

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

**MAESTRÍA EN
LIDERAZGO Y DIRECCIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS**



**" Propuesta de mejora de la productividad docente
mediante la gestión de tiempo en el Instituto Superior
Tecnologico Japón "**

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de**

**Maestro en
Liderazgo y Dirección de Centros Educativos**

Autor:

Bach. Ayala Pinto, Telmo Rubén

Docente Guía:

Mg. Padilla Díaz, Omar Eduardo

TACNA - PERÚ

2023

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

DEDICATORIA

Este proyecto de mejora lo dedico a mi familia y a la comunidad educativa en general. También a Dios que es mi fortaleza para seguir adelante y dándome fortaleza para continuar, a mi querida madre y también a mi padre que está en el cielo y desde ahí me vela por mi integridad y desarrollo personal; sin dudar siquiera de mi inteligencia y capacidad para afrontar estos retos ya por ellos son lo que soy en la actualidad.

Telmo Rubén Ayala Pinto

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, por estar siempre pendientes de mi realización personal y a la vez por haberme servido de apoyo y motivación en mi formación profesional, nunca dudaron de mi capacidad, creatividad y esfuerzo. A la vez mis sinceros reconocimientos a ésta prestigiosa Escuela de Postgrado NEWMAN la cual abre sus puertas al talento humano, para formarlos y prepararlos para los retos a futuro como emprendedores y líderes en el conglomerado social que se desenvuelvan.

Telmo Rubén Ayala Pinto

Índice de Contenido

(presentar un índice automatizado)

Resumen.....	11
Abstract (Resumen en inglés)	11
Introducción	13
Capítulo I Antecedentes del Estudio	165
1.1 Título del Tema:.....	¡Error! Marcador no definido.5
1.2 Planteamiento del Problema:	¡Error! Marcador no definido.5
1.3 Objetivos	188
1.3.1 Objetivo General	
1.3.2 Objetivos Específicos	
1.4 Metodología.....	¡Error! Marcador no definido.4
1.4.1 <i>Tipo de investigación</i>	
1.4.2 <i>Nivel de investigación</i>	
1.4.3 <i>Diseño de investigación</i>	
1.4.4 <i>Ámbito y tiempo social de la investigación</i>	
1.4.4.1 Población	
1.4.4.2 Muestra	

1.4.5 Técnica, instrumentos y procesamiento de datos	
1.4.5.1 Técnica	
1.4.5.2 Instrumentos	
1.4.5.3 Procesamiento de datos	
1.5 Justificación	¡Error! Marcador no definido.4
1.5.1 Justificación Teórica	
1.5.2 Justificación Práctica	
1.5.3 Justificación Metodológica	
1.6 Definiciones	25
1.6.1 De control de tiempo	
1.6.2 Gestión del Tiempo	
1.6.3 Control eficaz del tiempo	
1.6.4 Productividad	
1.6.5 Productividad docente	
1.6.6 Jornada Laboral	
1.6.7 Registro biométrico	
1.6.8 Docente	
1.6.9 Eficiencia	
1.7 Alcances y Limitaciones	¡Error! Marcador no definido.5
1.7.1 Alcances	
1.7.2 Limitaciones	
Capítulo II Marco Teórico	37
2.1 Antecedentes de la Investigación	37
2.1.1 Antecedentes de la Investigación a nivel internacional	
2.1.2 Antecedentes de la Investigación a nivel regional	
2.1.3 Antecedentes de la investigación a nivel nacional	

2.2 Importancia de la(s) variable(s) o tópico(s) clave	48
2.3 Análisis comparativo.....	51
2.6 Análisis crítico.....	54
Capítulo III Marco Referencial.....	57
3.1 Reseña histórica.....	59
3.2 Filosofía organizacional.....	59
3.3 Diseño organizacional	63
3.4 Productos y/o servicios.....	64
3.5. Diagnóstico organizacional.....	70
Capítulo IV. Resultados	72
Capítulo V Sugerencias	100
Recomendaciones.....	102
Bibliografía.....	104
Anexos.....	108

Índice de Tablas

Tabla 1	Control Eficaz del Teimpo.....	27
Tabla 2	Cronograma.....	37
Tabla 3	Análisis comparativo.....	51
Tabla 4	Análisis FODA	70
Tabla 5	Reporte Estadístico de Asistencia	73
Tabla 6	Resultados del Registro Biométrico	73
Tabla 7	Reporte de Excepciones.....	87
Tabla 8	Resultados del Reporte de Excepciones	87
Tabla 9	Plan de Mejora.....	96

Índice de Figura

Figura 1	Resultados Docente 1	73
Figura 2	Resultados Docente 2.....	74
Figura 3	Resultados Docente 3.....	75
Figura 4	Resultados Docente 4.....	76
Figura 5	Resultados Docente 5.....	77
Figura 6	Resultados Docente 6.....	78
Figura 7	Resultados Docente 7.....	79
Figura 8	Resultados Docente 8.....	80
Figura 9	Resultados Docente 9.....	81
Figura 10	Promedio Resultados Docentes.....	82
Figura 11	Análisis de Barras resultados Docentes.....	83
Figura 12	Salidas Temprano Docentes.....	84
Figura 13	Faltas Docentes.....	85
Figura 14	Pérdidas totales en el mes.....	87
Figura 15	Atrasos en minutos.....	89
Figura 16	Salidas temprano en minutos.....	90

Figura 17	Totales de retraso en minutos.....	91
Figura 18	Pérdidas totales en inutos.....	92
Figura 19	Total en retrasos y salidas temprano	93
Figura 20	Total de pérdida en minutos.....	94

Índice de anexos

Anexo 1	Ejemplo tabla de Reporte Estadístico Biométrico.....	106
Anexo 2	Ejemplo tabla de Reporte de Excepciones.....	107
Anexo 2	Foto de Biométrico para registro de huellas.....	108
Anexo 3	Fotos del Instituto Superior Tecnológico Japón.....	109

RESUMEN

El propósito de realizar esta investigación fue establecer con claridad qué la falta de control ocasiona la impuntualidad, faltas y retrasos del personal que labora en la Institución, hace que la productividad docente se vea menoscabada en detrimento de sus educandos; por lo que es sumamente necesario implementar un Sistema de Control de Tiempos, mediante un Registro Biométrico de huellas digitales.

Hemos definido que el estudio abarcará un universo de 90 docentes que son los que laboran en la Sucursal Norte de Quito; porque es de conocimiento de que el comportamiento en los demás campus del Instituto se va a replicar y por la distancia se complica la toma de muestras, por lo expuesto se ha decidido hacerlo sólo en este reducto.

La metodología de la investigación es de carácter mixta o sea conjuga la cuantitativa con la cualitativa, con la primera se obtuvo los datos numéricos mediante el registro biométrico de entradas y salidas del personal docente investigado; mientras que con la cualitativa se hizo los análisis basándose en focos grupales (focus groups), para análisis de los datos no numéricos que permitan entender conceptos, opiniones o experiencias de los maestros y así establecer el mejor método a emplearse.

Los resultados obtenidos son los esperados, ya que arrojan que efectivamente la falta de puntualidad y los tiempos muertos tienen un alto costo para el Instituto, siendo la pérdida de un 12.29% sobre el total de horas laboradas en el mes, lo que

constituye un costo alto y una baja en la productividad cómo ya hemos acotado anteriormente.

En lo que tiene que ver con las conclusiones podemos decir que, dentro de la institución necesitan optimizarse y adecuarse al seguimiento académico para que efectivamente se dicten las clases dentro de los horarios establecidos sin retrasos y no se procrastine el tiempo; entonces se hace necesario e indispensable implementar el Sistema de Gestión de Tiempos, mismo que permitirá poner los correctivos necesarios que permitan mejorar la productividad docente.

Introducción

El hecho de que el Instituto Superior Tecnológico Japón, haya tenido un crecimiento sostenido durante los 10 últimos años y se hayan ido solucionando los problemas urgentes para salir del paso sin una planificación y control adecuado de la Gestión del Tiempo y por ende de la productividad, ocasiona una sustancial pérdida de recursos económicos, por lo que es necesario mejorar el control de tiempos mediante la implementación de un registro biométrico de entradas y salidas del personal docente.

Diseñar una propuesta de mejora, para la implementación de sistemas de control de tiempo para de cumplimiento oportuno de metas y objetivos.

El mencionado estudio está debidamente justificado, porque tiene como propósito establecer un procedimiento para la programación, seguimiento y control de tiempos en las actividades docentes para lograr eficiencia y productividad de acuerdo a la temporalización de las mismas, según la planificación de horarios y cronogramas del instituto.

El estudio traerá grandes beneficios para la institución y personal docente, ya que una adecuada Gestión del Tiempo, permitirá que los maestros se sientan motivados a la superación constante en el camino al conocimiento y mejora continua del ambiente laboral.

El alcance del estudio es de tipo no experimental porque no se van a manipular agentes y variables, también es de tipo descriptivo ya que permite describir procesos mediante registros sometidos a la investigación sin cambiar el entorno.

Para lograr los objetivos la Propuesta de Mejora, se ha desarrollado en 5 capítulos, a saber:

Este estudio inicia como todos con el capítulo I, en el cual se explica a detalle el problema por el cual se decidió realizar la investigación, una vez que se formaliza el problema se pasamos a los objetivos general y específicos que son los que permiten solucionar el tema estudiado, a continuación determinamos la metodología que permite dar respuestas a los objetivos propuestos, a continuación tenemos las justificaciones teórica, práctica y metodológica, seguidamente los conceptos de tópicos claves, para finalmente plantear los alcances y limitaciones de nuestra propuesta de mejora.

En el capítulo II, desarrollamos toda la conceptualización respecto a la Gestión y Control del tiempo tópicos claves mismos que permiten entender de mejor manera la variable de nuestro estudio, después se explica la importancia de la mencionada variable y el análisis comparativo con la definición de varios autores y concluimos con un análisis crítico del tema investigado.

En el capítulo III, se presenta el marco referencial del Instituto Superior Tecnológico Japón empezando con la reseña histórica, continuando con la filosofía

organizacional (misión, visión, objetivos, valores) y finalmente el diseño organizacional acompañado del organigrama de tipo jerárquico, también las carreras y/o servicios que presta la entidad educativa; para concluir incluimos un análisis FODA del mencionado Centro Educativo.

Ya el capítulo IV, presentamos los resultados de investigación, empezando por un análisis situacional de la Gestión del Tiempo planteada como propuesta de mejora y presentamos los reportes estadísticos de asistencia del personal docente y gráficos de la interpretación de los resultados obtenidos, finalmente en la Tabla 09 presentamos el Plan de Mejora propuesto, con objetivos, acciones, estrategias, recursos y responsables de su ejecución.

Finalizamos con el capítulo V, *donde* se presentan las conclusiones y recomendaciones de los resultados de la investigación, los mismos que responden a los objetivos generales y específicos de la investigación; por lo que se sugiere su implementación a la brevedad posible.

Capítulo I Antecedentes del Estudio

1.1 Título del tema

“Propuesta de mejora de la productividad docente mediante la Gestión del Tiempo en el Instituto Superior Tecnológico Japón”

1.2 Planteamiento del Problema

En el Instituto Superior Tecnológico Japón mediante análisis de costos y rendimientos se ha podido detectar una disminución de la Productividad Docente, ocasionada por el incumplimiento de horarios de trabajo así como la impuntualidad de los maestros, evidenciándose la necesidad de implementar un Sistema de Gestión de Tiempos, mediante un Registro Biométrico de entradas, salidas, cambios de horas, tiempos muertos y faltas justificadas e injustificadas; en vista que la falta de control ocasiona un desorden institucional y pérdida de recursos económicos, la mencionada implementación permitirá corregir el problema y a la vez proyectar al Instituto hacia un futuro productivo y eficiente para beneficio de la comunidad educativa.

La impuntualidad y incumplimiento de los horarios establecidos por parte de los docentes que laboran en la Institución, hace que la calidad educativa se vea menoscabada en detrimento de sus educandos.

También es necesario un control de actividades y metas por cumplir para el personal que labora en la institución, lo cual permitirá mejorar la productividad y eficiencia; lo que se traduce en Calidad Educativa.

En el Instituto Libertad de Quito – Ecuador encontramos el primer pilar estratégico:

Según el PLAN ESTRATEGICO del ITSL (2021) debemos tener cómo pilar fundamental que sea garantía de una educación de calidad y congruente con los postulados sociales del entorno educativo, ya que al contar con un claustro de profesores y demás miembros de la institución, que su talento humano se auto perfecciona y se moderniza, mediante controles adecuados de tiempos y para una mejora y renovación continua; así como fomentando la investigación y creatividad podemos hablar de una mejora sostenida de la calidad académica.

El aporte de nuestra investigación en el Instituto Superior Tecnológico Japón, será la implementación de un Reloj Electrónico con registro biométrico de las huellas digitales y de ser posible a futuro un reconocimiento facial para mayor seguridad dónde se registre las entradas y salidas de maestros, cómo los tiempos muertos y las horas académicas efectivamente dictadas. Al

implementarlo lograremos una mejora en la productividad y la calidad de la educación, mismas que se explican en el desarrollo de la mencionada propuesta de mejora.

Los resultados se muestran en base a reportes que nos proporciona el biométrico, después del registro de entradas, salidas, cambios de horas, faltas, atrasos, etc., mismo que quedan registrados en a través de la huella digital de cada docente.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta de mejora, para la implementación de sistemas de control de tiempo para de cumplimiento oportuno de metas y objetivos.

1.3.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar los problemas de control de tiempo, en las diferentes áreas, pero con énfasis en la académica.

Diseñar una propuesta de mejora para mejorar la productividad docente mediante la gestión de tiempo.

Determinar mecanismos de control y evaluación, mediante registro biométrico del personal administrativo, docente y de servicios para la racionalización horaria y productiva en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Estimar la inversión para la implementación para la propuesta de mejora ...

1.4 Metodología

1.4.1 Tipo de investigación

La perspectiva de esta investigación es de carácter mixto, ya que es una técnica que recoge, para análisis y vinculación los datos tanto cuantitativos y cualitativos en la misma investigación para responder al planteamiento propuesto (Ruiz, Borboa & Rodríguez, 2013).

También es una investigación de tipo cuantitativa porque se hará un estudio en base a los resultados obtenidos del registro biométrico del tiempo y es cualitativa porque haremos una revisión de documentación general,

específica y bibliográfica del tema en mención; lo que le convertiría en una investigación de tipo mixta.

Según Questionpro (2024) la investigación de tipo cuantitativa es una técnica organizada de recolección y análisis de información misma que se logra a través de diversas fuentes. Este proceso se efectúa con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas cuyo objetivo es cuantificar el problema investigado. En cuanto al uso en todo tipo de entidades, este tipo de estudio tiende a ayudar a la mejora de productos y servicios o en la toma de decisiones correctas e informadas que colaboren a conseguir los objetivos trazados.

1.4.2 Nivel de investigación

La investigación es de tipo descriptiva, debido a que se hará una definición de características y sugerencias para implementar en el Instituto Superior Tecnológico.

Borja (2016) menciona que “Una de las características principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto” (p.13).

1.4.3 Diseño de investigación

Cómo primer acápite de la investigación tenemos la recolección de datos, etapa en la que procedimos a coloca un reloj con registro biométrico durante un mes calendario en la entrada del Instituto, para qué el personal seleccionado proceda a marcar sus entradas, salidas, cambios de hora, etc.

Con este Sistema de Control de Tiempos pudimos hacer la medición de los resultados y obtener los reportes o cuadros estadísticos a ser analizados.

Para concluir la investigación hicimos el análisis e interpretación de los datos, cuyos resultados se describen en el capítulo cuatro de nuestro estudio, donde también se detalla la Propuesta de Mejora.

Y por último en el capítulo V, describimos las conclusiones y recomendaciones de nuestro estudio.

El diseño es no experimental porque no se van a manipular agentes y variables y se va a trabajar en base a información existente. Propongo el mismo debido a que no se ejecutará ninguna clase de

manipulación de las variables en estudio, sino únicamente se hará un diagnóstico descriptivo y análisis.

Esta investigación es de tipo transversal, porque la misma se aplicará en un momento determinado del tiempo. Este diseño se ha planteado debido a la temporalidad del estudio que será llevado a cabo, tomando en cuenta que se plantea una sola toma de información de la población en estudio.

El diseño no experimental transversal, según Sampieri (2006, p. 208) “es aquel en el cual se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”.

1.4.4 Ámbito y tiempo social de la investigación

1.4.4.1 Población

La población del personal es de 90 maestros en la Sucursal de Quito, ya no se tomará muestras de las otras 3 sucursales porque se ha establecido que el comportamiento de los docentes se replica en los otros campus; los 90 profesores mencionados se encuentran distribuidos en las diferentes carreras con que cuenta el Instituto Superior Tecnológico Japón, siendo éstas de Administración, Contabilidad, Turismo, Gastronomía, Mecánica Automotriz, Odontología y Ciencias de la Educación; para impartir sus conocimientos alrededor de 1500 estudiantes distribuidos en aulas de 15 a 20 estudiantes en promedio.

1.4.4.2 Muestra

Según Questionpro (2024) el muestreo aleatorio simple es un “Subconjunto de una muestra seleccionada en una población más grande“. Las personas se eligen al azar y casualmente, en este tipo de muestra cada miembro tiene las mismas probabilidades de ser seleccionado para los fines propuestos.

Aplicando un muestreo probabilístico aleatorio simple, seleccionamos un subconjunto al azar de personas de la población muestral para representar a todo el grupo de 90 docentes. La muestra estadística tendrá un grado de confianza del 90%, con un margen de error del 10%, del total de docentes que labora en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

$$n = \left| \frac{z n}{e} \right|$$

$$n = \frac{90\%(90)}{10\%(90)}$$

$$n = 81/9$$

$$n = 9$$

Tamaño de la muestra = 9 docentes

1.4.5 Técnica, instrumentos y procesamiento de datos

1.4.5.1 Técnica

La técnica a usar en la presente investigación es de carácter mixto ya que correlaciona la cuantitativa con la cualitativa, este tipo de técnicas son utilizadas en función a los datos que se quiere obtener y la manera en que serán analizados los mismos.

También nos apoyaremos en la Estadística Descriptiva que no es más que “un conjunto de procedimientos que tienen por objeto presentar masas de datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen” (AULA FACIL, 2000, primer párrafo).

Por el tipo de estudio ésta será la técnica a utilizarse, ya que ésta encaja perfecto en nuestro tema investigado.

1.4.5.2 Instrumentos

Los instrumentos a utilizarse en el trabajo de investigación son la documentación y la observación, técnicas que mediante una retrospectiva se obtendrá los reportes impresos de los biométricos colocados estratégicamente para controlar en ingreso, tiempos de cátedra, tiempos muertos y salida de los

docentes; con las que no cuenta el Instituto Superior Tecnológico Japón y que son motivo de nuestro estudio.

1.4.5.3 Procesamiento de datos

Por el tipo de investigación se usarán las mencionadas herramientas de la Estadística Descriptiva y se seguirán los siguientes pasos:

- a) Obtención de la población – muestra.
- b) Establecer la variable
- c) Considerar las herramientas de computación y software más adecuados para el procesamiento de la información.
- d) Realizar el procesamiento de los datos
- e) Obtención de Resultados

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación Teórica

El trabajo de la justificación teórica, recae sobre las fuentes teóricas que se emplearán en la determinación de las estrategias de mejora.

