



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

TEMA

**PLAN ESTRATÉGICO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN LA ESCUELA DE CONDUCCIÓN DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY
ALFARO DE MANABÍ, 2016**

AUTOR:

Wilson Javier Corrales Apolinario

**FACULTAD DE GESTIÓN, DESARROLLO Y
SECRETARIADO EJECUTIVO**

CARRERA DE SERVICIOS GERENCIALES

Manta, Septiembre 10 de 2016

**Plan estratégico y la gestión administrativa en la Escuela de Conducción
de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí,
2016**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Una vez revisado y corregido el proyecto de investigación, **“PLAN ESTRATÉGICO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ESCUELA DE CONDUCCIÓN DE CHOFERES PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ, 2016”**, realizado por el señor Corrales Apolinario Wilson Javier, autorizo su informe final y encuadernación respectiva para que sea entregada a las autoridades de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, para la sustentación respectiva; lo certifico.

Lic. Pedro Idrovo Flores
DIRECTOR DE TESIS
DOCENTE DE LA FACULTAD DE GESTIÓN,
DESARROLLO Y SERETARIADO EJECUTIVO

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA

El contenido de este trabajo de investigación cuyo tema es: “Plan estratégico en la Gestión Administrativa de la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, 2016”, está elaborado bajo el aporte de citas bibliográficas, desarrollo investigativo, siendo así de exclusiva responsabilidad del autor.

Wilson Javier Corrales Apolinario
AUTOR

DEDICATORIA

Este proyecto lo dedico con mucha medida y afecto a mis padres, por sus sacrificios y esfuerzos plasmados en mí, quienes han sido el principal cimiento de ser quien soy “UN PROFESIONAL”. No cabe duda que los grandes sacrificios depositados, han dejado huellas imborrables que con mucha humildad han sabido entregar.

Corrales Apolinario Wilson Javier

RECONOCIMIENTO

Agradezco eternamente a Dios por la guía divina brindada.

Al tutor, Lcdo. Pedro Idrovo Flores, por aportar con sus experiencias profesionales y asesoría acertada en la estructura de este proyecto de titulación.

A la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo por acogerme entre sus aulas y convertirme en el profesional que hoy soy.

A los docente de la Carrera de Servicios Gerenciales por los conocimientos significativos transmitidos durante el proceso de formación académica.

A la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Un eterno agradecimiento para aquellos que me brindaron todo el apoyo incondicional para cumplir con este gran reto, el de ser un profesional ante la sociedad.

Corrales Apolinario Wilson Javier

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
TEMA	ii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUDITORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RECONOCIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
1. DATOS GENERALES	1
2. OBJETIVO GENERAL	1
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO	2
4.1. Introducción.....	2
4.2 Marco teórico.....	5
4.2.1. Antecedentes investigativos.....	5
4.2.2. Fundamentación legal.....	6
4.2.3. Fundamentación filosófica.	7
4.2.4. Fundamentación teórica.	8
4.2.4.1. Plan estratégico.	8
4.2.4.1.1. Conceptualización de plan estratégico.....	8
4.2.4.1.2. Importancia del plan estratégico.	10
4.2.4.1.3. Elementos básicos de un plan estratégico.....	11
a) Visión.....	11
b) Misión	12
c) Valores Corporativos	13
d) Objetivos Estratégicos	14
e) Metas estratégicas.....	15
4.2.4.1.4. Fases para la elaboración de un plan estratégico.....	15
4.2.4.1.5. Plan estratégico a través del cuadro de mando integral.	19
4.2.4.1.6. Plan estratégico y gestión administrativa.	20
4.2.4.2. Gestión administrativa.....	21
4.2.4.2.1. Conceptualización de gestión administrativa.	21
4.2.4.2.2. Importancia de la gestión administrativa.	22

4.2.4.2.3. Elementos de la gestión administrativa.....	24
4.2.4.2.4. Fases de la gestión administrativa.....	25
4.2.4.2.5. Modelo de gestión administrativa.....	31
4.3. Preguntas de investigación.....	32
4.4. Justificación.....	32
4.5. Metodología.....	34
a. Diseño del estudio.....	34
b. Sujetos y tamaño de la muestra.....	35
c. Definición de variables.....	36
4.6. Resultados esperados.....	36
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
5.1. WEBGRAFÍA.....	38
6. ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA.....	39
ANEXO.....	40

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del proyecto de investigación

Plan Estratégico y la Gestión Administrativa en la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, 2016.

1.2. Tipología del Proyecto de investigación

Investigación básica.

1.3. Áreas de conocimiento

Ciencias sociales, educación comercial y derecho.

Sub área: Educación comercial y administración

1.4. Duración del proyecto

Fecha de inicio: 04/07/2016

Fecha de terminación: 04/07/2017

2. OBJETIVO GENERAL

Analizar conceptualmente las variables plan estratégico y la gestión administrativa en la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, 2016.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las variables plan estratégico y gestión administrativa.
- Analizar la importancia del plan estratégico y gestión administrativa.

- Identificar los elementos de un plan estratégico y gestión administrativa.
- Describir las fases que integran el plan estratégico y la gestión administrativa.

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO

4.1. Introducción

El desarrollo de las organizaciones se debe a la adecuada estructura de un plan estratégico, considerado como un documento integrado por un conjunto de elementos que garantizan el fortalecimiento de la gestión administrativa.

El plan estratégico, según Vicuña (2015): “constituye la herramienta en la que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas que ha adoptado hoy, en referencia a lo que hará en los próximos años para lograr una empresa competitiva que permita satisfacer las expectativas de los grupos de interés”; por lo tanto, es un instrumento estructurado que sirve de guía para que las autoridades que estén al frente de una organización tomen decisiones oportunas que permitan vencer las barreras que impiden el desarrollo de la gestión administrativa de calidad, ya que este tipo de planes parten de un análisis donde se denotan las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO); y contienen una serie de elementos como la misión, visión, valores corporativos, metas, estrategias y acciones que ayudan a alcanzar la eficiencia y efectividad.

Por otra parte, la gestión administrativa es definida por Calvache. (2013) como: “un proceso que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, fundamental para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y otros recursos”; es decir, que se trata de un ciclo sucesivo donde se

identifican las cuatro fases claves antes identificadas, las mismas que permiten el desarrollo de una organización; pero en determinadas ocasiones este proceso administrativo se puede ver afectado por un conjunto de factores que impiden brindar servicios de calidad en una organización.

El problema que motivó a efectuar el proceso investigativo fue la falta de un plan estratégico en el campo laboral, lo que afecta directamente la gestión administrativa considerada como un conjunto de actividades enmarcadas en las fases de planeación, organización, dirección y control.

En la provincia manabita, la planificación estratégica ha sido una herramienta de trabajo inmediato, basando a varios modelos estructurados los cuales han sido valiosos en el desarrollo de la gestión administrativa de todas las empresas privadas e instituciones públicas, siendo esta última la que mayor influencia ha tenido ya que está regida por los estamentos, leyes y normativas que establece la constitución y otros organismos que hacen que éstas se garanticen de una manera eficaz y eficiente, logrando así una transparencia en cada una de las acciones ejecutadas por los servidores públicos.

