



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE  
DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CASO DE ESTUDIO:  
“REDISEÑO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LOS PROCESOS  
EN LA UNIDAD EDUCATIVA FERNANDO PIZARRO  
BERMEO”**

**AUTOR:  
MORAN CHANCAY DIEGO ARMANDO**

**GUAYAQUIL  
2024**

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

### "Rediseño Organizacional Para Mejorar Los Procesos En La Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://claredhpublicityandmarketing.blogspot.com">claredhpublicityandmarketing.blogspot.com</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.unesum.edu.ec">repositorio.unesum.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



## **INDICE GENERAL**

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>TEMA .....</b>	<b>5</b>
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>6</b>
<b>SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>6</b>
<b>OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>6</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>6</b>
<b>IDE A DEFENDER.....</b>	<b>7</b>
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN/FACULTAD .....</b>	<b>8</b>
<b>ANÁLISIS CASO DE ESTUDIO .....</b>	<b>8</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>9</b>
<b>ENFOQUE .....</b>	<b>9</b>
<b>ALCANCE Y ESTUDIO .....</b>	<b>9</b>
<b>MUESTRA.....</b>	<b>9</b>
<b>ANÁLISIS FODA .....</b>	<b>10</b>
<b>ANÁLISIS FODA EN LA UNIDAD EDUCATIVA.....</b>	<b>11</b>
<b>MATRIZ DE ESTRATEGIAS FODA PARA LA UNIDAD EDUCATIVA.....</b>	<b>13</b>
<b>LAS CINCO FUERZAS DE PORTER .....</b>	<b>14</b>
<b>ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD DE LA UNIDAD EDUCATIVA.....</b>	<b>17</b>
<b>ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PROPUESTO.....</b>	<b>18</b>
<b>ESTRUCTURA DE ROLES Y RESPONSABILIDADES PROPUESTO .....</b>	<b>18</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>19</b>
<b>TABULACION / ANÁLISIS DE LA ENCUESTA .....</b>	<b>26</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>38</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>38</b>

## **INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1.....</b>	<b>10</b>
<b>Tamaño de la muestra.....</b>	<b>10</b>

<b>Figura 2</b> .....	<b>11</b>
Matriz de análisis FODA .....	12
<b>Figura 3</b> .....	<b>13</b>
Matriz de estrategias FODA .....	13
<b>Figura 4</b> .....	<b>17</b>
Análisis de las fuerzas de Porter en la Unidad Educativa .....	17
<b>Figura 5</b> .....	<b>18</b>
Estructura organizacional Jerárquica .....	18
<b>Figura 6</b> .....	<b>18</b>
Organigrama de funciones y responsabilidades .....	18
<b>Figura 7</b> .....	<b>21</b>
Proceso Administrativo .....	21
<b>Figura 8</b> .....	<b>26</b>
Claridad de las directrices.....	26
<b>Figura 9</b> .....	<b>27</b>
Rediseño organizacional .....	27
<b>Figura 10</b> .....	<b>28</b>
Clima laboral dentro de la Unidad Educativa .....	28
<b>Figura 11</b> .....	<b>29</b>
Reconocimiento y valoración del trabajo. ....	29
<b>Figura 12</b> .....	<b>30</b>
Seguridad en el establecimiento. ....	30
<b>Figura 13</b> .....	<b>31</b>
Oportunidades para el desarrollo profesional.....	31
<b>Figura 14</b> .....	<b>32</b>
Decisiones administrativas.....	32
<b>Figura 15</b> .....	<b>33</b>
Liderazgo dentro de la institución.....	33
<b>Figura 16</b> .....	<b>34</b>
Cultura Organizacional.....	34
<b>Figura 17</b> .....	<b>35</b>
Responsabilidades y funciones.....	35

## INTRODUCCIÓN

### TEMA

"Rediseño organizacional para mejorar los procesos en la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo"

Hoy en día las organizaciones se enfrentan a un sin número de desafíos y retos, dentro de ellos está lograr una mayor efectividad y eficiencia. Se pueden identificar varios tipos de procesos dentro de una organización. Se denominan estratégicos aquellos procesos que están vinculados al ámbito de la responsabilidad, y se refieren fundamentalmente a procesos de planificación y otros que se consideren ligados a factores claves o estratégicos.

En un entorno educativo es constante la evolución, es esencial que las instituciones académicas se adapten y optimicen sus procesos organizacionales para garantizar la eficiencia y la calidad educativa. La Unidad Educativa Fernando Pizarro no es ajena a estos desafíos. Con el objetivo de mejorar la eficiencia administrativa.

El rediseño organizacional implica una revisión y reestructuración de las prácticas y procesos internos, este proceso tiene como finalidad identificar, eliminar cualesquiera ineficiencias y establecer una estructura organizativa más flexible y adaptable

La propuesta de cambios estructurales en una organización implica definir claramente las funciones de cada miembro, establecer una jerarquía precisa y asignar autoridad y responsabilidad de manera explícita en cada departamento y puesto de trabajo.

La presente investigación se centra en el Análisis de las áreas claves que requieren mejoras en la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo, Una institución que presenta diversas deficiencias, como una gestión inadecuada y

un control deficiente de los procesos internos, entre otras. Por lo tanto, surge la necesidad de realizar un diagnóstico de la situación actual en cuanto a su diseño organización y proponer soluciones

El objetivo general de esta investigación fue desarrollar un plan de rediseño organizacional para mejorar los procesos dentro de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo.

### **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo puede un rediseño organizacional mejorar los procesos dentro de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo?

### **SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Cómo es el clima organizacional dentro de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo?
- ¿Qué estrategias nos llevarían a mejorar la toma de decisiones para lograr una mejor gestión administrativa?
- ¿Cómo se puede aprovechar una matriz FODA para identificar y aplicar estrategias que impulsen la eficiencia en la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo?

### **OBJETIVO GENERAL**

Proponer un rediseño organizacional que mejore los procesos dentro de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Evaluar el clima organizacional dentro de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo

- Identificar las áreas que demuestran ineficiencia organizativa dentro de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo

- Adaptar estrategias por medio de una matriz FODA dentro de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo

## **JUSTIFICACIÓN**

El presente documento se enfocará en analizar los procesos dentro de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo, ya que experimentó una serie de problemas organizacionales y de gestión después de un atentado afueras de las instalaciones, que a raíz del incidente se tomaron malas decisiones, estos problemas se originaron por la falta de comunicación y claridad en los roles y responsabilidades del personal. Lo que afectó negativamente al ambiente laboral y organizacional, con el propósito de mejorar en las decisiones y superar estas dificultades que presenta la institución, para el beneficio de la institución y personal docente.

El objetivo de esta investigación es identificar las deficiencias en los procesos y la falta de comunicación de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo con el fin de desarrollar un plan de rediseño organizativo que mejore los procesos y la comunicación para así tener un buen clima laboral y mayor productividad

Se espera que los resultados de este rediseño mejoren los procesos, falta de autoridad y la mala comunicación, para mejorar la imagen de la institución, una mayor claridad en los roles en la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo

## **IDE A DEFENDER**

El rediseño organizacional permitirá mejorar los procesos en la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN/FACULTAD**

Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables.

## **ANÁLISIS CASO DE ESTUDIO**

La Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo cuenta con un total de 23 empleados distribuidos en diversas áreas, incluyendo personal docente, administrativo y personal de aseo. Se ha identificado una carencia de cultura organizacional dentro de la Unidad Educativa debido a la falta de autoridad, organización y su respectivo manual de funciones.

Un 29 de junio del 2023 la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo y todos los miembros incluyendo a estudiantes y docentes, fueron víctima de un atentado explosivo a causa de las extorsiones y un intento de secuestro a la dueña que cumple con el cargo de directora dentro de la institución.

