



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN LA UNIDAD
EDUCATIVA PARTICULAR “LUQUE DE SOTOMAYOR”, UBICADA EN
EL CANTÓN PLAYAS.**

Autor: **Barrera Sani Freddy Gonzalo**

Tutor: **PhD. Ángel Orellana Carrasco**

Guayaquil, Ecuador

2020



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

TEMA: Propuesta de estructura organizativa en la Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”, ubicada en el cantón Playas.

Autor: Barrera Sani Freddy Gonzalo

Tutor: PhD. Ángel Orellana Carrasco

RESUMEN

La Unidad Educativa Particular “María Luisa Luque de Sotomayor” dedicada a brindar educación en niveles inicial, básica y bachillerato técnico y en ciencias desde hace 7 décadas en el Cantón Playas, presentaba una deficiente delimitación de funciones en su personal docente y administrativo, lo cual conllevaba a procedimientos irregulares, incorrecto desempeño laboral, estrés y cansancio a los trabajadores y demás involucrados, es por esto que se estableció como objetivo diseñar la estructura organizativa para la delimitación de funciones administrativas y docentes en la Institución. Todo el desarrollo presentado se orientó a un diseño respaldado por fuentes teóricas resultantes de estudio de autores y en conjunto a investigaciones bibliográficas confiables, verificadas con técnicas como la observación, entrevista y encuesta, obteniendo un enfoque resultante sobre los procedimientos del personal de la Institución, por lo que se direcciona a establecer una propuesta de estructura organizativa que permita mejorar las actividades administrativas y docentes.

Estructura
Organizativa

Funciones administrativas y
docentes

Investigaciones



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA: Propuesta de estructura organizativa en la Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”, ubicada en el cantón Playas.

Autor: Barrera Sani Freddy Gonzalo

Tutor: PhD. Angel Orellana Carrasco

ABSTRACT

"María Luisa Luque de Sotomayor" Private Educational Unit, dedicated to providing education in initial, basic and technical baccalaureate and science levels for 7 decades in the Canton Playas, presented a deficient delimitation of functions in its teaching and administrative staff, which It led to irregular procedures, incorrect work performance, stress and fatigue to the workers and others involved, that is why the objective was to design the organizational structure for the delimitation of administrative and teaching functions in the Institution. All the development presented was oriented to a design supported by theoretical sources resulting from the study of authors and together with reliable bibliographic research, verified with techniques such as observation, interview and survey, obtaining a resulting focus on the procedures of the Institution's personnel, Therefore, it is directed to establish a proposal for an organizational structure that allows improving administrative and teaching activities.

Organizational
structure

Administrative and teaching
functions

Research

ÍNDICE GENERAL

Contenidos	Páginas
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	iv
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN.....	v
DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMA	vi
CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO.....	1
SITUACIÓN CONFLICTO.....	2
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	4
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
EVALUACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
Objetivos generales.....	5
Objetivos específicos	5
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

ANTECEDENTES HISTÓRICOS	7
ANTECEDENTES REFERENCIALES	12

FUNDAMENTACIÓN LEGAL	15
VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	16
DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	17

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	20
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	25
TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	26
Población y muestra.....	26
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	29
Procedimiento de la investigación	30
Diseño del instrumento.....	30
Propuesta de innovación.....	32

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de los resultados	33
Plan de mejoras	44
Conclusiones.....	45
Recomendaciones	46
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	51

ÍNDICE DE CUADROS

Títulos:	Páginas:
Cuadro 1 Antecedentes.....	2
Cuadro 2 Prototipos.....	26
Cuadro 3 Procedimientos.....	29
Cuadro 4 Propuesta de innovación.....	32
Cuadro 5 Diagnóstico.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Títulos:	Páginas:
Figura 1 Estructura organizativa.....	21
Figura 2 Plantilla de trabajadores	22
Figura 3 Análisis económico.....	24

ÍNDICE DE TABLAS

Títulos:	Páginas:
Tabla 1 Población.....	27
Tabla 2 Muestra.....	28
Tabla 3 Estructura organizacional.....	33
Tabla 4 Rol laboral.....	34
Tabla 5 Sugerencias.....	35
Tabla 6 Método de evaluación.....	36
Tabla 7 Sistema de control de documentos.....	37
Tabla 8 Funciones.....	38
Tabla 9 Delimitación de funciones.....	39
Tabla 10 Desarrollo de actividades.....	40
Tabla 11 Habilidades y capacidades profesionales.....	41
Tabla 12 Jornada laboral.....	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Títulos:	Páginas:
Gráfico 1 Estructura organizacional.....	33
Gráfico 2 Rol laboral.....	34
Gráfico 3 Sugerencias.....	35
Gráfico 4 Método de evaluación.....	36
Gráfico 5 Sistema de control de documentos.....	37
Gráfico 6 Funciones.....	38
Gráfico 7 Delimitación de funciones.....	39
Gráfico 8 Desarrollo de actividades.....	40
Gráfico 9 Habilidades y capacidades profesionales.....	41
Gráfico 10 Jornada laboral.....	42

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO

La estructura organizativa dentro de los centros educativos a nivel Europa, por lo general, presentan una jerarquización, la cual va desde un equipo para la organización pedagógica hasta los encargados de tomar las decisiones del personal no docente.

Señala (Bris, 2000): “Las organizaciones educativas son entendidas como el lugar en el que confluyen todos los elementos y los factores del sistema, y están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir y a los que deben dar respuestas.” (pág. 103)

Una concepción diferente de estructura organizativa es la que utiliza (López Y. , 2003, págs. 202-105) cuando afirma: «Para nosotros estructura responde a la etimología original del concepto: *struere* significa, sencillamente, algo construido, algo que se crea para proporcionar sostén o estabilidad a un conjunto de elementos. Hacer estructura es colocar orden en un conjunto de elementos». Cree que las estructuras de los sistemas organizativos no son materiales ya que no vinculan los objetos entre sí, sino símbolos, que contienen un significado determinado para los miembros de una organización. Y a este conjunto de símbolos que significan consensuadamente lo mismo para los miembros de una organización también se le llama cultura.

En Colombia, la teoría es referente a la acción, en lo que concierne el modelo académico, pero, desde los años ochenta, han buscado trabajar

con una estructura organizacional a través del desarrollo de competencias profesionales, fortalecido en conocimientos y habilidades. (Pinilla, 2008) En base al discernimiento de las estructuras organizacionales de centros educativos en otros lugares geográficos, se puede realizar una comparación con los de Ecuador y analizar semejanzas o diferencias acerca de la jerarquización y delimitación de funciones.

SITUACIÓN CONFLICTO

La Unidad Educativa Particular “María Luisa Luque de Sotomayor” es una Institución dirigida por la Corporación de Religiosas que brinda educación inicial, básica y bachillerato técnico y en ciencias desde hace 7 décadas en el Cantón Playas.

A pesar de ser una Institución reconocida por ofrecer educación de calidad a niños, niñas y jóvenes desde hace varios años, no está exenta de contraer problemáticas, en lo cual, dentro de sus actividades planificadas, se presenta un inconveniente que se puede tornar dificultoso por la falta de delimitación de funciones administrativas y docentes, en lo que se puede determinar lo siguiente:

Cuadro 1 Antecedentes

Causas	Consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de las funciones administrativas y docentes. • Desinterés por parte de la autoridad en la estructura organizativa de la institución. • Delegación de responsabilidades ajenas a un área o a la especialidad del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos irregulares en actividades administrativas y docentes. • Deficiente desempeño laboral. • Sobrecarga laboral en las actividades diarias de los trabajadores.

<ul style="list-style-type: none"> • Horarios de trabajos prolongados a los estipulado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés y cansancio excesivo.
--	--

Elaborado por: Barrera, F. (2020)

(Padilla & Águila , 2002) argumentan: “La estructura organizativa es el esqueleto de la organización». Conceden gran importancia a la estructura como resultado del diseño de una serie de parámetros para alcanzar los objetivos establecidos en un plan estratégico. Pero también creen que los estudios y las estructuras organizativas deben cambiar con el paso del tiempo.

En referencia a los antes mencionado, tener delimitada la estructura organizativa de una empresa, en este caso que presta servicios de educación, es de suma importancia debido a que cada colaborador administrativo o docente debe saber específicamente su rol ya que uno de los objetivos principales es brindar una educación de calidad y estar en la mejora continua del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las funciones que la estructura proporciona a las organizaciones educativas, y a cualquier tipo de organización, las enumeran (Ecles & Teare, 1997) al afirmar que permiten una distribución formal del trabajo; proporcionan canales para la participación y la colaboración; limitan la autoridad y dan líneas de comunicación; asignan el poder y la responsabilidad y desempeñan niveles preceptivos de formalidad y complejidad.

La organización, es lo resultante de indagar, controlar, planificar y evaluar actividades a fin dentro de una empresa, poner en marcha funciones, establecer objetivos y determinar metas para conseguir un bien común.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Campo: Administrativo.

Área: Estructura organizativa.

Aspectos: Delimitación de las funciones administrativas y docentes.

Tema: Propuesta de estructura organizativa en la Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”, ubicada en el cantón Playas.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye la ausencia de estructura organizativa en la delimitación de funciones administrativas y docentes, en la Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”, ubicada en el cantón Playas, provincia del Guayas, en el periodo lectivo 2020?

Variables de Investigación

Variable independiente: Estructura organizativa.

Variable dependiente: Funciones administrativas y docentes.

EVALUACIÓN DEL PROBLEMA

Los aspectos que se considerarán para evaluación son:

Delimitado. – El estudio se enmarca en el área administrativa en la Unidad Educativa María Luisa Luque de Sotomayor, durante el año 2020.

Evidente. - Se denota la afectación por la falta de delimitación de funciones administrativas y docentes en la Unidad Educativa María Luisa Luque de Sotomayor.

Relevante. – Al desarrollar esta investigación dentro de la empresa, se pretende aportar con un factor determinante para delimitar las funciones de la parte administrativa y docente y así potenciar las directrices procedimentales de la misma.

Original. - La propuesta de estructura organizativa en la Unidad Educativa María Luisa Luque de Sotomayor es innovador ya que no es tanta la

incidencia de estudios de delimitación de funciones administrativas y docentes.

Factible. - Se tiene con el apoyo y el respaldo de la directora y secretaria de la Unidad Educativa.

Variables. - Se analiza la relación de las variables determinadas en el proyecto; independiente: Estructura organizativa y dependiente: Funciones administrativas y docentes.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivos generales

Diseñar la estructurar organizativa para la delimitación de funciones administrativas y docentes, en la Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”, en el cantón Playas.

Objetivos específicos

- Fundamentar las teorías administrativas relacionadas con estructuras organizativas y funciones administrativas y docentes.
- Evaluar la estructura organizacional que existe en la Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”.
- Elaborar una estructura organizativa que sea coherente con las funciones que desempeñan los funcionarios en la Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”, del cantón Playas.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Se decide abordar el presente tema para analizar cuáles son las consecuencias que afectarán a la UE Luque de Sotomayor y aplicar las estrategias más adecuadas para innovar la estructura organizativa y desempeñar una labor administrativa y docente de calidad. Y para ello se considera los siguientes criterios:

Conveniencia: Delimitar la estructura organizativa con las respectivas funciones de administración y docencia permitirá contar con una óptima

organización dentro de las actividades administrativas y académicas que se desarrollan durante el periodo lectivo, aportando con una mejora y desarrollo en el perfil de cada trabajador.