En el cantón Manta, está ubicada la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales, organización creada en junio de 2012 adjunta a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, donde se logró observar que no se cuenta con un plan estratégico organizacional que contenga un conjunto de elementos que permitan fortalecer el proceso de la gestión administrativa.

Las causas directas del problema encontrado en la organización son la adopción de antiguas tendencias administrativas, bajo nivel de conocimiento teórico-práctico limitado desarrollo de competencias profesionales del gerente y demás funcionarios; al no existir estudios que permitan dar solución a esta problemática persistiendo las anomalías que afectan directamente el alcance de la eficiencia y eficacia en una organización; por ello se puede denotar que la falta de gestión administrativa, ha ocasionado inconveniente formulando el no lograr el éxito deseado, y además de provocar inconvenientes a las personas que hacen uso de esta unidad con el que fue construido dicha edificación.

Por ello, el objetivo principal del trabajo investigativo fue analizar conceptualmente las variables plan estratégico y gestión administrativa de la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

El proyecto presenta la estructura de un estudio basado en la metodología de investigación exploratoria y descriptiva, que permitió dar a conocer la realidad desde un enfoque teórico orientado a dar solución práctica de una problemática presente en el área administrativa; los métodos que guiaron la indagación fueron el inductivo que permitió analizar temáticas partiendo de contenidos específicos; deductivo ayudó a describir referentes generales; de igual forma fueron empleados el análisis y síntesis; estructurando así una indagación cualitativa que puede servir de guía para futuras investigaciones de esta índole.

4.2 Marco teórico

4.2.1. Antecedentes investigativos.

Los antecedente teórico del presente proyecto se sustentan en estudio investigativos posteriores realizados por otros autores que se relacionan de con la variable independiente la temática.

Para la Universidad Central del Ecuador, IES. (2012), realizó una investigación denominada: “Desarrollo de un plan estratégico que mejore la administración y la rentabilidad de la empresa de Seguridad Privada “CUSPROSEVI CIA. LTDA”. La autora de esta temática efectuó un estudio teórico resaltando contenidos teóricos de las variables; así como propuesta un diseño de planificación estratégica para solucionar la problemática encontrada.

Otro trabajo investigativo fue el efectuado para la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador realizado por: Mendoza (2013), titulado: “Plan estratégico para la creación de una cafetería en la ciudad de Manta”. El autor del presente trabajo, realizó un proceso indagativo dejando evidencias teóricas basadas en la fundamentación bibliográfica y recolectando datos de campo mediante la aplicación de encuestas; recomendando la puesta en marcha del negocio por ser una estrategia de ingresos factible. Estos antecedentes dejan en evidencia que el proyecto conformado por las variables: “plan estratégico y gestión administrativa”, es interesante y original puesto que no han sido estudiadas de manera conjunta con anterioridad y por

ello fue preciso efectuar un proceso investigativo bibliográfico que sirva de referente en futuras indagaciones que permitan dar solución a una problemática.

4.2.2. Fundamentación legal.

La presente investigación se fundamenta de manera legal de acuerdo al Reglamento de Régimen Académico Interno de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)¹, a través del artículo 17, donde se reconoce a la modalidad de proyecto de titulación como un requisito previo para la obtención el tercer nivel en la Carrera de Servicios Gerenciales.

De igual forma se fundamenta según la Constitución de la República del Ecuador (2008), Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo primero, art. 276 numeral 6 donde se cita: “promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas, de gestión y que coadyuve a la unidad del estado”; es decir, que quienes administran la escuela de conducción de choferes profesionales deben estar considerado en prestar todos los servicios necesarios para que los usuarios que intervienen como los actores principales del consumo, obtengan el mejor de los servicios como base de desarrollo de una verdadera gestión.

¹ ULEAM, sigla que significa Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Instituto de Educación Superior, sigla que a partir de esta página se utilizará en la redacción de la investigación.

Por otra parte, el artículo 277 literal 4, expone: “producir bienes, crear y mantener infraestructuras y proveer servicios público”, esto se refiere a que la Universidad debe no solo de responder a una infraestructura sino también crear estrategias que promuevan la calidad y calidez de un buen servicio, permitiéndose que los usuarios tienda a responder con satisfacción sus necesidades en relación a la buena gestión administrativa que realizan los servidores público que laboran en la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí (ULEAM).

4.2.3 Fundamentación filosófica.

La presente investigación se sustenta de acuerdo a Ezequiel Ander Egg, destacado filósofo argentino, que expuso que el plan estratégico se centra en la direccionalidad de procesos administrativos con el fin de alcanzar metas y objetivos; por ello, indica se hace necesario iniciar con un análisis para identificar debilidades, amenazas, falencias y oportunidades.

Por otra parte, también se sustenta de manera filosófica de acuerdo al Norteamericano Frederick Winslow Taylor, que aportó significativamente en la administración, proponiendo diversos principios como la organización científica del trabajo que hace referencia a las acciones que conlleva el rol del administrador en el área laboral en lo que se refiere a la dirección del personal a su cargo, en un proceso de control continuo, debe identificar falencias para

corregir errores, donde se tendrá particular importancia en las herramientas o recursos que se emplean para conseguir un fin determinados.

De igual forma se destaca la selección y entrenamiento del trabajador, es decir, que se debe tener en cuenta las competencias que desarrollan los empleados para así poderles asignar las funciones pertinentes; de igual forma se contemplan los principios de la cooperación entre directivos y operarios, la responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo; siendo de esta forma necesario manifestar que el adecuado desarrollo institucional estará al mando del gerente a través de la gestión administrativa que pongan en práctica en conjunto con los empleados.

4.2.4. Fundamentación teórica.

4.2.4.1. Plan estratégico.

4.2.4.1.1. Conceptualización de plan estratégico.

Según Griffin. (2011): “El plan estratégico es un conjunto de procedimientos desarrollados para alcanzar las metas estratégicas; en forma más precisa, es un plan general que delinea las decisiones de la asignación de recursos, las prioridades y los pasos de acción necesarios”. Siendo este un proceso apoyado en la reflexión y pensamiento, que permite crear una visión futura enrumada a dar solución oportuna a problemáticas; por ello su diseño e implementación se debe

considerar como una alternativa que permita mejorar el proceso de gestión administrativa dentro de una organización que augure alcanzar el éxito, ya que a través de esta herramienta se conseguirá el planteamiento de objetivos y acciones claves en el desarrollo organizacional.

Por otra parte, Barra & Gómez. (2014), exponen que “la elaboración de planes estratégicos, de carácter general o específico, es la herramienta más habitual para marcar los objetivos a corto, medio o largo plazo, así como las herramientas utilizadas para alcanzarlos”; el alcance de estos propósitos es ideal para determinar el nivel de desarrollo de una organización y fortalecer particularmente la gestión administrativa, ya que por medio de estos planes el administrador podrá contar con una guía para aplicar las fases del proceso administrativo y designar las actividades a cada uno de los colaboradores que deberán conocer las metas individuales/colectivas especificadas en esta herramienta innovadora.