Debido a esto, la institución queda con la ausencia de la directora, dejando a cargo al psicólogo como segundo al mando. Desde aquel entonces dentro de la institución el personal docente no cumple o hace caso omiso a las directrices del encargado de la institución.

el personal de aseo no tiene un conocimiento básico ni de las funciones a cumplir. Además, la comunicación interna entre departamento y personal docente no es efectiva debido a la falta de autoridad.

Identificamos que el área de donde provienen todas estas ineficiencias, es el área administrativa, dejando como resultado una falta claridad de roles y responsabilidades del personal docente y de aseo, lo que afecta negativamente al ambiente laboral y organizacional.

Ahora como tenemos conocimiento las áreas principales que demuestran ineficiencia, es importante abordarlas para así mejorar en la toma de decisiones en la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo y obtener un mejor funcionamiento eficiente dentro de la institución.

En resumen, estos problemas tienen un impacto negativo en la institución educativa, provocando negativamente a la productividad, eficiencia laboral y la falta de motivación a los empleados.

## **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **METODOLOGÍA**

Este estudio adoptó una metodología descriptiva, porque se centra en detallar las deficiencias y problemas identificados en la institución, así como en proponer un plan de rediseño organizacional.

### **ENFOQUE**

La investigación sostuvo un enfoque cuantitativo, lo que nos permitió obtener una visión más clara y precisa sobre la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo.

Este enfoque utilizó técnicas como la encuesta.

### **ALCANCE Y ESTUDIO**

La presente investigación se realizó en el norte de la ciudad de Guayaquil, en el sector horizontes del fortín.

Con el cual se pretende redefinir los roles y responsabilidades de cada miembro del personal, asegurándose que todos estén informados y entiendan sus funciones, establecer una mejor organización y cumplimiento de funciones para mayor eficiencia y productividad laboral, asegurar que la comunicación dentro de la institución sea clara, efectiva y oportuna.

Lo llevaremos a cabo por medio de encuestas al personal docente, administrativo y de aseo, para poder identificar sus percepciones sobre la cultura organizacional, comunicación interna, el liderazgo y el clima laboral.

### **MUESTRA**

Dado que la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo tiene una población total de 23 empleados, sería recomendable encuestar a toda la población. Con una población tan pequeña, obtendremos una visión completa y precisa de la situación.

**Figura 1**

*Tamaño de la muestra.*

<b>Tamaño de la muestra</b>	
$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e * (N-1) + Z^2 * p * q}$	
N = Tamaño total de la población	23
e = Error de estimación en muestreo	0.05
z = Nivel de confianza %	1.96
p = Probabilidad de que ocurra el evento	0.5
Q= Probabilidad de que no ocurra el evento	0.5
$n = \frac{23 * 1.96^2 * 0.5 * (1-0.5)}{0.05^2 (23-1) + 1.96^2 * 0.5 * (1-0.5)}$	
<b>n</b>	<b>= 22</b>

*Elaborado por: Moran, (2024)*

## **RESULTADOS OBTENIDOS**

### **ANÁLISIS FODA**

El análisis FODA sirve para conocer la situación actual de la compañía, es una herramienta que permite conocer el ambiente tanto interno como externo en el cual se está desarrollando la empresa.

El análisis interno a través de las fuerzas y debilidades, y el análisis externo a través de las oportunidades y amenazas. (Gabriela, 2015)

## **FORTALEZAS**

Son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y por los que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que controlan capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

## **OPORTUNIDADES**

Son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa y que permite obtener ventajas competitivas

## **DEBILIDADES**

Son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia. Recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen. actividades que no se desarrollan positivamente

## **AMENAZAS**

Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que puedan llegar a atender incluso contra la permanencia de la organización

Al llevar a cabo un análisis utilizando la matriz DAFO, se facilita la identificación de estrategias para gestionar posibles riesgos, abordar deficiencias en los procesos y descubrir áreas de mejora. Esto permite a la organización establecer planes de acción más efectivos, optimizar su rendimiento y fortalecer en el mercado.

## ANÁLISIS FODA EN LA UNIDAD EDUCATIVA

Figura 2

Matriz de análisis FODA

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>• infraestructura física adecuada.</li><li>• número promedio de estudiantes satisfactorios.</li><li>• Instalaciones y equipamiento</li><li>• Personal con experiencia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reestructuración organizacional</li><li>• Mejora del clima laboral</li><li>• Desarrollo profesional del personal.</li><li>• Creación de ambientes colaborativos</li><li>• Fomento del espíritu emprendedor</li></ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ausencia de liderazgo efectivo que guíe y motive al personal.</li><li>• Mala organización.</li><li>• Extorsiones.</li><li>• Mala toma de decisiones.</li><li>• Puestos y roles no definidos.</li><li>• Clima laboral negativo.</li><li>• Comunicación interna deficiente.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumento de la inseguridad y la delincuencia</li><li>• Dificultad para implementar programas de mejora de motivación y estrés del personal</li></ul>

Elaborado por: Moran, (2024)

### CONCLUSIÓN

Por medio del Análisis FODA, podemos observar que la Unidad Educativa cuenta con dos pilares firmes, que es la infraestructura y el personal, pero enfrenta desafíos organizacionales que necesitan atención inmediata. La clave para el progreso, radica en aprovechar las oportunidades, mientras enfrentamos a las debilidades y amenazas tanto externa como internas.

## MATRIZ DE ESTRATEGIAS FODA PARA LA UNIDAD EDUCATIVA

**Figura 3**

*Matriz de estrategias FODA*

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>OPORTUNIDADES</b>	<p>Estrategias para desarrollar.</p> <p>Implementar programas de desarrollo profesional continuo para los docentes, aprovechando su compromiso y experiencia.</p>	<p>Estrategias para crecer.</p> <p>Implementar programas de desarrollo de liderazgo para el personal administrativo, para mejorar la toma de decisiones y la organización administrativa</p> <p>Redefinir roles y responsabilidades dentro de la institución</p>

<b>AMENAZAS</b>	<p>Estrategias para mantenerse.</p> <p>Fortalecimiento de la seguridad escolar, utilizando la participación de apoyo policial, para poder crear un ambiente seguro</p> <p>Aprovechar programas ya actividades para desarrollar una cultura escolar basada en valores y respeto, colaboración y excelencia, para así contrarrestar los efectos negativos de la inseguridad.</p>	<p>Estrategias para sobrevivir.</p> <p>Desarrollar e implementar un plan de seguridad integral, que incluya medidas de prevención, para reducir la inseguridad y proteger a estudiantes y personal</p> <p>Reorganizar la estructura administrativa para clarificar roles y responsabilidades, para así mejorar las malas decisiones y la desorganización.</p>
-----------------	--	---

*Elaborado por: Moran, (2024)*

## **CONCLUSIÓN**

Implementar estas estrategias pueden ayudar a la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo a desarrollar su potencial y mantener su estabilidad, mejorando la calidad educativa y el ambiente en la institución.

## **LAS CINCO FUERZAS DE PORTER**

Las llamadas “cinco fuerzas de Porter” son utilizadas para encontrar las fortalezas y amenazas existentes en una determinada fracción del mercado con el fin de guiar a la correcta toma de decisiones y así lograr la sostenibilidad en una empresa (Espinoza, 2020)

Nos indica que las cinco fuerzas de Porter es una herramienta que nos ayuda a identificar las fortalezas, amenazas dentro de un segmento específico

del mercado, el objetivo de esta estrategia es guiar la toma de decisiones y asegurar la sostenibilidad empresarial

Los autores Herrera y Baquero (2018) nos indica que para Porter existen 5 fuerzas que determinan las consecuencias de rentabilidad a largo plazo de un mercado o de algún segmento son:

### **Amenaza nuevos competidores**

El mercado o el segmento no son atractivos dependiendo de si las barreras de entradas son fáciles o no de franquear por nuevos participantes, que puedan llegar con nuevos recursos y capacidades para apoderarse de una porción del mercado

### **La rivalidad entre los competidores**

Para una corporación será más difícil competir en un mercado o en uno de sus segmentos donde los competidores estén muy bien posicionados, sean muy numerosos y los costos fijos sean más altos, pues constantemente estará enfrentada a guerras de precios, campañas publicitarias agresivas, promociones y entrada de nuevos productos

### **Poder de negociación de los proveedores**

Un mercado o segmento del mercado no será atractivo cuando los proveedores estén bien organizados gremialmente, tengan fuertes recursos y puedan imponer sus condiciones de precio y tamaño del pedido. La situación será aún más complicada si los insumos que suministran son claves para nosotros, no tienen sustitutos o son pocos y de alto costo.