El mencionado estudio tiene como propósito establecer un procedimiento para la programación, seguimiento y control de tiempos en las actividades docentes para

lograr eficiencia y productividad de acuerdo a la temporalización de las mismas, según la planificación de horarios y cronogramas del instituto.

El modelo Coaching Educativo, apoyado de la Política del Minedu (2021). Será de gran aporte cómo fuente académica o referencias bibliográficas para los temas relacionados en nuestro estudio.

El coaching educativo se vincula con la solución del problema porque a través del análisis de los datos obtenidos, podemos guiar a los docentes hacia una mejora continua, para satisfacción tanto de ellos, como de la Institución y la comunidad educativa.

1.5.2 Justificación Metodológica

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos hay que iniciar con el levantamiento de la información con la utilización de los instrumentos, para luego efectuar un diagnóstico y una vez detectado el problema diseñar estrategias de mejora en la Gestión del Tiempo. El uso de métodos de control nos permite verificar el cumplimiento, en el diseño de estrategias finalmente se determinará el análisis costo-beneficio de implementar la Propuesta de Mejora. La misma que proveerá un estudio objetivo y será de gran aporte para la toma de decisiones adecuadas y oportunas, lo que significa un componente importante en el éxito de nuestro Instituto Educativo.

1.5.3 Justificación Práctica

El estudio traerá grandes beneficios para la institución y personal docente, ya que una adecuada Gestión del Tiempo, permitirá que los maestros se sientan motivados a la superación constante en el camino al conocimiento y mejora continua del ambiente laboral. Esto indudablemente repercute en su desempeño académico y también sirve como fuente bibliográfica para futuras investigaciones del respectivo tema.

1.6 Definiciones

1.6.1 Control de tiempo

Según Everitt (2021) al referirse al control del tiempo dice que consiste en el procedimiento de registro del tiempo que un individuo dedicó a la realizar una o varias tareas. En épocas pasadas se usaban hojas de registro o fichas, actualmente tenemos el registro biométrico mismo que registra la entrada y salida de empleados mediante la huella digital; esto permite un control efectivo y evita manipulaciones por parte de terceras personas.

Según Wrike (2021) el dominio del tiempo es el proceso de registrar cuánto tiempo ha empleado una persona en realizar una determinada actividad. En épocas pasadas, esto se efectuaba usando tarjetas, o también los empleados tarjeteaban

manualmente al entrar y salir del trabajo, o llenaban un registro en papel que detallaban en qué emplearon su tiempo.

Para Asana (2024) administrar tu tiempo de forma efectiva, establece la prioridad de tu labor para que sepas en qué trabajar cada día. En vez de permitir que tu lista de quehaceres pendientes elige cuáles son tus prioridades, enfoca tu atención en tu intento de producir un impacto real.

1.6.2 Gestión del Tiempo

DocuSign (2023) dice el proceso de planificación y organización del bien intangible más significativo "el tiempo", se lleva cabo de una forma más productiva y eficiente. Al emplear inteligentemente las horas disponibles, es factible realizar una mayor cantidad de tareas en un período específico.

Reverón (2015) señala que la administración de tiempo es una dimensión esencial en la actividad humana, donde el individuo consigue de manera eficaz llevar a cabo sus labores y metas.

El autor Crutsinger (1994) la administración del tiempo implica establecer lo que uno debe hacer para fijar metas, decidir qué actividades son las más relevantes y percatarse de que otras actividades tendrán que ser organizadas en función de la priorización de las mismas.

En décadas pasadas, el término se aplicaba primordialmente a problemas que tienen que ver con el trabajo, pero con el tiempo se ha ampliado para incluir también la gestión del tiempo personal.

El valor de la gestión del tiempo puede resumirse en la pregunta de cuánto aprecias realmente tu tiempo; este es limitado y debería ser el recurso más valioso que puedas administrar. Todo lo demás es simplemente una consecuencia de definir prioridades y decidir el tiempo que estás dispuesto a dedicar para realizar esa tarea específica.

En el informe de Timewatch (2023), se destacan los beneficios para las empresas:

- **El 91%** de los encuestados señala que la Gestión del Tiempo reduce el estrés laboral.
- **Un 90%** afirma que una buena gestión del tiempo aumenta la productividad.
- **El 86%** indica que esta estrategia beneficia su enfoque en las tareas.
- **Un 83%** manifiesta que mejora la toma de decisiones.
- **El 84%** afirma que contribuye al logro de objetivos más rápido.
- **Un 82%** manifiesta que aumenta su confianza en el trabajo y el 72% que vuelve óptimas las relaciones laborales.

1.6.3 Control eficaz del tiempo

Para manejar tu tiempo de manera efectiva, establece las prioridades de tu trabajo para saber enfocarte cada día. En lugar de permitir que tu lista de tareas pendientes dicte tus prioridades, concéntrate en tu atención de crear un impacto real.

Según Campo (2010) la gestión del tiempo tanto para estudiantes como para los profesores es una de las principales prioridades del director. Ambos se sujetan a regulaciones legales con márgenes de maniobra muy estrechos. El tiempo colectivo en la escuela se organiza en torno a un horario fraccionado y uniforme, con un enfoque académico que cada vez se cuestiona más.



Figura 2. Gestión del tiempo.

El eje de abscisas y ordenadas del cuadro nos muestra gráficamente como el tiempo dedicado a una actividad que busca la excelencia debe establecerse en una distancia adecuada entre el trabajo deficiente, o la chapuza, y el perfeccionismo inalcanzable.

Un perfeccionismo enfermizo debe ser censurable, una dejadez patológica también.

Siguiendo las indicaciones de Alejandro Campo (2010, p. 221), la escuela ya no puede contextualizarse como la suma del esfuerzo personal de cada integrante de la comunidad educativa, es necesario crear una marca positiva que diferencie al centro. En esta misma línea, el autor sugiere que el tiempo que un director de centro debe dedicar a la comunidad educativa puede estructurarse mediante diversas funciones:

1.6.4 Productividad

La productividad es un concepto fundamental en el ámbito empresarial, que se refiere a la capacidad de una empresa para generar una cantidad superior de bienes o servicios con la menor cantidad de recursos posibles. Se trata de evaluar la eficiencia de la producción por cada factor utilizado en un período de tiempo determinado.

Para el autor GoDaddy (2019) define la productividad como la relación entre la producción obtenida y los factores utilizados para generarla. Es decir, mide la cantidad

de bienes o servicios producidos por cada unidad de factor utilizado. Es una medida económica que permite evaluar la eficiencia y la rentabilidad de una empresa en función de los recursos utilizados.

La productividad desempeña un papel crucial en el éxito y competitividad de las empresas. Una productividad superior se traduce en el uso más eficiente de los recursos, lo que se refleja en resultados económicos muy favorables. Además, una empresa productiva puede ofrecer salarios más altos a sus empleados, fomentar una mayor inversión y contribuir al crecimiento económico.

1.6.5 Productividad docente

Cachinell (2017) destaca la importancia de productividad en la evaluación *docente* como una categoría esencial en el quehacer institucional de cualquier centro de educación superior.

El concepto de productividad profesional pedagógica está estrechamente vinculado a la calidad de los resultados alcanzados, los productos de su labor académica, educativa e investigativa, así como al proceso mismo del desempeño profesional de los maestros y otro aspecto crucial, que es la calidad de las condiciones laborales.

La evaluación de la productividad del docente debe abordarse desde una perspectiva social y económica considerando la calidad del profesional, de los

egresados, sus contribuciones e impacto, así como lo que puede aportar a la economía del país. La actitud de los maestros hacia el trabajo y el rendimiento pueden mejorar mediante su participación en la definición y consecución de metas, la implementación de procesos y los beneficios de la productiva ejecución pedagógica profesional.

Sin embargo, la problemática de la evaluación de la productividad profesional pedagógica es compleja y no refleja solamente un problema teórico y práctico. Es una cuestión que concierne a los directivos, al colectivo de profesores y estudiantes implicados directamente en esta productividad tan particular. Por esta razón, el principal indicador del mejoramiento de la productividad pedagógica y en consecuencia su evaluación, es la relación de los resultados que se van obteniendo con los objetivos alcanzados y la calidad constante o mejorada.

1.6.6. Jornada Laboral

La jornada laboral se refiere al tiempo utilizado por un empleado en el desempeño de su labor, para la que fue contratado. En una jornada se registra el número de horas que el trabajador ha de ocupar en su labor según lo contratado y cumpliendo el periodo laboral pertinente, ya sean horas, días, semanas, meses, años, etc.

Consiste en el horario laboral, mismo que determinará el tiempo preciso que un empleado presta en determinada labor, partiendo siempre de la duración de la jornada laboral estipulada.

Podemos hacer una distinción de 9 principales tipos de jornada docente en relación a los días de la semana que se laboran, la cantidad de horas y el reparto del tiempo.

Una jornada completa se entiende como la más habitual, se laboran 40 horas semanales en Ecuador, con un distributivo de 8 horas día. Si podemos hacer una distribución menor en algunos casos, para trabajar unas semanas menos y otras más, pero al computar las horas anuales las mismas no podrán exceder el máximo de horas laborables según la Ley. Sabemos que según el código de trabajo no se puede laborar en horas suplementarias más de 4 al día o sea un total de 12 horas diarias.

En cuando a la jornada parcial por horas, se debe definir un número de horas para que el empleado labore, ya sea en horas continuas o alternadas, pero no de manera constante. Es decir que bajo ninguna circunstancia la jornada laboral será igual todos los días de la semana o mes.

La jornada Reducida, es la que empleamos en casos específicos porque el desarrollo profesional significa riesgos para la salud del trabajador. Es puede utilizar también este tipo jornada para el desarrollo de tareas que se relacionan a los cuidados.

La jornada partida, es la que se ocasiona en los contratos de jornada completa, cuando se interrumpe la misma en al menos una hora.

La jornada continua, es la más común de todas las jornadas laborales, conjuntamente con la de tiempo completo. La misma se realiza en las horas establecidas para cada día, con un receso de 15 o 30 minutos, para el lunch y/o descanso.

Contrato para días festivos, en esta modalidad de contrato incluyen también los sábados, domingos y feriados, este tipo de contratación se aplica cuando el trabajador labora de viernes a domingo y los festivos que se suscitan entre semana.

La jornada nocturna, es el tipo de jornada que se desarrolla en el horario de 22H00 a las 6H00 del siguiente día.

La jornada por turnos, es la que suscita en las instituciones cuya actividad no puede detenerse o que ofrecen sus servicios durante las 24 horas diarias. Por lo que se establece turnos en la mañana, tarde, noche y van rotando.

1.6.7 Registro biométrico

Según Thales Group (2024) la identificación biométrica se define como el proceso de determinar la identidad de una persona. El objetivo es capturar un rasgo biométrico, como tomar una fotografía del rostro, grabar la voz o capturar una imagen de la huella dactilar.

Los terminales de reconocimiento de biometría facial combinan la tecnología infrarroja con la 3D, para impedir que se falsifique la identidad de una persona mediante trucos, como: bots, caretas, datos inyectados o imágenes modificadas.

Otra de las ventajas de los sistemas basados en 3D, es que estos no son afectados por los cambios de luz y pueden reconocer rostros desde distintos ángulos. La identificación biométrica tridimensional comprende la evaluación de textura y profundidad del rostro, así como también, el análisis de las características físicas más relevantes de cada uno (pómulos, barbilla, contorno de ojos y nariz).

1.6.8 Docente

Pérez y Merino (2021) definen al docente como aquel individuo que se dedica a enseñanza o que lleva a cabo actividades relacionadas con ella. La palabra proviene del término latino 'docens', que significa 'enseñar'.

Para Pérez y Merino (2021) la docencia, entendida como la acción de enseñar, implica la interacción de tres elementos: el docente, sus discentes y el objeto de conocimiento. Desde una perspectiva teórica e idealista, se considera que el docente tiene la responsabilidad de transmitir sus conocimientos al alumno utilizando una variedad de recursos, técnicas y herramientas de apoyo. En este enfoque, el docente se percibe como la fuente del conocimiento y el estudiante como receptor de ese conocimiento. Sin embargo, en los tiempos actuales, esta peculiaridad es considerada como más dinámica y recíproca.

1.6.9 Eficiencia

Según la RAE (2014) la eficiencia se define como la capacidad de disponer de alguien o algo para lograr un efecto determinado, o la capacidad de alcanzar los resultados deseados con el mínimo de recursos posible en un nivel dado de bienes y servicios.

Según Sánchez (2018) desde la perspectiva académica, la eficiencia es un concepto de gran importancia en los estudios de carácter económico. Podemos afirmar que un sistema es eficiente cuando un individuo no puede mejorar su situación sin empeorar al otro.

En otras palabras, un sistema de distribución de recursos se considera eficiente cuando se percibe como la mejor opción posible entre las diversas alternativas. Este concepto está estrechamente relacionado con el óptimo de Pareto.

1.7.1 Alcances y Limitaciones

1.7.1 Alcances

La población evaluada es la totalidad de personal que labora en la institución

La metodología usada es la observación y el registro tecnológico de las actividades diarias

Los resultados obtenidos son los esperados en la investigación y nos permiten poner los correctivos que permitan la mejora de la eficiencia del personal que labora en la Institución Educativa.

1.7.2 Limitaciones

1.7.2.1 Limitaciones metodológicas:

El no contar con datos confiables no permite hacer una comparación de los resultados: No existen registros anteriores de asistencia del personal que permitan hacer cuadros comparativos.

Lo mismo pasa con la falta de estudios previos del tema investigado: Igualmente no existen estudios anteriores que nos permitan comprender mejor el comportamiento del personal investigado.

1.7.2.2 Limitaciones que se atribuyen al investigador:

Acceso: El no poder acceder a todas las personas involucradas en el trabajo de investigación, lo que limita nuestra investigación.

Efectos longitudinales: El problema de investigación social que no requiera una cantidad excesiva de tiempo para completar la revisión de la literatura, aplicar la metodología y recopilar e interpretar los resultados.

Fluidez de un idioma: Siempre habrá limitaciones para leer e interpretar estudios de investigación en inglés sobre el tema.

Cronograma

Objetivo: Elaborar una propuesta de mejora de la productividad y rendimiento en el Instituto Superior Tecnológico Japón.						
Actividades / Meses	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Estructura Capítulo I, antecedentes del estudio – 1er. Entregable						
Estructura Capítulo II y III, marco teórico y marco referencial – 2do. Entregable						
Estructura Capítulo IV y V, Resultado y Sugerencias 3er. entregable						
Documento final para optar el grado de maestro.						
Sustentación Final						

Capítulo II Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes de la Investigación a nivel internacional

El tiempo se percibe como un recurso invaluable, ya que el desarrollo personal puede verse influenciado por la cantidad de tiempo dedicado a una tarea y por la disponibilidad de tiempo para llevarla a cabo (Ghiasvand et al., 2017). Según Oxford Languages (2022), la gestión del tiempo es la habilidad de utilizar el tiempo de manera efectiva o productiva, especialmente en el ámbito laboral, con el fin de completar tareas, actividades o trabajos. Por otro lado, el manejo del tiempo académico se considera un complemento que contribuye a la autorregulación del aprendizaje, ya que es la forma en que los estudiantes organizan su tiempo de estudio para alcanzar sus metas educativas. Esto implica realizar las tareas asignadas dentro del plazo establecido, lo que conduce a una mejor calidad en el trabajo y, en última instancia, a mejores resultados (Umerenkova & Flores, 2017a).

En su tesis titulada 'Plan de gestión de las áreas de alcance, tiempo, costo y calidad del proyecto Boulevard de Calle 9, Barrio Chino, San José, Costa Rica', Corrales (2012) se propuso establecer un Plan de Gestión de Proyecto en las áreas de Alcance, Tiempo, Costo y Calidad para los proyectos de la Municipalidad de San José, aplicando los lineamientos del Project Management Institute (PMI) en el caso de la Construcción del Boulevard de Calle 9 (Paseo de Los Estudiantes). Como resultado, este trabajo busca utilizar una metodología o estandarización para la planificación y control de proyectos de obra civil, siguiendo las buenas prácticas del

PMI. Se espera que este plan sirva como ejemplo y guía para futuros proyectos en las áreas de Diseño e Ingeniería de la Municipalidad de San José, con el fin de minimizar la improvisación y los gastos innecesarios en la ejecución de obras municipales, ordenando y orientando la forma en que se llevan a cabo, y garantizando un mejor control interno y una mayor transparencia en el uso de los recursos públicos.

El manejo del tiempo es un factor crucial para predecir el rendimiento de cada estudiante. Este enfoque mantiene como idea central la consecución de los objetivos establecidos mediante procedimientos como la planificación, organización y priorización de las tareas (Umerenkova & Flores, 2017). El criterio para un manejo eficiente del tiempo no se limita únicamente a alcanzar los objetivos fijados, sino también a lograrlo en el menor tiempo posible sin comprometer la calidad del trabajo presentado.

Uno de los aspectos más destacados del manejo del tiempo es la capacidad de distribuirlo entre varias actividades de manera que se utilice de manera efectiva (Kaya et al., 2012).

Luzuriaga (2015), en su tesis titulada 'Modelo de gestión del tiempo en proyectos viales', realizada en Ecuador, tuvo como objetivo establecer los procesos de gestión del tiempo para la construcción de proyectos viales basados en las normas internacionalmente reconocidas en la profesión de dirección de proyectos. Se concluyó que al trabajar bajo los estándares del Project Management Institute (PMI), los grupos de procesos de Gestión del Tiempo para proyectos viales no presentaban diferencias significativas. Las entradas, salidas, herramientas y técnicas utilizadas

fueron consideradas válidas y suficientes para asegurar la finalización oportuna de los trabajos de construcción de carreteras, tanto en la etapa precontractual como en la fase de ejecución.

En su estudio, se evidenció que el valor contractual se completó en el mes 12, cuando originalmente estaba programado contractualmente para el mes 24, y en el cronograma de trabajo se planeaba terminar en el mes 16, lo que representó un adelanto del 50% respecto al plazo contractual y del 25% con respecto a la programación CCPM (Cadena Crítica) de trabajo.

El proceso de Definición de Actividades reveló que las entidades contratantes a menudo proporcionan la Estructura de Desglose de Tareas (EDT) de los proyectos, aunque no siempre estén organizadas correctamente en los niveles de ejecución adecuados. Sin embargo, el grupo de profesionales a cargo del proyecto debe evaluar y verificar su utilidad para decidir si se utiliza o no en los documentos precontractuales. En este caso, se optó por utilizar la EDT proporcionada por la entidad contratante, considerada la más adecuada.

La Secuenciación de Actividades fue realizada por un profesional con experiencia en construcciones viales, y se ejecutó tanto para la programación de evaluación contractual como para la evaluación del cumplimiento de los trabajos por parte del Consorcio Puerto Providencia.

El proceso de Estimación de Recursos se llevó a cabo durante la preparación de los análisis de precios unitarios en la elaboración de la oferta económica, así como en la estimación de la duración de las actividades.

El Desarrollo del Cronograma se basó en la Programación Gantt realizada en Ms Project, calculando el monto de inversión mensual en el formato proporcionado por la Entidad Contratante. Se elaboraron tanto el Cronograma Contractual como el Cronograma real de ejecución utilizando este formato, en el caso en estudio en base del cual se tomaban las decisiones tendientes a terminar el proyecto al menos un 33% antes del tiempo establecido en el contrato.

Para controlar el cronograma de construcción de la carretera, se implementó un sistema de reportes semanales en los cuales el personal del proyecto debía incluir datos del avance de las tareas, así como justificaciones y posibles soluciones para los días en que no se pudo trabajar, información sobre el clima, cantidad de equipo y personal, monto ejecutado y programado semanalmente, y fotos del estado del proyecto.