El plan estratégico está integrado por un conjunto de estrategias específicas y globales, que deben garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera activa y dinámica, para ello, sería factible el trabajo conjunto entre los miembros de una organización que deberán apoyarse con el fin de lograr buenos resultados que

aporten directamente en mejoramiento de la gestión administrativa.

Por otra parte, la Universidad de Málaga (2016) expone que: “El plan estratégico es un documento que recoge las principales líneas de acción como las estrategias, que una organización se propone seguir en el corto y medio plazo”; es decir, que es una guía oportuna para llevar a cabo un proceso de gestión administrativa donde el secretario ejecutivo tiene un importante rol, porque será el encargado de colaborar en la elaboración de este tipo de planes que involucran un conjunto de acciones que permiten fortalecer el nivel de desarrollo de la organización y calidad de servicio.

4.2.4.1.2. Importancia del plan estratégico.

La elaboración de un plan estratégico tiene destacada importancia porque según Martínez & Milla. (2012): “es el documento que sintetiza a nivel económico, financiero, estratégico y organizativo el posicionamiento actual y futuro de la empresa”; por ello, tiene una alta relevancia en el progreso de una organización, siendo una herramienta administrativa integrada por estrategias claves que permiten direccionar a la institución, como es el caso particular de la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la ULEAM.

Por medio del plan estratégico según Ramos & Sánchez. (2013), se logra sintetizar, “los objetivos de la organización para el futuro y las estrategias necesarias para cumplirlos, así como los responsables de cumplirlos, los proyectos que se llevan a cabo para conseguirlos, la forma de evaluación del cumplimiento y el mecanismo para la corrección oportuna de errores”; es decir, que este tipo de planes se convierte realmente en una alternativa que tiene influencia directa y significativa en la gestión administrativa porque se puede considerar como una guía concreta para el accionar institucional y es básico en el cumplimiento de la fase de planificación y de forma consecutiva una efectiva organización, dirección y control; es importante manifestar que el plan debe ser diseñado por la comisión administrativa de una organización; debe basarse en la realidad absoluta/objetiva de la misma para así conseguir propósitos reales y medibles.

4.2.4.1.3. Elementos básicos de un plan estratégico.

Los elementos básicos que integran un plan estratégico son: misión, visión, objetivos estratégico y valores corporativos.

a) Visión

La visión, según Alles. (2015) es “la imagen del futuro deseado por la organización”; es decir, que a través de este componente la entidad puede hacerse una proyección del cómo será en los próximos años.

La visión es una de las decisiones estratégica que da respuesta a la pregunta ¿Qué se quiere ser?; permite fundamentar los valores, anhelos y metas de una organización, proyectándose más allá que los propósitos financieros.

La visión de la institución donde se presenta el problema es, ser una Escuela de capacitación de conductores profesionales de referencia nacional e internacional, que garantiza la formación integral de los participantes, a partir de actividades académicas de excelencia, que generan la producción de conocimientos, habilidades y modos de conductas con alto grado de creatividad e independencia, requeridos para el logro de un servicio de calidad y calidez, en consonancia con las exigencias siempre crecientes de los usuarios.

b) Misión

La misión, de acuerdo a Munuera & Rodríguez. (2012): “es el propósito genérico o razón que justifica la existencia de la empresa; describe, en términos amplios, la actividad e identifica la necesidad básica de la sociedad a la que la organización destina los servicios”; es decir, que se constituye como una meta futura de una organización; por lo tanto, se la considerada como una de las decisiones estratégica en las que se debe plantear la pregunta ¿Por qué existe la organización?

La Misión de la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la ULEAM, es “Formar conductores profesionales competentes, preparados integralmente en la prestación de servicios de excelencia, capaz de obrar con seguridad y responsabilidad, ofreciendo comodidad y confianza al usuario, a partir de un trato amable y cortés, garantizando una comunicación fluida y clara; así como la satisfacción plena de las necesidades e intereses, el bienestar y el Buen Vivir de los ciudadanos ecuatorianos y de otros países.

c) Valores Corporativos

De acuerdo a, Soria & Condor. (2015), los valores corporativos según “Son los ideales y principios colectivos que guía las acciones de una organización; están íntimamente ligados a los propósitos de la misma”; es decir, que son las pautas que determinan la forma de emprender las acciones laborales; además son claves para el establecimiento de reglas de conducta que se deben seguir dentro de la institución con el fin de mantener buenas relaciones laborales y fortalecer la comunicación asertiva.

Los valores estratégicos es una de las decisiones estratégica que responde a la interrogante ¿En qué se cree?; ejemplos claros pueden ser el trato equitativo e igualitario a los

empleados de una organización; es importante mencionar que la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la ULEAM, no cuenta con este referente que es una de los elementos claves para el diseño del plan que aportará de manera directa en el fortalecimiento de la gestión administrativa.

d) Objetivos Estratégicos

Para Pomalaza, Rojas, & Yupanqui. (2014): “un objetivo estratégico es lo que la organización desea lograr en largo plazo, constituye un compromiso, porque a diferencia de la visión que solo señala una dirección, este establece, un resultado medible”; es decir, que con este fin se hace efectiva la aplicación periódica de un proceso de evaluación dirigido hacia la institución, pretendiendo constar el porcentaje de logrado del mismo y así como también permitirá identificar posibles barreras que puedan estar impidiendo el desarrollo organizacional de calidad; por ello se puede manifestar que por medio de este objetivo se hace realidad la visión y misión.

Los objetivos estratégicos es una de las decisiones estratégica que responde a la interrogante ¿Qué se debe hacer?, siendo estos factibles para que sea operativa la declaración de la visión; por ello, deben ser realistas, oportunos y específicos, de esta forma serán medibles y alcanzables; es necesario

mencionar que uno de los principios del presente proyecto de titulación sería alcanzar la excelencia en la gestión administrativa.

e) Metas estratégicas

De acuerdo a Griffin. (2011): “las metas estratégicas son metas establecidas por la alta gerencia de la organización, se enfocan en temas amplios y generales”; es decir, que deben ser elaboradas por la máxima autoridad asesorado por el administrador y consensuadas con un selecto grupo de profesionales que integran la institución; para la respectiva identificación es necesario efectuar una evaluación interna y conocer la visión; por lo tanto, son uno de los elementos de la gestión administrativa que responde a la interrogante ¿Qué pasos se deben dar?

4.2.4.1.4. Fases para la elaboración de un plan estratégico.

Según Soria & Condor. (2015), las fases para la elaboración de un plan estratégico son: “análisis estratégico, formulación estratégica e implantación de estrategias”; es decir, que para la elaboración de estas herramientas administrativas se debe seguir un proceso específico.

El análisis estratégico se basa en un estudio interno y externo en el que se busque conocer el nivel competitivo de los empleados,

las fortalezas y debilidades, las relaciones con los usuarios, las organización competitivas, los recursos disponibles para efectuar acciones que permitan alcanzar objetivos y otros referentes.