### **Poder de negociación de los clientes**

Un mercado o segmento no será atractivo cuando los clientes están muy bien organizados, el producto no es muy diferenciado o es de bajo costo para el cliente, lo que permite que pueda hacer sustituciones por igual o a muy bajo costo. A mayor organización de los compradores, mayores serán sus

exigencias en materia de reducción de precios, de reducción de precios, de mayor calidad

servicios, y por consiguiente la corporación tendrá una disminución en los márgenes de utilidad. La situación se hace más crítica si a las organizaciones de compradores les conviene estratégicamente sindicalizarse.

### **Amenaza de ingreso de productos sustitutos**

Un mercado o segmento no es atractivo si existen productos sustitutos reales o potenciales. La situación se complica si los sustitutos están más avanzados tecnológicamente o pueden entrar a precios más bajos reduciendo los márgenes de utilidad de la corporación y de la industria

### **Barrera de entrada y salida**

Son factores de carácter económico estratégico y emocional que les permite a las compañías competir en la industria, aunque tengan rendimientos bajos y hasta negativos sobre la inversión

#### **Fuentes para la barrera de entrada**

- Economía a escala
- Diferenciación de productos
- Necesidad de capital
- costos cambiantes
- acceso a los canales de distribución
- Políticas gubernamentales

#### **Fuentes para la barrera de salida**

- Activos especializados
- otros costos fijos de salida
- interrelaciones estratégicas
- barreras emocionales
- restricciones gubernamentales social

# ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD DE LA UNIDAD EDUCATIVA

Figura 4

Análisis de las fuerzas de Porter en la Unidad Educativa



Elaborado por: Moran, (2024)

Las 5 fuerzas de Porter se aplicaron dentro de la unidad educativa con el objetivo de entender y gestionar mejor el entorno competitivo en el que opera la institución.

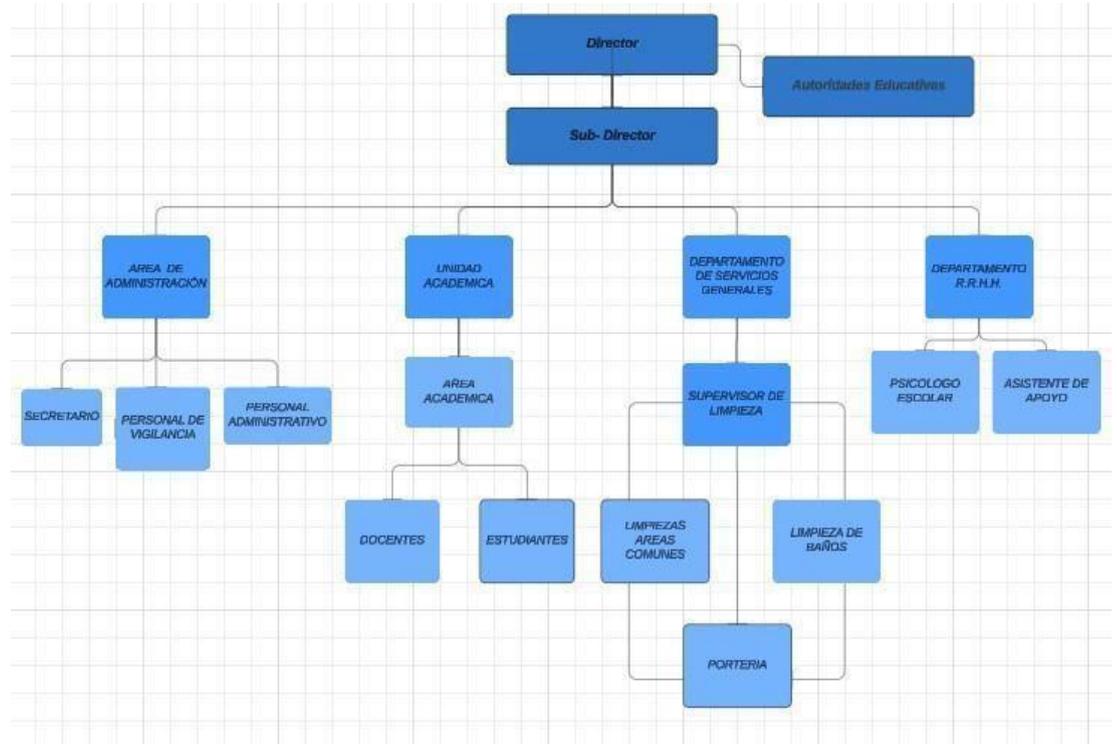
**Al realizar el análisis de las 5 fuerzas de Porter, permite a la institución:**

- Identificar y responder las necesidades y expectativas de los estudiantes y sus familias
- Prepararse y adaptarse ante la entrada de nuevos competidores
- Innovar frente a productos sustitutos
- Destacar en un entorno de alta competencia, asegurando su sostenibilidad y éxito a largo plazo.

## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PROPUESTO

Figura 5

*Estructura organizacional Jerárquica*



*Elaborado por: Moran, (2024)*

## CONCLUSIÓN

La estructura jerárquica presentada, muestra una clara división de funciones y responsabilidades para la unidad educativa.

## ESTRUCTURA DE ROLES Y RESPONSABILIDADES PROPUESTO

Figura 6

Organigrama de funciones y responsabilidades



Elaborado por: Moran, (2024)

## CONCLUSIÓN

El organigrama propuesto, proporciona una clara distribución de responsabilidades y funciones para la institución educativa, lo que es fundamental para su funcionamiento eficiente y organizado. Cada departamento y posición tiene roles y funciones específicas que contribuyen a mejorar los procesos dentro de la unidad educativa.

## MARCO CONCEPTUAL

### CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN

La administración es una actividad que llevamos a cabo los seres humanos en diferentes ámbitos de nuestra vida diaria. Así, desempeñamos actividades relacionadas con esta área cuando realizamos tareas en el hogar, trabajo, escuelas o algún equipo deportivo

Se considera la administración como un área de conocimiento necesaria para las personas independientemente de las tareas que ejecutan y el ámbito en que se desempeñen. Todos la necesitamos y la practicamos en nuestra vida al tener que administrar nuestros recursos para obtener los objetivos y metas planeadas (Raymundo, 2018)

La administración es una disciplina fundamental que aplicamos en diversos aspectos de nuestra vida cotidiana. Desde las actividades domésticas hasta las responsabilidades profesionales, escolares o deportivas, la administración nos ayuda a organizar y dirigir nuestras acciones de manera efectiva. Se reconoce como un conocimiento esencial, independientemente de nuestras vidas, utilizamos habilidades administrativas para gestionar nuestros recursos y alcanzar nuestras metas y objetivos

El proceso administrativo es la herramienta que se aplica en las organizaciones para el logro de sus objetivos y satisfacer sus necesidades lucrativas y sociales. Si los administradores o gerentes de una organización realizan debidamente su trabajo a través de una eficiente y eficaz gestión, es mucho más probable que la organización alcance sus metas, por lo tanto, se puede decir que el desempeño de los gerentes o administradores se puede medir de acuerdo con el grado en que estos cumplan con el proceso administrativo (Hurtado, 2008)

El autor (Hurtado, 2008) en su libro “Principios de la Administración” Menciona a Chiavenato en su libro “ Fundamentos de Administración” en el cual organiza el **proceso administrativo** de la siguiente manera:

**Planeación:** Determina los objetivos que se desean alcanzar en el futuro y las acciones que se deben emprender para el logro de los mismos.