Con estos datos proporcionados por el personal de campo y el departamento contable, se utilizaron técnicas como el Valor Ganado (EVM) y el control de avance de la Cadena Crítica para supervisar el progreso del proyecto y gestionar los Buffers del proyecto.

2.1.2 Antecedentes de la Investigación a nivel regional

Para reflexionar sobre el estado actual de la teoría de la gestión del tiempo y realizar un análisis crítico, es necesario comenzar examinando su estatus epistemológico.

El reconocido epistemólogo Mario Bunge nos plantea que la gestión es "una técnica que lucha por convertirse en socio-tecnología, todavía está en pañales y es un campo de batalla metodológico, filosófico e ideológico". Coincidimos con Bunge en que la gestión es un área conflictiva, donde algunos la consideran una ciencia sin proporcionar argumentos sólidos, lo que podría aumentar su relevancia en la enseñanza. La socio-tecnología, disciplina que estudia cómo mantener, reparar, mejorar o reemplazar sistemas y procesos sociales, es relevante en este contexto.

El estatus epistemológico de la gestión ha generado polémicas entre sus estudiosos. Algunos adoptan la perspectiva de que es una tecnología orientada a objetivos prácticos (Bunge, 1999).

Si La gestión del tiempo plantea problemas ético-filosóficos, ya que en su aplicación práctica se consideran valores, normas y decisiones. Es importante considerar la complicidad de las formas en que se aplicaron y aplican las principales premisas de la teoría de la gestión en los ajustes empresariales, que buscaban una productividad y eficiencia centradas en el beneficio económico (Bunge, 1999).

En la tesis de Hinostroza (2010), se concluyó que la gestión de proyectos de construcción implica todas las acciones necesarias para cumplir con una necesidad definida dentro de los plazos y costos establecidos. La gestión de un proyecto es compleja debido a la cantidad de personas involucradas y la diversidad de estilos de trabajo. Es esencial que el producto final cumpla con las expectativas del cliente y que todos los integrantes del proyecto estén alineados con los objetivos, mismos que generalmente son de responsabilidad de varias personas (con diferentes estilos de trabajo, experiencia, conocimientos). Por lo cual es indispensable estar seguro de que el producto que se está ejecutando cumpla claramente con los requerimientos del cliente y que los miembros del proyecto entreguen su mejor esfuerzo alineado al cumplimiento de las metas propuestas. Por expuesto, es importante el conocimiento de gestión de proyectos y el involucramiento de los profesionales con la obra.

Por otro lado, Jiménez y Torres (2014) demostraron en su tesis la importancia de una gestión especializada en la construcción civil. Al elaborar un cronograma detallado del proyecto y establecer procedimientos claros para la selección de proveedores, se puede anticipar y gestionar los posibles retrasos, lo que evita contratiempos costosos e inseguros durante la ejecución del proyecto; si incluimos las fases de la planificación, que deben ser bien realizadas, nos permitirá estar siempre preparados ante cualquier imprevisto. Al establecer el enunciado del trabajo respecto a las compras, se deben detallar los pasos a seguir, y la documentación necesaria para seleccionar de acuerdo a los trabajos a realizar, junto con los proveedores de materiales a utilizarse durante la ejecución del proyecto. Pudiendo manejarse un margen de retraso, debiendo siempre anticiparse a este posible hecho; ya que así es menos probable que ocurra y no cause un posible estancamiento en el trabajo.

2.1.3 Antecedentes de la Investigación a nivel nacional

Coello Coello (2016) concluyó en su tesis sobre la gestión de costos y su relación con la gestión del tiempo y gestión de riesgos, aplicando la metodología PMI (Project Management Institute) al Proyecto de Construcción Inmobiliario Edificio Cervantes en Ecuador. Detallar la metodología PMI en la planificación de la gestión de costos, tiempo y riesgos permitió un trabajo ordenado y eficaz. La gestión del tiempo redujo la duración del proyecto Edificio Cervantes a 22 meses, lo que lo convierte en una oportunidad de inversión atractiva. Se utilizó la ruta crítica y diagramas Gantt para optimizar el uso de recursos y se elaboró un cronograma valorado como base para la estimación de ventas y análisis financiero del proyecto.

Por otro lado, en una investigación de la Universidad San Francisco de Quito - Ecuador, se encontró que la procrastinación académica puede ser resultado de una mala administración del tiempo, lo que lleva a las personas a sentirse abrumadas y procrastinar en sus tareas (Estremadoiro & Schulmeyer, 2021). La gestión del tiempo, tanto en el ámbito académico como profesional, es fundamental para alcanzar objetivos y mantener un rendimiento óptimo (Ghiasvand et al., 2017).

Según Oxford Languages (2022) el manejo del tiempo se refiere a la capacidad de utilizar el tiempo de manera efectiva o productiva, especialmente en el ámbito laboral. Su objetivo es completar trabajos, actividades o tareas determinadas de manera eficiente. En el ámbito académico, el manejo del tiempo se considera un complemento crucial para la autorregulación del aprendizaje. Esto implica que los

estudiantes organicen su tiempo de estudio para alcanzar sus metas educativas, lo que resulta en una mejor calidad de trabajo y mejores resultados (Umerenkova & Flores, 2017a).

El manejo del tiempo también desempeña un papel importante en la predicción del rendimiento de los estudiantes. Además de alcanzar los objetivos establecidos, el criterio de manejo eficiente del tiempo implica lograr estos propósitos en el menor tiempo posible sin comprometer la calidad del trabajo presentado (Umerenkova & Flores, 2017b). Por lo tanto, la planificación, organización y priorización de las tareas son procedimientos fundamentales en el manejo del tiempo. Es crucial que las personas sean capaces de distribuir su tiempo entre diversas actividades de manera apropiada para utilizarlo de manera eficaz (Kaya et al., 2012).

En otra tesis presentada por Camacho y Chávez (2014) sobre la Administración del Tiempo en el Desarrollo de un Sistema de Información en Ecuador, se destacó la importancia de planificar y controlar las actividades dentro de un proyecto. La gestión del tiempo es crucial para evitar el fracaso de un proyecto, y se recomienda seguir los procesos definidos por el PMI, que incluyen determinar, ordenar y estimar actividades, recursos y duración, así como desarrollar y controlar el cronograma del proyecto. La elaboración de un EDT es esencial para una buena gestión del tiempo, permitiendo una visión clara de las actividades del proyecto y facilitando el seguimiento y control del cronograma para tomar decisiones oportunas y evitar retrasos en las entregas.

2.2 Importancia de la(s) variable(s) o tópico(s) clave

La puesta en funcionamiento de la variable es el proceso metodológico que consiste en dispersar deductivamente las variables de un problema de investigación, método en el cual partimos desde lo más general a lo más específico; es decir que dividimos las variables en dimensiones. (Carrasco, 2009).

El control de tiempo en una institución, es el conjunto de mecanismos que se usan para registrar el número de horas laboradas. Se registra el momento en el que el empleado o docente ingresa a su puesto de trabajo y cuando concluye la jornada. Así, es posible determinar la duración de la misma (Bizneo, 2023).

Según Crutsinger (1994) la gestión del tiempo consiste en establecer lo que uno debe hacer para determinar los objetivos propuestos, donde debemos decidir las actividades más importantes y darnos cuenta de que las no son tan urgentes tendrán que ser reprogramadas en base a la priorización de las mismas.

Para Covey (1989) la gestión del tiempo no se trata simplemente de hacer más cosas en menor tiempo, sino de utilizar nuestro tiempo de manera con eficacia y productividad, para que podamos cumplir nuestras metas y estar de acuerdo con nuestros valores y principios institucionales.

Según corporación Renova Solutions (2022) las soluciones biométricas para el control de la asistencia del personal que labora en una empresa o institución educativa, están en auge por razones múltiples. Estos aparatos electrónicos que cronometran el tiempo ayudan a la administración o Departamento de Talento

Humano a administrar y controlar el acceso de los docentes o trabajadores, eliminando el registro fraudulento de asistencia, haciéndolo más seguro y confiable. Además con la utilización de esta tecnología obtenemos un registro de entrada rápido y eficiente, si lo comparamos con cualquier otro sistema de registro manual o eléctrico en base a tarjetas que se usaba anteriormente.

Qué es el control del tiempo se preguntarán los lectores y no es más que el proceso de registrar cronológicamente en horas, minutos y segundos el cuánto se ha demorado una "X" persona en realizar un proceso o actividad. En épocas pasadas, el registro se realizaba en forma manual o usando fichas para que los empleados registren la entrada y salida del trabajo, esto evidentemente permitía la adulteración de los registros y no brindaba la información adecuada para la toma de decisiones y mejora en la calidad y productividad; por eso actualmente existen los registros biométricos mediante la huella digital o reconocimiento facial que nos brindan seguridad y efectividad en el control del tiempo empleado en las diversas actividades del ser humano. Por lo que un Centro Educativo tiene que implementar necesariamente el mencionado control que le permita mejorar el rendimiento del personal docente y por ende la calidad académica.

En este contexto, las dimensiones que miden la variable gestión del tiempo están dadas por el registro biométrico de la gestión de actividades de docencia, para la estimación de la duración de horarios y cronograma de actividades académicas.

Aquí cómo tópico clave están las Estrategias de la Gestión o Administración del tiempo, según el gráfico que se presenta a continuación:



Elaboración: Mercedes Suárez. Administración del Tiempo. marzo 17,

2023

2.3 Análisis comparativo

Tópico	Autor	Definición	Comentario
1	(Bizneo, 2023)	<p>El control de tiempo es un aspecto fundamental que las empresas no pueden dejar de lado. La jornada laboral no es infinita, por lo que cada hora dedicada al trabajo cuenta. Una pérdida significativa en este sentido afectará a la productividad en el trabajo, lo que impactará de lleno en los beneficios que produzca el negocio (Bizneo, 2023).</p>	<p>Cómo nos indica Bizneo (2023), la Gestión del Tiempo es muy importante en las empresas o Centros Educativos, porque la jornada de 8 horas al perder una o 2 horas estamos hablando de un 25%, lo que es un costo muy alto para las organizaciones.</p>
2	(Appvizer, 2021)	<p>El control de tiempo en las empresas es una responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, la cual contempla la gestión de las vacaciones y la supervisión del tiempo dedicado</p>	<p>Por este motivo es muy importante que las instituciones educativas cuenten con un</p>

		<p>a cada actividad en un proyecto determinado (Appvizer, 2021).</p> <p>Concierne a todas las organizaciones, públicas y privadas, de todos los tamaños y en todos los sectores de actividad.</p>	<p>responsable de Talento Humano, para controlar las horas laboradas, vacaciones y horas dedicadas a cada una de las actividades docentes.</p>
3	(Everitt, 2021)	<p>El control del tiempo es esencial para las empresas de servicios profesionales. La gestión efectiva del tiempo juega un papel crucial en el análisis de la rentabilidad, la eficacia en los proyectos, la optimización de recursos, el seguimiento del avance y la claridad en la información (Everitt, 2021).</p> <p>Tanto en el sector de tecnología de la información como en instituciones financieras, entre otros ámbitos, el control del tiempo en los proyectos resulta fundamental para comprender la distribución de recursos y los costos reales involucrados (Everitt, 2021)</p>	<p>Según nos indica Everitt (2021) las empresas de servicios y al ser un centro educativo una entidad de éste tipo, en control del tiempo es vital importancia y su control eficaz ayudará a mejorar la productividad de los docentes y por ende mejorar la calidad educativa</p>

4	(Sydle, 2022)	<p>¿Qué es la gestión del tiempo?</p> <p>La gestión del tiempo implica la planificación y control del tiempo dedicado a diversas actividades, con el propósito de aumentar la eficacia y la productividad. La comprensión del tiempo dedicado a cada tarea facilita la definición de prioridades, plazos y objetivos, contribuyendo así a mantener la organización empresarial y prevenir retrasos, tanto en las labores de los empleados como en el funcionamiento de las máquinas y sistemas (Sydle, 2022).</p> <p>La verdadera prueba no radica en entender qué implica la gestión del tiempo, sino en su aplicación práctica. Especialmente en tiempos recientes, con una parte significativa de los equipos adoptando el trabajo remoto o híbrido debido a la pandemia de Covid-19, la gestión del tiempo se ha convertido en un desafío considerable para los trabajadores (Sydle, 2022).</p>	<p>Si queremos tener una gestión adecuada y efectiva del tiempo cómo nos indica Sydle (2022) debemos en el instituto Japón tener una debida planificación y una acertada ejecución, que nos permita mejorar la eficiencia y productividad docente.</p>
---	---------------	--	--

2.6 Análisis crítico.

Según Sydle (2022) El tiempo es el bien intangible de mayor importancia o valor en los tiempos actuales, por tal motivo es primordial la realización de una gestión del tiempo en una institución ya sea privada o pública y cómo en nuestro caso él Instituto Superior Tecnológico Japón, lo que a la vez le viene a darle valor Institucional y se convierte en una herramienta crucial para lograr los objetivos propuestos en términos de productividad y eficiencia.

Así todos ganan porque se sienten motivados los empleados, docentes y estudiantes; convirtiéndose en un “ganar-ganar”.

Entonces sabemos qué la gestión del tiempo es la cantidad de tiempo que las personas dedican a la realización de ciertas actividades productivas, para lograr los objetivos propuestos en términos de eficacia y productividad.

Saber el tiempo a emplear en cada actividad nos define prioridades, plazos y objetivos, lo que será de utilidad para mantener la institución y evitará atrasos, tanto en las tareas de los docentes, cómo en el de las aulas y laboratorios de ofimática, medicina y sistemas en general.

Acá es cuestión no es saber qué es la gestión del tiempo, sino saberlo poner en práctica la definición conceptual. Todos sabemos qué en los últimos tiempos, debido a la pandemia COVID-19, una gran proporción de la población empezó a trabajar de manera virtual o híbrida, convirtiéndose en un reto a seguir para los profesionales en las diversas ramas del quehacer humano.

Explicado el tema ya puedes de damos algunos tip's de cómo gestionar el tu tiempo:

a) *Empieza a planificar*

El planificar se convierte en el pilar básico de la gestión del tiempo. Primero está autoconocimiento para definir cuánto tiempo dedicas a dada actividad. Sabemos que difícil "hacerlo funcionar", ya que el tiempo es algo magnético y es complicado tratar de ejecutar varias tareas al mismo tiempo.

b) *Define las prioridades*

Por eso será importante definir prioridades de tu día a día. Maneja una agenda con una lista de actividades diarias, ahí viene un planificador o también el calendario de tu teléfono celular y sino cualquier herramienta tecnológica que te sea útil.

El Principio de Pareto dice que el 80% de tu éxito proviene del 20% de tus actividades. Por eso es importante es identificar ése 20% y anotarlo como prioritario.

c) *Establece plazos*

Cuando se establece un objetivo factible, es más fácil ejecutar la tarea. Al poner un plazo éste se convierte en un incentivo para la ejecución de las actividades. Con las fechas establecidas los supervisores pueden hacer un seguimiento para la entrega oportuna de las mismas y poder evaluarlas.

d) Imprevistos predecibles

Hay que estar consciente de que siempre habrá imprevistos y debes estar preparado para cuándo ocurran y saber qué te quitarán tiempo en el día a día, por eso es importante planificar los huecos en tu control de actividades diarias.

e) Descentraliza el trabajo

Los docentes a veces tienen sobrecarga de materias y actividades extracurriculares porque les resulta complicado delegar las mismas. Piensan en su gran mayoría: "Yo puedo hacerlo mejor y más rápido", aunque lo correcto es que dicha actividad podría hacerla otra persona sin pérdida de tiempo.

f) Reduce la cantidad de reuniones

La mayor parte de docentes pierden su valioso tiempo en largas reuniones, cuando las mismas pueden resolverse en poco tiempo o incluso enviando un mensaje o correo electrónico.

Cabe anotar que un estudio publicado en Harvard Business Review, muestra que la productividad de los trabajadores aumentó en un 71% cuando las reuniones se redujeron en un 40% en el universo de compañías encuestadas.

No solo se trata de entregar dentro del tiempo de entregas establecido, si no qué la gestión del tiempo es de mucha utilidad para los docentes y les ayudará a “tener una mejor calidad de vida”. El retraso e incumplimiento de los plazos establecidos o estar siempre ajustado con las actividades es uno de los principales detonantes del estrés y *burnout*.

Si los docentes trabajan organizadamente tendrán motivación y eficacia para ejecutar sus tareas, pueden tener tiempo libre durante la jornada laboral o simplemente terminan sus actividades antes (Debería haber flexibilidad para ello).

Para una Institución Educativa como el Instituto Superior Tecnológico Japón hacer una eficiente gestión de los plazos de entrega significará:

- Una reducción costos y mejora en la productividad, o sea producir más y mejor en menos tiempo.
- Se evitará errores y retrasos en sus actividades docentes
- A la vez esto contribuye a un mejor clima institucional.
- También asegura la satisfacción de los educandos y le da una la ventaja competitiva con respecto a los demás centros educativos.

Si queremos lograr una buena gestión del tiempo, no debemos basarnos en que los docentes hagan su autogestión de la productividad. Si no qué se necesita realizar una gestión integrada, para que ningún proceso pueda interferir en el avance del otro, ya que el trabajo de un operador incide en el trabajo de todo el grupo.

Es importante el uso de metodologías dinámicas como el Scrum, mismo que es un método muy eficaz para medir la productividad de todo el equipo y la oportunidad de entrega de las tareas. Este método de trabajo es más flexible y se centra en horarios definidos, reuniones diarias de compenetración rápida y se enfoca en mejorar/acelerar siempre las actividades.

Capítulo III Marco Referencial

3.1 Reseña histórica

Según el PEDI-ITSJ (2022) el Instituto Tecnológico Superior Japón, inicia su funcionamiento a través del entonces Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP, quienes le otorga el Registro Institucional No. 17-082, de 2000, y resoluciones de carrera 2007, con las especialidades de: Parvularia, Sistemas y Administración tanto para Quito como para Santo Domingo.

3.2 Filosofía organizacional

Según PEDI-ITSJ (2022) en la filosofía organizacional, podemos destacar su misión, visión y valores institucionales.

MISION

Formar profesionales y personas éticas, socialmente responsables, con carácter humanístico, cultural, innovadoras, reflexivas con capacidad investigativa, científica y educativa; que generen conocimientos y nuevos emprendimientos, mediante la utilización de técnicas y estrategias metodológicas, acordes a su formación, propiciando un contexto incluyente, intercultural, diverso y de equidad de

género, con actitudes, destrezas y criterios positivos capaces de desenvolverse correcta y eficazmente en el espacio personal, familiar y laboral.

VISION

El Instituto Superior Tecnológico Japón, se proyecta como una institución educativa de prestigio nacional e internacional, por su modelo educativo, pedagogía innovadora, excelencia académica, aportes al conocimiento en docencia, investigación, gestión con las plataformas tecnológicas y proyectos de vinculación. Garantiza para sus egresados una congruencia social por su formación como individuos de calidad, íntegros y competitivos, proveedores de conocimientos y habilidades, con decidida actitud de liderazgo y comprometidos con su actualización permanente y la búsqueda de la verdad y el bien común.

VALORES INSTITUCIONALES

Excelencia: Afianza el objetivo de ser los mejores, con buena actitud y predisposición; impulsando la calidad y el mejoramiento continuo de la docencia, investigación y vinculación estudiantil.