Relevancia social: Se aportará a la sociedad, la parte administrativa y docente de la Institución y a la población estudiantil, debido a que una Institución con una organización sólida, permite proyectarse a innovar su sistema educativo interno periódicamente.

Implicaciones prácticas: Para recabar datos relevantes se emplearán técnicas e instrumentos de recogida de información bajo una serie de instrucciones que permitan obtener resultados para potenciar la gestión de procedimientos de la Institución en general.

Valor teórico: Se respalda bajo un marco referencial y también en teorías y estudios acerca de la importancia de delimitar funciones o roles considerándose como una estrategia de control dentro de las empresas, promoviendo eficiencia por parte de los trabajadores y demás involucrados mediante el conocimiento de las responsabilidades.

Utilidad metodológica: El presente proyecto tiene características de un trabajo práctico en donde se aplicarán entrevistas y encuestas para evaluar la situación planteada de estudio, determinar el origen de la problemática, causas y efectos y las posibles soluciones para la mejora continua de la Institución.

Es relevante dar solución a la problemática debido a que las empresas con una clara estructura organizacional se favorecen al tener determinada la cantidad de recurso humano que necesitan para poder realizar sus funciones, tener delimitadas las responsabilidades y los encargados de cada área o proceso, así como de sus superiores y demás.

CAPÍTULO II

MARCO TEÒRICO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La educación ha evolucionado periódicamente realizando cambios en diferentes aspectos como en la planificación macro la cual es emitida por el Ministerio de Educación para innovar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado, también se ha considerado la estructura organizativa de las Escuelas, Colegios y Unidades Educativas, siendo una clave esencial para toda la conformación del núcleo empresarial y así asignar los roles de acuerdo al perfil profesional del docente, estableciendo funciones y responsabilidades para cada trabajador y contar con una línea jerárquica sólida.

La función de los administrativos de una empresa de servicios de educación debe ser delimitadas, específicas y claras debido a que las decisiones o estrategias que estimen para planificar, controlar y evaluar el desempeño de cada trabajador son de suma importancia puesto que de aquello depende el servicio que prestan a la comunidad.

La función de los docentes va más allá de solo educar e impartir clases dentro de un aula a un grupo de estudiantes de diferentes edades, sino que, también implica realizar actividades para antes, durante y después del desarrollo de los periodos, llevar el orden y control de documentos como planificaciones meso y micro, cronogramas de actividades, visita de representantes legales, asistencias, entre otros.

A simple vista se evidencia que no por tratarse de una empresa de servicios de educación, está exenta de no llevar un control riguroso al igual que empresas comerciales, industriales o manufactureras, en donde cada documento sirve como respaldo de las actividades que se realizan.

En referencia a diversos estudios e investigaciones que se desarrollaron a lo largo del tiempo, se consideran como eje para el desarrollo del presente proyecto desarrollado en la Unidad Educativa “María Luisa Luque de Sotomayor” en donde su principal problema radica en la estructura organizativa y en la delimitación de funciones administrativas y docentes.

Estructura Organizativa

Desde tiempos remotos las definiciones de estructura organizativa se han basado en una serie de estudios e investigaciones en las que por lo general exponen que está representada por un organigrama en donde se representa una jerarquía entre un grupo de individuos en donde se determinan roles, responsabilidades y obligaciones dentro de una organización.

(Naumov García, 2011), manifiesta que la organización es:

“Una parte del proceso de administración, en la cual se integran y coordinan de manera ordenada, secuencial y con base en las necesidades de la empresa todos los recursos humanos, materiales tecnológicos y económicos para lograr la visión establecida y trascender en el futuro, previa la adaptación a los nuevos escenarios y tendencias” (p. 117).

Para (Peña, Domínguez, & Tejada, 2017) la estructura orgánica de un centro educativo se refiere a:

“La esencia de la escuela, a sus competencias y a la distribución u ordenamiento que esta debe asumir para cumplir con el rol que le compete, tales cuales:

- Desarrollar procesos de planificación de gestión pedagógica y administrativa financiera.
- Aplicar los planes y programas curriculares
- Administrar los servicios escolares e implantar mecanismos e institucionales de control
- Gestionar y ejecutar la asignación de los bienes y recursos del centro, trabajando para optimizarlos.
- Rendir cuenta a la comunidad educativa y a la sociedad en general, sobre los logros de aprendizaje alcanzados”

(Castro Sáez, 2001) afirma que en el ámbito de las organizaciones educativas:

“Están formadas por un cierto número de personas que se han reunido con finalidades explícitas para conseguir ciertos objetivos, objetivos en permanente reconstrucción. Su funcionamiento requiere un conjunto de normas y procedimientos que regulen las relaciones entre los miembros constantemente, las competencias de cada uno y el nivel de responsabilidad que les corresponde. Las organizaciones se autodesarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto.”

Para (Strategor, 1995) la estructura es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

Por otro lado, quien tiene mayor participación en investigaciones acerca de este tema es (Mintzberg, 1995) para quien:

“La estructura es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, y la posterior coordinación de éstas... la estructura organizacional es una estructura intencional de roles,

cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible”.

Funciones administrativas

La administración se la conoce como un proceso en donde se pueden establecer actividades para lograr alcanzar objetivos propuestos para el alcance del bien común mediante el esfuerzo y liderazgo. Proceso que involucra una coordinación eficiente y eficaz de los recursos humanos, técnicos, tecnológicos, materiales y financieros de las empresas para potenciar y maximizar la productividad en los procesos preestablecidos.

Las funciones administrativas se reparten jerárquicamente en toda la empresa. La capacidad de las personas de los niveles inferiores constituye la capacidad profesional y la capacidad esencial de la directiva constituye la capacidad administrativa, respecto se asciende en la escala jerárquica dentro de la organización, aumentan las funciones administrativas, y en la parte baja predominan las funciones técnicas. (Fayol H. , 2019)

Según (Fraga, 2021) “La Función administrativa se considera un punto central e importante de la administración, pero quizás en el que existe mayor número de discrepancias, pues en la doctrina el mando es conocido además por los vocablos: dirección y ejecución”.

Las funciones administrativas que conforman el ciclo de dirección, son definidas por los clásicos de la administración desde épocas tempranas. Henry Fayol las identifica como: planear (visualizar el futuro y trazar el programa de acción), organizar (construir), dirigir (guiar y orientar al personal), coordinar (ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos) y controlar (verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas). (Vargas , 2019)

Funciones docentes

La docencia es considerada un conjunto de acciones dirigidas a un proceso de aprendizaje. El rol del docente va más allá de enseñar o realizar actividades con referencia a la enseñanza, sino que es un ente responsable y obligado a llevar un orden y control de las acciones que implica su trabajo, documentación que respalden sus actividades como trabajadores y prestadores de un servicio a la comunidad.

La función de los docentes radica en no solo enseñar a los estudiantes, sino de ayudarlos a “aprender a aprender” de forma autónoma en este proceso de aprendizaje – enseñanza y humana. (Marqués, 2011).

Es decir, al delimitar las funciones de la parte docente de una unidad educativa, se está asegurando una organización sólida para contar un proceso educativo de calidad que beneficie a los educandos.

“La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.” (GeoTrustRSACA, 2018).

Docente debe ser un guía y orientador del proceso de enseñanza y aprendizaje, él por su formación y experiencia conoce que habilidades requerirles a los alumnos según el nivel en que se desempeñe, para ello deben plantearles distintas situaciones problemáticas que los perturben y desequilibren. (Piaget, 2020).

ANTECEDENTES REFERENCIALES

Autor: Cabrera Capelo, Maday Patricia **Año:** 2019

Tema: Propuesta de la estructura organizacional para la Unidad Educativa 19 de mayo del cantón La Mana, provincia de Cotopaxi.

Institución: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Resumen: La Unidad Educativa 19 de mayo, es una institución que ofrece servicios educativos a niños, niñas y jóvenes del cantón La Maná. El personal docente y autoridades están motivadas por implementar una estructura organizacional establecida en procesos, se presenta el marco teórico refiriendo conceptos de varios autores se realiza el diagnóstico de la situación actual y se diseña un Manual de Funciones que evite duplicidad de actividades.

Diferencia: El proyecto que se desarrollará en la Unidad Educativa Luque de Sotomayor se diferencia debido a que solo se determinarán las funciones exactas de cada funcionario administrativo y docente, es decir, especificar los roles de trabajo.

Autor: Santos Ruíz, Ariana Leonela **Año:** 2019

Tema: Propuesta de acciones de mejora para el clima organizacional del colegio Domingo Savio; durante el año 2017.

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Resumen: El objetivo principal del proyecto es proponer un plan de mejora que beneficie el clima organizacional de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Domingo Savio que se considerará el eje referencial para que la institución educativa desarrolle un programa de motivación para el personal, que se adapte tanto a las características de la institución educativa como a la de los trabajadores que laboran en ella y se instituya el trabajo en equipo aumentando la productividad. La investigación es de carácter descriptiva, la muestra en estudio estuvo estructurada por once trabajadores, para que puedan alcanzar los objetivos y metas de la institución educativa.

Diferencia: A pesar de que ambos proyectos trabajan con información emitida por una Institución Educativa la diferencia radica en que la referencia propone acciones de mejora para el clima organizacional y el desarrollo del proyecto propone estructura organizativa y delimitación de funciones administrativas y docentes.

Autor: Chévez Mera, Blanca Rosa

Año: 2018

Tema: Propuesta de una nueva estructura organizacional que incluya un área de talento humano en la asociación de comerciante “la unión”.

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Resumen: La Asociación de Comerciante La Unión se dedica a las ventas, alquileres de locales, bodega y espacios publicitarios. El problema que se suscita centralmente de la Asociación es por la ausencia de un área de talento humano, lo cual ha provocado una ineficiente selección de personal, entonces es considerado como el problema principal y sus variables para el objeto de estudio. El tipo de investigación que se empleará será correlacional porque permitirá evaluar el nivel de relación que exista entre las dos variables como lo es un área de talento humano y proceso de selección de personal.

Diferencia: Siendo el tema principal una propuesta de estructura organizacional, el enfoque del desarrollo del proyecto se dirige hacia la parte administrativa y docente de una Unidad Educativa mientras que la parte referencial se basa en información obtenida en una Asociación de Comerciantes.

Autor: García Correa, Jonathan Oswaldo

Año: 2019

Tema: Propuesta de mejora de la estructura organizacional y definir funciones de la empresa de transporte y logística Hurtado Freire S.A.

