interno para mejorar la eficiencia en el área administrativa con el fin de contribuir a la realización de actividades y progreso de la institución.**

SINO



## **FORMATO DE ENTREVISTA**

Nombre	Leonor Becerra Campoverde
Cargo que ocupa	Directora General
Nombre de la institución	Escuela Fiscal Mixta N° 12 “Adán Barreto”
Nombre de entrevistadores	Gabriela Paredes y Javier Zúñiga
Fecha	18 de Junio del 2012

- 1) ¿Esta Ud. de acuerdo con las políticas y normas que establece el gobierno en la actualidad para las instituciones educativas?
  
- 2) ¿Considera que dentro de la institución educativa existen factores de amenaza que podrían atentar contra la integridad y prestigio de la escuela?
  
- 3) Según su criterio: ¿Cuáles serían esos factores de riesgo?
  
- 4) ¿Considera que la excesiva carga de funciones afecta directamente en la realización de tareas y desempeño individual del personal de labores?
  
- 5) ¿Qué opina sobre la propuesta de implementar un programa de control en el área administrativa que ayude a mejorar la eficiencia en la realización y ejecución de los procesos internos en la institución?
  
- 6) ¿Le gustaría que en la escuela se implemente un programa de control que ayude a mejorar la realización de actividades para bien de todos quienes la conforman?



## **FORMATO DE ENTREVISTA**

Nombre	Mariana Valencia
Cargo que ocupa	Profesora y Secretaria
Nombre de la institución	Escuela Fiscal Mixta N° 12 “Adán Barreto”
Nombre de entrevistadores	Gabriela Paredes y Javier Zúñiga
Fecha	18 de Junio del 2012

- 1) ¿Esta Ud. de acuerdo con las políticas y normas internas que establece la institución educativa para el personal de labores?
  
- 2) ¿Considera que dentro de la institución educativa existen factores que podrían afectar el clima laboral de todos los que la conforman?
  
- 3) ¿Considera necesario la implementación de propuestas y generación de nuevos proyectos educativos como un factor importante para contribuir al desarrollo de actividades internas de la institución?
  
- 4) ¿Esta Ud. a gusto con el cargo que desempeña dentro de la institución?
  
- 5) ¿Qué opina sobre la propuesta de implementar un programa de control en el área administrativa que ayude a mejorar la eficiencia en la realización y ejecución de los procesos internos en la institución?
  
- 6) ¿Le gustaría que en la escuela se implemente un programa de control que ayude a mejorar la realización de actividades para bien de todos quienes la conforman?



**Escuela Fiscal Mixta N°12**  
**"ADÁN BARRETO"**

*Rcto. La Garganta – Parroquia Mariscal Sucre – Cantón Milagro*  
*Provincia del Guayas*

Milagro, Julio del 2012

### CERTIFICACIÓN

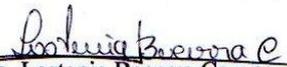
Yo, LCDA. LASTENIA LEONOR BECERRA CAMPOVERDE, DIRECTORA (E) de la Escuela Fiscal Mixta N°12 "ADÁN BARRETO" del Recinto La Garganta de la Parroquia Mariscal Sucre del Cantón Milagro, Provincia del Guayas.

Certifico, que los tesisistas GABRIELA LISSETTE PAREDES MAYORGA C.I 0927157586 y JUAN JAVIER ZÚÑIGA CONTRERAS C.I 0927005058.

Se encuentran realizando el proyecto de Tesis de Grado en la institución educativa que está a mi cargo con el Tema: "Estudio de factibilidad para la implementación de un sistema de control de eficiencia en el área administrativa de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto del Recto. La Garganta del Cantón Milagro", presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de Ingeniero Comercial.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente:

  
Lcda. Lastenia Becerra Campoverde  
DIRECTORA (E)  
C.I 12037460001



Teléfono: 086426731 – 091853077- Lcda. Leonor Becerra Campoverde.  
DIRECTORA ( E )



## UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

### SEXTA: VIGENCIA

El presente convenio de cooperación mutua entre la Universidad y la Institución Educativa, tendrá una duración de CINCO años contados a partir de su suscripción y podrá ser renovado si así lo estimaren conveniente las dos partes, igualmente puede darse por terminado antes de la fecha de su vencimiento, por mutuo acuerdo entre las partes o en el caso de que alguna de las dos instituciones no cumpla con las obligaciones asumidas a través de este convenio.