Liderazgo: Sostener un liderazgo firme en la enseñanza académica y el proceder, sostén del liderazgo transformacional y de compromiso social, capaz de aportar efectivamente al logro del confort colectivo para la profesionalización, orientada al conocimiento.

Ética: Proceder a todo nivel de la organización y para la comunidad, con honestidad, rectitud, transparencia, justicia y tolerancia a la diversidad.

Sentido de pertenencia: En nuestra Institución Superior Tecnológica, se reconocen y valoran a todos sus integrantes porque contribuyen y se apropian del proyecto educativo hacia la excelencia.

Verdad: Asumimos con responsabilidad, coherencia y transparencia los procesos académicos, salvaguardando el ejercicio e interacción de la verdad en todos los procesos de enseñanza impartidos.

Responsabilidad: Nuestra institución educativa superior, define como el saber tomar decisiones conscientes, adecuadas y responsables, para que se cumpla la meta de la mejora personal y de ayuda a la sociedad.

Equidad: En el Instituto Superior Tecnológico Japón, lo concebimos como la justicia e igualdad social con valores individuales dentro y fuera de la institución, es decir incluimos a todos los sectores dentro de nuestra comunidad educativa.

Transparencia: En el Instituto Superior Tecnológico Japón, lo concebimos como unos estudiantes sinceros, responsables, que asumen las consecuencias de sus actos y son fieles a sus creencias dentro y fuera de la institución.

Compromiso: Lo concebimos como un valor intangible, que nos permite dar lo mejor de cada uno sin la necesidad de que nadie nos lo pida, en bien, para y por la

sociedad e Institución educativa en todo lo relacionado a su formación profesional y como integrante de la comunidad educativa en general.

Según el PEDI-ITSJ (2022) Proyecto Institucional del Instituto Tecnológico Superior Japón, desarrollado por la comisión integrada para ésta finalidad y mediante los contribuciones de los coordinadores de carrera, estudiantes , docentes y GAD´s y renovada en relación de los cambios antes citados, no es solamente considerado como un expediente de la gestión pedagógica del Instituto Superior Tecnológico Japón- ITSJ, sino en el ejemplo de la gestión directiva, ejecutiva, administrativa, operativa y de implantación inminente en conformidad con lo que se establece en la LOES, la misma que dispone a las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior, adecuar su organigrama funcional, académico, administrativo, financiero y estatutario, a las nuevo mandato del ordenamiento jurídico contemplado en el mencionado texto legal, para que guarden total concordancia y armonicen con el alcance y tratado de la Ley que rige el trabajo de las Instituciones de Educación Superior.

El PEDI-ITSJ (2022) está enteramente vinculado con la misión, visión, principios y valores institucionales, entendiéndose que son esas grandes motivaciones las que inspiran a la consecución de los objetivos como a la acción dentro de la institución, también son aquellos que dan la razón de ser a la organización y a nuestros cuatro cometidos sustantivos, aquí se definen los compromisos que deben asumir todos los miembros de la comunidad educativa en el Instituto, en consideración a la

organización y los procesos, frente a una alternativa dentro de un conjunto de situaciones posibles se considerará la que mejor se adecúe a nuestra realidad.

Después de la aceptación del PEDI-ITSJ (2022), el Instituto Tecnológico Superior Japón, viene obrando en nuestros objetivos, nuestras políticas, metas, estrategias, propuestas viables que conducirán el futuro de la Institución Educativa y en la mencionada actualización se pretende implantar parámetros claros y de lato alcance dentro de nuestra Institución, mismos que presentan un alto crecimiento debido a la buena conducción administrativa y académica.

3.3 Diseño organizacional

En lo que tiene que ver con el diseño organizacional podemos detallar las diferentes áreas y direcciones del Instituto Superior Tecnológico Japón:

Rector,
<input type="checkbox"/> Vicerrector Académico
<input type="checkbox"/> Directora Administrativa Financiera
<input type="checkbox"/> Directora de Investigación
<input type="checkbox"/> Directora de Bienestar Estudiantil y Vinculación
<input type="checkbox"/> Personal Administrativo
<input type="checkbox"/> Personal Docente
<input type="checkbox"/> Estudiantes
<input type="checkbox"/> Comunidad Cercana

□ Entidades de las carreras de Parvularia, Administración y Sistemas tanto en Quito como en Santo Domingo.

Figura 1. Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI).

Fuente: adaptado de ISTJAPON, 2022.

3.4 Productos y/o servicios

Según el PEDI-ITSJ (2022) en el Instituto Tecnológico Superior “Japón se mantiene las siguientes áreas del conocimiento:

ÁREAS
Administrativa
Nutrición
Educación
Alimentación
Estética Integral
Turismo
Tecnología
Automotriz y Seguridad

Área: Administrativa

Dominio: Ciencias Administrativas, Tecnología.

Líneas:

- Tecnología de información estrategias se emplean para promover la inclusión
- Software educativo empleado en el fomentar la educación inicial
- Software empresarial que brindan apoyo a las microempresas de economía popular y solidaria
- Videojuegos sirven para desarrollar potencialidades formativas en los niños
- Cultura y clima organizacional para las pymes y medianas empresas.
- La mejora de programas económicos que potencien los proyectos de economía popular y solidaria.
- Producción y metas de desarrollo de pequeñas empresas como motores del desarrollo económico del país.
- Gerencia Empresarial y Pública.

Dominio: Gestión

Líneas

- Gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas.
- Gestión de la cultura organizacional al interior pymes.

Dominio: Economía Aplicada y Administración.

Líneas

- El desarrollo de programas económicos para potenciar proyectos de economía popular y solidaria;

- Producción y sus formas de crecimiento de pequeñas empresas como motor al desarrollo económico del país;
- Gerencia Empresarial y Pública;

Área: Nutrición

Dominio: Alimentación, Desarrollo del niño

Líneas:

- La alimentación en el desarrollo de la niñez.
- El sobrepeso en niños.

Área: Educación

Dominio: Educación, Calidad, Modelos Pedagógicos, Currículo, Rincones, Recursos didácticos

Líneas:

- Evaluación y calidad educativa para potencializar el desarrollo de la educación inicial
- El desarrollo de la Educación inicial como eje apoyo de la transformación de la matriz productiva
- Innovación Educativa aplicada a la educación inicial
- Modelos pedagógicos aplicados en la educación inicial.
- Propuestas y Resultados de la Tecnología utilizada en la Educación Inicial

- Contenidos curriculares, tecnología y modelos pedagógicos aplicados a la Educación Inicial
- Estrategias para incentivar la lectura en niños.
- El desarrollo de rincones de aprendizaje como estrategia metodológica para el desarrollo del lenguaje.
- El desarrollo de rincones de aprendizaje como estrategia metodológica para el desarrollo motricidad fina y gruesa.
- El avance de la educación Inicial en el Ecuador
- La educación y su proceso de inclusión.
- Necesidades educativas Especiales a partir de la Inclusión

Área: Alimentación

Dominio: Gastronomía, Turismo, Economía

Líneas:

- Tendencias de la gastronomía nacional y mundial.
- Emprendimientos en las áreas de alimentos y bebidas
- Responsabilidad social en la Gestión de empresas de hotelería gastronomía y turismo
- Organización y dirección de empresas de alimentos y bebidas.
- Investigación histórico gastronómica de cocina ancestral , cantonal, regional , provincial o nacional
- Desarrollo, aplicación y relación culinaria andina
- Desarrollo de alternativas de turismo gastronómico en la región

Área: Estética Integral

Dominio: Estética, Cosmetología y Nutrición

Líneas:

- Tratamientos de Cosmetología facial naturales.
- Nuevas técnicas de maquillaje artístico y decorativo.
- Nutrición y Estética
- Emprendimiento de proyectos productivos en el ámbito de alimentación, nutrición y estética
- Promoción y prevención en estética y salud para la comunidad.

Área: Tecnología

Dominio: Desarrollo de Software, Tecnologías de la Información y Comunicación.

Líneas:

- Tecnología de información para el desarrollo e inclusión de grupos objetivos determinados
- Aplicación Móvil para el fortalecimiento de la educación inicial
- Software empresarial para el apoyo de microempresas de economía popular y solidaria
- Videojuegos para el desarrollo de potencialidades educativas en niños de educación inicial
- Domótica y su aplicación en la provincia.

- Creación y gestión de Software.
- Organización y Propiedades de Software

Área: Automotriz y Seguridad

Dominio: Mecánica Automotriz, Seguridad Industrial, Economía, Administración

Líneas:

- Revestimientos y Recubrimientos
- Diseño y análisis de sistemas energéticos
- Diseño de sistemas mecánicos y mecatrónicos
- Simulación de Sistemas Mecánicos
- Modelación y Simulación de Sistemas Multifísicos

Otras áreas y actividades académicas:

Investigación. – La investigación es un proceso creativo, organizado y sistemático basado en discusiones epistemológicas y las necesidades del contexto, que enriquece los conocimientos y saberes científicos, históricos y culturales. Se programa conforme al modelo educativo, políticas, reglamentos, áreas de estudio y recursos de las instituciones de educación superior, y se lleva a cabo mediante programas y/o proyectos diseñados bajo principios éticos y prácticas de colaboración.

Varios intérpretes, incluidos institutos, escuelas, equipos, grupos, centros de transferencia de tecnología, maestros, examinadores y estudiantes, ejecutan acciones mediante procesos democráticos, justos y claros. Los hallazgos de la investigación se comparten y propagan para asegurar la aplicación pública del saber y su utilidad en el desarrollo de innovaciones, métodos o atenciones adicionales.

Vinculación. - La conexión con la sociedad, como labor principal, desarrolla capacidades y trueque de saberes conforme a las áreas académicas de las universidades para asegurar la creación de soluciones adecuadas a las demandas y retos de su ambiente.

Aporta a la relevancia de la tarea educativa, mejorando la vida, el entorno, la producción y la preservación, propagación y enriquecimiento cultural y de conocimientos. Se lleva a cabo mediante una gama de planes, programas, proyectos e ideas de interés general, diseñadas, realizadas, supervisadas y evaluadas de forma sistemática por las universidades, tales como: acción social, suministro de servicios especializados, asesorías, educación continuada, gestión de redes, colaboración y crecimiento, propagación y distribución del conocimiento; que faciliten la democratización del saber y el desarrollo de la innovación social.

La relación con la sociedad se une con la tarea principal de enseñanza, para la formación completa de los alumnos, que integran la

teoría con la práctica en los procedimientos de enseñanza-aprendizaje, promoviendo espacios de vivencia y análisis crítico.

Se relaciona con la investigación, al permitir la identificación de necesidades y la creación de interrogantes que nutran las áreas, programas y proyectos de investigación; y, al impulsar el uso público del conocimiento científico y de las diversas sabidurías.

"Artículo 38.- Niveles de exploración institucional. - Las instituciones de enseñanza superior (IES) expandirán su función fundamental de investigación desde varios niveles:

- a) Exploración instructiva; y
- b) Exploración de naturaleza académico-científica

Artículo 39.- Exploración instructiva. - La exploración instructiva es una parte esencial del proceso de educación académica y se lleva a cabo en la interacción entre profesor y estudiante, a lo largo del desarrollo del currículo de un programa académico; como eje esencial de la transmisión y creación de conocimiento en entornos de aprendizaje; permitiendo el desarrollo de habilidades de investigación por parte de los estudiantes, así como la innovación de la práctica educativa de los profesores.

Artículo 50.- Conexión con la sociedad. - La conexión con la sociedad se refiere a la planificación, ejecución y divulgación de actividades que aseguran la participación activa en la sociedad y

responsabilidad social de las instituciones del Sistema de Educación Superior con el propósito de contribuir a la solución de las necesidades y problemáticas del entorno desde el ámbito académico y de investigación.

La conexión con la sociedad debe integrarse con las otras funciones fundamentales, oferta académica, áreas académicas, investigación, educación y extensión de las IES en cumplimiento del principio de relevancia. En el contexto del desarrollo de investigación científica de las IES, se considerará como conexión con la sociedad a las actividades de divulgación científica, contribuciones a la mejora y actualización de los planes de desarrollo local, regional y nacional, y la transferencia del saber mediante los avances tecnológicos.

La divulgación científica consiste en comunicar resultados, avances, ideas, hipótesis, teorías, conceptos, y en general cualquier actividad científica o tecnológica a la sociedad; utilizando los canales, recursos y lenguajes adecuados para que esta pueda entenderlos y asimilarlos.

Artículo 51.- Pertinencia de la conexión con la sociedad. - La conexión con la sociedad promueve la transformación social, difusión y retorno de conocimientos académicos, científicos y artísticos, desde un enfoque de derechos equitativos y para crear una sociedad responsable.

Las IES, a través de su planificación estratégica-operativa y oferta académica, demostrarán la integración de las actividades de conexión con la sociedad con las potencialidades y necesidades del contexto local, regional, nacional e internacional, los desafíos de las nuevas tendencias de la ciencia, la tecnología, la innovación, la profesión, el desarrollo sostenible, el arte y culturalidad.

Artículo 52.- Planificación de la conexión con la sociedad. - La planificación de la función de conexión con la sociedad, podrá estar determinada en las siguientes líneas de operación:

- a) Educación continua
- b) Prácticas preprofesionales;
- c) Proyectos y servicios especializados;
- d) Investigación;
- e) Divulgación y resultados de aplicación de conocimientos científicos;
- f) Ejecución de proyectos de innovación; y,
- g) Ejecución de proyectos de servicios comunitarios sociales

Las IES podrán crear instancias institucionales específicas, incluir personal académico y establecer alianzas estratégicas de cooperación interinstitucional para la conexión con la sociedad.

Artículo 53.- Prácticas preprofesionales y pasantías en las carreras de tercer nivel. - Las prácticas preprofesionales y pasantías en las

carreras de tercer nivel son actividades de aprendizaje dirigidas a la aplicación de conocimientos y/o al desarrollo de competencias profesionales. Estas prácticas se llevarán a cabo en entornos organizacionales, institucionales, empresariales, comunitarios u otros relacionados con el ámbito profesional de cada especialización.

Las prácticas preprofesionales se dividen en dos (2) partes:

- a) Prácticas laborales, de naturaleza profesional en contextos reales de aplicación;
- b) Prácticas de servicio comunitario, cuya naturaleza es la atención a personas, grupos de contexto vulnerable.

Las prácticas preprofesionales pueden ejecutarse a lo largo de toda la carrera en desarrollo, de forma continua o no; mediante planes, programas y/o proyectos cuyo alcance será definido por la IES. Las prácticas deben ser coherentes con los resultados de aprendizaje y el perfil de egreso de las carreras y programas; pueden ser registradas y evaluadas según los métodos de evaluación y requisitos que establezca la norma.

Las prácticas pueden realizarse tanto en el sector público como privado, con algún tipo de compensación. Las pasantías se regularán por las normas vigentes e incluirán la afiliación del estudiante al IESS; sin cambiar en nada el carácter y los resultados académicos de las mismas.

Las prácticas preprofesionales no generan ningún vínculo u obligación laboral. La experiencia laboral puede ser reconocida como pasantías preprofesionales, incluidas las horas de aporte a la comunidad, siempre y cuando las actividades ejecutadas sean relacionadas al perfil de egreso, lo cual debe ser certificado por pruebas que define la IES."

3.5. Diagnóstico organizacional

Según el PEDI-ITSJ (2022) éste es el ANALISIS FODA:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Nivel académico de docentes, el 80% cuenta con título de IV Nivel- Buen clima institucional- Instalaciones adecuadas para los alumnos- Oferta educativa económica y de calidad- Ofrece la modalidad en línea o virtual- Cuenta con apoyo a nivel regional- Cuenta con prestigio a nivel sierra- Tiene una gran cantidad de egresados exitosos- Está muy bien ubicado con campus al norte, sur de Quito y Santo Domingo	<ul style="list-style-type: none">- El Instituto Japón tiene la misma calidad de aulas de la matriz en los otros campus- El Instituto le falta difundir su imagen institucional en la localidad- Falta dar a conocer las carreras con las que cuenta el Instituto en la localidad- Falta de disposición de los alumnos con la institución- Falta un control de tiempos para mejorar la productividad- Hay que mejorar la disposición de materiales y equipamiento del Instituto
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">- Nueva Dirección Académica- Es el Instituto Superior más grande de la localidad- Propende a mejorar las nuevas instalaciones- Incremento de estudiantes en los últimos años- Es capaz de globalizar la imagen institucional- Eventos académicos nacionales e internacionales- Prácticas y vinculación en el ámbito laboral- Becas para los alumnos	<ul style="list-style-type: none">- Desinterés de posibles aspirantes nuevos- Presencia de nuevos institutos en la localidad- Posibles problemas de desastres naturales o pandemias- Problemas de seguridad en la Localidad y el País- Problemas económicos de la población estudiantil- Desinformación por parte de los clientes externos

Capítulo IV. Resultados

El desarrollo de la propuesta de mejora vio la necesidad de la aplicación de una investigación exploratoria, explicativa y a la vez descriptiva, con la finalidad de proponer acerca de la gestión del tiempo y la actualidad del Instituto Superior Tecnológico Japón. Bajo este mismo enfoque fue indispensable un diseño no experimental, puesto que de esta manera se evidencio al objeto de estudio en su actividad natural, sin interferir o alterarlo; por lo que, de igual forma fue necesario un diseño transversal ya que se analizó en un periodo de tiempo definido; lo cual fue más sustentado con un diseño de campo, mediante la técnica de la registro de tiempos que se desarrolló con la ayuda de un reloj de registro biométrico, y fue dirigido para conocer sobre las variables de estudio en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Japón, como población de estudio. A partir de lo cual se obtuvo los siguientes resultados:

4.1. Diagnóstico

4.1.1. Análisis situacional de la Gestión de tiempo

La falta de un reloj biométrico para el control del tiempo en el Instituto Superior Tecnológico Japón, ocasiona ingentes pérdidas de recursos por varios factores, atrasos, clases no dictadas que se factura y cobran, etc.

Para solucionar este problema hemos hecho seguimiento al personal docente, mediante un control biométrico de huellas digitales a 9 profesores, cómo nos indica la muestra estadística resultados que presentaremos a continuación.

4.1.2. Presentación de Resultados

4.1.2.1. Desarrollo de cuadro de control de tiempos

Reporte Estadístico Asistencia

Tabla 05

DEPARATAMENTO: DOCENCIA PERIODO: 12/2023

ID	Horas Laborales		Horas no laboradas		Salidas Temprano		Tiempo Extra		Días no Asistidos (Normal/Real)	Falta (Días)	Porcentaje
	Normal	Real	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	En Días Laborales	En Días Festivos			
DOCENTE 1	180:00:00	165:00:00	15:00:00	8.33%	0	0%	0:00	0:00	2	0	0.00%
DOCENTE 2	180:00:00	140:00:00	40:00:00	22.22%	18:00	10%	0:00	0:00	4	2:00:00	1.11%
DOCENTE 3	180:00:00	170:00:00	10:00:00	5.56%	0	0%	0:00	0:00	0	0	0.00%
DOCENTE 4	120:00:00	105:00:00	15:00:00	12.50%	0	0%	0:00	0:00	0	0	0.00%
DOCENTE 5	180:00:00	170:00:00	10:00:00	5.56%	0	0%	0:00	0:00	0	0	0.00%
DOCENTE 6	180:00:00	144:00:00	36:00:00	20.00%	12:00	7%	0:00	0:00	4	3:00:00	1.67%
DOCENTE 7	60:00:00	55:00:00	5:00:00	8.33%	0	0%	0:00	0:00	0	0	0.00%
DOCENTE 8	180:00:00	168:00:00	12:00:00	6.67%	0	0%	0:00	0:00	0	0	0.00%
DOCENTE 9	120:00:00	112:00:00	8:00:00	6.67%	2:00	2%	0:00	0:00	3	1:00:00	0.83%
TOTALES	1380:00:00	1229:00:00	151:00:00	10.94%	32:00:00	2.04%	0:00:00	0:00:00	13	6	3.61%

1. ¿En base al registro biométrico del mes de diciembre del 2023, obtuvimos los siguientes resultados?