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Resumen: Se procederá a detallar un plan de mejora para corregir y mejorar la estructura organizacional y la definición especificación de cada

una de las funciones de los empleados de la organización, este planteamiento tendrá la finalidad de poder detectar errores y establecer las posibles soluciones para resolver las falencias que causan desconocimiento de las funciones de trabajo. Las variables utilizadas en esta investigación son el clima laboral y la estructura organizacional y sus funciones, mediante la identificación de Las variables se espera poder fundamentar aspectos teóricos sobre las estructuras y funciones de una empresa, diagnosticar su situación actual y proponer mejorar estos procesos con la finalidad de satisfacer por completo al consumidor o cliente.

Diferencia: Ambos proyectos se basan en presentar una propuesta organizativa y delimitar funciones, con la diferencia que en la referencia se direcciona a una empresa de transporte y logística mientras que en el desarrollo del proyecto se toma como prioridad una empresa de servicios de educación.

Autor: Arias Aldas, Mario Arturo **Año:** 2015

Tema: Diseño de la estructura organizativa para el Consorcio Interprovincial de Transportistas de Santa Elena (CITSE) para el año 2015.

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Resumen: El presente estudio se ajusta en la administración y organización del Consorcio Interprovincial de Transportistas De Santa Elena (CITSE), con el objetivo principal de conocer su estructura organizacional; datos relevantes que se obtuvieron a través de instrumentos de recogida de información como la encuesta y entrevista, los resultados generados llevaron a la elaboración de un diseño de la estructura organizativa para el consorcio integrado de transportes de Santa Elena (CITSE).

Diferencia: El tema principal de ambos proyectos es el diseño y propuesta de una estructura organizativa con la diferencia que en la parte referencial se enmarca en el contexto de un Consorcio Interprovincial de Transportistas mientras que en el planteamiento del actual se engloba en una Unidad Educativa dentro de la parte administrativa y docente.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución Republica del Ecuador (2008)

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscos misionales y particulares. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

Código de Trabajo (2012)

Art. 447.- Contenido de los estatutos. - Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción.

Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivo 1

Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

El asegurar una vida digna en equidad de oportunidades para los individuos es una manera especial de aceptar el papel del Estado para poder hacer el desarrollo; este es el primordial responsable de dar a toda la gente – individuales y colectivas–, las mismas circunstancias y oportunidades para conseguir sus fines en todo el periodo de vida, prestando servicios de tal modo que los individuos y empresas dejen de ser primordiales beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos.

Política

1.7. Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas

Objetivo 5

Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria.

Desde 2007, se empezó el proceso político que revoluciono las relaciones de poder, oportuno a la aprobación de la constitución del 2008. Ahí se sugiere que uno de las metas del sistema de desarrollo es “construir un sistema económico, justo, democrático, beneficioso, solidario y sustentable con base en el reparto igualitaria de las ventajas del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable” (CE, 2008, art. 276, núm. 2).

Orientado a este régimen las personas no son un componente más de la producción es el fin mismo de ésta, y debería tener supremacía sobre el capital. Por esta razón, es importante eliminar la pobreza y extrema pobreza de forma sustentable, por medio esta generación de trabajo de calidad, con remuneraciones dignas y estabilidad social, lo que involucra desarrollar una economía que disminuya las asimetrías del mercado laboral, incorpore más grande entendimiento y capacidad de innovación, y que cuente con una política industrial clara. Parte de la innovación está en meter nuevos paradigmas de transformación provechosa como los que se hallan cerca de la economía circular e industrial.

VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable independiente

Estructura organizativa: Hablar de estructuras organizacionales implica una consideración mucho más profunda y abarcante que la simple representación gráfica conocida como organigrama, con la cual se tiende a confundir (Friesen, 2005).

Variable dependiente

Función administrativa: Cumplimiento cabal de todos y cada una de las funciones del proceso administrativo: planificar, coordinar, dirección y evaluar de manera eficaz y eficiente. (Gento, 2000).

Función docente: La delimitación de lo rol docente emana del propio ejercicio profesional. Por tanto, la relación de enseñanza en función del aprendizaje reclama un análisis de las competencias docentes, muy diversas según los matices y características del proceso educativo. (Lázaro, 2000).

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Estructura: Una estructura suele ser definida como el conjunto de los elementos importantes de un cuerpo, un edificio u otra cosa. Suele relacionarse con la armadura que sirve de soporte para ese determinado cuerpo, edificio, entre otros. (Raffino, 2020).

Organizativa: Se define como el modo en que la responsabilidad y el poder están distribuidos y en que los procedimientos de trabajo son llevados a cabo entre los miembros de la organización. (Navarro, 2011).

Función: Una función se refiere a la actividad o al conjunto de actividades que pueden desempeñar uno o varios elementos a la vez, obviamente de manera complementaria, en orden a la consecución de un objetivo definido. (Ucha , 2008)

Administración: Es el empleo de la autoridad para organizar, dirigir, y controlara a subordinados responsables (y consiguientemente, a los grupos que ellos comandan), con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa. (Tannenbaum, 2019)

Remuneración: Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución, y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras, constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización. (Gómez, 2019)

Orden: La palabra orden tiene distintas acepciones, todas las cuales remiten a la idea de coordinación, acción conjunta o acordada de antemano, sucesión y establecimiento de un escenario de armonía y equilibrio. (Bembibre V. , 2009).

Control: Consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlas e impedir que se produzcan nuevamente. (Fayol H. , 2017).

Labor: Trabajo, en economía, esfuerzo necesario para satisfacer las necesidades humanas. Es uno de los tres elementos principales de la producción, siendo los otros dos la tierra (objetos naturales) y el capital. (Encarta, 2009).

Estudio: como el proceso mediante el cual el estudiante trata de incorporar nuevos conocimientos a su intelecto. Es el proceso que realiza el estudiante para aprender y adquirir conocimientos, destrezas y habilidades para el ejercicio profesional competente. (Grajales, 2004).

Investigaciones: un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno. (Hernandez Sampieri, 2016).

Competencias: Una competencia es un conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea. (Kobinger, 2021).

Planificar: Trata de programar las tareas a realizar y solver las cuestiones pertinentes que más tarde se ejecutarán. (López J. F., 2019).

Coordinar: El proceso integrador por medio del cual se ajustan las partes entre ellas, de suerte que funcionen armónicamente, sin fricciones y duplicaciones, donde cada sector o individuo de su máxima contribución a ese todo, a fin de satisfacer los objetivos sociales de la empresa en particular. (Wilburg , 2010).

Evaluar: Proceso contextualizado y sistematizado, intencionalmente diseñado y técnicamente fundamentado, de recopilación de información relevante, fiable, y válida, que permita emitir un juicio valorativo en función de los criterios previamente determinados como base para la toma de decisiones. (Fernández, 2005).

Cuantificar: Acto de convertir determinada información o datos en números o algún tipo de dato en forma de cantidad (Bembibre C. , 2010).

Cualificar: Es una actividad frecuente en las empresas, la cual tiene por objetivo final mejorar la productividad. (Cuesta , Orozco, & Franco, 2019).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Unidad Educativa Particular “María Luisa Luque de Sotomayor” es una empresa que presta servicios de educación regentada por el Ministerio de Educación en sus bases legales educativas y la Comunidad religiosa Hijas de los Sagrados corazones de Jesús y de María a nivel administrativo.

Fundada por el Beato Luis Variara Bussa, se hace presencia desde hace 68 años en el Cantón General Villamil Playas, con la finalidad de educar evangelizando a la niñez y juventud basándose en el Sistema preventivo de Don Bosco al estilo y pedagogía del Padre Luis Variara casa que acoge, capilla donde se aprende a amar a Dios y patio que recrea, formando así buenos cristianos y honrados ciudadanos.

Funciona legalmente con permiso oficial concedido por la Secretaría de la Dirección Provincial de Educación del Guayas mediante acuerdo No. 002 del 14 de abril de 1953 como escuela de educación básica. El 28 de febrero de 1990 bajo acuerdo No. 039 la Dirección Provincial de Educación del Guayas acuerda conceder el permiso para poder crear y hacer funcionar el nivel preprimario y el 17 de marzo de 2003 se autoriza bajo acuerdo No. 128, el funcionamiento del primer, segundo y tercer curso de ciclo diversificado, bachillerato técnico.

Misión

Somos un Institución Educativa Católica de carácter Evangelizador, con actitud de servicio, espíritu altruista, respetando el medio ambiente, promotora de la vida, fundamentada en la pedagogía de Jesús Buen Pastor y el Sistema preventivo al estilo del Padre Luis Variara, cuyo fin es orientar

acompañar el crecimiento integral de los estudiantes, promoviendo el aprendizaje significativo, en los niveles de educación inicial, Básica y Bachillerato Técnico, fortaleciendo en la excelencia académica, formación de valores humanos y espirituales, trabajo colaborativo, liderazgo y proyecto de vida para formar buenos cristianos y honrados ciudadanos.

Visión

La Unidad educativa “MARÍA LUISA LUQUE DE SOTOMAYOR” del Cantón Playas, para el año 2021 será reconocida por su liderazgo pastoral educativo: convivencia, académica, artística y deportiva con majeo de la segunda lengua – inglés, brindando a la iglesia y a la Sociedad personas integrales con pensamiento crítico y proactivo ante las realidades del mundo.

Estructura Organizativa.