**Organización:** Es la estructura de la organización donde intervienen varios elementos fundamentales para la asignación de funciones y delimitación de responsabilidades mediante los cargos, con el fin del logro de los objetivos.

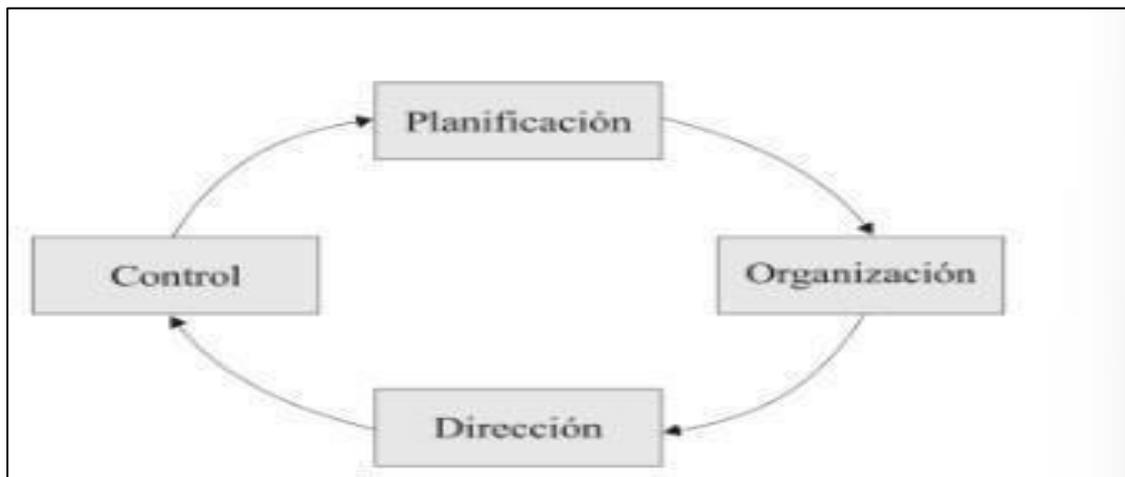
**Dirección:** consiste en ejecutar lo planeado a través del recurso humano; es el que debe ser liderado, a través de una eficiente administración que conduzca al logro de lo propuesto

**Control:** permite comparar resultados durante y después de los procesos, los cuales sirven para tomar decisiones y aplicar los correctivos necesarios

Cada una de estas fases es interdependiente y contribuye a la eficacia global del proceso administrativo, garantizando que la organización se mantenga en el camino hacia el éxito

### Figura 7

*Proceso Administrativo*



*Fuente.* Hurtado, (2008, p.48)

## CONCEPTO ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

La administración es un campo amplio que nos permite entender el funcionamiento de una institución educativa, nos remite a observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, desde un adecuado uso de los recursos que componen a cualquier organización con enfoque financiero y de servicios.

Por lo que primero tendremos que desglosar es qué entendemos por estos términos para comprender tales fundamentos (Lucia, 2018)

Para entender la administración desde sus fundamentos básicos, es útil definirla como un proceso que organiza y utiliza recursos para alcanzar objetivos específicos dentro de un entorno organizacional. Esta definición puede abordarse desde diversas perspectivas que influyen en su aplicación y efectividad.

Se la puede comprender desde varias perspectivas que lo determinan como:

- **Proceso:** Consiste en una serie de actividades y operaciones, tales como la planeación, la toma de decisiones y la evaluación por medio de los resultados.
- **Estructura y utilización de recursos:** Proceso que reúne y pone en funcionamiento una variedad de recursos:
  - Humanos
  - Financieros
  - Materiales
  - Información
- **Dirección para el logro de metas por medio de la ejecución de tareas:** Proceso organizado y una dirección ya sea de un individuo, una organización o la combinación de ambas, con un fin o meta a lograr
- **Entorno organizacional:** Proceso que tienen lugar en las organizaciones y que se realizan por personas con diferentes funciones intencionalmente coordinadas y estructuradas para lograr un propósito común.

Estos procesos nos demuestran que el éxito organizacional depende de una coordinación efectiva entre estos componentes interrelacionados, garantizando una administración eficaz y orientada al logro de los objetivos

Se define la administración educativa como un proceso dinámico y evolutivo que conocer y se enfrenta a las condiciones internas y externas que rodean su quehacer y propicia una educación progresista y democrática. Aquí la planificación tiene que ver con el ordenamiento y estructuración de acciones, con el fin de obtener metas y fines propuestos de antemano y tendientes a facilitar la formación de individuos que se realicen como tales. (Méndez Vega, 1998)

Podemos entender de la Administración Educativa, como el proceso que lleva un constante cambio y evolución. Promueve a una mejor educación progresista y democrática, el objetivo está orientado a facilitar el desarrollo integral de los individuos

## **PROCESOS Y PROCEDIMIENTO**

Un proceso es un conjunto de actividades relacionadas entre sí que se llevan a cabo para generar un resultado o producto. Un procedimiento detalla la forma en la que deben ser implementados los pasos a seguir y por lo general se trata de un método estático, es decir, no cambia en el tiempo, por lo que debe ejecutarse siempre de la misma forma. La diferencia entre proceso y procedimiento radica en que los procesos son actividades generales para lograr un objetivo y los procedimientos son pasos puntuales que se deben seguir para completar una tarea (Caterina, 2012)

Nos indica el concepto entre un proceso y procedimiento, muy aparte también la diferencia esencial entre dichos temas, la diferencia radica en su alcance y nivel de detalle, un proceso abarca un conjunto amplio y general de actividades destinadas a alcanzar un objetivo, mientras que el procedimiento se enfoca en los pasos específicos para realizar una tarea.

En el lenguaje común, existe una diferencia clara entre los conceptos de “proceso” y “procedimiento” “el “proceso” implicaría una serie de actos o fenómenos que se suceden en el tiempo, mientras que el “procedimiento” es un método, un esquema, una forma de hacer las cosas. (Álvarez, 2012)

Mientras que el proceso describe la evolución natural y secuencial de eventos a lo largo del tiempo, el procedimiento detalla las reglas y pasos específicos para llevar a cabo una tarea de manera organizada y sistemática. Entre estos dos conceptos podemos entender también en dos diferentes contextos, ya sea en la descripción de cómo algo progresa naturalmente o en la implementación de métodos precisos y controlados

## **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

En el entendido que el proceso de estructuración corporativa, en conjunto con las elecciones estratégicas, es determinante de las acciones de transformación organizacional, surge la inquietud de identificar cuál ha sido el grado de apropiación en las organizaciones. (Marín Idágarra, 2012)

Se refiere a cómo una empresa organiza su estructura y toma de decisiones estratégicas, nos indica que es fundamental para lograr una capacidad de adaptarse como organización.

## **CADENA DE VALOR**

Una cadena de valor comprende toda la variedad de actividades que se requieren para que un producto o servicio transite a través de las diferentes etapas de producción, desde su concepción hasta su entrega a los consumidores y la disposición final después de su uso. (Mendoza, 2014)

Se refiere al conjunto de actividades importantes y necesarias para llevar un producto o servicio desde su idea inicial hasta su entrega final al consumidor. La cadena de valor es crucial para poder entender cada una de las etapas, para las empresas puedan reducir costos, mejorar la calidad y ofrecer un mejor valor a los clientes, a lo que a su vez nos ayuda o no dirige a una mayor ventaja competitiva en el mercado

## **PROCESOS**

Los procesos son un conjunto de tareas que, regidas por reglas, transforman inputs (materia, información, energía) en outputs (materia, información, energía) mediante el uso de Recursos (personas, máquinas, sistemas de información, energía...) siguiendo métodos (conjuntos ordenados de pasos que permiten obtener resultados). El procedimiento sería la descripción detallada de los pasos (incluyendo los documentos a utilizar, los momentos en los que se ejecutan) (García, 2020)

Los procesos se refieren a la secuencia de tareas estructuradas, utilizando recursos y siguiendo métodos específicos, en conclusión, podemos decir que un proceso es un conjunto de tareas organizadas con el fin de lograr una transformación específica.