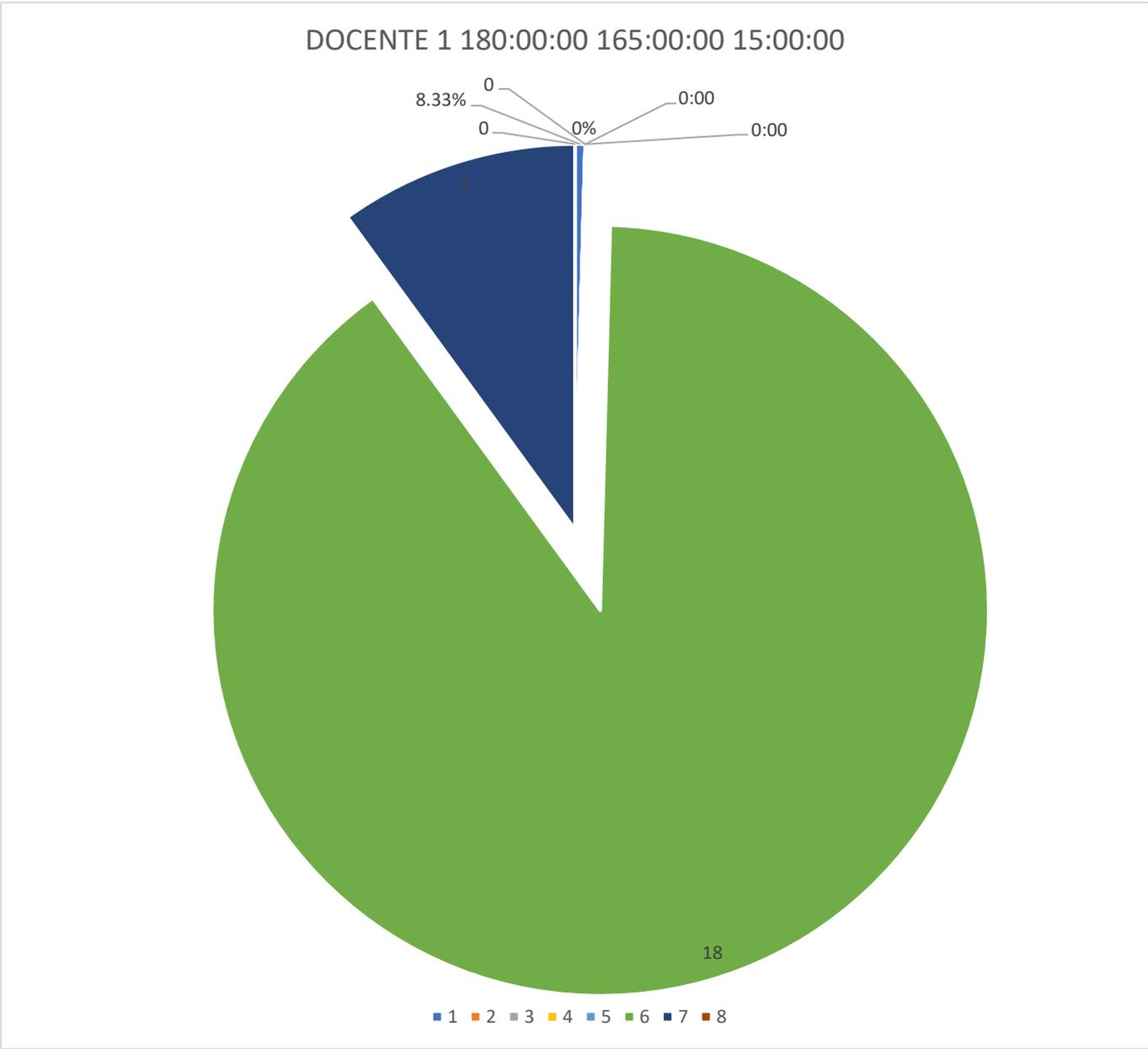
Tabla 06

Horas laborables

RESULTADOS DEL REGISTRO BIOMÉTRICO					
Parámetros	= 0 Horas	<= 10 Horas	< 25 Horas	< 40 Horas	Total
Porcentaje	0%	44.45%	33.33%	22.22%	100%
Respuestas	0	4	3	2	9

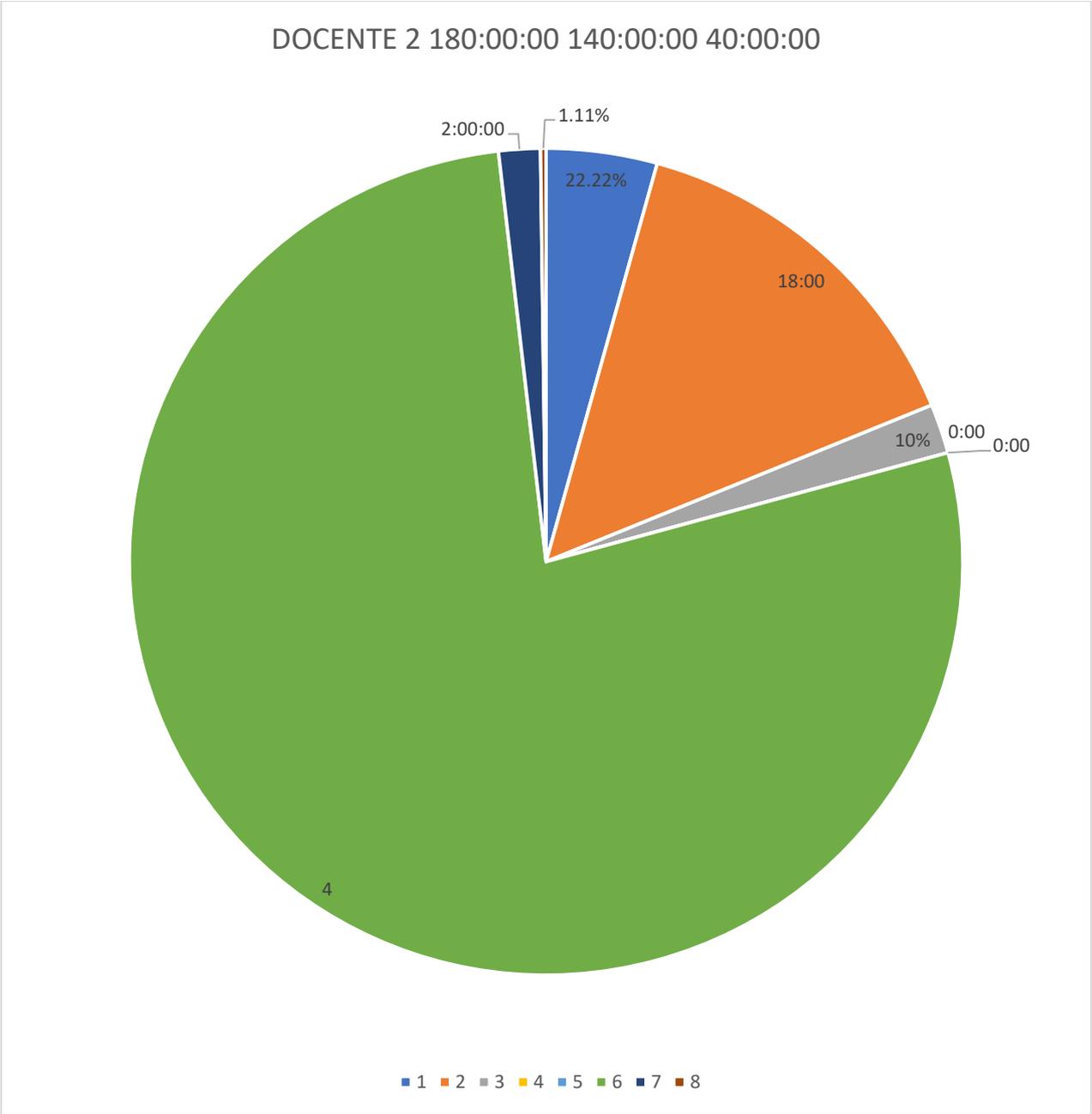
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente 1, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 8.33%, también registra un 0% de salidas temprano y 0% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 01
Docente 1



Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente 2, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 22.22%, también registra un 10% de salidas temprano y 1.11% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

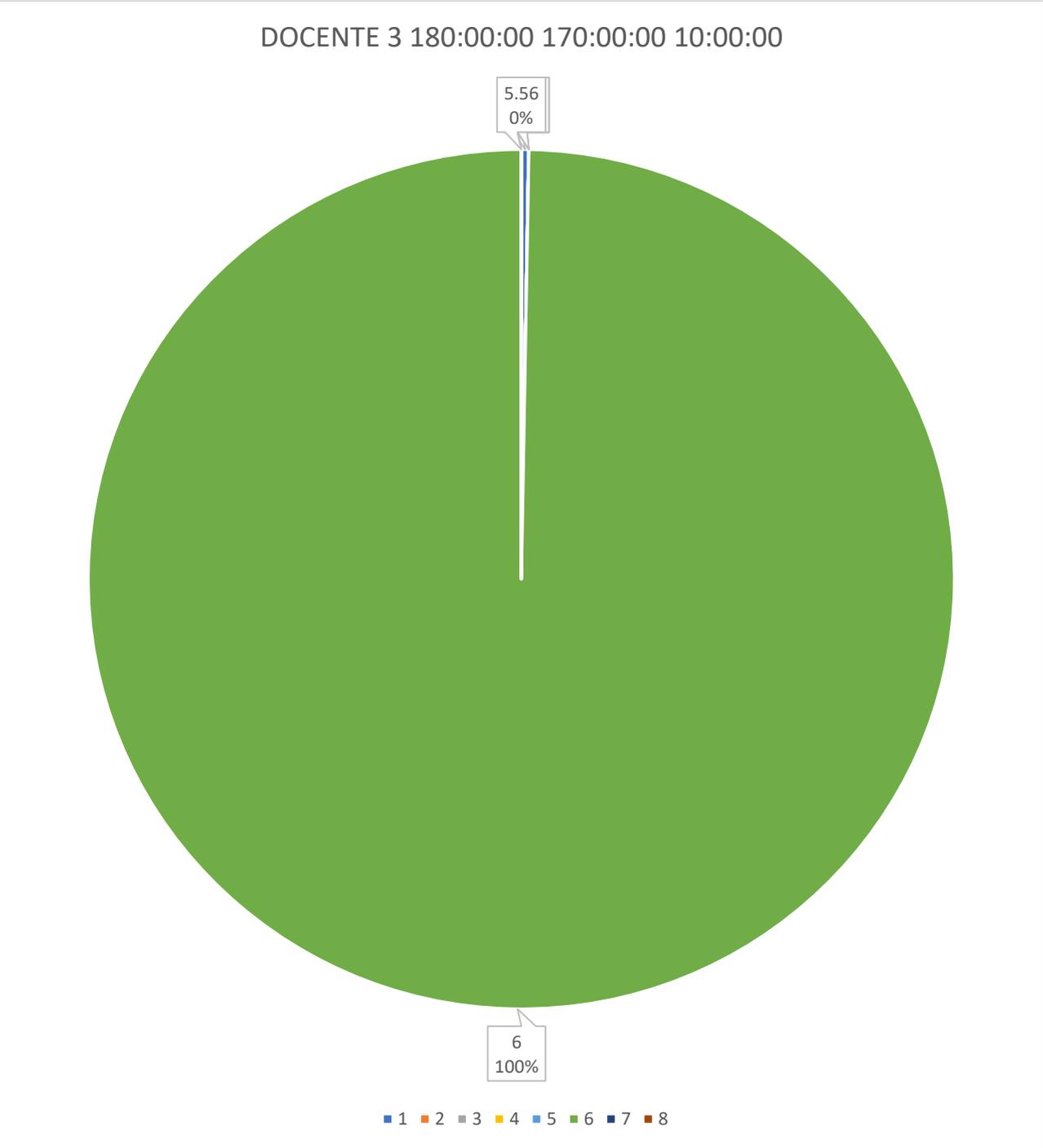
Figura 02
Docente 2



Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente 3, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 5.56%, también registra un 0% de salidas temprano y 0% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

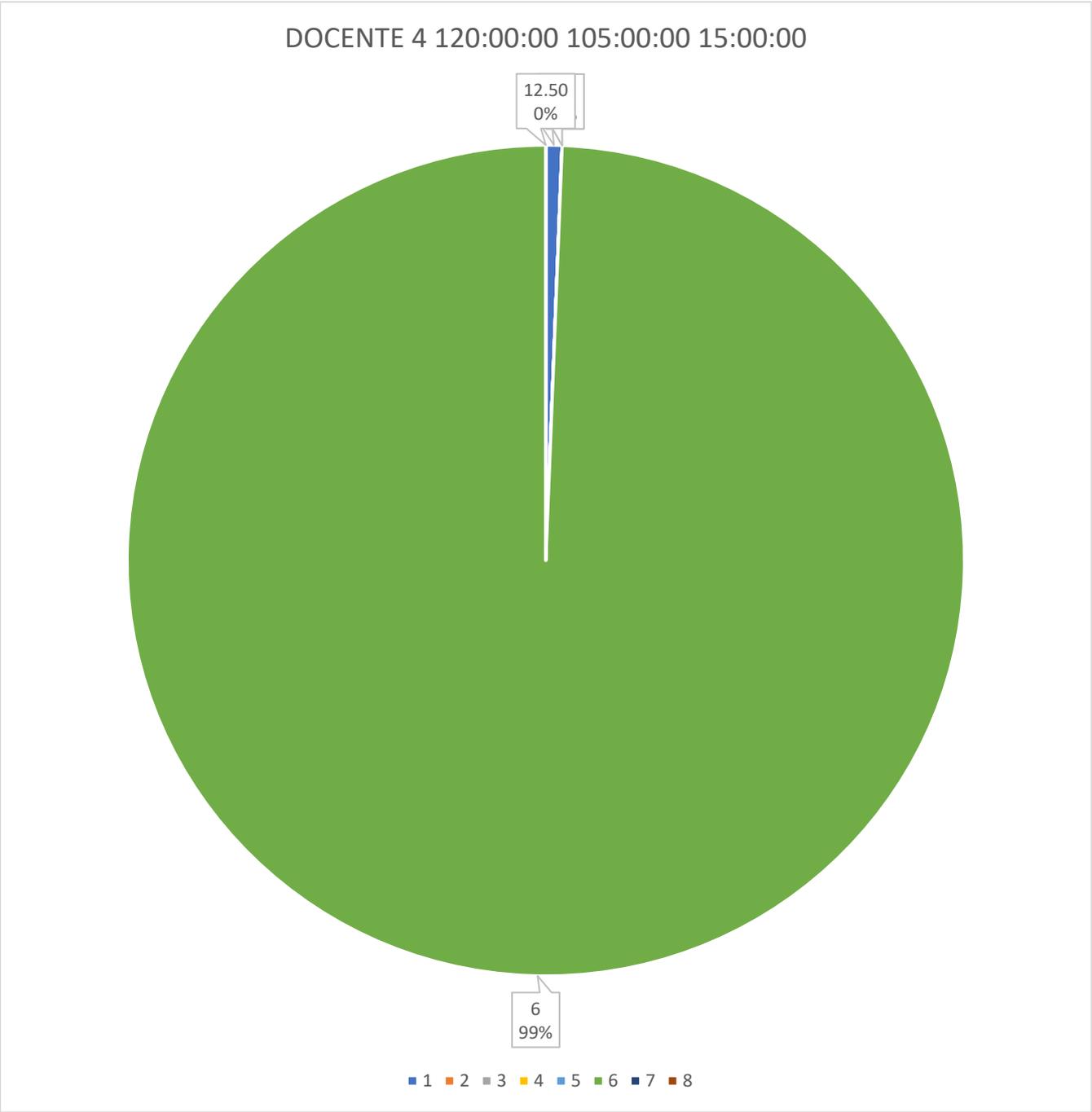
Figura 03

Docente 3



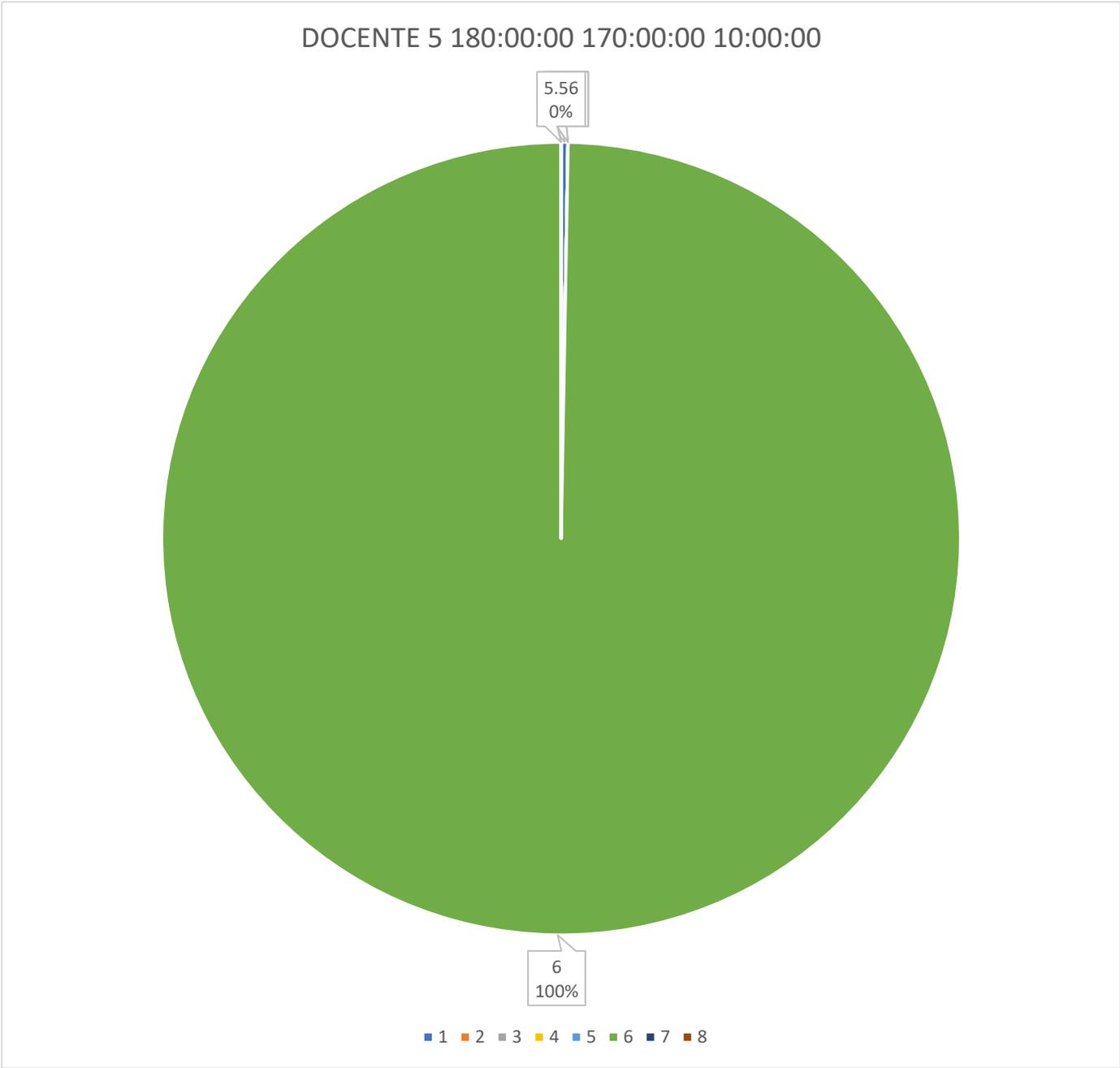
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente 4, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 12.50%, también registra un 0% de salidas temprano y 0% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 04
Docente 4