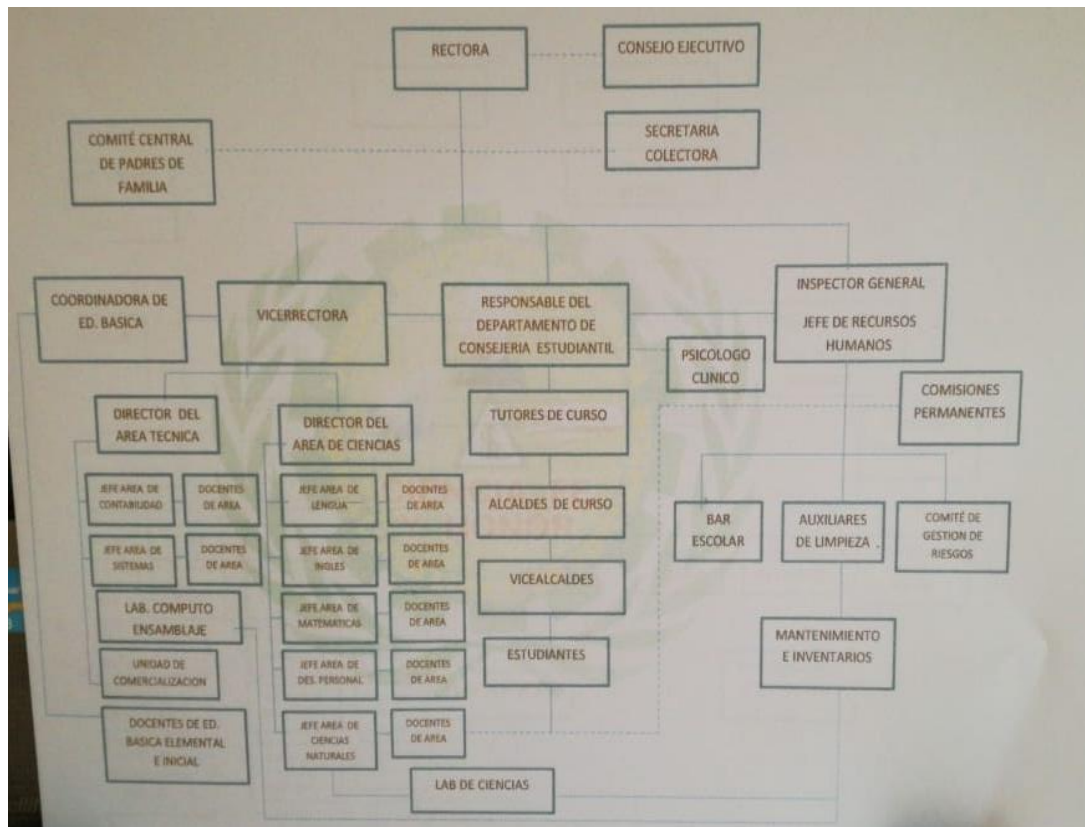


Figura 1 Organigrama estructural

Plantilla total de trabajadores

Periodo	Cédula	Nombre	Rel. Trabajo	Sueldo	Días	Patronal	Individual	Aporte Adic.	Cesantía	% CCC	Valor CCC	Total Aporte
2021-1	0928414655	ANCHUNDIA CRUZ ROXANA CRISTINA	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	500,00	30	55,75	47,25	0,00	0,00	100	5,00	103,00
2021-1	0929345106	BARRERA SANI FREDDY GONZALO	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	403,68	30	45,01	38,5	0,00	0,00	100	4,04	83,6
2021-1	1304950452	BURGOS BURGOS FREDDY NOLBERTO	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	405,00	27	45,6	38,27	0,00	0,00	100	4,05	83,43
2021-1	0923266654	CRESPIN QUINDE SAINÉ MABEL	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	373,50	27	41,65	35,29	0,00	0,00	100	3,74	76,94
2021-1	0917422677	CRUZ BOHORQUEZ MARCIA GRISELDA	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	520,00	30	57,98	49,4	0,00	0,00	100	5,20	107,2
2021-1	0918810374	CRUZ CRESPIN MARTHA ALEXANDRA	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	403,68	30	45,01	38,5	0,00	0,00	100	4,04	83,6
2021-1	0923010680	DIAZ VILLON JESSICA MARIBEL	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	405,00	27	45,6	38,27	0,00	0,00	100	4,05	83,43
2021-1	0922179262	JIMENEZ BANCHON ANGELICA VALERIA	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	450,00	30	50,8	42,52	0,00	0,00	100	4,50	92,70
2021-1	0929264778	MALAVE QUISPE SANDY VIOLETA	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	373,50	27	41,65	35,29	0,00	0,00	100	3,74	76,94
2021-1	0906479670	MITE APOLINARIO NELSON ELIAS	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	450,00	30	50,8	42,52	0,00	0,00	100	4,50	92,70
2021-1	0926349689	MITE MENDOZA KATHERINE ELIZABETH	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	397,80	27	44,35	37,60	0,00	0,00	100	3,98	81,95
2021-1	0927891788	REMACHE CARPIO DIANA MARIA	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	410,00	30	45,72	38,74	0,00	0,00	100	4,10	84,46
2021-1	0928438704	REYES APOLINARIO RODNY FAVIER	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	459,00	27	51,8	43,37	0,00	0,00	100	4,59	94,55
2021-1	0923722169	ROBLES RODRIGUEZ ELIZABETH MICHELLE	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	450,00	30	50,8	42,52	0,00	0,00	100	4,50	92,70
2021-1	0922149554	TOMALA LINDAO MARISEL MERCEDES	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	369,00	27	41,4	34,87	0,00	0,00	100	3,69	76,01
2021-1	0928455328	YAGUAL LAZARO GARY DOUGLAS	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	450,00	30	50,8	42,52	0,00	0,00	100	4,50	92,70
2021-1	092404819	YAGUAL LAZARO SULLY ARACELY	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	450,00	30	50,8	42,52	0,00	0,00	100	4,50	92,70
2021-1	0927167254	YAGUAL TOMALA CAROLINA ESTEFANIA	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	405,00	27	45,6	38,27	0,00	0,00	100	4,05	83,43
2021-1	0922251665	YAGUAL YAGUAL EDWIN JAVIER	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	550,00	30	61,33	51,97	0,00	0,00	100	5,50	113,30
2021-1	0915948087	YAGUAL YAGUAL JOSE LUIS	120-CTTO EMERG JORNADA PARCIAL O	405,00	27	45,6	38,27	0,00	0,00	100	4,05	83,43

Figura 2 Plantilla de trabajadores

Cientes, proveedores y competidores más importantes.

Al ser una Institución Educativa que ha estado presente en el Cantón General Villamil Playas hace casi siete décadas sus principales clientes son los moradores de la comunidad y pueblos aledaños como Engabao, Data de Posorja, Posorja, El Morro, Puerto El Morro y San Antonio.

Dentro de sus proveedores se encuentran: Editorial Holguín, Editorial Don Bosco y Pearson Editorial.

Dentro del ranking de escuelas, colegios y unidades educativas del Cantón, las siguientes se consideran como competidores principales:

Particulares

- Unidad Educativa “Freire Stabile”
- Escuela de Educación Básica “Laura Vicuña”

Fiscales

- Unidad Educativa “Rashid Torbay”
- Colegio Fiscal “Playas de Villamil”
- Escuela de Educación Básica “Víctor Emilio Estrada”

Principales productos o servicios

La Unidad Educativa Particular “María Luisa Luque de Sotomayor” oferta:

- Educación Inicial
- Educación Básica Elemental
- Educación Básica Media
- Educación Básica Superior
- Bachillerato Técnico de Servicios
- Bachillerato en Ciencias

Descripción del puesto de trabajo

Impartir conocimientos de áreas técnicas, científicas e instrumentales bajo previas planificaciones meso y micro, basadas en un currículo general emitido por el Ministerio de Educación y revisadas previamente por asesoría pedagógica y vicerrectorado.

Análisis económico financiero de periodos anteriores

Índice de Liquidez inmediata

- Este permite tener un factor que determine como hacer frente el pago de las obligaciones inmediatas con activos de inmediata disposición.
- Activos de inmediata disposición (saldo en caja y cuentas bancarias)
- Obligaciones de pago inmediato (Cuentas por pagar Personal y beneficio de Ley; Cuentas por pagar SRI).
- Su factor de liquidez inmediata promedio es: 1.42, significa que por cada dólar que adeudo dispongo de \$ 1.42; para hacer frente a mis obligaciones inmediatas.

Índice de endeudamiento

Este permite tener un factor que determine como hacer frente el pago de las obligaciones a corto plazo con activos corrientes, excepto de la disponibilidad inmediata.

- Activos corrientes (pólizas de inversión, cuentas por cobrar clientes, otras cuentas por cobrar, inventarios)
- Pasivos de corto plazo (Cuentas por pagar proveedores, Otras cuentas por pagar, Tarjetas de crédito).
- Su factor de endeudamiento promedio corresponde a 0.27, determinando que sobre las deudas u obligaciones por cumplir.



APOYO PROFESIONAL INTEGRAL S.A



**CORPORACIÓN DE RELIGIOSAS HIJAS DE LOS SAGRADOS CORAZONES
DE JESUS Y DE MARÍA**

UNIDAD EDUCATIVA MARÍA LUISA LUQUE DE SOTOMAYOR



	2017	2018	2019	2020
Efectivo y equivalentes del efectivo	37.139,20	36.183,62	25.316,91	15.891,95
Inversiones a largo plazo		15.000,00	16.685,00	19.232,50
Cuentas por cobrar no relacionadas		10.161,00	23.923,43	33.295,31
Otras cuentas por cobrar		297,66	300,00	
Total, activo corriente	37.139,20	61.642,28	66.225,34	68.417,76
Total, activos fijos	418.954,62	408.131,23	415.631,23	595.179,60
Total, activos	456.093,82	469.773,51	481.856,57	663.597,36
Proveedores locales	25.381,26	1.268,13	255,00	1.623,27
Cuentas por pagar	16.886,36	37.790,59	4.229,35	19.500,00
Otros pasivos por pagar	10.292,47	11.632,83	26.702,32	20.367,89
Total, pasivos	52.560,09	50.691,55	31.186,67	41.491,16
Ingresos				
Ingreso pensiones y matriculas	260.640,29	272.676,26	295.377,92	234.196,71
(-) Descuentos y becas	- 14.986,82	- 15.689,82	- 16.879,35	- 18.756,53
	275.627,11	288.366,08	312.257,27	252.953,24
Costos y gastos educativos				
Costos Servicios educativos	260.590,00	205.372,79	213.229,21	215.654,51
Gastos de Operación	5.700,32	70.749,24	83.266,35	32.681,18
Gastos financieros	43,12	587,24	329,41	295,50
	266.333,44	276.709,27	296.824,97	248.631,19
Excedente/ (-) déficit	9.293,67	11.656,81	15.432,30	4.322,05
Liquidez	0,71	1,22	2,12	1,65
Rentabilidad	3,37%	4,04%	4,94%	1,71%
Endeudamiento	0,48	0,26	0,14	0,20

Figura 3 Análisis Económico

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología es la ciencia encargada de dirigir un proceso de forma eficaz y eficiente para conseguir los resultados planteados, su objetivo se centra en otorgar la estrategia adecuada a seguir para cumplir con el proyecto o investigación planteada (Serrano, 2020).

Bibliográfico: Esta investigación como su nombre indica, se refiere a aquella que se basa en asuntos, datos u observaciones ya pasados y que el investigador toma y analiza, asumiendo la veracidad de los datos u observaciones. Este tipo de investigación es uno de los más utilizados en las humanidades y en las ciencias sociales. Entre las ventajas están el hecho de que todos los esfuerzos de muestreo y de recolección de datos ya se han realizado y entre las desventajas, se destaca la veracidad de la información, es decir, el investigador debe confiar en que la información es veraz, corriendo el riesgo de que no sea así por cualquier causa. (Salinas, 2007, pág. 18).

Científico: El principio fundamental de la metodología de la investigación científica es el método científico, esto quiere decir que, el investigador se plantea una incógnita acerca de un problema, del cual no ha encontrado solución, en los documentos a su disposición, desarrolla este problema como una serie de preguntas a responder y a las que denomina hipótesis, realiza las experiencias o experimentos necesarios y luego de presentar los resultados encontrados, extrae las conclusiones a que le llevaron los resultados y publica en forma escrita (física o virtual) su experiencia. (Salinas, 2007, pág. 7).

Cualitativo-cuantitativo: Se enfoca en cuantificar y cualificar información numérica e interpretativa, generando resultados. (Cárdenas, 2005, pág. 25).

De campo: Permite recabar información a partir del contacto directo con el objeto de investigación, se obtiene la información empírica. Las más comunes son la observación, guía de observación, diario de campo, entrevista y cuestionario. (Cárdenas, 2005, pág. 29).

TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Cuadro 2 Prototipos

Explorativo	Descriptivo	Explicativo	Correlacional
Explorar es buscar, indagar (...); un estudio exploratorio es cuando un problema de investigación no tiene antecedentes o ha sido poco estudiado. (Cárdenas, 2005, pág. 24)	Va más allá de la exploración, describiendo cualitativa y cuantitativamente las características fundamentales de fenómenos. (Cárdenas, 2005, pág. 24)	Responden a las causas de los acontecimientos físicos o sociales. Estas investigaciones son más estructuradas que las anteriores. (Cárdenas, 2005, pág. 24)	Miden dos o más variables y verifican si están o no relacionadas con el mismo sujeto o grupo, para luego analizar la correlación. (Cárdenas, 2005, pág. 24)

Elaborado por: Barrera, F. (2020)

Para esta investigación se va a trabajar con los tipos explorativo y explicativo porque se desea descubrir, analizar y explicar las causas que originan la problemática central presentado en el proyecto, las consecuencias que se derivan al no establecer soluciones y así, determinar procedimientos para la mejora de la empresa.

Población y muestra

Para poder continuar con el desarrollo sistemático del presente proyecto de investigación, se necesita determinar y establecer la población de estudio de la cual se van a conseguir los datos puntuales e información de primera mano, que permitan continuar con la exploración de antecedentes y conocer las posibles soluciones ante la problemática planteada.

A continuación, se muestra a detalle la población y muestra de estudio que se determinará.

Población

La población, es un conjunto de personas, seres u objetos a los que se refieren los resultados de la investigación. (Cárdenas, 2005, pág. 34)

Población Finita

Una población es finita cuando tiene un número limitado de elementos (ejemplo: los habitantes de una comunidad). (Cárdenas, 2005, pág. 34)

En este caso, para el desarrollo del proyecto se empleará la población finita pues el problema detectado abarca un intervalo cerrado de entes a considerar para el análisis y estudios de la problemática, y se detalla a continuación:

Tabla 1 Población

Ítem	Informantes	Población
1	<i>Directora</i>	1
2	<i>Vicerrector</i>	1
3	<i>Inspectora</i>	1
4	<i>Secretaria</i>	1
5	<i>Directores de área</i>	10
6	<i>Docentes de área</i>	10
Total		24

Elaborado por: Barrera, F. (2020)

Muestra

Es un sub conjunto o parte de la población seleccionada para describir las propiedades o características, debe ser representativa en cantidad y calidad. (Cárdenas, 2005, pág. 34)

Tipos de Muestra

Estratificada: La población total puede estar conformada por dos o más grupos diferenciados por características en especial, Estos grupos que conforman la población total, se denominan estratos, pues forman una especie de capas de diferente tamaño. (Salinas, 2007, pág. 66)

No Estratificada: Presencia de uno solo o muy pocos individuos a ser muestreados, es decir, que cumplan con los criterios de inclusión requeridos. (Salinas, 2007, pág. 61)

Para (Espinoza Salvadó, 2016) Todos los elementos conocidos de la población tienen que aparecer en la muestra. Se debe asegurar que estos aparezcan en la misma proporción que en la población. El investigador entrevista a todas las personas de cada categoría que pueda encontrar hasta que haya llenado la cuota.

Tabla 2 Muestra

Ítem	Estrato	Muestra
1	<i>Directora</i>	1
2	<i>Vicerrector</i>	1
3	<i>Inspectora</i>	1
4	<i>Secretaria</i>	1
5	<i>Directores de área</i>	10
6	<i>Docentes de área</i>	10
Total		24

Elaborado por: Barrera, F. (2020)

Debido a que, en el desarrollo del proyecto, se ha determinado una población finita, se determinará un tipo de muestra no estratificada puesto que el número de informantes es limitado; dentro de los tipos de muestreo no probabilísticos se empleará el muestreo por cuota, ya que, dentro del detalle de la muestra, se asemeja al detalle de la población.

Métodos Teóricos

Inductivo - deductivo: Es propio de los empiristas, va de lo particular a lo general; es propio de los racionalistas, va de lo general a lo particular. (Cárdenas, 2005, pág. 27).

Análisis - síntesis: Es la identificación y separación de los componentes de un todo, para ser estudiados por separado y examinar las relaciones entre las partes. (Cárdenas, 2005, pág. 27).

Científico: El investigador se plantea una incógnita acerca de un problema, del cual no ha encontrado solución, en los documentos a su disposición y lo desarrolla en una serie de preguntas. (Salinas, 2007, pág. 7).

Estadístico: Método científico de coleccionar, organizar, presentar y analizar datos, generalmente cifras, así como sacar conclusiones válidas y tomar decisiones sobre la base de esos análisis. (Salinas, 2007, pág. 119).

Observación: Es aquella que se basa en la observación de los fenómenos, características (...) del asunto que se quiere investigar. (Salinas, 2007, pág. 18)

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Cuadro 3 Procedimientos

Técnicas	Instrumentos
Observación	Fichas
Entrevista	Formularios
Encuesta	Cuestionario

Elaborado por: Barrera, F. (2020)

Observación: Permite obtener información directa del contexto en que se hace la investigación; es un instrumento nodal para los estudios monográficos, etnográficos, historias de vida y estudios de caso. (Cárdenas, 2005, pág. 30)

Entrevista: El investigador se reúne con el informante, el cual debe contar con información y experiencia sobre el tema de estudio, que permita conocer aspectos cuánticos y cuálicos. (Cárdenas, 2005, pág. 31)

Encuesta: es el cuestionario aplicado por un encuestador para dirigir al encuestado a dar la información que se requiere, pero respetando la respuesta que se da. (Cárdenas, 2005, pág. 31)

Procedimiento de la investigación

Diseño del instrumento

En el presente capítulo se presenta una propuesta de estructura organizativa y delimitación de funciones administrativas y docentes en la Unidad Educativa “María Luisa Luque de Sotomayor” con la finalidad de innovar y mejorar los procesos internos en conjunto a los miembros de la Institución. En el mismo, se indica la manera en cómo se recabará la información necesaria acerca de aspectos internos y externos de la Institución relacionados a lo antes mencionado, en relación a roles de trabajo, jerarquización y funciones, identificando las causas y efectos de la deficiencia de los mismos para dar marcha a la posible solución propuesta en el proyecto desarrollado.

Es preciso hacer énfasis, que el análisis interno, en mayor proporción que el externo es de suma importancia para conocer aspectos significativos al momento de emitir una conclusión acerca de los procesos antes establecidos dentro de la Institución, los objetivos, metas e indicadores planteados para la evaluación de la misma.

Característica a medir

La finalidad de elaborar la encuesta como técnica de investigación mediante un cuestionario para recogida de información es para evaluar la estructura organizativa, haciendo énfasis en la jerarquización y roles de trabajo y, la delimitación de funciones en el ámbito administrativo y docente

dentro de la Unidad Educativa “María Luisa Luque de Sotomayor” ubicada en el Cantón Playas.

ENCUESTA

Los aspectos propuestos en la encuesta, estructurada en Google Form, son:

De la estructura organizacional

1. ¿Conoce usted la estructura organizacional de la empresa donde labora? *
2. ¿Los trabajadores que desempeñan un rol laboral similar al suyo, se encuentran dentro del mismo nivel jerárquico? *
3. ¿Las autoridades institucionales se dirigen a usted para obtener sugerencia de los cambios que pueden hacer en las actividades de la Institución? *
4. ¿Dentro de la Institución existe algún método de evaluación para medir la calidad de su trabajo? *
5. ¿Existe un sistema de control de documentos para cada nivel jerárquico dentro de la Institución? *

De las funciones del personal de trabajado

6. ¿Conoce cuáles son sus funciones acordes a su rol de trabajo dentro de la Institución? *
7. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa la delimitación de sus funciones según su rol de trabajo dentro de la Institución? *
8. ¿Cuánto tiempo invierte diariamente en desarrollar sus actividades como trabajador dentro de la empresa? *
9. ¿Las actividades que desarrolla dentro de la Institución se alinea según sus habilidades y capacidades profesionales? *
10. ¿En su jornada laboral tiene suficientes momentos de descanso? *

Propuesta de innovación

Una vez que se ha determinado la principal problemática de la Unidad Educativa “María Luisa Luque de Sotomayor” en relación a la estructura organizativa y asignación de funciones lo que afecta principalmente a sus trabajadores ocasionando procedimientos irregulares en actividades administrativas y docentes, deficiente desempeño laboral, sobrecarga laboral, estrés y cansancio excesivo en los trabajadores; se ha elaborado una propuesta de estructura organizativa y delimitación de funciones administrativas y docentes basadas en el perfil profesional, habilidades y capacidades de cada colaborador administrativo y personal docente, esto ayudará a que cada trabajador conozca su lugar dentro de la estructura organizativa de la Institución y a saber dónde empiezan y terminan sus responsabilidad y funciones de acuerdo a su rol de trabajo. Para enfatizar en lo antes expuesto, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 4 Propuesta de Innovación

¿Qué?	¿Quién?	¿Cómo?	¿Por qué?	¿Dónde?	¿Cuándo?
Elaborar propuesta de estructura organizativa y delimitación de funciones administrativa y docentes.	Directivos y docentes de la Institución	Indicar los diferentes roles de trabajo según el perfil profesional de cada trabajador y determinar las funciones principales del área administrativa y docente y sus derivaciones.	Para cumplir con las normativas legales vigentes del Código de Trabajo (Art. 47 – Jornada Laboral) y Acuerdo Ministerial (2019-00011A Carga horaria docente).	Unidad Educativa “María Luisa Luque de Sotomayor”	En abril de 2021

Elaborado por: Barrera, F. (2020)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de los resultados

Encuesta dirigida a los trabajadores del área administrativa y docente de la estructura organizacional

1. ¿Conoce usted la estructura organizacional de la empresa donde labora? *

Tabla 3 Estructura Organizacional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	70,8%
No	7	29,2%
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 1 Estructural Organizacional



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 70,8% de los trabajadores conocen la estructura organizacional de la Institución.

Interpretación: Se puede evidenciar que en un alto índice los trabajadores conocen la estructura organizativa de la Institución, a pesar de que se encuentra desactualizada.