## **ADMINISTRACIÓN**

La definición de administración se encuentra a través del análisis de las funciones que lo conforman como proceso, siendo estas las de planear, organizar, dirigir y controlar los recursos que dispone con el propósito de alcanzar ciertos objetivos de tipo económico social. (Correa, 2019)

Se refiere a que el proceso de estas funciones es de gestionar de manera efectiva de los recursos disponibles, el objetivo de la administración es que puedan ser de tipo económico y social, para así lograr metas específicas.

## **GESTIÓN EDUCATIVA**

la gestión educativa está íntimamente relacionada a la gestión administrativa de la institución. De esta forma podemos verla como al conjunto de procesos que conllevan a tomar decisiones y acciones que permitan llevar a cabo la realización de actividades pedagógicas efectivas, así como el seguimiento y evaluación de las mismas. (Botero, 2009)

En cuanto a la gestión educativa, podemos entender que es el medio a través el cual las instituciones educativas alcanzan sus metas y objetivos. No solo se enfoca en la administración general de la institución, sino también en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades pedagógicas, con el fin de garantizar que se logren los resultados educativos deseados.

## **PROCEDIMIENTO**

En términos generales, por la palabra procedimiento se entiende el método a través del cual se llevan a cabo ciertas acciones determinadas, que forman parte de un mismo proceso. Es decir, se trata del modo en que procedemos a hacer algo, la manera específica paso a paso a través de la cual realizamos una acción. (Raffino, 2024)

En otras palabras, un procedimiento podemos decir que es una guía detallada sobre cómo ejecutar una serie de acciones dentro de un proceso,

cuyo objetivo es asegurar que estas se realicen de manera sistemática y efectiva.

## TABULACION / ANALISIS DE LA ENCUESTA

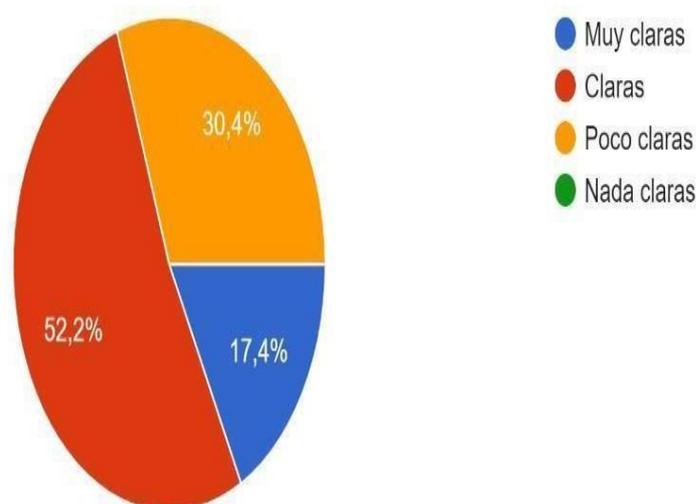
En este capítulo se presentan los resultados con sus respectivos análisis de la investigación realizada

### Figura 8

*Claridad de las directrices.*

1. ¿Cómo describiría la claridad de las directrices recibidas por el personal a cargo desde la ausencia de la directora?

23 respuestas



*Elaborado por: Moran, (2024)*

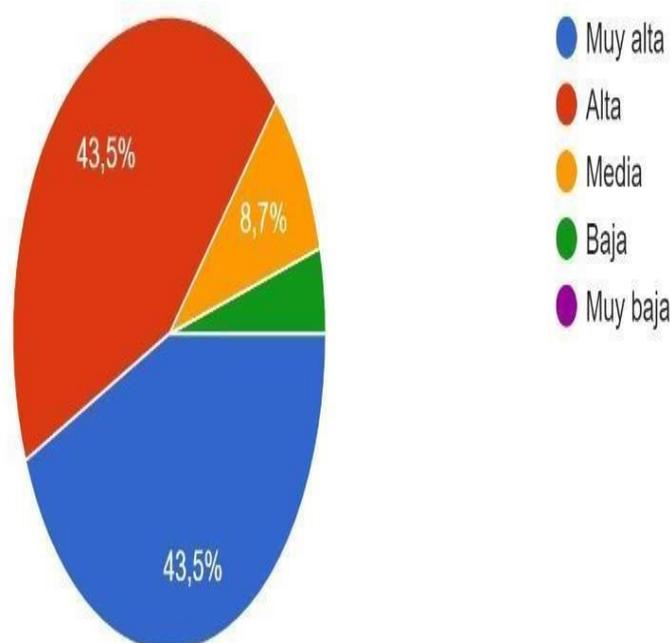
**Análisis:** Por medio de los resultados podemos observar que el 52,2% de los encuestados considera que las directrices han sido claras, lo que indica que el personal ha tenido una comprensión de las instrucciones en ausencia de la directora, el 30,4% considera que las directrices han sido poco claras, lo que sugiere que podría haber áreas de mejora en la comunicación, mientras que un porcentaje menor a 17,4% tiene muy clara las directrices, indicando que reciben la comunicación sin necesidad de aclaraciones adicionales

## Figura 9

*Rediseño organizacional.*

2. ¿En qué medida considera que un rediseño organizacional podría mejorar la productividad y eficiencia laboral en la Unidad Educativa?

23 respuestas



*Elaborado por: Moran, (2024)*

**Análisis:** La mayor parte de los encuestados representan un 43,5%, consideran que un rediseño organizacional tendría un impacto muy alto en mejorar la productividad y eficiencia laboral, el otro 43,5% también cree que el impacto sería alto, el 8,7%, siendo un pequeño porcentaje considera que el impacto será bajo, creyendo que el rediseño organizacional no sería efectivo en mejorar las condiciones laborales.

## Figura 10

*Clima laboral dentro de la Unidad Educativa*

3. ¿Cree usted que el ambiente laboral en la Unidad Educativa es positivo?

23 respuestas



*Elaborado por: Moran, (2024)*

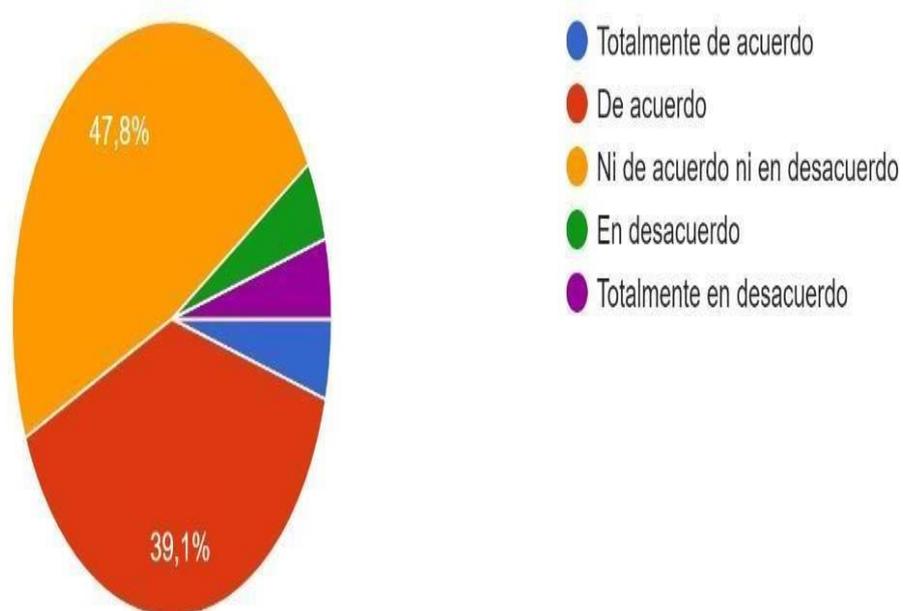
**Análisis:** el 43,5% están de acuerdo que el ambiente laboral es positivo dentro de la unidad educativa, mientras que el 34,8% tienen una postura neutra, solo un pequeño porcentaje de 17,4% está totalmente de acuerdo, lo que nos indica que el ambiente laboral es percibido de manera positiva

**Figura 11**

*Reconocimiento y valoración del trabajo.*

4. ¿Siente que el trabajo que usted realiza es valorado y reconocido por sus superiores?