*Ala*

Para constancia y conformidad de lo estipulado, las partes firman el presente instrumento en original y tres copias de igual valor y contenidos, en la ciudad de Milagro, a los 31 días del mes de Mayo de 2012.

*Leonor Becerra C.*

Lic. Leonor Becerra Campoverde  
DIRECTORA ESCUELA FISCAL MIXTA # 12 "ADÁN BARRETO"  
RECINTO LA GARGANTA PARROQUIA MARISCAL SUCRE



*Jaime Orozco H.*

Lic. Jaime Orozco Hernández, MSc  
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO



# Tecno Computer

Proforma

Dir. Manabí entre 24 de mayo y Calderón Telf. 2971590

<b>Cliente</b>		<b>Varios</b>	
Nombre	Milagro	Fecha	15/05/2012
Dirección	Estado	Nº de pedido	
Ciudad	CP	Representante	MARIO BARROS
Teléfono		FOB (franco a bordo)	

Cantidad	Descripción	Precio unitario	TOTAL
1	Mantenimiento de Bomba para el agua y arreglo de cañería	100,00 \$	100,00 \$
1	Limpieza del tanque elevado	50,00 \$	50,00 \$
3	Ventiladores con instalación incluida	45,00 \$	135,00 \$
1	Reparación de baños	50,00 \$	50,00 \$
1	Mantenimiento en la cocina	30,00 \$	30,00 \$
2	Percha	80,00 \$	160,00 \$
4	Remas de Hojas	4,50 \$	18,00 \$
8	Tintas de 100g	5,00 \$	40,00 \$
1	Cartucho 210	26,00 \$	26,00 \$
1	Cartucho 211	29,00 \$	29,00 \$
2	Escobas	5,00 \$	10,00 \$
		Subtotal	648,00 \$
		Envío	
		Impuestos	
		Iva	77,76 \$
		<b>TOTAL</b>	<b>725,76 \$</b>

**Medio de pago**

Comentarios

---



---



---



---



CINEL CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD S.A.  
MILAGRO AV. 17 DE SEPTIEMBRE 4 AMBATO

Factura 011-016-000004755  
Autorización S.R. 1110662393  
Desde: 02/01/2012 Hasta: 01/31/2013

Fecha Emisión: 06-06-2012 / Junio 2012 Fecha Vencimiento: 16-06-2012

**INFORMACION CONSUMIDOR** Facturas Pendientes: 22  
Nombre: ESC. FISC. ADAN BARRETO Cod. Unic. Elec. Nat.: 1200323006  
CC/RUC: 0968511380001 Tarifa: BENEFICIO PUBLICO  
Direccion notificacion:  
Direccion Servicio: LA GARGANTA Nz S  
Plan: 60 Ruta: 006 Geocodigo: 01010061540  
Prov/Canton: GUAYAS/SIMON BOLIVAR Parroquia/Sector: Zona Rural  
Medidor: 0 - 0 F. Multiplicacion: 1 Constante: 0  
Desde: 06-05-2012 Hasta: 06-06-2012 Dias: 29  
F. Potencia: 1 Penalizacion FP: 0 F. Correccion: 1

**SUMINISTRO DEL SERVICIO ELECTRICO**

Descripcion	Actual	Anterior	Consumo	Unidades	Valores
Energia Activa	0	0	0	KWh	0.00

	Rubros	Valores USD
Su Ahorro Por	Valor Facturable	0.00
Tarifa Dignidad	Comercializacion	1.41
\$0.00	Tarifa Dignidad	\$0.00
	Contribucion	0.00
	APU-Alumbrado Publico G	0
	<b>Total Electrico(1)</b>	<b>1.41</b>