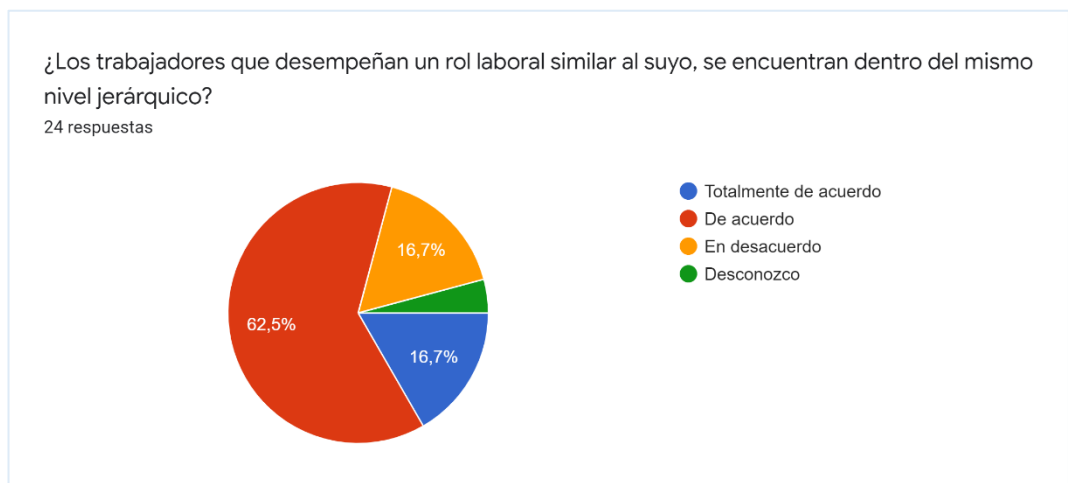
2. ¿Los trabajadores que desempeñan un rol laboral similar al suyo, se encuentran dentro del mismo nivel jerárquico? *

Tabla 4 Rol laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	16,7%
De acuerdo	15	62,5%
En desacuerdo	4	16,7%
Desconozco	1	4,2%
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 2 Rol laboral



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 62,5% de los trabajadores desempeñan un rol laboral similar entre sí dentro del mismo nivel jerárquico

Interpretación: Se puede evidenciar no todos los trabajadores tienen la seguridad si desarrollan funciones similares a otros, de acuerdo a su nivel jerárquico.

3. ¿Las autoridades institucionales se dirigen a usted para obtener sugerencia de los cambios que pueden hacer en las actividades de la Institución? *

Tabla 5 Sugerencias

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	37,5%
De acuerdo	13	54,2%
En desacuerdo	2	8,3%
Desconozco	-	-
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 3 Sugerencias



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 54,2% de los trabajadores están de acuerdo en que las autoridades institucionales se dirigen a ellos para obtener sugerencias de los cambios que pueden hacer en las actividades planificadas.

Interpretación: Se puede evidenciar que no todos los trabajadores consideran que se les toma en cuenta para emitir sugerencias en referencia a actividades planificadas.

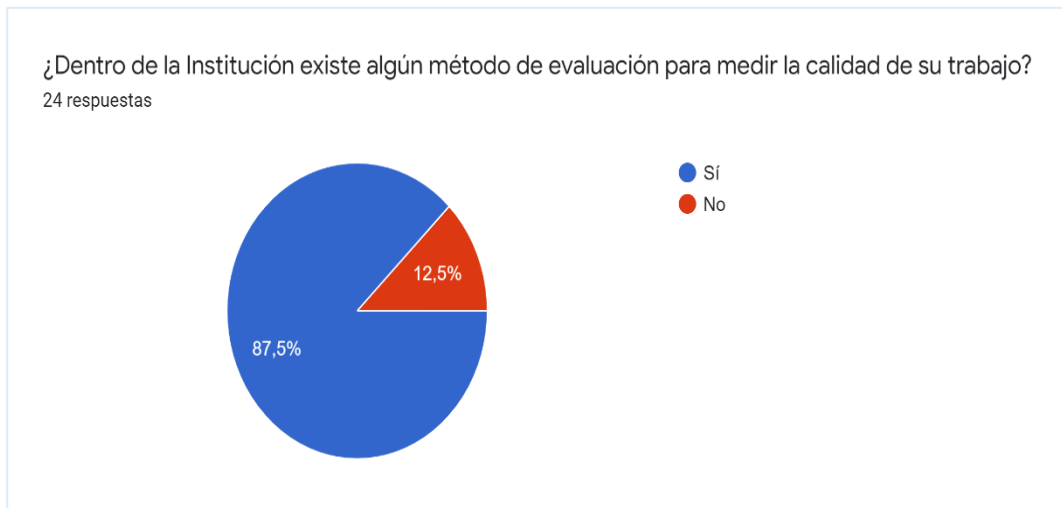
4. ¿Dentro de la Institución existe algún método de evaluación para medir la calidad de su trabajo? *

Tabla 6 Método de evaluación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	87,5%
No	3	12,5%
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 4 Método de evaluación



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 87,5% de los trabajadores que han sido encuestados mencionan que si existe un método de evaluación para medir la calidad de trabajo en las diferentes áreas.

Interpretación: Se puede evidenciar que los trabajadores están conscientes que, dentro de las normativas internas de la Institución, existen métodos para evaluar la calidad de su trabajo, a diferencia del 12,5% que no conoce cuál es la metodología evaluativa se deduce que se debe a que recién en este periodo lectivo se integraron a la Institución.

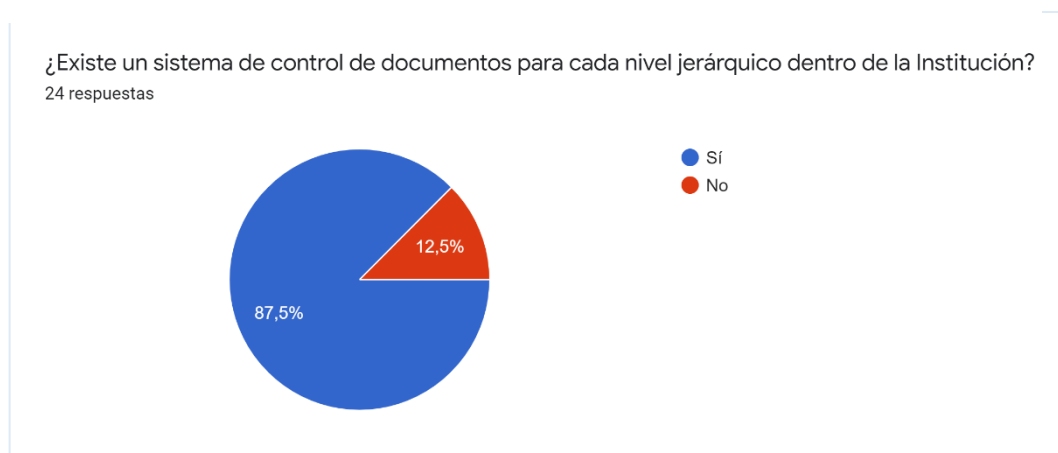
5. ¿Existe un sistema de control de documentos para cada nivel jerárquico dentro de la Institución? *

Tabla 7 Sistema de control de documentos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	87,5%
No	3	12,5%
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 5 Sistema de control de documentos



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 87,5% de los trabajadores que han sido encuestados mencionan que si existe un sistema de control de documentos para cada nivel jerárquico dentro de la Institución.

Interpretación: Se puede evidenciar que los trabajadores están conscientes que, dentro de los procesos internos de la Institución, existen sistemas de control de documentos para cada nivel jerárquico, a diferencia del 12,5% que no los conocen, se deduce que se debe a que recién en este periodo lectivo se integraron a la Institución.

De las funciones del personal de trabajado

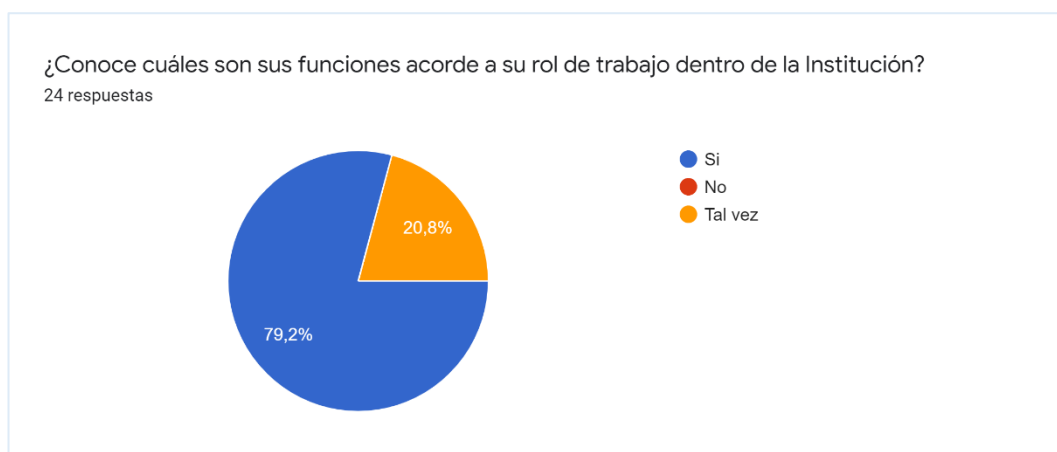
6. ¿Conoce cuáles son sus funciones acordes a su rol de trabajo dentro de la Institución? *

Tabla 8 Funciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	79,2%
No	-	-
Talvez	5	20,8%
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 6 Funciones



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 79,2% de los trabajadores que han sido encuestados mencionan que si conocen sus funciones a desarrollar dentro de la Institución.

Interpretación: Se puede evidenciar que los trabajadores tienen conocimiento de las responsabilidades y funciones que se le han sido asignado, aunque en el índice del 20,8% no tiene claro cuáles son sus funciones dentro de la Institución.

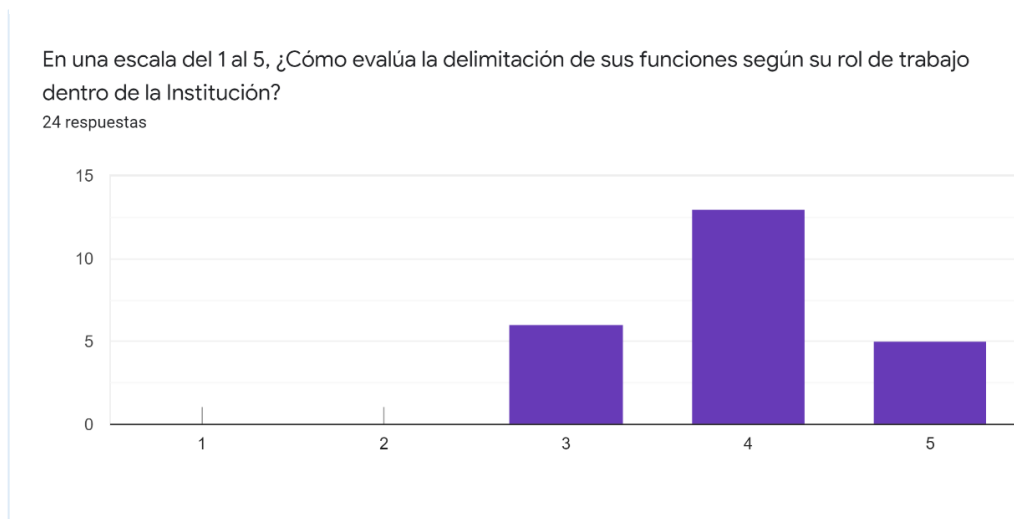
7. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa la delimitación de sus funciones según su rol de trabajo dentro de la Institución? *

Tabla 9 Evaluación de delimitación de funciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
5 (Excelente)	5	20,8%
4 (Muy bueno)	13	54,2%
3 (Bueno)	6	25%
2 (Regular)	-	-
1 (Deficiente)	-	-
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 7 Evaluación de delimitación de funciones



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 54,2% de los trabajadores que han sido encuestados dan el calificativo de MUY BUENO a la delimitación de sus funciones según su rol de trabajo.

Interpretación: Se puede evidenciar que existe una discrepancia en el calificativo que los trabajadores otorgan a la delimitación de sus funciones por lo que se debe indagar cual es el motivo por el cual no han seleccionado la cualificación de EXCELENTE.