23 respuestas



*Elaborado por: Moran, (2024)*

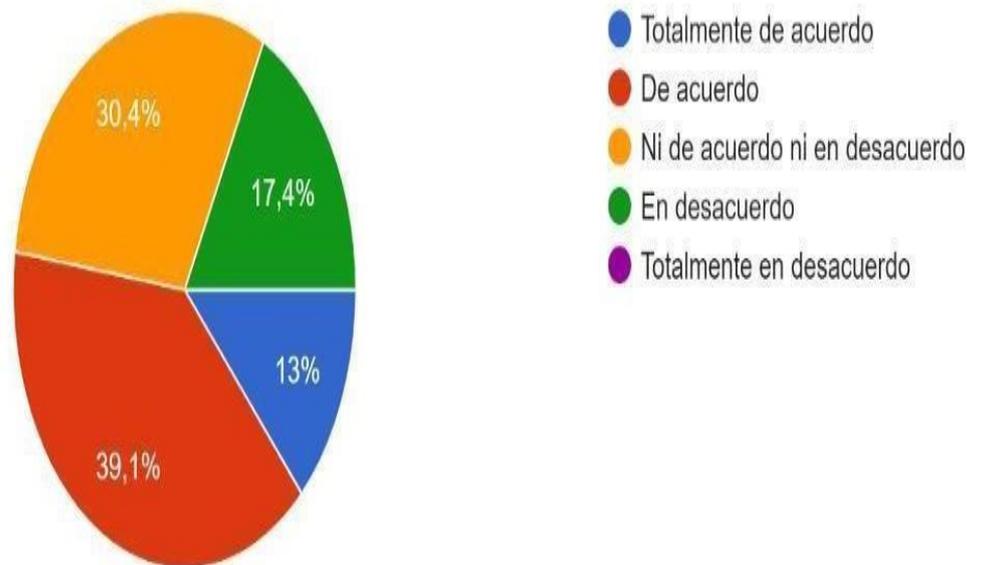
**Análisis:** Por medio de los resultados podemos observar que el 47,8% de los encuestados sienten que su trabajo es valorado y reconocido, un 39,1% tienen una postura neutral, esto nos puede indicar que algunos de los personal docente no sienten un claro reconocimiento por parte de sus superiores, mientras que un 4,3 están totalmente de acuerdo, dándonos a entender que si valoran el trabajo que realiza dentro de la institución, sumando un pequeños porcentaje de 4,3% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, siente que su trabajo no es valorado.

**Figura 12**

*Seguridad en el establecimiento.*

5. ¿Me siento seguro en mi lugar de trabajo?

23 respuestas



*Elaborado por: Moran, (2024)*

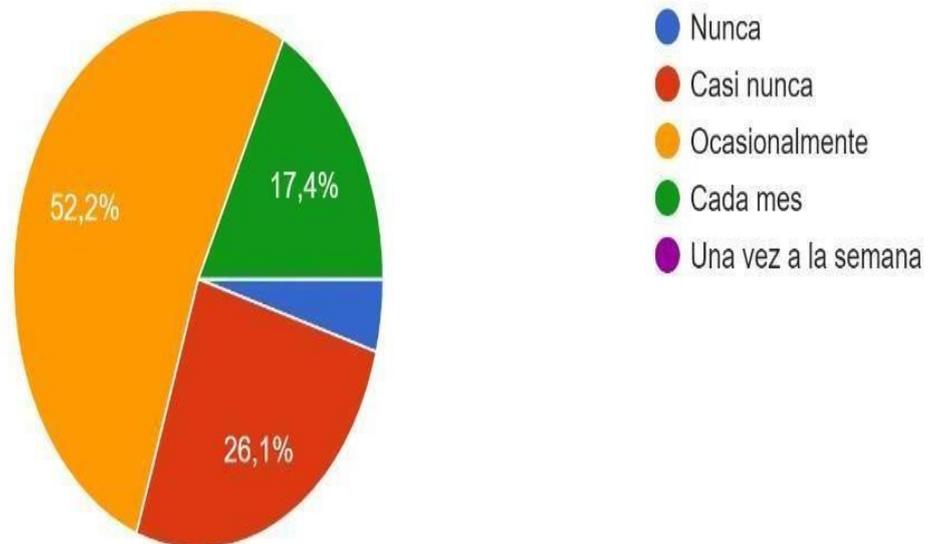
**Análisis:** En cuanto a seguridad en el lugar de trabajo, podemos ver que un 39,1% de los encuestados si se sienten seguro en el lugar de trabajo, sin embargo, hay un 30,4% que nos podría indicar dudas y se mantienen en postura neutral ante la seguridad, el 17,4% está en desacuerdo, esto nos indica que no se sienten seguro en su lugar de trabajo. Por último, tenemos un 13% que si se sienten totalmente seguros dentro de su lugar de trabajo.

### Figura 13

#### Oportunidades para el desarrollo profesional

6. ¿La institución ofrece oportunidades adecuadas para mi desarrollo profesional?

23 respuestas



Elaborado por: Moran, (2024)

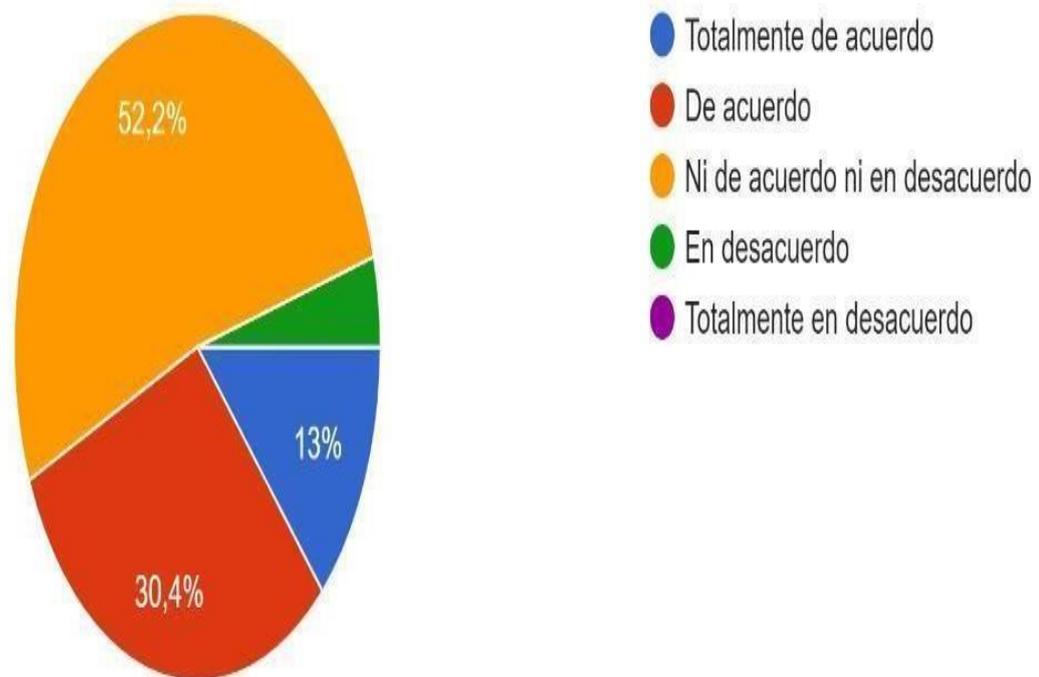
**Análisis:** El análisis de esta gráfica, nos muestra que un 52,2% sienten que las oportunidades para el desarrollo profesional se presentan solo de manera ocasional, mientras que el 26,1% considera que casi nunca se ofrecen estas oportunidades. Y una menor proporción de 17,4% percibe que se dan con frecuencia, esto nos podría indicar que la institución ofrece oportunidades, pero para una gran parte de los encuestados cree que no son suficiente para un desarrollo personal adecuado.