**HISTORIAL DE CONSUMOS**

0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun

1/2

**OTROS VALORES A PAGAR**

**RECAUDACION TERCEROS**

Rubro	Sustento	Valor(Dolares)
Tasa de Recoleccion Basura	Ordenanza Municipal	0.14
Contribucion Bomberos	Ley defensa contra incendios	0
	<b>Valores Terceros(3)</b>	<b>0.14</b>

TOTAL A PAGAR	
Total servicio electrico(1)	1.41
Valores Pendientes(2)	0.00
Valores Terceros(3)	0.14
<b>TOTAL (1+2+3)</b>	<b>1.55</b>

**Estado de Cuenta**

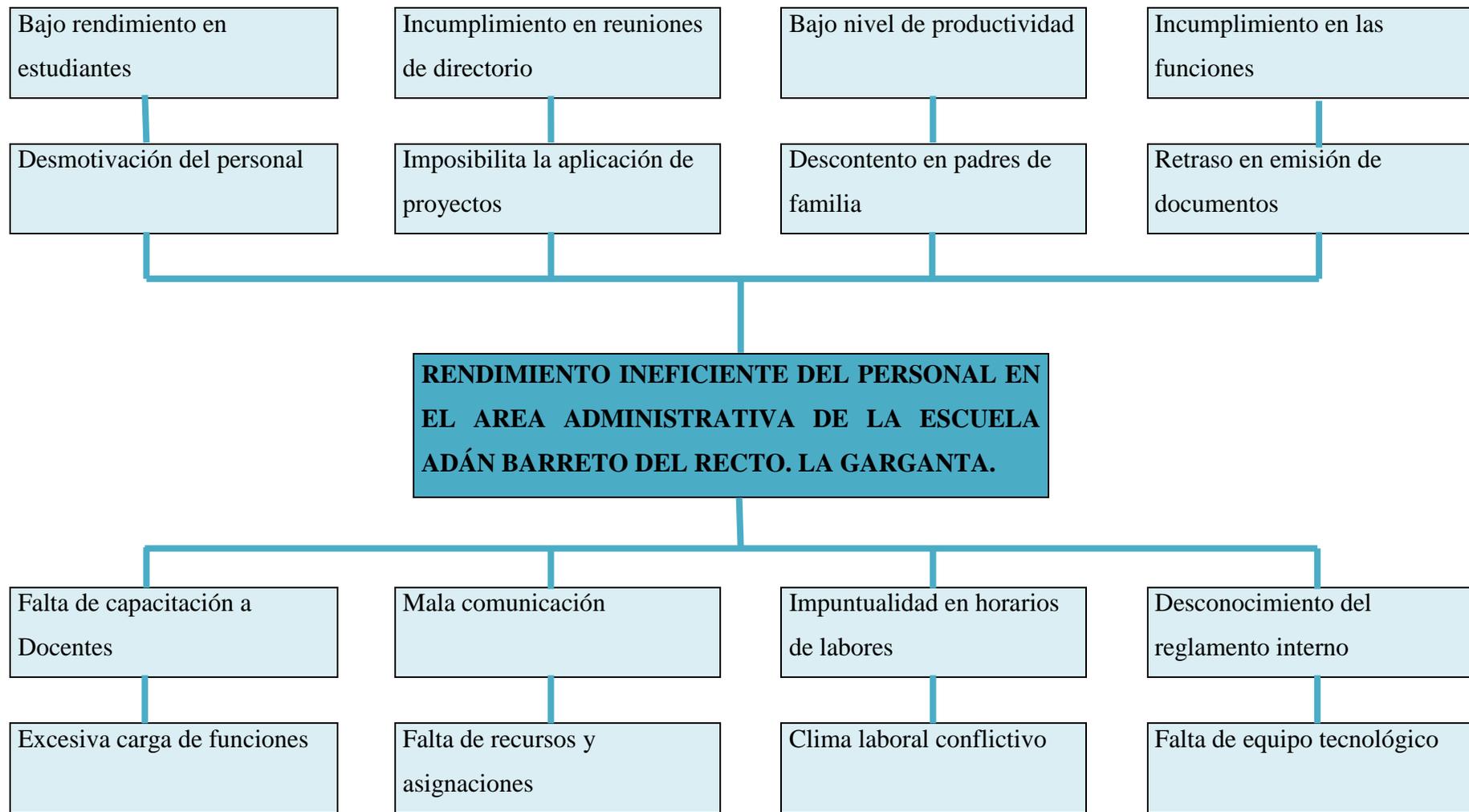
Deuda Anterior	33.07
Total Mes	1.55
Total Credito	0.00
<b>Total a Pagar</b>	<b>34.62</b>