El análisis o diagnóstico estratégico se lo efectúa a través del análisis DAFO, refiere Blas. (2014), “es una herramienta útil para el análisis de entornos; responde a los iniciales de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades; reflejando el retrato de la empresa y sus posibilidades de éxito en el mercado en el que compete”; por lo tanto, este mecanismo permite visualizar de forma real las situaciones que están sucediendo tanto dentro como fuera del entorno de la organización, es decir, referentes positivos y negativos que influyen en desarrollo de la entidad; para hacer efectivo este componente del plan estratégico, además es importante realizar un proceso de observación y entrevista con las principales autoridades y trabajadores para que de manera interactiva logren identificar particularidades que están afectando el normal progreso.

Es necesario determinar que el procedimiento para efectuar el análisis DAFO, según Soria & Condor. (2015) es: “identificar los cambios claves en el entorno de la organización; analizar el perfil de los recursos y capacidades de la organización; representar gráficamente los resultados anteriores en una matriz y consensuarlos con un equipo de dirección”, por lo tanto, es un

requisito fundamental en la elaboración de un plan estratégico, porque permite determinar la realidad inmediata y objetiva de la organización a través de un estudio minucioso de los referentes que permitan efectuar un proceso de evaluación de las perspectivas internas que son denominadas fortalezas y debilidades, por otra parte también las externas identificadas como oportunidades y amenazas que son prácticamente barreras que pueden impedir el desarrollo organizacional.

La segunda fase para la elaboración de un plan estratégico es la formulación de estrategias, que según Munuera & Rodríguez. (2012): “constituyen las principales actuaciones generales orientadas a conseguir los objetivos”; es decir, que son un conjunto de alternativas técnicas y líneas de acción orientadas al alcance de principios de la organización.

Por otro lado, las estrategias son definidas por Ramos & Sánchez. (2013) como: “las líneas de acción, vías o caminos alternativos que cada organización administrativa puede desarrollar en el ejercicio de sus competencias para la consecución total o parcial de un determinado objetivo”; para elaborarlas se debe considerarse el campo de acción de la institución, en el caso de este proyecto, la escuela de conducción para choferes profesionales, cuya alternativa técnica sería implementar en las aulas recursos tecnológicos para el fortalecimiento de la

enseñanza de conducción, ya que actualmente se lo realiza de manera tradicional, es decir, mediante el dictado y exposición de contenidos teóricos.

Por último se deja constancia de la tercera fase, que se basa en la implantación de las estrategias, que tienen que ver con la puesta en práctica de cada una de las acciones, que de acuerdo a Munuera & Rodríguez. (2012): “son tareas que deben conducir al logro de las estrategias y, en definitiva a los objetivos”; por lo tanto, son fundamentales en el diseño y éxito de un plan estratégico, es así, que deben detallar el tiempo de realización, responsables directos e indicadores de control para la respectiva evaluación.

Es importante mencionar que los indicadores según Ramos & Sánchez. (2013) son: “los instrumentos de medición de los resultados; deben ser seleccionados en el menor número posible, tienen que estar relacionados con los resultados, proporcionar información sencilla y fiables”; es decir, que son variables que permiten medir de manera cuantitativa/cualitativa sucesos, permitiendo así el respaldo de las acciones emprendidas con la aplicación de estrategias; para elaborar los indicadores se debe considerar la disponibilidad de datos y la confiabilidad de los mismo, siendo además globalizadores para que permitan el alcance de los objetivos estratégicos.

4.2.4.1.5. Plan estratégico a través del cuadro de mando integral.

El diseño de un plan estratégico puede efectuarse a través de un cuadro de mando integral definido por Montoya. (2011) como “un sistema completo de administración que permite la integración tanto de aspectos del direccionamiento estratégico hasta la evaluación de desempeño que ha tenido el empleado”; es también denominado, Balanced Scorecard, que es en sí, un modelo actual e innovador empleado para la elaboración de planes que apuntan al mejoramiento de la gestión administrativa, entre sus componentes destacan la misión, visión, estrategias, objetivos y procedimiento de acción, siendo de esta forma una alternativa efectiva.

Álvarez, Chávez & Moreno. (2015) exponen que el Balanced Scorecard es importante porque “se convierte en una herramienta muy útil para la gestión estratégica”; siendo de esta forma este sistema, oportuno para el diseño progresivo del planes estratégicos contribuyendo en el fortalecimiento de la gestión administrativa.

El Balanced Scorecard, es un referentes clave e innovador para la elaboración de un plan estratégico de una organización, porque contiene los referentes puntuales para enmarcar una planificación que contendrá estrategias y acciones exclusivas para el alcance de la misión, objetivos y metas, partiendo de un análisis efectivo

de la situación interna y externa del entorno laboral; en el caso directo de la Escuela de Conducción debe ser implementado este tipo de planes con el fin de fortalecer la gestión administrativa.

Según Ayala & Aíras. (2015): “los componentes claves de una Balanced Scorecard de tercera generación son: la declaración de propósitos, los objetivos estratégicos, el modelo de causalidad estratégica, los índices de gestión y los proyectos especiales”; estos elementos deben ser considerados para diseñar un modelo de gestión de calidad que permitan mejorar la situación administrativa de una organización; por ello se hace necesario que los administradores tengan un mayor nivel de conocimiento sobre el cuadro de mando integral que garantice así se garantizará la aplicación adecuada.

4.2.4.1.6. Plan estratégico y gestión administrativa.

El plan estratégico, conocidos también como corporativo, es uno de los tipos de planes catalogados dentro de la amplitud del enfoque, porque según Bruque, Maqueira, Fidalgo, & Martínez. (2011) es una: “línea maestra de la organización como un todo”; por ello, tiene una incidencia directa en el mejoramiento de la gestión administrativa de una organización.

La Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la ULEAM, no dispone de un plan estratégico y una estructura

administrativa definida, por lo tanto no existen designación de funciones exclusivas para la ejecución de las fases del proceso administrativo como son la planeación, organización, dirección y control; además no sea a efectuado un análisis progresivo denominado DAFO, en el que se logre identificar las debilidades, amenazas, fuerzas y oportunidades de la organización, por lo que existen dificultades que pueden afectar el desarrollo organizacional.

De esta forma se puede manifestar que la elaboración e implementación de un plan estratégico sería una alternativa viable para fortalecer el proceso de la gestión administrativa de la escuela conducción de la ULEAM, porque es un instrumento que debe ser componente activo en la fase de la planificación que es el principal elemento del proceso administrativo que es clave principal para el desarrollo de la organización, evidenciando una mejor calidad de servicio a los usuarios internos y externos.

4.2.4.2. Gestión administrativa.

4.2.4.2.1. Conceptualización de gestión administrativa.

La gestión administrativa es definida por Blas. (2014) como: “el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, y controlar”; es decir, que se basa en una serie de operaciones ejecutadas en un área representada por el administrador, el mismo que cumplen un rol

activo dentro de la organización, porque son los facultados para evaluar de manera progresiva el cumplimiento de los objetivos, metas y misión, a través de estrategias innovadoras que motiven al trabajo conjunto.