**Figura 14**

*Decisiones administrativas.*

7. ¿Las decisiones administrativas son comunicadas de manera oportuna?

23 respuestas



*Elaborado por:* Moran, (2024)

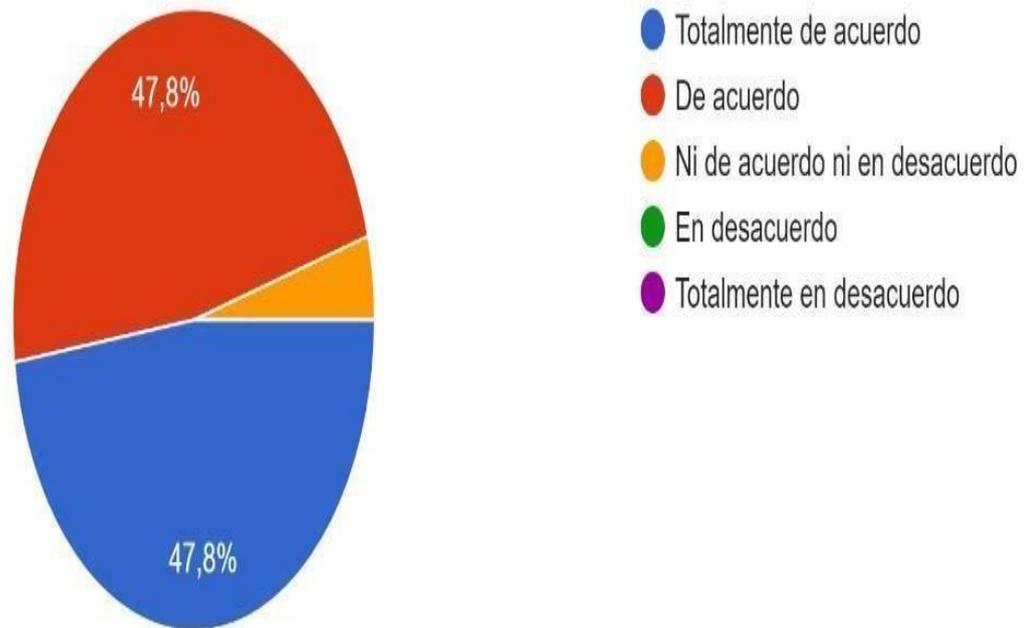
**Análisis:** El gráfico nos muestra que un 52,2% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mostrando una posición neutral respecto a si las decisiones administrativas son comunicadas de manera oportuna. Un 30,4% está de acuerdo, mientras que un 13% nos indica que está totalmente de acuerdo, podemos observar que parece haber cierta falta de claridad en la consistencia administrativa.

### Figura 15

Liderazgo dentro de la institución.

8. ¿Le gustaría que hubiera un liderazgo mas firme y decido en la institución?

23 respuestas



Elaborado por: Moran, (2024)

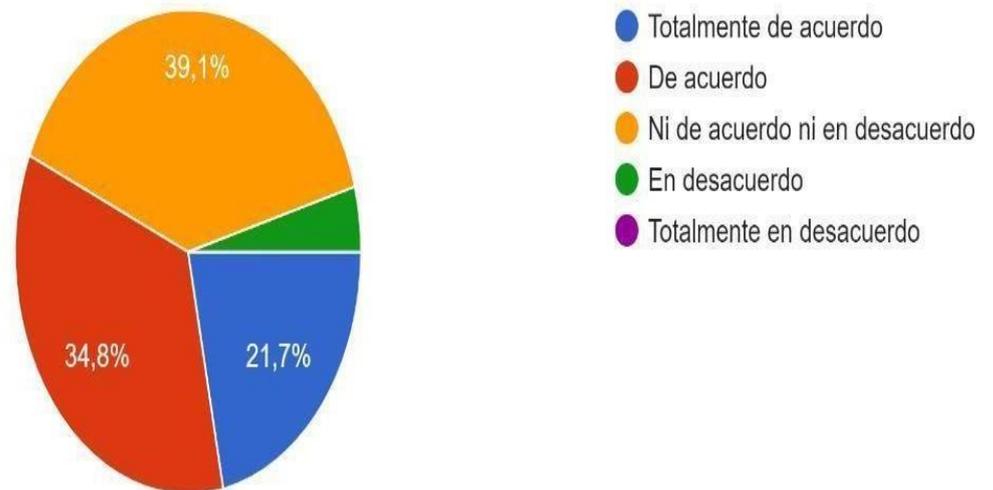
**Análisis:** Por medio de los resultados podemos observar que los encuestados se muestran favorables a la idea de un liderazgo más firme y decidido, con un 47,8% totalmente de acuerdo y un 47,8% están de acuerdo, lo cual sugiere que los empleados sienten que podría haber una mejora en la dirección y toma de decisiones en la organización.

## Figura 16

### Cultura Organizacional.

9. ¿ La institución tiene una cultura organizacional fuerte y positiva?

23 respuestas



Elaborado por: Moran, (2024)

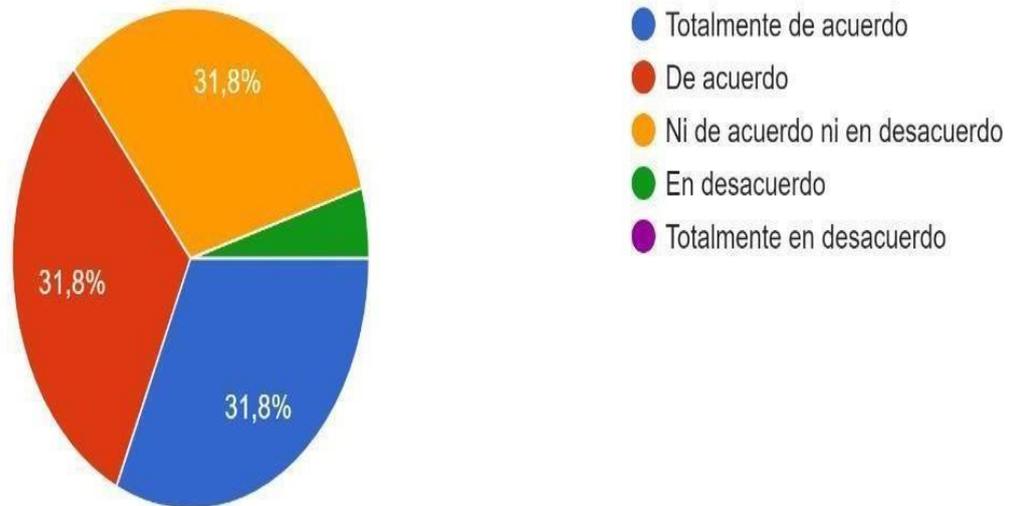
**Análisis:** En cuanto al 39,1% de las personas encuestadas, nos muestra una postura neutral, lo que podría estar indicando incertidumbre o falta de información, mientras un 34,8% cree que la institución tiene una cultura organizacional fuerte y positiva. Por último, tenemos un 21,7% que nos señala que está totalmente de acuerdo que la institución tiene una cultura organizacional fuerte y positivo.