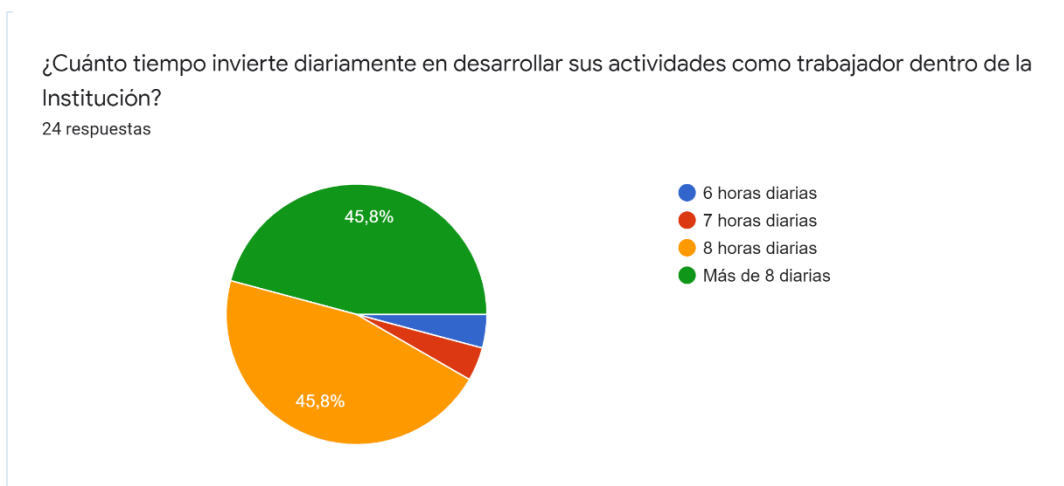
8. ¿Cuánto tiempo invierte diariamente en desarrollar sus actividades como trabajador dentro de la empresa? *

Tabla 10 Desarrollo de actividades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
6 horas diarias	1	4,2%
7 horas diarias	1	4,2%
8 horas diarias	11	45,8%
Más de 8 diarias	11	45,8%
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 8 Desarrollo de actividades



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos existe concordancia del 45,8% acerca del tiempo empleado diariamente en desarrollar sus actividades dentro de la Institución.

Interpretación: Se puede evidenciar que existe una variación en las consideraciones que los trabajadores asumen al estimar el tiempo que invierten para desarrollar sus actividades, obteniendo concordancias del 4,2% entre 6 - 7 horas diarias y del 45,8% entre 8 y más de 8 horas diarias.

9. ¿Las actividades que desarrolla dentro de la Institución se alinea según sus habilidades y capacidades profesionales? *

Tabla 11 Habilidades y capacidades profesionales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	41,7%
De acuerdo	13	54,2%
En desacuerdo	1	4,3%
Totalmente en desacuerdo	-	-
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 9 Habilidades y capacidades profesionales



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 54,2% de los trabajadores están de acuerdo en que las actividades que desarrollan dentro de la Institución se alinean según sus habilidades y capacidades profesionales.

Interpretación: Se puede evidenciar que existe discrepancias en este apartado por parte de los trabajadores, por lo que se debe analizar cuál es el factor que imposibilita estar totalmente de acuerdo en lo que respecta las habilidades y capacidades profesionales con el desarrollo de las actividades laborales.

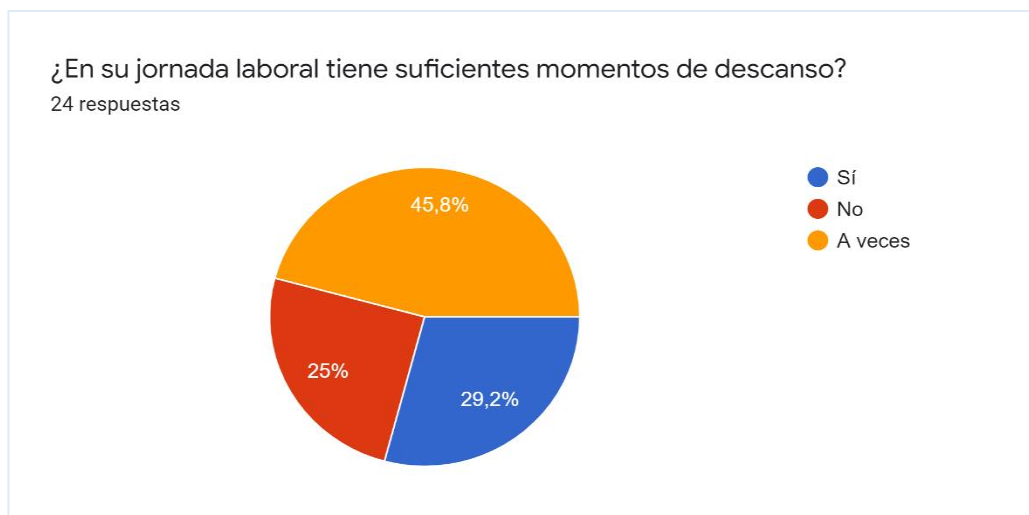
10. ¿En su jornada laboral tiene suficientes momentos de descanso?

Tabla 12 Jornada laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	29,2%
No	6	25%
A veces	11	45,8%
Total	24	100%

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Gráfico 10 Jornada laboral



Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Análisis: De acuerdo a lo que se observa en los datos obtenidos el 45,8% de los trabajadores manifiestan que a veces tienen suficientes momentos de descanso dentro de su jornada laboral.

Interpretación: Se puede evidenciar que existen inconformidades por parte de los trabajadores en lo que respecta lo momentos de descanso en su jornada laboral, se debe analizar el tiempo que se emplea para desarrollar las actividades planificadas.

Plan de mejoras

El plan de mejora parte de determinar las oportunidades de aportar soluciones que beneficien a la Institución, establecer metas que permitan obtener resultados proyectados en base a la investigación planteada en cada capítulo; la herramienta que será aplicada se encuentra detallada en el capítulo III – Marco Metodológico.

Cuadro 5 Diagnóstico

Oportunidad de mejora: Propuesta de estructura organizativa en la Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”					
¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?
Diseñar la estructura organizativa a fin de delimitar de manera correcta las funciones administrativas y docentes.	Se debe cumplir con las normativas legales vigentes del Código de Trabajo (Art. 47 – Jornada Laboral) y Acuerdo Ministerial (2019-00011A Carga horaria docente).	Establecer los diferentes roles de trabajo tomando en consideración el perfil profesional, capacidades y habilidades de cada trabajador, determinando cada una de las funciones principales del área administrativa y docente, considerando la estructura organizativa de la Institución.	En el periodo lectivo 2021 – 2022 (abril 2021).	Coordinador de Talento Humano y administración.	Unidad Educativa Particular “Luque de Sotomayor”

Elaborado por: Barrera, F. (2021)

Conclusiones

- En el presente proyecto se realizó una investigación sustentada por fundamentos teóricos que permitieron analizar las diferentes causas y efectos planteados en el problema determinado de la Institución Educativa.
- En el análisis e interpretación de resultados se pudo evidenciar las controversias y descontentos de un porcentaje considerado de los trabajadores frente a las funciones y responsabilidades asignadas según su rol de trabajo.
- Según lo estipulado en la propuesta de mejora, se logrará establecer una sólida estructura organizativa en conjunto con la delimitación de funciones en el área administrativa y docente, lo que solucionará sobrecarga laboral, estrés, deficiente desempeño laboral y procedimientos irregulares.

Recomendaciones

- Actualizar la estructura organizativa de la Institución cuando se presenten cambios en el personal de trabajadores como se acuerda en el reglamento interno de la misma.
- Considerar la elaboración de un plan de comunicación interna para mejorar el vínculo Institución – empleado y dar seguimiento al rendimiento de los trabajadores.
- Evaluar periódicamente el desempeño laboral del área administrativa y docente para medir el alcance de los resultados obtenidos en la Institución educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Bembibre, C. (21 de Septiembre de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/cuantificar.php>
- Bembibre, V. (23 de Marzo de 2009). *Definición de Orden*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/tecnologia/orden.php>
- Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprender. En M. M. Bris, *Clima de trabajo y organizaciones que aprender*. España.
- Cárdenas, R. (2005). MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. En R. Cárdenas, *MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Veracruz.
- Castro Sáez, B. (2001). *LA ORGANIZACION EDUCATIVA: UNA APROXIMACION DESDE LA COMPLEJIDAD*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052001000100007
- Cuesta , J., Orozco, M. L., & Franco, É. (28 de Marzo de 2019). *Revista educación en ingeniería* . Obtenido de <https://educacioneningenieria.org/index.php/edi/article/view/1008>
- Ecles , G., & Teare, R. (1997). *Relationship between organizational structure*. Londres: Cassell. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27417209.pdf>
- Encarta, E. M. (31 de Octubre de 2009). *Labor*. Obtenido de <https://www.refseek.com/data/cache/en/1/Labor.html>
- Espinoza Salvadó, I. (Marzo de 2016). *UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Obtenido de TIPOS DE MUESTREO: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Fayol, H. (14 de Julio de 2017). *EXPOSICIÓN DE CONTROL*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/exposiciondecontrol/caracteristicas>
- Fayol, H. (30 de Octubre de 2019). *¿Que son las funciones administrativas?* Obtenido de https://www.webyempresas.com/que-son-las-funciones-administrativas/#Teoria_de_las_funciones_de_la_administracion_de_Fayol
- Fernández. (09 de Agosto de 2005). *Conceptos de Evaluación segun diferentes autores*. Obtenido de <https://www.webscolar.com/conceptos-de-evaluacion-segun-diferentes-autores>
- Fraga, K. H. (03 de ENERO de 2021). *PROPUESTA DE GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCACIONAL DEL EJERCICIO JURÍDICO DE LOS ESTUDIANTES DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS*. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros->

gratis/2013a/1311/funciones.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20libro%20%E2%80%9CAdministraci%C3%B3n%20una,%2C%20organizar%2C%20ejecutar%20y%20controlar.&text=Las%20funciones%20administrativas%20son%20una%20estructura%20%C3%BAtil%2

Friesen, G. (2005). *Organización diseñada para el Siglo XXI*. Obtenido de file:///C:/Users/FREDDY%20BARRERA/OneDrive/Documentos/1-s2.0-S0123592312702048-main.pdf

Gento, S. (2000). *Instituciones Educativas para la calidad total*. Editorial.

GeoTrustRSACA. (12 de Enero de 2018). *FUNCIÓN DOCENTE*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80258.html#:~:text=La%20funci%C3%B3n%20docente%20es%20aquella,educativas%20dentro%20del%20marco%20del

Gómez, M. (Noviembre de 2019). *Recursos Humanos*. Obtenido de http://rrhhlarioja.blogspot.com/2010/11/marco-teorico-compensaciones-aporte-de.html

Grajales. (2004). *Técnicas de estudio y rendimiento académico*. Obtenido de http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-02292011000100002&lng=es&nrm=iso#:~:text=Estudio%20est%C3%A1%20definido%20por%20Grajales,para%20el%20ejercicio%20profesional%20competente%22.