La gestión administrativa según Hurtado. (2012): “es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humano y otros recursos”; es decir, que a través de la gestión se logra cumplir el ciclo administrativo, por ello no existe administración efectiva si se desvincula alguna las fases antes descritas, ya que de esta depende el curso que va a tomando la institución; es importante que la autoridad competente posea las competencia profesionales pertinente para que efectúe las acciones administrativas que permitan alcanzar los propositivos trazados.

Actualmente la gestión administrativa se ha tornado un proceso indispensable que permite alcanzar los objetivos, eficiencia y eficacia que es fundamental para el desarrollo organizacional el diseño de planes estratégicos que contengan un conjunto de estrategias que permitan fortalecer el proceso administrativo.

4.2.4.2.2. Importancia de la gestión administrativa.

La gestión administrativa es importante porque:

Pone en orden los esfuerzos en situaciones complejas, donde se requiere una gran habilidad para gestionar con los recursos que se tienen, materiales, financieros, tecnológicos, humanos y otros más, para alcanzar el logro de los objetivos de una manera eficiente y eficaz (Calvache, 2013).

De la calidad de gestión administrativa depende en gran medida el desarrollo de las organizaciones, puesto que el encargado de ponerla en marcha debe poseer competencias profesionales idóneas para realizar una pertinente planificación, organización, dirección y control, enrumbo así por un buen camino las funciones de los colaboradores de una entidad en la que se debe brindar calidad de servicios como es el caso de la Escuela de conducción de choferes profesionales en la que se evidenció problemas que afectan este tipo de gestión.

Por otra parte, Ena. (2012) manifiesta que: “la gestión administrativa es imprescindible en las organizaciones independientemente del sector al que pertenezcan, siendo una actividad administrativa global”; es decir, que se torna un proceso indispensable para el fortalecimiento de la organización, a través de una línea de acción basada en cuatro fases consecutivas que junto al uso adecuado de recursos garantizar el desarrollo efectivo y eficiente.

Referente a lo expuesto se puede afirmar que la gestión administrativa tiene una importancia significativa porque a través de este proceso se logra la eficiencia que tiene que ver con el

aprovechamiento de los recursos para la realización de actividades que permitan alcanzar objetivos; y la eficiencia, es el logro de los objetivos en un tiempo determinado.

4.2.4.2.3. Elementos de la gestión administrativa.

Los elementos de la gestión administrativa son eficiencia, eficacia, productividad, coordinación de recursos y grupo social.

Por una parte, Iborra, Dasí, Dolz, & Ferrer. (2014) manifiestan que: “la eficacia guarda relación con la obtención de objetivos en la organización y la eficiencia es un término orientado a los medios utilizados para alcanzar los objetivos”; es decir, que estos dos elementos de la gestión administrativa son resultados evidentes que permiten alcanzar los fines organizacionales con el menor número de recursos posibles, logrando así que las instituciones sean eficientes que esta relacionadas directamente con la gestión; por otra parte, el ser eficaz es alcanzar los propósitos de la mejor manera posible.

Otro elemento de la gestión administrativa es la productividad, que es el resultado del equilibrio entre eficiencia y eficacia; en una organización que brinda servicios como lo es la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la ULEAM, este componente que logra medir a través de un proceso de evaluación interno que será realizado por los propios funcionarios del área

administrativa y los instructores; y externo el efectuado por los usuarios (conductores en proceso de formación).

La coordinación de recursos es otro de los elementos de la gestión administrativa, que tienen que ver con el uso combinado de materiales como los humanos, materiales y tecnológicos, estos de manera sistematizada y organizada se convierten en medios que permiten alcanzar objetivos; gracias a estas herramientas se consigue la ejecución de un conjunto de actividades.

Por último, se puede destacar como elemento de la gestión administrativa el grupo social, que es un conjunto de individuos que conforman una sociedad, los mismos que tienen necesidades que satisfacer para alcanzar el desarrollo personal y profesional.

4.2.4.2.4. Fases de la gestión administrativa.

Los elementos de la gestión administrativa se dividen en dos etapas una la de pensar que integran a la planificación y organización: y la otra de actuar que involucra a la dirección y control.

Planear, visualizar el futuro y trazar el programa de acción. Organizar, construir tanto el organismo material como el social de las empresas. Dirigir, guiar y orientar al trabajador. Controlar, es vigilar que sucede todo de acuerdo con las órdenes y reglas establecidas (Ribes y otros, 2012).

Por medio de la planeación el gerente y/o administrador logra tener ideal claras sobre las metas de la organización, y en base a estas se deben adoptar métodos, estructurar planes y definir actividades que respondan a las funciones desempeñadas por colaboradores según el cargo que ocupen las diversas áreas de trabajo; de esta forma podrá encaminar el curso de la entidad con el apoyo conjunto de autoridades y trabajadores que de antemano conocerán las acciones a ejecutar con el fin de alcanzar los objetivo.

La primera fase de la gestión administrativa es la planificación, que según Bruque, Maqueira, Fidalgo, & Martínez. (2011): “marca una dirección que seguir, mejora la forma de protegerse contra las amenazas y permite aprovechar las oportunidades; ayuda utilizar los recursos disponible de manera eficiente y posibilita el control”; por lo tanto, este elemento es primordial y deben fijarse planes, preparar estrategias para ejecutar acciones laborales; es importante manifestar que este elemento se efectúa a través de una serie de ciclos, destacándose la determinación de objetivos, establecimiento de premisas, descripción de acciones, formación de planes donde tiene particular importancia la elaboración del plan estratégico; y por último el presupuesto.

Otra de las fases de la gestión administrativa es la organización, definida como:

El mecanismo para establecer la estructura de necesaria para la sistematización racional de los recursos en una organización, la misma que es realizada a través de la asignación de jerarquías, así como la disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social (Blandez, 2016).

La organización es la distribución del trabajo, por lo tanto involucra estructura, sistematización agrupación, jerarquía y simplificación de funciones; sirve como medio para establecer el logro de objetivos, coadyuva con métodos para el desempeño de actividades de manera eficientes, además permite reducir los costos y esfuerzos y ayuda a la designación de responsabilidades; destacándose como una de las etapas de la gestión administrativa relevante porque está relacionada directamente con las actividades; es importante manifestar que para organizar de manera adecuada es necesario establecer los objetivos de la organización, los departamentos/áreas de administración, identificación de cargos, el nivel de formación profesional de los empleados (perfil).

La organización es una de las fases del proceso de la gestión administrativa que básicamente permite el logro de objetivos, eficiencia, eficiencia y competitividad en una entidad, por ello es importante que se efectuó un pertinente proceso donde se tenga una adecuada planificación estratégicas que garantice el alcance de las metas definidas de manera objetiva y así potencializar la calidad de servicio de la mejorar forma posible.

Es relevante manifestar que de acuerdo a Blandez (2016): “la estructura de la organización se refleja en el organigrama, que es la representación gráfica de todo un conjunto de actividades y procesos subyacentes en la organización”; es decir, que a través de este tipo de organizador gráfico se logra describir de forma jerárquica cada una de las áreas de trabajo que deben ser desempeñadas por las autoridades y empleados de una organización, teniendo en cuenta las competencias profesional poseídas para así lograr un buen desempeño de funciones a través del trabajo conjunto.