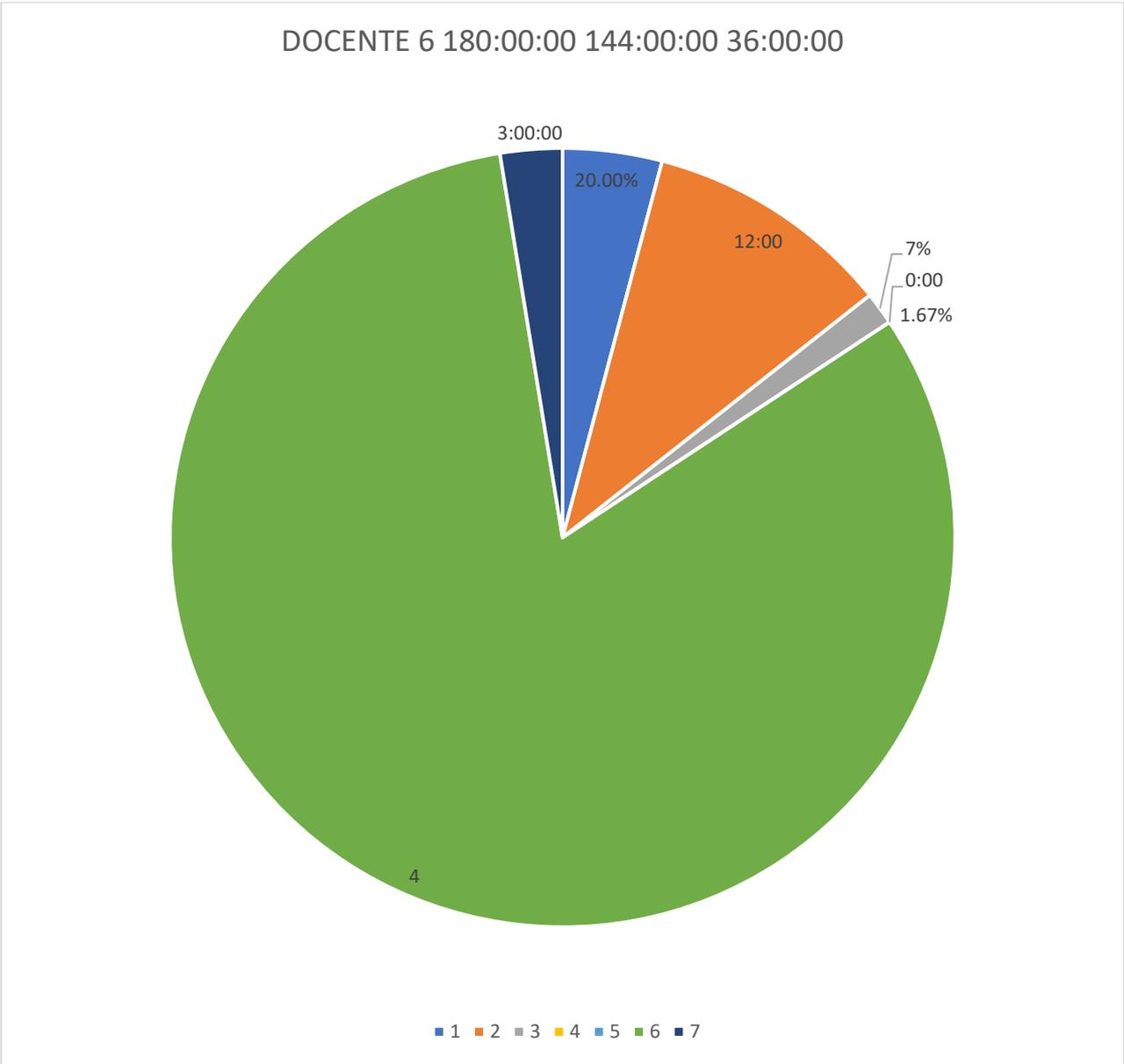
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente 5, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 5.56%, también registra un 0% de salidas temprano y 0% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 05
Docente 5



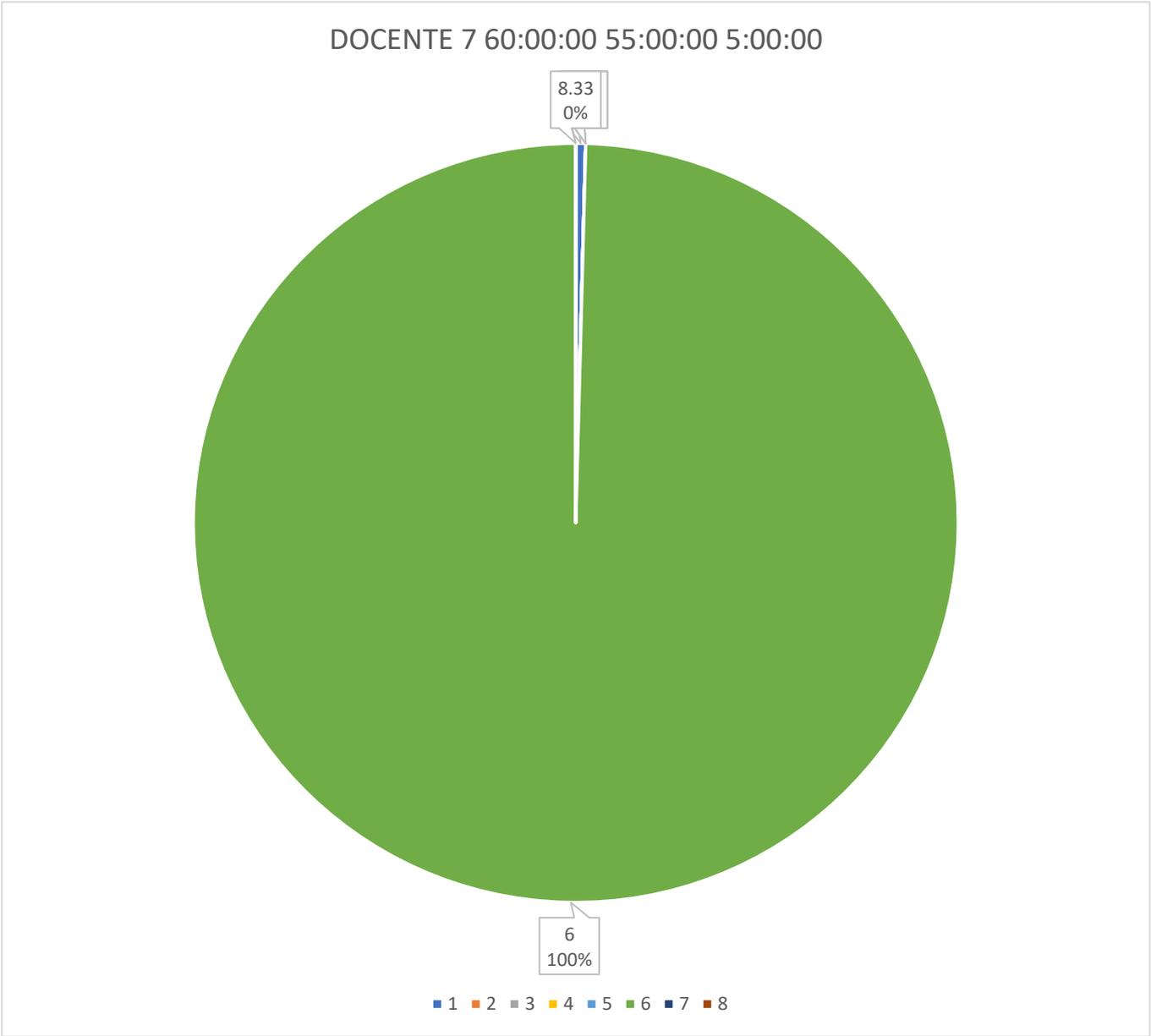
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente 6, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 20%, también registra un 7% de salidas temprano y 1.67% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 06
Docente 6



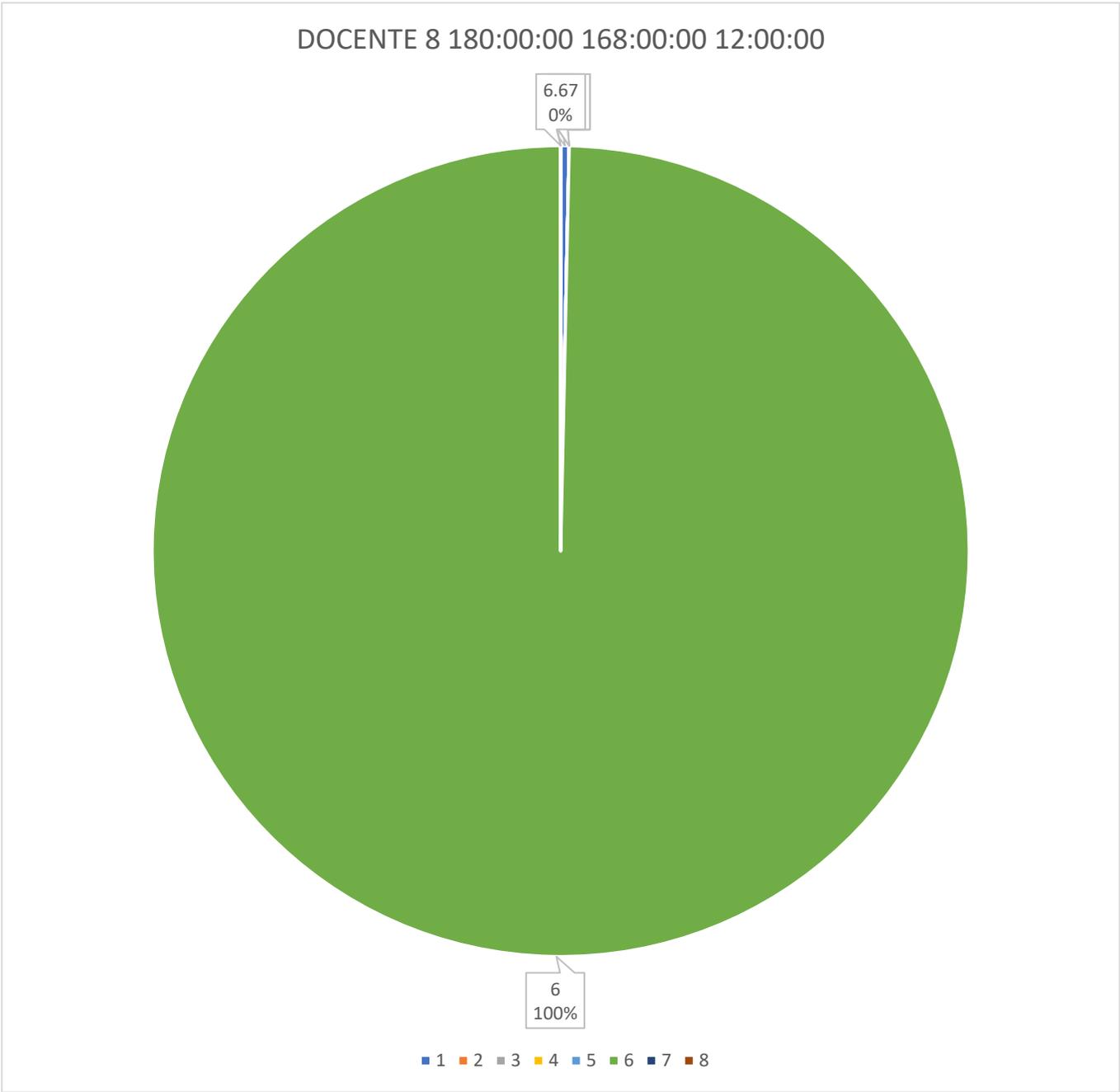
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente7, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 8.33%, también registra un 0% de salidas temprano y 0% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 07
Docente 7



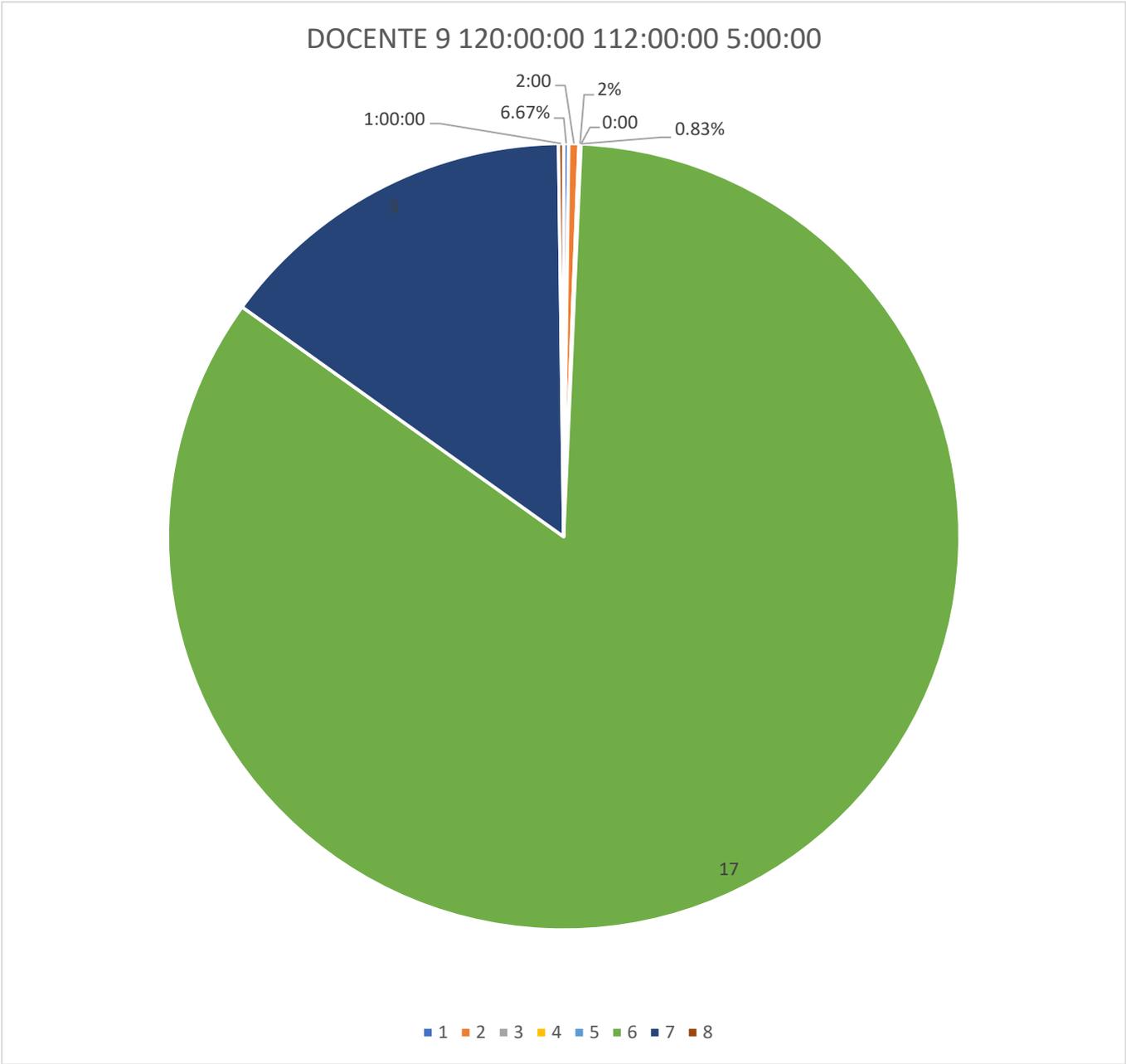
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente 8, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 6.67%, también registra un 0% de salidas temprano y 0% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 08
Docente 8



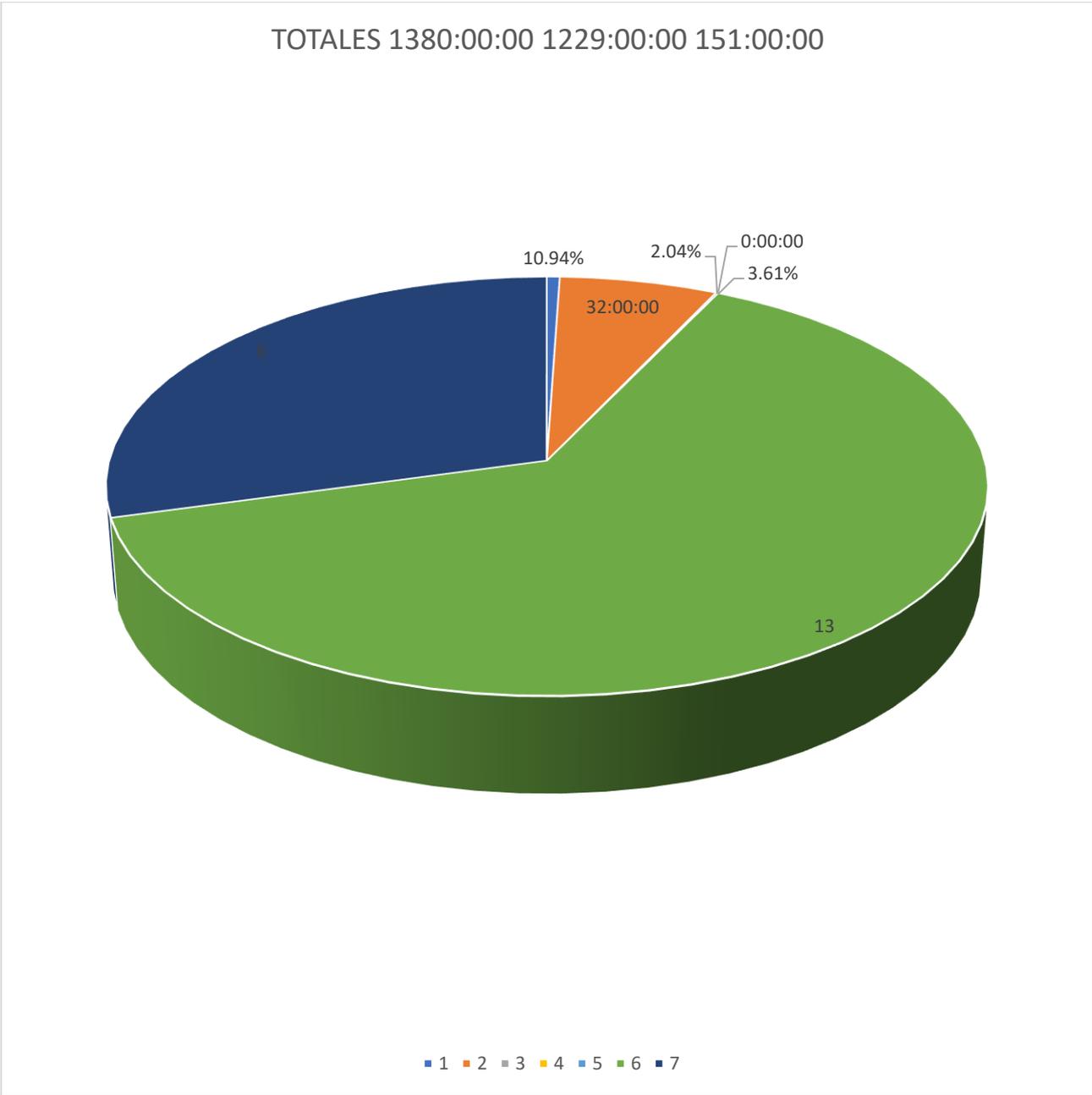
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que el Docente 9, registra un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 6.67%, también registra un 2% de salidas temprano y 0.83% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 09
Docente 9