Hernandez Sampieri, R. (06 de Diciembre de 2016). *Resumen del Libro "Metodología de la Investigación"*. Obtenido de https://tauniversity.org/resumen-del-libro-metodologia-de-la-investigacion

Kobinger. (03 de Enero de 2021). *DEFINICIONES DEL CONCEPTO COMPETENCIAS*. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kobinger%20(1996)%2C%20%E2%80%9C,una%20actividad%20o%20una%20tarea%E2%80%9D.

Lázaro, A. (2000). *La acción tutorial de la función docente universitaria*. Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/38821115.pdf

López, J. F. (01 de Abril de 2019). *Proceso administrativo*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html

López, Y. (2003). *La estructura de las organizaciones educativas*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/274/27417209.pdf

Marqués, G. (2011). *LOS DOCENTES: FUNCIONES, ROLES, COMPETENCIAS NECESARIAS, FORMACIÓN*. Obtenido de http://peremarques.net/docentes.htm#fundocentes

- Mintzberg, H. (1995). *La estructuración de las*. España: Ariel. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52313672/1141-2174-1-SM_3.pdf?1490544716=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGESTION_and_SOCIEDAD_La_estructura_organ.pdf&Expires=1614739529&Signature=dPla~40ERNvFZbBM5VsFR1de-vuX9TnoZi5YRi-g8H6BgQuJKDc
- Naumov García, S. (2011). *Organización total*. México: McGrawHill/Interamericana.
- Navarro, A. (2011). *Estructura Organizativa*. Obtenido de http://descuadrando.com/Estructura_organizativa
- Padilla, A., & Águila, A. (2002). *Las formas organizativas en la economía*. Madrid: Rama. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27417209.pdf>
- Peña, R. A., Domínguez, L., & Tejada, K. J. (2017). *La estructura organizativa de los centros educativos*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/kjtejada/la-estructura-organizativa-de-los-centros-educativos>
- Piaget, J. (06 de julio de 2020). *El Aprendizaje según Piaget*. Obtenido de <https://mayeuticaeducativa.idoneos.com/348494/>
- Pinilla, A. E. (2008). *Educación en ciencias de la salud y educación médica*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/amc/v43n2/0120-2448-amc-43-02-00061.pdf>
- Raffino, M. (Mayo de 2020). *"Estructura"*. Obtenido de <https://concepto.de/estructura/>
- Salinas, P. (2007). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. En P. Salinas, *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Mérida, Venezuela.
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación*. Juárez: Bernardo Reyes.
- Strategor. (1995). *Estrategia, estructura, decisión, identidad*. España: Biblioempresa. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52313672/1141-2174-1-SM_3.pdf?1490544716=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGESTION_and_SOCIEDAD_La_estructura_organ.pdf&Expires=1614739529&Signature=dPla~40ERNvFZbBM5VsFR1de-vuX9TnoZi5YRi-g8H6BgQuJKDc
- Tannenbaum. (Enero de 2019). *Definición de administración y teorías administrativas*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/definicion-de-administracion-y-teorias-administrativas/>
- Ucha, F. (Diciembre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/funcion.php>
- Ucha, F. (22 de Diciembre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/funcion.php>

Vargas , E. S. (28 de Noviembre de 2019). *Función de la administración en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/funcion-de-la-administracion-en-las-organizaciones/>

Wilburg , J. C. (01 de Febrero de 2010). *DEFINA COORDINACIÓN SEGÚN LA ÓPTICA DE VARIOS AUTORES*:. Obtenido de <http://www.guiadeestudiantes.com.blogspot.com/2010/02/coordinacion.html#:~:text=DEFINA%20COORDINACI%C3%93N%20SEG%C3%9AN%20LA%20%C3%93PTICA,la%20coordinaci%C3%B3n%20como%20%C2%B4%C2%B4%E2%80%A6&text=La%20coordinaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso,de%20la%20organi>

ANEXOS

INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGIA
Unidad Académica De Educación Comercial, Administración y Ciencias

Nombre y apellidos: Barrera Sani Freddy Gonzalo
Carrera: Tecnología en Administración de Empresas
Celular: 0997466315
Correo: fbbs2016@gmail.com
Jornada: Semipresencial

Tema: Propuesta de estructura organizativa en la Unidad Educativa Particular "Luque de Sotomayor", ubicada en el cantón Playas.

Formulación problema: ¿Cómo influye la ausencia de estructura organizativa en la delimitación de funciones administrativas y docentes, en la Unidad Educativa Particular "Luque de Sotomayor", ubicada en el cantón Playas, Provincia del Guayas, en el periodo lectivo 2020?

Variable independiente: Estructura organizativa

Variable dependiente: Funciones administrativas y docentes

Delimitación del problema:

Campo: Administrativo

Área: Estructura organizativa

Aspectos: Delimitación de las funciones administrativas y docente

Tema: Propuesta de estructura organizativa en la Unidad Educativa Particular "Luque de Sotomayor", ubicada en el cantón Playas.

Objetivo general:

Diseñar la estructura organizativa para la delimitación de funciones administrativas y docentes, en la Unidad Educativa Particular "Luque de Sotomayor", en el cantón Playas.

Objetivos específicos:

1. Fundamentar las teorías administrativas relacionadas con estructuras organizativas y funciones administrativas y docentes.
2. Evaluar la estructura organizacional que existe en la Unidad Educativa Particular "Luque de Sotomayor".
3. Elaborar una estructura organizativa que sea coherente con las funciones que desempeñan los funcionarios en la Unidad Educativa Particular "Luque de Sotomayor", del cantón Playas.

Revisado por la Comisión de Culminación de Estudios

Guayaquil 1 de diciembre del 2020

Oficio de tema aprobado



UNIDAD EDUCATIVA "MARÍA LUISA LUQUE DE SOTOMAYOR"

Religiosas Hijas de los Sagrados Corazones de Jesús y de María

Misión

Somos un Institución Educativa Católica de carácter Evangelizador, con actitud de servicio, espíritu altruista, respetando el medio ambiente, promotora de la vida, fundamentada en la pedagogía de Jesús Buen Pastor y el Sistema preventivo al estilo del Padre Luis Variara, cuyo fin es orientar acompañar el crecimiento integral de los estudiantes, promoviendo el aprendizaje significativo, en los niveles de educación inicial, Básica y Bachillerato Técnico, fortaleciendo en la excelencia académica, formación de valores humanos y espirituales, trabajo colaborativo, liderazgo y proyecto de vida para formar buenos Cristianos y honrados ciudadanos.

Visión

La Unidad educativa "MARÍA LUISA LUQUE DE SOTOMAYOR" del Cantón Playas, para el año 2021 será reconocida por su liderazgo pastoral educativo: convivencia, académica, artística y deportiva con majeo de la segunda lengua – inglés, brindando a la iglesia y a la Sociedad personas integrales con pensamiento crítico y proactivo ante las realidades del mundo.

Misión y Visión de la Empresa



Logo de la Empresa



UNIDAD EDUCATIVA "MARIA LUISA LUQUE DE SOTOMAYOR"

[Religiosas Hijas de los Sagrados Corazones de Jesús y de María

IDEARIO INSTITUCIONAL LUQUENSE 2018-2022

Unidad Educativa Salesiana bajo este ideario:

- Somos Solidarios porque siempre brindamos apoyo a nuestros semejantes con entrega o sacrificio para causar un beneficio en nuestra comunidad.
- Promovemos el respeto en el trabajo en equipo para crear un ambiente de cordialidad aplicándolos con todos los niños y adolescentes, valorando sus intereses y necesidades que se manifiesta en la responsabilidad; a través del compromiso constante hasta el sacrificio personal para cumplir con los deberes adquiridos conscientemente, implicando el buen uso de la libertad y hacerse cargo de sus propios actos.
- Poseemos educadores entusiastas, emprendedores y creativos, donde nuestro ánimo y entrega nacen de la esperanza y de la confianza de los niños, niñas y adolescentes.
- Brindamos una educación humana y cristiana a los niños, niñas y jóvenes es así, que las clases, las actividades extraescolares, el deporte y el tiempo libre nos predispone a todos en actitud de acompañamiento fraterno, ayudándonos a descubrir, ampliar y asimilar los valores humanos y católicos que nos permiten aprender cosas nuevas, en una sociedad cambiante y competitiva.
- Impulsamos la investigación con visión hacia los conocimientos a futuro, buscando recursos, capacitaciones a docentes y motivación a la investigación crítica reflexiva en los estudiantes.
- Planificamos las actividades a desarrollar con metodología de evaluación para obtener resultados permanentes que permitan la oportuna toma de decisiones.
- Aplicamos el código de convivencia que permite la participación activa y reflexiva en los procesos educativos que brinda la institución.
- Propiciamos la formación integral de los estudiantes, para ello promovemos aspectos cognitivos, reflexivos y afectivos. Valoramos las manifestaciones de vida, amor a la naturaleza y el buen trato a los demás.

Ideario Institucional



Fotos de la Empresa

Encuesta relacionada a la parte administrativa y docente

*Obligatorio

Nombre de la empresa o Institución en la que trabaja *

Tu respuesta

Edad *

20 a 30 Años

31 a 40 Años

41 a 50 Años

51 años en adelante

Siguiente

Encuesta aplicada en Google Form

Encuesta relacionada a la parte administrativa y docente

***Obligatorio**

De la estructura organizacional

A cada pregunta, elegir solo una opción

¿Conoce usted la estructura organizacional de la empresa donde labora? *

Sí

No

¿Los trabajadores que desempeñan un rol laboral similar al suyo, se encuentran dentro del mismo nivel jerárquico? *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Desconozco

Encuesta aplicada en Google Form - De la estructura organizacional

¿Las autoridades institucionales se dirigen a usted para obtener sugerencia de los cambios que pueden hacer en las actividades de la Institución? *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

¿Existe un sistema de control de documentos para cada nivel jerárquico dentro de la Institución? *

Sí

No

¿Dentro de la Institución existe algún método de evaluación para medir la calidad de su trabajo? *

Sí

No

Encuesta aplicada en Google Form - De la estructura organizacional

Encuesta relacionada a la parte administrativa y docente

***Obligatorio**

De las funciones del personal de trabajado

A cada pregunta, elegir solo una opción

¿Conoce cuáles son sus funciones acorde a su rol de trabajo dentro de la Institución? *

Sí
 No
 Tal vez

En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa la delimitación de sus funciones según su rol de trabajo dentro de la Institución? *

Deficiente 1 2 3 4 5 Excelente

Encuesta aplicada en Google Form - De las funciones de trabajo

¿Cuánto tiempo invierte diariamente en desarrollar sus actividades como trabajador dentro de la Institución? *

6 horas diarias
 7 horas diarias
 8 horas diarias
 Más de 8 diarias

¿Las actividades que desarrolla dentro de la Institución se alinea según sus habilidades y capacidades profesionales? *

Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

¿En su jornada laboral tiene suficientes momentos de descanso? *

Sí
 No
 A veces

Encuesta aplicada en Google Form - De las funciones de trabajo