La dirección es la tercera etapa de la gestión administrativa, de acuerdo a Crespo, López, Peña, & Carreño. (2012): “mediante esta función se trata de influir en las personas para que de forma voluntaria y con interés contribuyan al logro de los objetivos de la organización”; es decir, que delante de esta sección continua a las antes estudiadas, debe estar una persona capaz de direccionar de la mejor manera posible a los empleados para de forma eficiente y efectiva logre el alcance de los principales propósitos que deben constar en un plan estratégico elaborado a través de una oportuna planificación.

Es preciso mencionar que en la fase de la dirección se involucran tres referentes importantes, el primero es el liderazgo que permite enrumbar de manera adecuada las acciones de los trabajadores;

el segundo la motivación que es un proceso contante basado en la estimulación laboral que puede hacerse por medio de incentivos como oportunidades de capacitación, reconocimientos y otros; por último se destaca la comunicación, la misma que debe ser asertiva y directa para evitar problemas que impidan el adecuado direccionamiento dentro de la organización, por ello es adecuado aplicar normas de convivencias.

La última etapa de la gestión administrativa es el Control que según Blandez. (2016): “consiste en la revisión de lo planeado y lo logrado, implica determinar las actividades que necesitan ser controladas y los medios de control que se emplearán”; es decir, que esta fase se basa en un proceso de vigilancia de las actividades que efectúan los colaboradores de una organización para alcanzar los propósitos planeados con anticipación, involucrando el uso de recursos materiales y financieros, siendo factible la aplicación de un proceso de evaluación continua que permita controlar las acciones laborales.

Dentro del control según Crespo, López, Peña, & Carreño. (2012) se identifican tres periodos que son: “fijación de estándares, es decir, de criterios que se utilizan para juzgar los resultados; comprobación de rendimiento y la acción correctiva”; por lo tanto, se debe tener particular interés en estas fases, ya que de estas dependen la forma de controlar las acciones emprendidas en una

organización que brinda servicios a la colectividad como es el caso de la escuela de conducción de la ULEAM.

Es relevante mencionar que por medio de la fase de control se logra detectar el nivel de desempeño del talento humano, el uso que se le está dando a los recursos materiales y financieros, así como también el tipo de aplicabilidad que se le brinda a la tecnología y la clase de tratamiento que se da a la información dentro de una organización; por ello se debe realizar un proceso de evaluación continua a través de técnicas oportunas como la observación, encuestas y sondeos de opiniones que permitan detectar a tiempo problemas que pueden estar afectando el adecuado desarrollo organizacional.

Por otra parte, Moyano, Bruque, Maqueira, Fidalgo, & Martínez. (2011) sostienen que: “una vez que se ha clarificado qué objetivos y cómo (plan) se quieren lograr, se está en condiciones de organizar y dirigir los recursos disponibles, y se posibilita el control”; es decir, que las fases de la gestión administrativa, son etapas que deben ejecutarse una seguida de otra, a manera de secuencia, sin dejar al menos una de lado, porque cumpliéndolas todas se obtendrán resultados positivos que vayan de acuerdo a los propósitos y metas trazadas, las misma que podrán fortalecer el desarrollo organizacional y sobretodo brindar un servicio de calidad a los usuarios.

4.2.4.2.5. Modelo de gestión administrativa.

Según Rivera. (2014) un modelo de gestión administrativa, “es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo”; por lo tanto, es una guía que permite direccionar el curso de una institución y en base a un conjunto de actividades enmarcadas en las fases de la planificación, organización, dirección y control, que ejecutadas de manera consecutiva se logra conseguir propósitos y metas planteadas en un plan estratégico de calidad.

De esta forma se puede manifestar que el diseño de un modelo de gestión administrativa, debe realizarse bajo la guía del gerente de la empresa y con colabores representantes de cada área de trabajo; este debe ser un documento estructurado a tal punto que sirva de referente para realizar un adecuado proceso administrativo de calidad.

Un modelo de gestión administrativa, según Pomalaza, Rojas, & Yupanqui. (2014) contiene los siguientes elementos: “liderazgo, planeamiento estratégico, orientación hacia el cliente, mediación, análisis e innovación, orientación hacer el personal, gestión de proceso y resultados”; es decir, que estos componentes son relevantes para el diseño de una guía estándar con la que se logre

el fortalecimiento de la administración a través de la gestión que efectúa el gerente en conjunto con el administrador para alcanzar metas.

4.3 Preguntas de investigación

- ¿Qué es un plan estratégico y gestión administrativa?
- ¿Cuál es la importancia del plan estratégico y gestión administrativa?
- ¿Cuáles son los elementos de un plan estratégico y gestión administrativa?
- ¿Qué fases integran el plan estratégico y la gestión administrativa?

4.4. Justificación

El presente proyecto es un estudio descriptivo que permitió el desarrollo de competencias profesionales a través de la innovación del nivel de conocimiento del autor del trabajo de titulación y de las autoridades principales de la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la ULEAM.

La investigación fue relevante efectuarla porque permitió describir de manera cualitativa la realidad presente en el área administrativa que está afectando el desarrollo de una organización pública que brinda servicios a usuarios que requieren de un proceso de formación de calidad en el ámbito de la conducción.

El estudio cualitativo se efectuó para la estructuración de un documento bibliográfico que sirva de referente teórico para el diseño oportuno de un plan estratégico favorable en el fortalecimiento de la gestión administrativa con el

reconocimiento directo de las fases de planificación, organización, dirección y control con el fin de alcanzar la efectividad y eficiencia.

El proceso de estructura del proyecto se efectuó como una herramienta investigativa, con fundamentos cualitativos bibliográficos extraídos de textos y apartados electrónicos, referentes que permitieron fundamentar de manera teórica las variables inmersas en el estudio de carácter descriptivo y explicativo. El proyecto ayuda al fortalecimiento de la gestión administrativa, porque servirá de guía para el futuro diseño de un plan estratégico que coadyuvará al mejoramiento de las dificultades presente en el área administrativa que puede estar afectando el desarrollo organizacional de la escuela de conducción.

La temática de investigación tiene una alta importancia porque se efectuó un análisis del aporte de un plan estratégico en la gestión administrativa por medio de la descripción teórica de contenidos claves que ayudan a brindar las pautas necesarias para mejorar la problemática observada.

La ejecución el proyecto posee un alto nivel de trascendencia porque aporta de manera directa al mejoramiento del proceso de la gestión administrativa a través del reconocimiento de la importancia y el aporte que ejercen el plan estratégico.

El proceso investigativo fue factible de realizar porque se contó con la autorización de las autoridades principales de la institución antes mencionada; además, se dispuso de los recursos económicos y material bibliográfico pertinente para sustentar las variables en el marco teórico.

4.5. Metodología

a. Diseño del estudio

Tipo de estudio.- El tipo de estudio del presente proyecto está orientado en la investigación:

- Exploratoria, porque se efectuó un análisis cualitativo general de la realidad presente en la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la ULEAM; enmarcado en el estudio teórico, descriptivo y analítico de una problemática.
- Descriptiva, se aplicó para realizar el detalle narrativo y cualitativo de contenidos teóricos que permitieron sustentar las variables involucradas en la temática del proyecto, que está basado en el análisis general de una realidad objetiva presente en el campo administrativo.