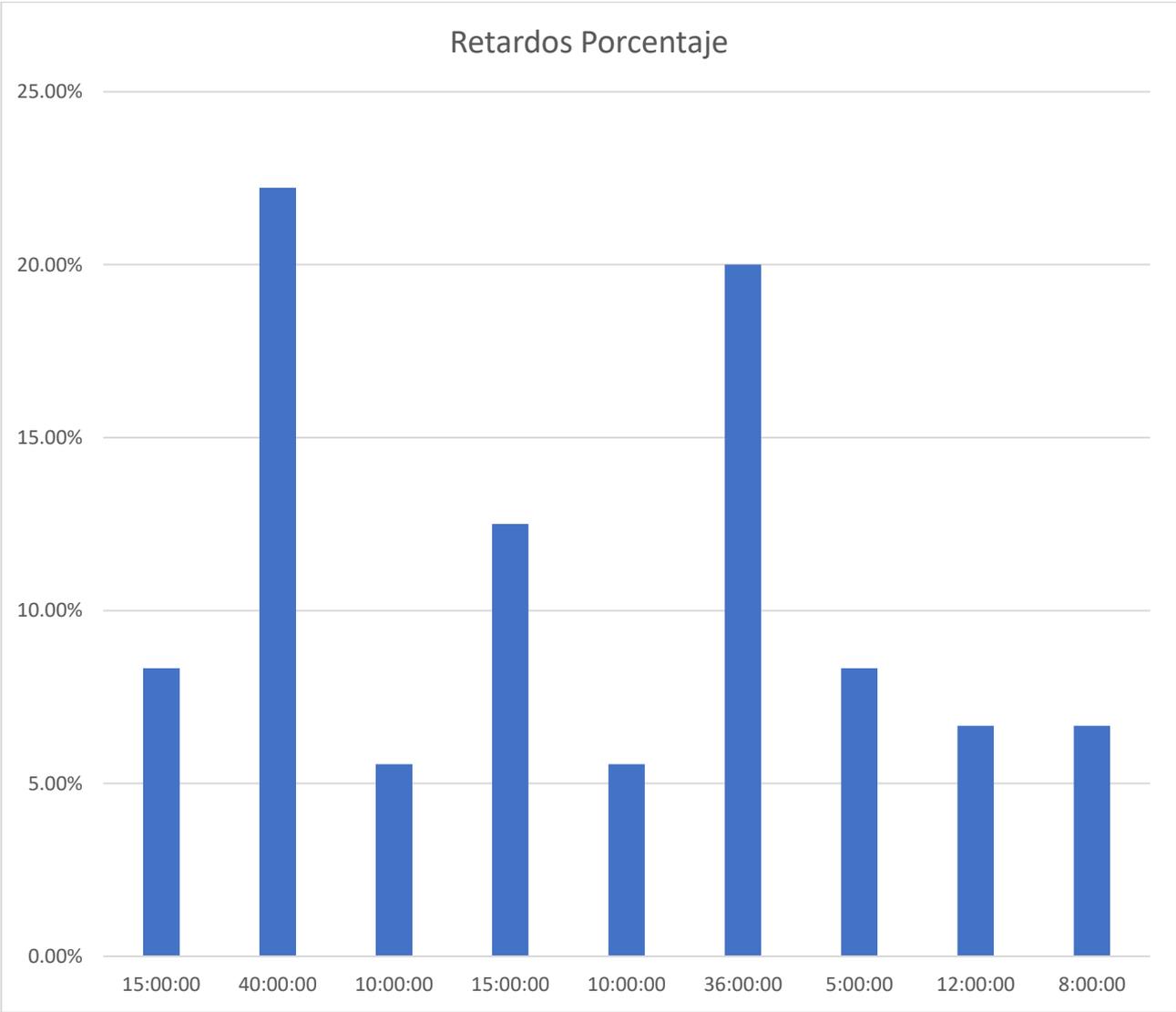
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que en promedio los docentes, registran un porcentaje de horas no laboradas que equivale al 10.94%, también registran un 2.04% de salidas temprano y 3.61% de faltas injustificadas, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 10
Totales



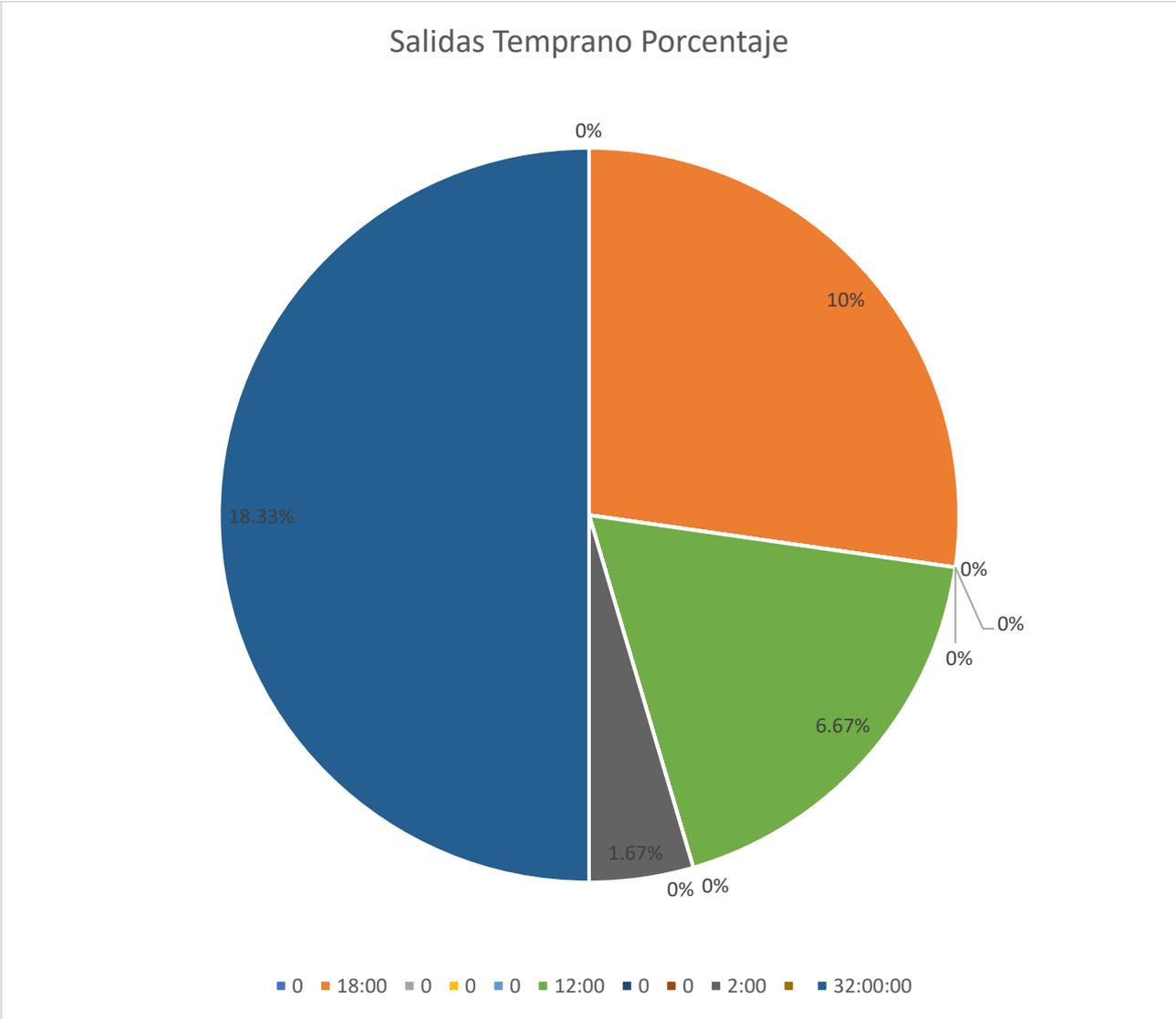
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que los docentes 2 y 6, registran un alto porcentaje de retrasos que equivale al 22.22% y 20% respectivamente, en cambio los docentes 3 y 5 registran el porcentaje más bajo de retrasos con 5.56% y el promedio es de 10.94%, lo que representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 11
Totales



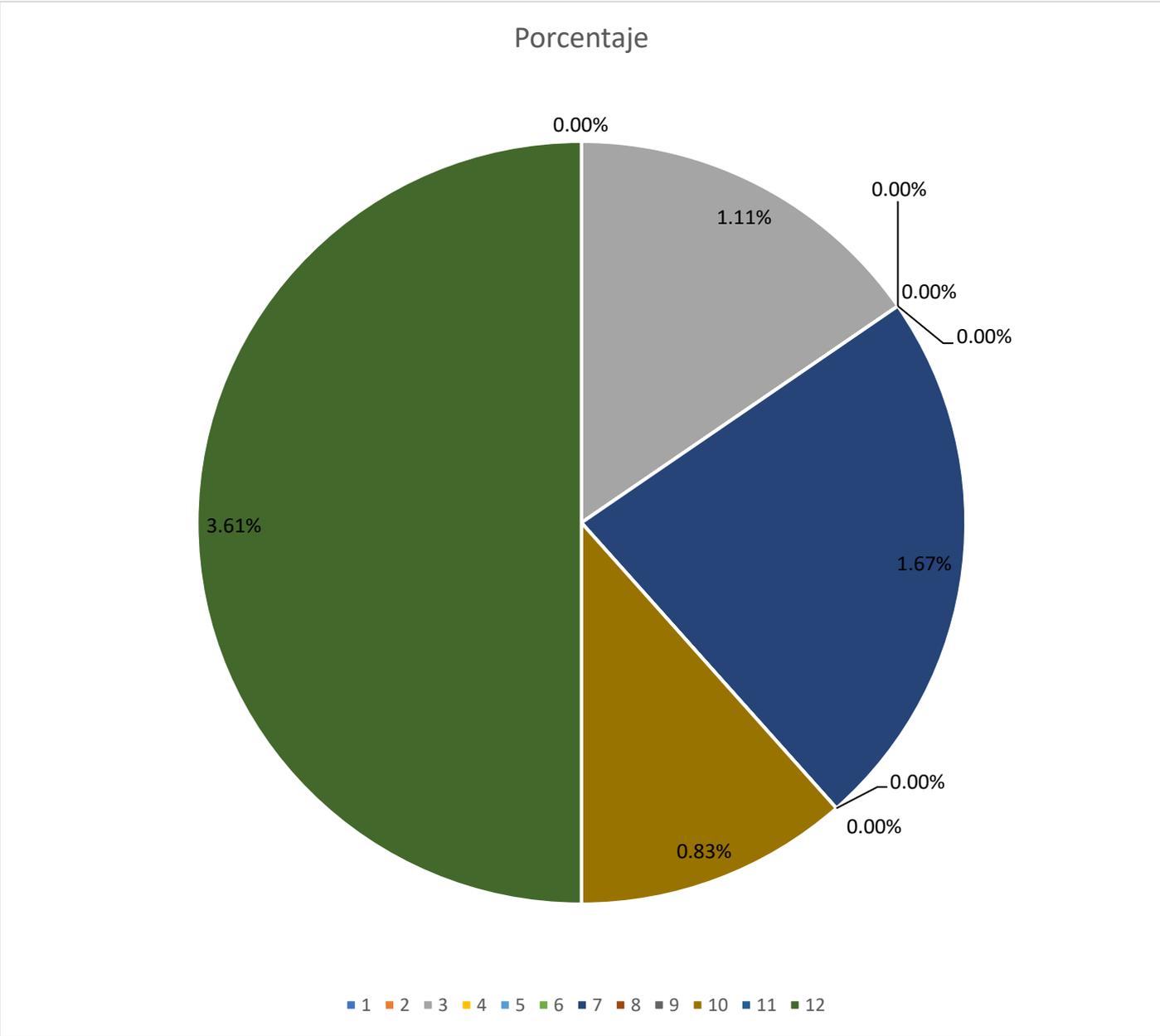
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que los docentes 2, 6 y 9, registran un valor representativo de salidas temprano que equivale a 32 horas y en porcentajes sumado los 3 equivale al 18.33%, lo que igualmente representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 12
Totales



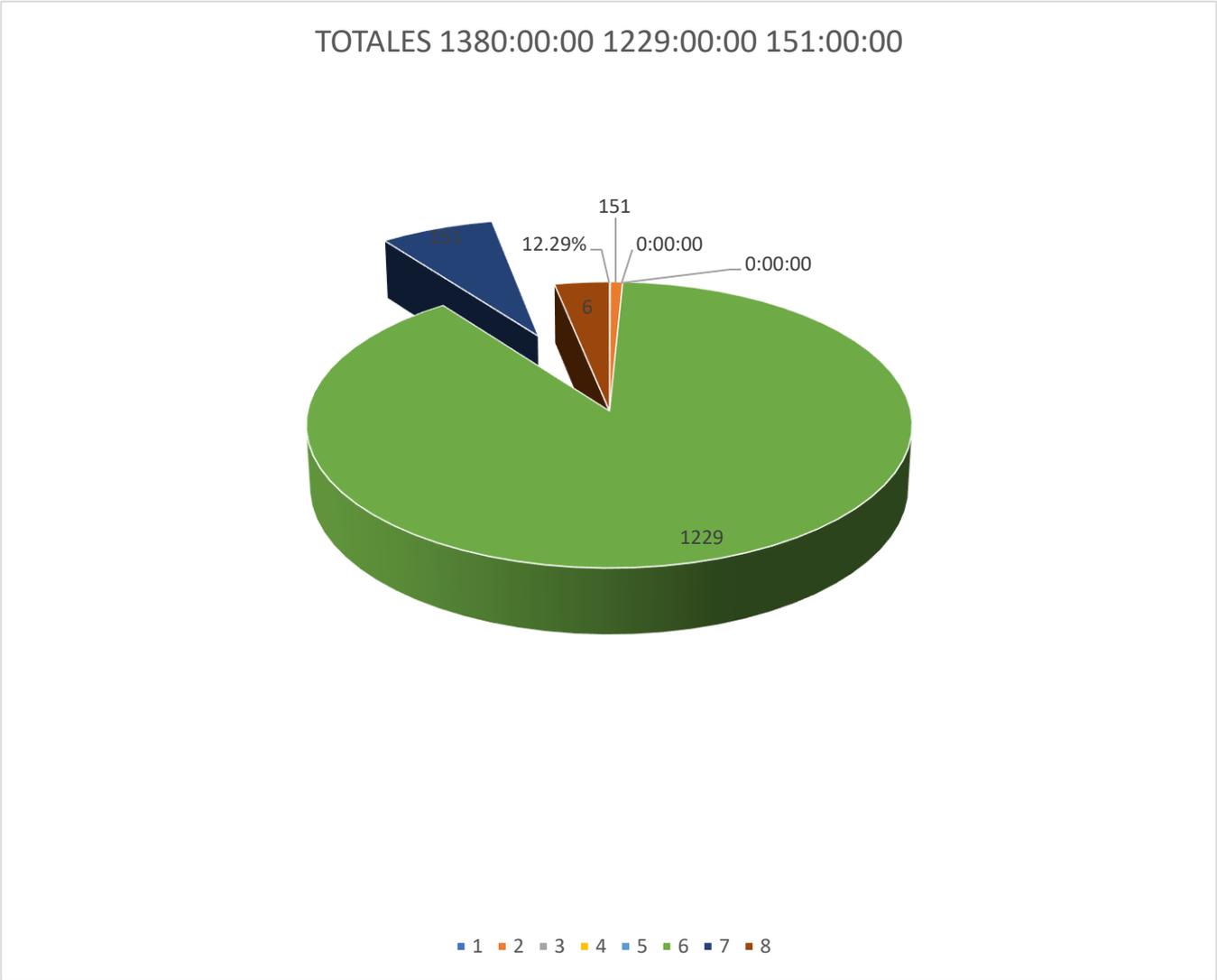
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que los docentes 2, 6 y 9, registran un valor representativo de faltas en días que equivale a 6 días y en porcentajes sumado los 3 equivale al 3.61%, lo que igualmente representa un alto costo para el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 13
Totales



Basados en el registro biométrico podemos afirmar que la pérdida total de horas en un mes de los 9 docentes estudiados equivale 151 horas y lo que en porcentaje equivale al 12.29%, por lo que podemos concluir con la necesidad de implementar el registro biométrico para la reducción de costos y mejora de la eficiencia docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 14
Totales



4.1.2.1. Otros resultados análisis de aprendizaje

Tabla 07

Reporte de Excepciones								
Periodo:		2023-12-01 ~ 2023-12-31						
ID	Departamento	Fecha	Primer Horario		Retardos (Min)	Salida Temprano (Min)	Falta (Min)	Total (Min)
			Entrada	Salida				
DOCENTE 1	CLAUSTRO	23/12/2023	8:08	17:09	0	21	0	21
DOCENTE 2	CLAUSTRO	23/12/2023	8:08	17:07	0	23	0	23
DOCENTE 3	CLAUSTRO	23/12/2023	14:10	17:16	310	14	0	324
DOCNETE 4	CLAUSTRO	23/12/2023	9:57	17:18	57	12	0	69
DOCENTE 5	CLAUSTRO	23/12/2023	8:04	17:00	0	30	0	30
DOCENTE 6	CLAUSTRO	23/12/2023	7:51	14:09	0	201	0	201
DOCENTE 7	CLAUSTRO	23/12/2023	12:06	15:36	186	114	0	300
DOCENTE 8	CLAUSTRO	23/12/2023	7:52	15:46	0	104	0	104
DOCENTE 9	CLAUSTRO	23/12/2023	7:59	15:51	0	99	0	99
TOTALES					553	618	0:00	1171

2. ¿En base al registro biométrico del mes de diciembre del 2023, obtuvimos los siguientes resultados?