### Figura 17

#### Responsabilidades y funciones

10. ¿Las responsabilidades y funciones específicas de mi rol están claramente definidas?

22 respuestas



Elaborado por: Moran, (2024)

**Análisis:** Por medio de estos resultados podemos observar que existe un 31,8% que están de acuerdo en que sus responsabilidades y funciones de sus roles están claramente definidas, mientras que el otro 31,8% está de acuerdo. Por último, tenemos otro 31,8% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que nos podría estar indicando que hay espacio para mejorar la comunicación y claridad de los roles dentro de la organización.

## **CONCLUSIONES**

### **1. Evaluación del clima organizacional**

Por medio de las encuestas realizadas, nos reveló que el ambiente laboral se percibe de manera positiva por el personal, aunque existen deficiencias significativas, como la falta de autoridad y roles no comunicados correctamente. Para resolver este problema, se propuso una estructura organizativa para que el personal docente, aseo y administrativo, tenga una clara idea de los cargos a nivel jerárquico, por medio de este, se pretende mostrar y lograr una clara división de funciones y responsabilidades, con el objetivo de lograr que los empleados se sientan completamente satisfecho.

### **2. Análisis de las áreas que demuestran ineficiencia organizativa dentro de la Unidad Educativa Fernando**

#### **Pizarro Bermeo**

Las áreas que demostraron deficiencias organizativas en la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo, se encuentran principalmente en la administración, tanto como el personal docente como el personal de aseo carecen de una comprensión clara de sus funciones, creando así un ambiente confuso y desorganizado, la deficiencia en cuanto al liderazgo. La ausencia de una dirección efectiva después del atentado, ha dejado al personal sin orientación clara, afectando así a la eficiencia dentro del plantel y la motivación a los empleados. Para resolver estas deficiencias se propuso un organigrama de funciones y responsabilidades, el cual proporciona una clara distribución, lo que es fundamental para su funcionamiento eficiente y organizado, cuyo objetivo es contribuir a la mejora de los procesos en la Unidad Educativa.

### **3. Adaptación de estrategias mediante una matriz DAFO**

El análisis FODA reveló que, a pesar de contar con una infraestructura adecuada y personal con experiencia, la institución enfrenta serias debilidades como una organización deficiente y la falta de roles claramente definidos. La institución cuenta con fortalezas significativas, lo que debe abordar son sus debilidades y amenazas. Para resolver estos problemas, se propusieron estrategias específicas por medio de una matriz de estrategias FODA. Cuyo objetivo busca guiar a la institución en la toma de decisiones estratégicas, el cual le permite aprovechar sus puntos fuertes.

## **RECOMENDACIONES**

### **a. Capacitación continua y desarrollo del personal**

Proveer programas de formación para los empleados, que aborde las áreas de ineficiencias organizativas identificadas y que estén enfocadas en habilidades de comunicación y trabajo en equipo. Ayudará y fortalecerá la cohesión, comunicación y entendimiento mutuo.

### **b. Establecer un nuevo organigrama**

Se recomienda desarrollar y distribuir un nuevo organigrama que detalle las funciones y responsabilidades, esto evitará confusiones y ayudará a mejorar la eficiencia operativa.

### **c. Optimización de los procesos a través del análisis FODA**

En base al análisis FODA, se recomienda el desarrollo de un plan de acción que incluya la optimización de los procesos administrativos, para asegurar que se mantengan alineados a los objetivos estratégicos y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Referencias

Acurio, M. A. (2013). *REPOSITORIO.UTC.EDU.EC.*

<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1710/1/T-UTC-1584.pdf>

Alvarez, C. (2012). *Procesos y Procedimiento.*

<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/6871/Procesal4.pdf>

Barcenas, B. R. (2004).

*REPOSITORIO.UNICARTAGENA.EDU.EC. REDISEÑO ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO TÉCNICO DEL LITORAL DE LA CIUDAD DE CARTAGENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Bernardo, B. R. (2004). *Repositorio.unicartagena.*

[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/665/089-EDISEÑO ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO TÉCNICO DEL LITORAL DE LA CIUDAD DE CARTAGENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/665/089-EDISEÑO%20ORGANIZACIONAL%20DEL%20INSTITUTO%20TÉCNICO%20DEL%20LITORAL%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20CARTAGENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Botero. (2009). *Que es la gestion esduicativa segun autores .*

<https://www.euroinnova.com/blog/que-es-la-gestion-educativa-segun-autores>

Caterina, C. (2012). *Diferenciador .* <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-proceso-y-procedimiento/>

Correa, F. (24 de enero de 2019). *Definicion de administracion y teorias*

*administrativas.* <https://www.gestiopolis.com/definicion-de-administracion-y-teorias-administrativas/>

Cunuhay, M. M. (2013). *Repositorio.utc.edu.ec.*

<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1727/1/T-UTC-1601.pdf>

Espinosa, M. M. (2013). *REPOSITORIO UTC.*

<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1711/1/T-UTC-1585.pdf>

Espinoza, M. (2020). Las fuerzas de porter: estrategias luego de su aplicacion. En M. Espinoza, *Las fuerzas de porter: estrategias luego de su aplicacion*

(pág. <s://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24520w/LAS%20FUERZAS%20DE%20PORTER.pdf>)

- Gabriela, J. (2015). *Matriz DAFO [Imagen]*. Bibdigital.epn.edu.ec:  
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/10576/1/CD-6254.pdf>
- Garcia, S. J. (2020). *Tareas, procesos: representando y midiendo*. [://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/150794/Tareas%20y%20Procesos%20Definiendo%20y%20Diagramando%20Nota%20Tecnica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/150794/Tareas%20y%20Procesos%20Definiendo%20y%20Diagramando%20Nota%20Tecnica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales Cruz, W. (2023). *Rediseño organizacional*. Bellas Artes.
- Herrera, R.; Baquero, B. (2018). *Academia.edu*.  
[https://www.academia.edu/13707444/Las\\_5\\_Fuerzas\\_de\\_Porter\\_Las\\_5\\_Fuerzas\\_de\\_Porter](https://www.academia.edu/13707444/Las_5_Fuerzas_de_Porter_Las_5_Fuerzas_de_Porter)
- Hurtado, D. (2008). *principios de la administracion*. Instituto Tecnológico Metropolitano. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1Fp55-1oXv8C&oi=fnd&pg=PA48&dq=que+es+la+administracion++segun+autores+ELPNQ8\\_fhO32E#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1Fp55-1oXv8C&oi=fnd&pg=PA48&dq=que+es+la+administracion++segun+autores+ELPNQ8_fhO32E#v=onepage&q&f=false)
- jimenez, U. (2021). *REVISTA CIENTIFICA YACHAQ*.  
<https://revista.uct.edu.pe/index.php/YACHAQ/article/view/138/155>
- Lucia, A. (2018). *Administracion educativa*.  
[https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion\\_educativa.pdf](https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.pdf)
- Marin Idágarra, D. (junio de 2012). *Estructura organizacional y sus paramentos de diseño*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232012000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232012000200004)
- Mendez Vega, N. (1998). *La importancia de la planificación en la Administración Educativa*. Universidad de Costa Rica. Costa Rica: Revista Educacion.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/5187>
- Mendoza, A. (2014). *Cadenas de valor*. (B. B. CEPAL, Editor)  
<https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=159548&p=1044467>
- Raffino. (26 de Agosto de 2024). *Procedimiento*. <https://concepto.de/procedimiento/>
- Raymundo, B. M. (2018). *elementos basico de la adminstracion*. Universidad Autonoma de Sinaloa.