Métodos.- Los métodos que guiaron esta investigación serán fueron los cualitativos siendo estos: deductivo, inductivo, descriptivo, análisis y síntesis.

- Método deductivo, se empleó en el análisis de información general de contenidos del marco teórico.
- Método inductivo, se utilizó para el análisis de información específica para de manera progresiva redactar información general.

- Método analítico se utilizó para el análisis de información específica para de manera progresiva redactar información general.
- Método de síntesis, se aplicó para realizar el detalle narrativo de la investigación basado en el análisis de total de cada uno de los contenidos del proceso investigativo.

Técnicas.- Para llevar a cabo la redacción del informe se empleó las siguientes técnicas:

- Observación directa, que permitió constatar la problemática presente en la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”
- Análisis documental, ideal para describir temáticas vinculadas con el plan estratégico y gestión administrativa.

b. Sujetos y tamaño de la muestra

Los sujetos a investigación son los funcionarios (Gerente. administrador, contador, secretaria, instructores y auxiliares de servicios) de la “Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”.

En cuanto al tamaño de la muestra se considera 12 miembros principales de la institución antes mencionada.

c. Definición de variables

Variable Independiente:

- El plan estratégico es una herramienta administrativa que sirve de estrategia para direccionar el curso de una organización; en este documento se describen referentes como la misión, visión, organigrama estructural, actividad económica, matriz DAFO, estrategias, entre otros.

Variable Dependiente:

- La gestión administrativa es un conjunto de procesos que permiten guiar el curso de una organización y tomar decisiones efectivas; involucra las etapas de la planeación, organización, dirección y control.

4.6. Resultados esperados

- Redacción de informe teórico con conceptualizaciones sobre plan estratégico y gestión administrativa propicios para presentar artículos científicos indexados.
- Determinación de la importancia del plan estratégico y gestión administrativa que sirva de sustento bibliográfico para la emisión de informes investigativos.
- Descripción de los elementos básicos del plan estratégico para sentar presentes teóricos que sirvan de referente en la estructura práctica de futuros trabajos investigativos de tercer nivel.

5 REFERENCIAS BIBLIGRÁFICAS

- ALLES, M. (2015). "Dirección estratégica de RR.HH". España: Granica.
- BLANDEZ, M. (2016). "Proceso administrativo". México: UNID.
- BLAS, P. (2014). "Diccionario de Administración y Finanzas". Estados Unidos: Palibros LLC.
- CALVACHE, E. (2013). "Modelo de gestión administrativa para los centros de capacitación y perfeccionamiento docente del sector norte de la ciudad de Quito". Ecuador: IECOBOS.
- CRESPO, T., LÓPEZ, J., PEÑA, J., & CARREÑO, F. (2012). "Administración de empresas". España: MAD.
- ENA, B. (2012). "Operaciones administrativas de recursos humanos". Madrid: Paraninfo.
- GRIFFIN, R. (2011). "Administración". Estados Unidos: Cengage Learnig.
- HURTADO, D. (2012). Principios de Administración. Medellín: UTM.
- IBORRA, M., DASÍ, Á., DOLZ, C., & FERRER, C. (2014). "Fundamentos de DIRECCIÓN DE EMPRESAS". ESPAÑA: PARANINFO.
- ILES, M. (2012). "Desarrollo de un plan estratégico que mejore la administración y la rentabilidad de la empresa de Seguridad Privada CUSPROSEVI CIA. LTDA". Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- MARTÍNEZ, D., & MILLA, A. (2012). "Metas Estratégicas". Madrid: Días de Santos.
- MENDOZA, H. (2013). "Plan estratégico para la creación de una cafetería en la ciudad de Manta". Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

- MOYANO, J., BRUQUE, S., MAQUEIRA, J., FIDALGO, F., & MARTÍNEZ, P. (2011). "Administración de empresas". Madrid: Pearson.
- MUNUERA, J., & RODRÍGUEZ, A. (2012). Estrategias de marketing. Madrid: ESIS.
- POMALAZA, I., ROJAS, G., & YUPANQUI, H. (2014). Plan estratégico . Perú: NICCEX.
- RAMOS, B., & SÁNCHEZ, C. (2013). "La planificación estratégica como método de gestión pública". España: Instituto Nacional de Administración Pública.
- RIBES, D., PATIÑO, J., CARRILLO, C., GUERRA, M., UTRILLA, A., MORILLO, R., Fernández, V. (2012). "Administración Especial". España: Eduforma.
- SAINZ, J. (2015). "El plan estratégico en la práctica". Madrid: ESIC.
- SORIA, I., & CONDOR, E. (2015). "Compendio de Ingeniería de software". Ecuador: Libri Mundi.

5.1. WEBGRAFÍA

- Recuperado en: Gerencia de Mercadeo. Ayala, L., & Arias, R. (2015). "El tablero de comando (Balanced Scorecard)". España. <http://3w3search.com/Edu/Merc/Es/GMerc094.htm>
- Recuperado en: Redalyc. Barra, A., & Gómez, N. (2014). "Relación entre los insumos del plan estratégico y los resultados para la acreditación". Costa Rica. <http://www.redalyc.org/pdf/447/44732048016.pdf>
- Recuperado en: Scielo. Montoya, C. (2011). "El Balanced Scorecard como herramienta de evaluación en el gestión administrativa". Colombia.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082011000200003

- Recuperado en: Prezi. Rivera, K. (2014). "Modelo de gestión administrativa". California. https://prezi.com/6ij9gbsuw_xg/modelo-de-gestion-administrativa/
- Recuperado en: Infouma. Universidad de Málaga. (2016). "Plan Estratégico". España. <http://www.infouma.uma.es/planestrategico/que.htm>

6. ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA

- Diseño e implementación de un plan estratégico para fortalecer el proceso de la gestión administrativa en la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, 2016.
- La presente propuesta se pretende efectuar porque será una alternativa factible para mejorar el proceso de desarrollo de las fases del proceso de la gestión administrativa como son la planeación, organización, dirección y control.
- Es importante ejecutar la presentes propuesta para dar solución oportuna a una problemática que necesita ser solucionada a tiempo que impidan fortalecer el nivel de gestión administrativa a través de un plan estratégico que será diseñado e implementado en la escuela de conducción de la ULEAM, en un período de tres meses.

ANEXO No. 2

RESOLUCIONES DE LA CREACIÓN DE LA ESCUELA DE CONDUCCIÓN Y PERMISO DE FUNCIONAMIENTO

 **Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí**
Creada Ley No. 10, Registro Oficial No. 313 de 13 de noviembre/1985
Cda. Universitaria Vía San Mateo, cañita 15-05 27-32, Tel: 622746 Manta-Ecuador

N.C.U. Sección Ordinaria # 001-2013

Resolución No. 077-2013-HCU-SG-CSC
Manta, 8 de julio del 2013

Señor Doctor
Medardo Mora Solórzano, Rector de la Universidad
Ciudad

Señor Rector:

El H. Consejo Universitario en sesión ordinaria del miércoles 26 de junio del 2013, conoció el informe presentado por la Comisión de Estatuto, Reglamentos, Asuntos Jurídicos y Reclamos, que se refiere al Proyecto del Reglamento para el Funcionamiento de la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad. Indica que no hay observaciones a su texto, por lo que emite informe favorable para conocimiento en segundo debate de este organismo.