**Observacion:**  
A partir de la presente emision, basados en el art. 9 y 41 de la ley del regimen tributario y de la ley organica de empresas publicas, no aceptaremos retenciones correspondientes al impuesto a la renta.

Esta factura puede cancelarla desde esta fecha en cualquier ventanilla de recaudacion o agencia bancaria







## **BIBLIOGRAFIA**

- **Autoevaluación institucional, Primera Aplicación, Edición 2012; Ministerio de educación, Documento # 1**
- **Derecho a una educación de calidad, Orientaciones metodológicas y didácticas, Autor: Luis Eduardo Torres Coronel, Edición 2010**
- **Zanzzí Fabricio. Milagro socioeconómico en cifras, Universidad Estatal de Milagro, Milagro – Ecuador, Año 2008.**
- **Ley Orgánica de Educación Intercultural Publicado en el Registro Oficial N° 417 del 31 de Marzo del 2011, Editor: Ermel Aguirre González.**
- **[Servio Quevedo Martínez Sr. Profesor Escuela Adán Barreto Previo llegada a la institución año 1955]. Libro de actas de la institución Año 1955**
- **Libro de vida institucional de la Escuela Fiscal Mixta N° 12 Adán Barreto Año 1987**
- **Barbero, Jesús Martín. 2004. “Metáforas de la experiencia social”, en: Grimson, Alejandro (comp.), La cultura en las crisis latinoamericanas. Buenos Aires: CLACSO Libros, 2004.**
- **Posted on 23 noviembre 2009 by TALLER SUR ZARAGOZA  
<http://tallersurzaragoza.wordpress.com/2009/11/23/educacion-en-ecuador/>**
- **PRACTICA TALLERSUR NOV'09 Por: BeritKittel, Mercedes Giménez, Claudia Ocampo, José Ruberte y Amanda Chreptowicz**
- **Institute of Industrial Engineers, "Más allá de la Reingeniería", CECSA, México, 1995, p.4**
- **Administración de recursos humanos 14° edición George Bohlander y Scott Snell 2008**
- **[http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/x/dif\\_exp1.htm](http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/x/dif_exp1.htm)**

- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Que-Es-Un-Manual-De-Funciones/319764.html>
- <http://www.hidroazogues.com/portal/sites/default/files/Manual%20de%20Funciones.pdf>
- **RODRÍGUEZ Valencia Joaquín. Como elaborar y usar los manuales administrativos.**
- <http://www.estrategiamagazine.com/administracion/como-evaluar-el-desempeno-evaluacion-del-personal-tecnicas-de-evaluacion-de-personal-errores-de-evaluacion-de-personal-etapas-de-evaluacion-de-desempeno/>
- <http://www.slideshare.net/rosilfer/teorias-de-la-motivacin>
- **Chiavenato Autora: Lic. Esp. Rosanna Silva F.**
- **Abraham H MASLOW**  
**The Farther Reaches of Human Nature, 1971**
- **Ediciones Díaz de Santos, S.A., 1991**
- **Juan BRAVO, 3- A.28006 Madrid (España)**
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Psicoan%C3%A1lisis>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Serial/hol%C3%ADstico>