Además, se conoció la resolución No. 028 de la Agencia Nacional de Tránsito, que en su parte medular expresa:

✓ Autorizar el funcionamiento de la Escuela de Formación y Capacitación de Conductores Profesionales a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Con estos antecedentes, el máximo Órgano Colegiado Académico Superior, resuelve:

1. Agradecer al Abg. Oswaldo Delgado Argandoña, Jefe de Transporte de la Universidad, por las gestiones que ha realizado para que sea aprobada la Escuela de Formación y Capacitación de Conductores Profesionales, adscrita a esta Universidad.
2. Ratificarlo como Director de la Escuela de Formación y Capacitación, debiendo coordinar con la Facultad de Mecánica Naval el inicio de labores y funcionamiento de la misma, que sin duda significa una contribución más de la institución a actividades de interés social.
3. Aprobar en segundo debate el Reglamento para el Funcionamiento de la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad, debiendo continuarse con el trámite de elaboración del Estatuto de la empresa en referencia, para su legal y definitivo funcionamiento.
4. De conformidad con la resolución No. 003-DIR-2011-ANT, de 16 de junio del 2011, el valor autorizado para este Curso por cada alumno matriculado es de \$ 958,35.
Bajo ningún concepto está autorizada a cobrar otros valores adicionales a lo establecido por la Agencia Nacional de Tránsito.

La tasa autorizada deberá cancelarse en la Sección Recaudación de la Universidad.

Atentamente,


Lcdo. Carlos San Andrés Cedeno, MSc.
Secretario General

C.C. Sr. Vicerrector Académico, Sr. Vicerrector Administrativo, Decano Facultad de Mecánica Naval, Decano de Finanzas
Director Departamento de Organización, Métodos y Control de Recursos Humanos, Decano de la Facultad de Ingeniería (E), Abg. Oswaldo Delgado Argandoña
Director Departamento Administración del Talento Humano, Recaudadores, Curaduría, Residencia, Archivo

RESOLUCIÓN No. **026** -DE-DCTS-ANT-2013

**AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN DE CONDUCTORES PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD
LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ**

**LA AGENCIA NACIONAL DE REGULACIÓN Y CONTROL DEL
TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL**

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial en su artículo 188, establece que la formación, capacitación y entrenamiento de los aspirantes a *conductores profesionales* y no profesionales estarán a cargo de las escuelas de conducción e Institutos Técnicos de Educación Superior, Universidades y Escuelas Politécnicas autorizados por el Directorio de la Agencia Nacional, las cuales serán supervisadas por el Director Ejecutivo, en forma directa o a través de las Unidades Administrativas Provinciales;

Que, de conformidad con lo que establece el artículo 5 del Reglamento de Escuelas de Conducción e Institutos Superiores de Capacitación para Conductores Profesionales, la autorización de funcionamiento para Escuelas e Institutos de Capacitación de Conductores Profesionales será emitido por el Directorio de la Agencia Nacional de Tránsito;

Que, mediante Oficio No. 1995-ANT-2011, de fecha 26 de octubre de 2011, la Agencia Nacional de Tránsito autorizó provisionalmente el requerimiento para que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, forme una Escuela de Conducción, concediéndole un plazo de hasta 180 días para que cumpla con lo dispuesto en el artículo 8 del Reglamento de Escuelas de Conducción e Institutos Superiores de Capacitación para Conductores Profesionales;

Que, mediante Oficio No. 156-R-MMS, de fecha 15 de marzo de 2012, con ingreso el doctor Medardo Mora, Rector de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, solicita una prórroga de 30 a 60 días para iniciar con las actividades de la Escuela de Conducción;

Que, mediante Oficio No. 4346-ANT-ANT-2012, de fecha 02 de agosto de 2012, la Dirección de Escuelas de Capacitación de la ANT, le otorga la prórroga de 60 días a la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, para que complete con la inversión y lo establecido en el artículo 8 del Reglamento en mención;

Que, mediante Oficio No. 1019 ODA.JST., de fecha 27 de septiembre de 2012, el señor Oswaldo Delgado, Jefe de Transporte de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, informa a este Organismo sobre el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento señalados en el artículo 8 del de Escuelas de Conducción e Institutos Superiores de Capacitación para Conductores Profesionales;

Dr. Antonio José de Sotelo (Dr. Occidental) y J. Sánchez.

*Escuela de Conducción
C.C. de Manabí*

Que, mediante informe No. 049-DCTS-MI-ANT-2013, de fecha 02 de mayo de 2013, la Dirección de Control Técnico Sectorial de la ANT, informa sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 8 del Reglamento de Escuelas de Conducción e Institutos Superiores de Capacitación para Conductores Profesionales; así como los resultados obtenidos de la inspección llevada el 27 de marzo de 2013 en las instalaciones de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, en la ciudad de Manta, provincia de Manabí, por lo que recomienda continuar con el trámite respectivo para la emisión de la resolución de autorización de funcionamiento;

Que, mediante Resolución No. 006-DIR-2012-ANT de 9 de febrero de 2012, el Directorio de la Agencia Nacional de Tránsito delega al Director Ejecutivo de la ANT, la facultad para que autorice la creación y funcionamiento de las escuelas profesionales y no profesionales de conducción, autorización de funcionamiento de Institutos Técnicos de Educación Superior, Universidades y Escuelas Politécnicas para capacitación de conductores profesionales;

En uso de sus atribuciones legales:

RESUELVE:

1. Autorizar el funcionamiento de la Escuela de Formación y Capacitación de Conductores Profesionales a la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, en base a los siguientes parámetros de funcionamiento:

- Nombre de la Escuela: Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.
- Domicilio: Ciudadela Universitaria, Vía a San Mateo, cantón Manta, provincia de Manabí.
- Tipo Licencia de Conducir a Capacitar: "C".
- Aulas autorizadas para las clases teóricas: tres (3)
- Vehículos autorizados para la práctica de conducción:

No.	Marca	Modelo	Año Fabricación	Placa
1	CHEVROLET	AVEO FAMILY AC 1.5 4P	2013	MED0183
2	CHEVROLET	AVEO FAMILY AC 1.5 4P	2013	MED0184
3	CHEVROLET	AVEO FAMILY AC 1.5 4P	2013	MED0185

2. De conformidad con la Resolución N° 003-DIR-2011-ANT, de fecha 16 de junio de 2011, el valor autorizado del curso es de \$ 958,35 (novecientos cincuenta y ocho con 35/100 Dólares de los Estados Unidos de Norte América). La Escuela bajo ningún concepto está autorizada a cobrar otros valores adicionales a los establecidos por la ANT.