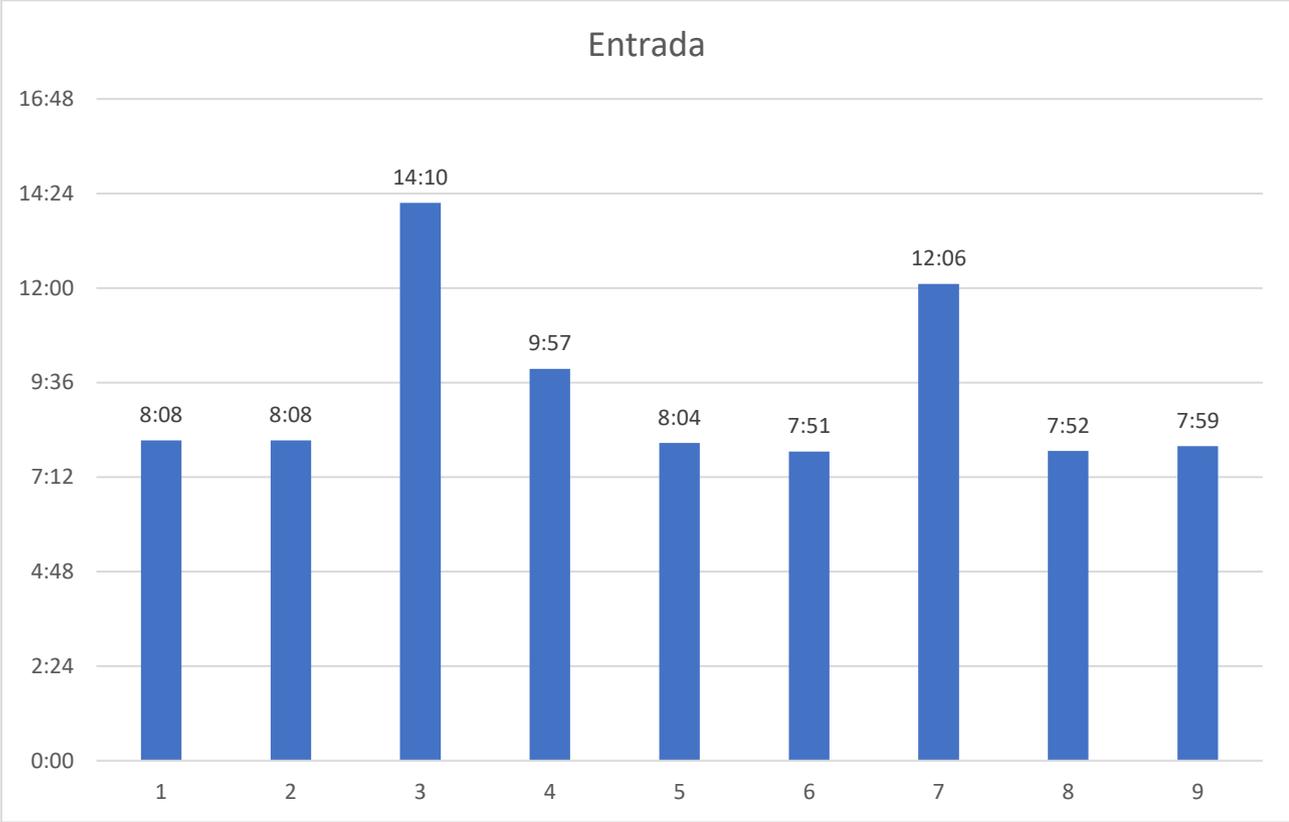
Tabla 08

Horas laborables

RESULTADOS DEL REGISTRO BIOMÉTRICO					
Parámetros	= Minutos	Atrasos	Salidas temprano	Total/Min	Porcentaje
Porcentaje	0%	47.22%	52.78%		100%
Respuestas	0	553	618	1171	

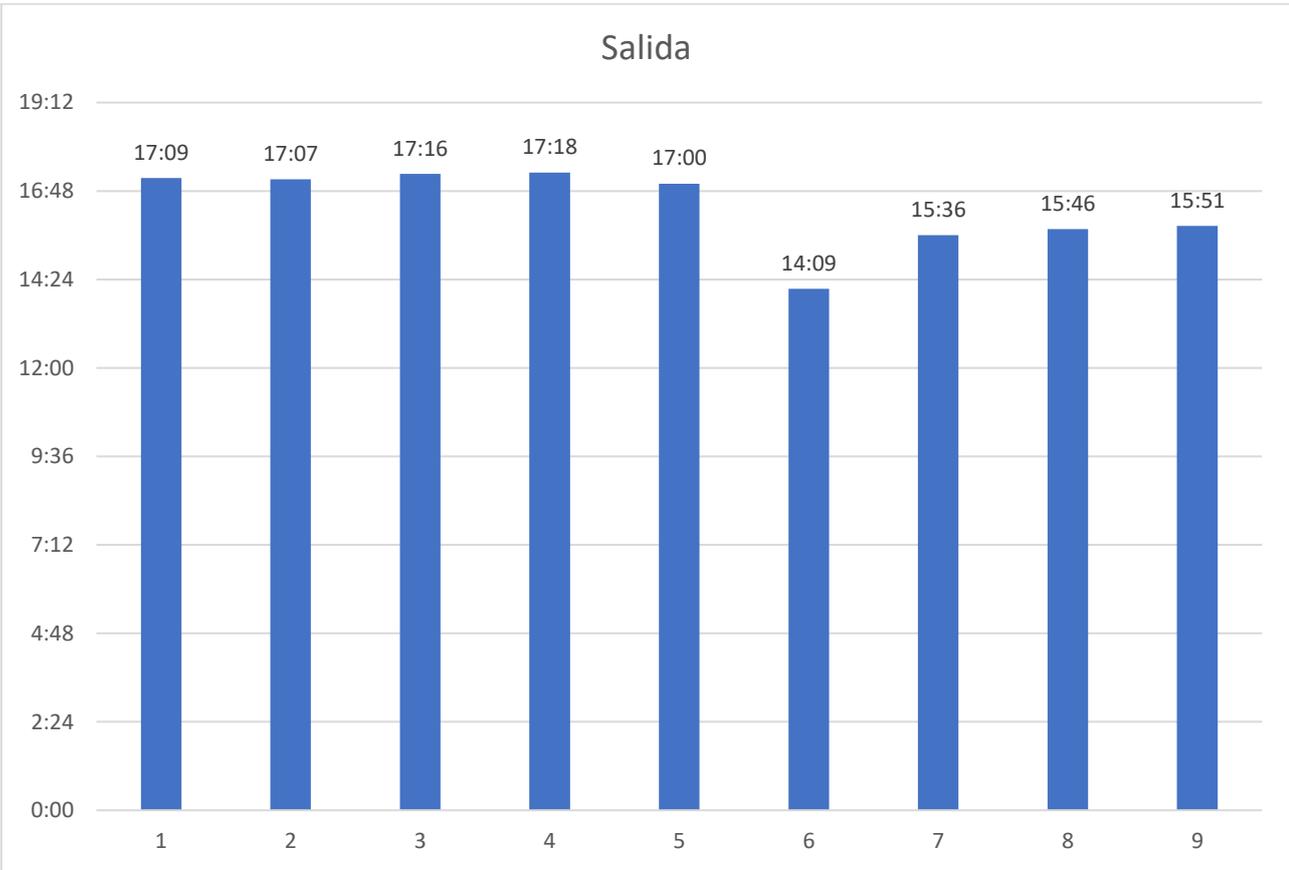
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que los atrasos en minutos son considerables así por ejemplo el docente 3 tiene un retraso de 310 minutos, el docente 4 tiene un retraso de 57 minutos y el docente 7 tiene un retraso de 186 minutos, por lo que podemos concluir con la necesidad de implementar el registro biométrico para la reducción de costos y mejora de la eficiencia docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 15
Totales



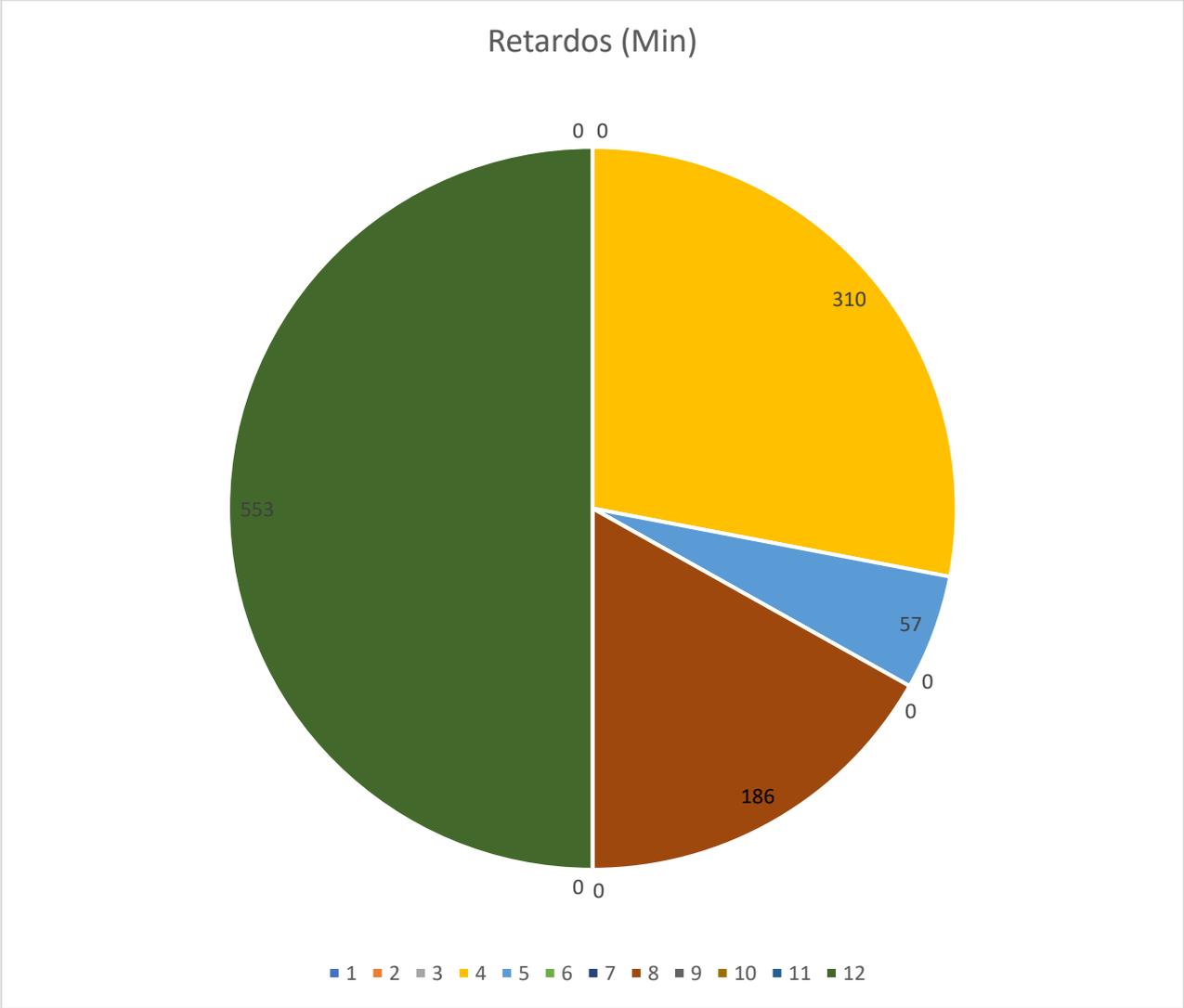
Basados en el registro biométrico podemos mirar qué eventualmente los docentes salen temprano por no tener un registro biométrico de las salidas, así los docentes 6, 7, 8 y 9 por ejemplo registra salidas de 201, 114, 104 y 99 minutos de pérdida por salida antes del horario laboral, por lo que podemos concluir con la necesidad de implementar el registro biométrico para la reducción de costos y mejora de la eficiencia docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 16
Totales



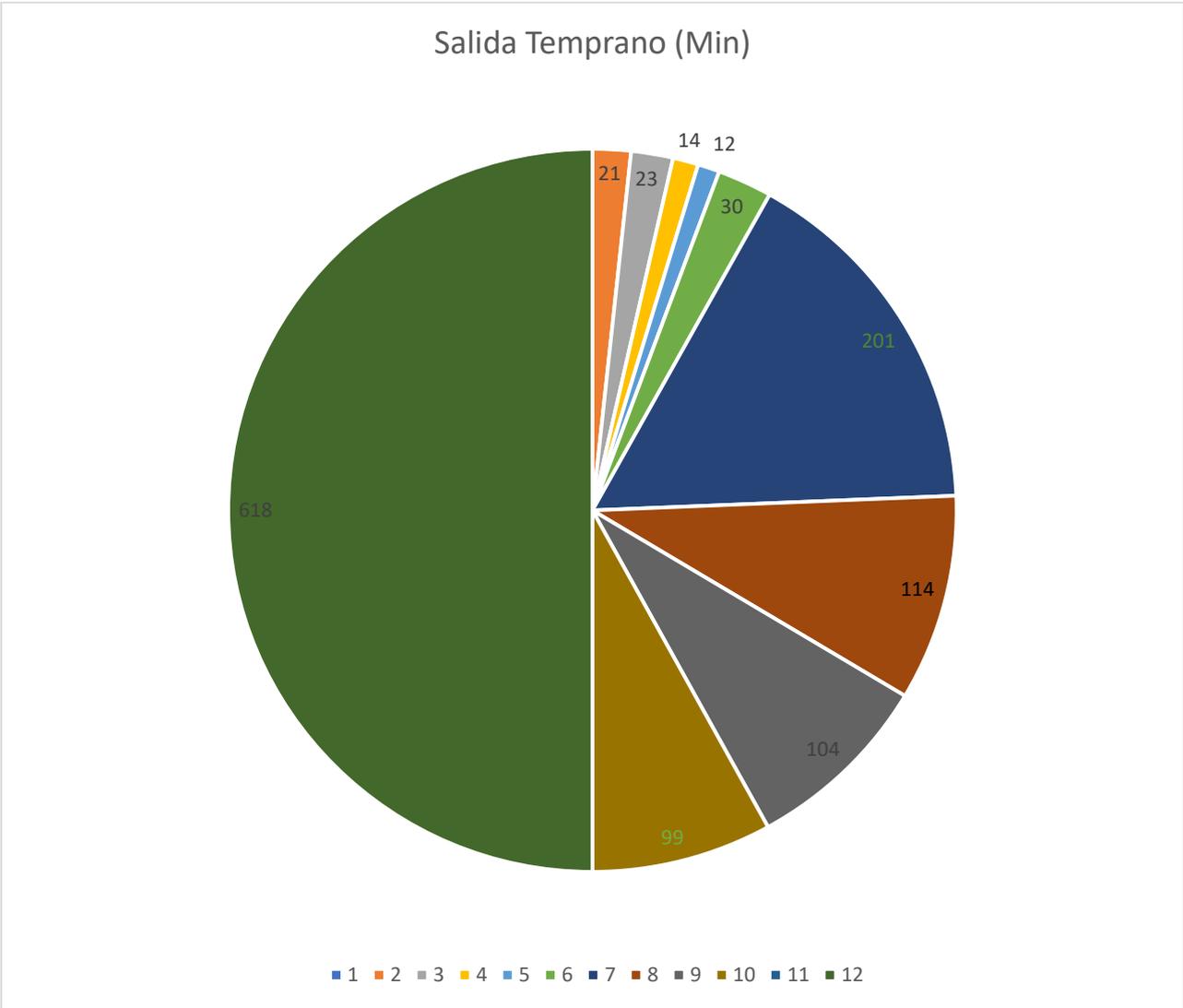
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que los atrasos en minutos son considerables así por ejemplo el docente 3 tiene un retraso de 310 minutos, el docente 4 tiene un retraso de 57 minutos y el docente 7 tiene un retraso de 186 minutos igual que en la figura 15, por lo que podemos concluir con la necesidad de implementar el registro biométrico para la reducción de costos y mejora de la eficiencia docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 17
Totales



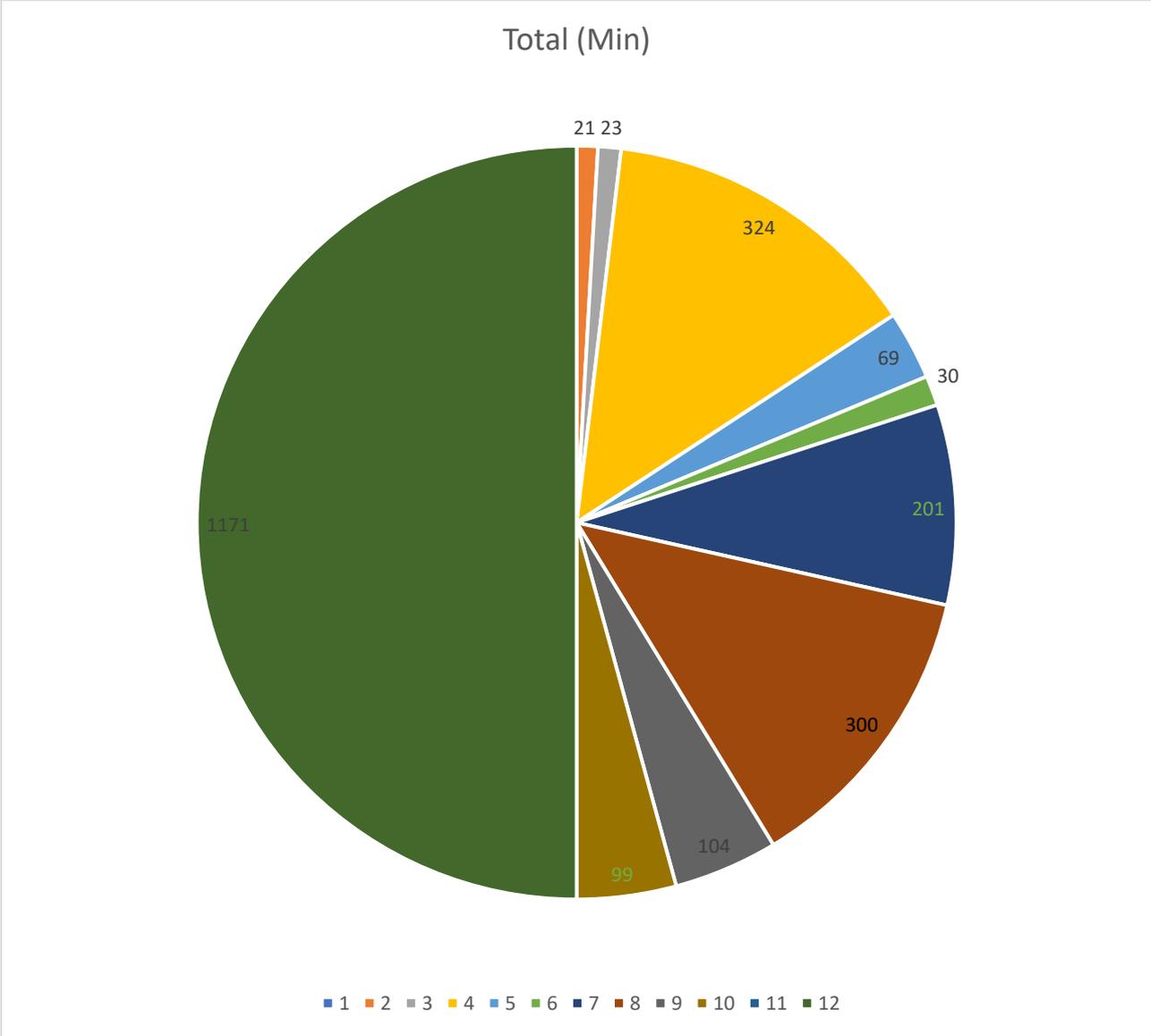
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que la pérdida total de 618 minutos en un mes por las salidas temprano antes de cumplir el horario, así tenemos que del docente 1 al 9 registran salidas tempranas en 21, 23, 14, 12, 30, 201, 114, 104 y 99 minutos respectivamente, por lo que podemos concluir con la necesidad de implementar el registro biométrico para la reducción de costos y mejora de la eficiencia docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 18
Totales



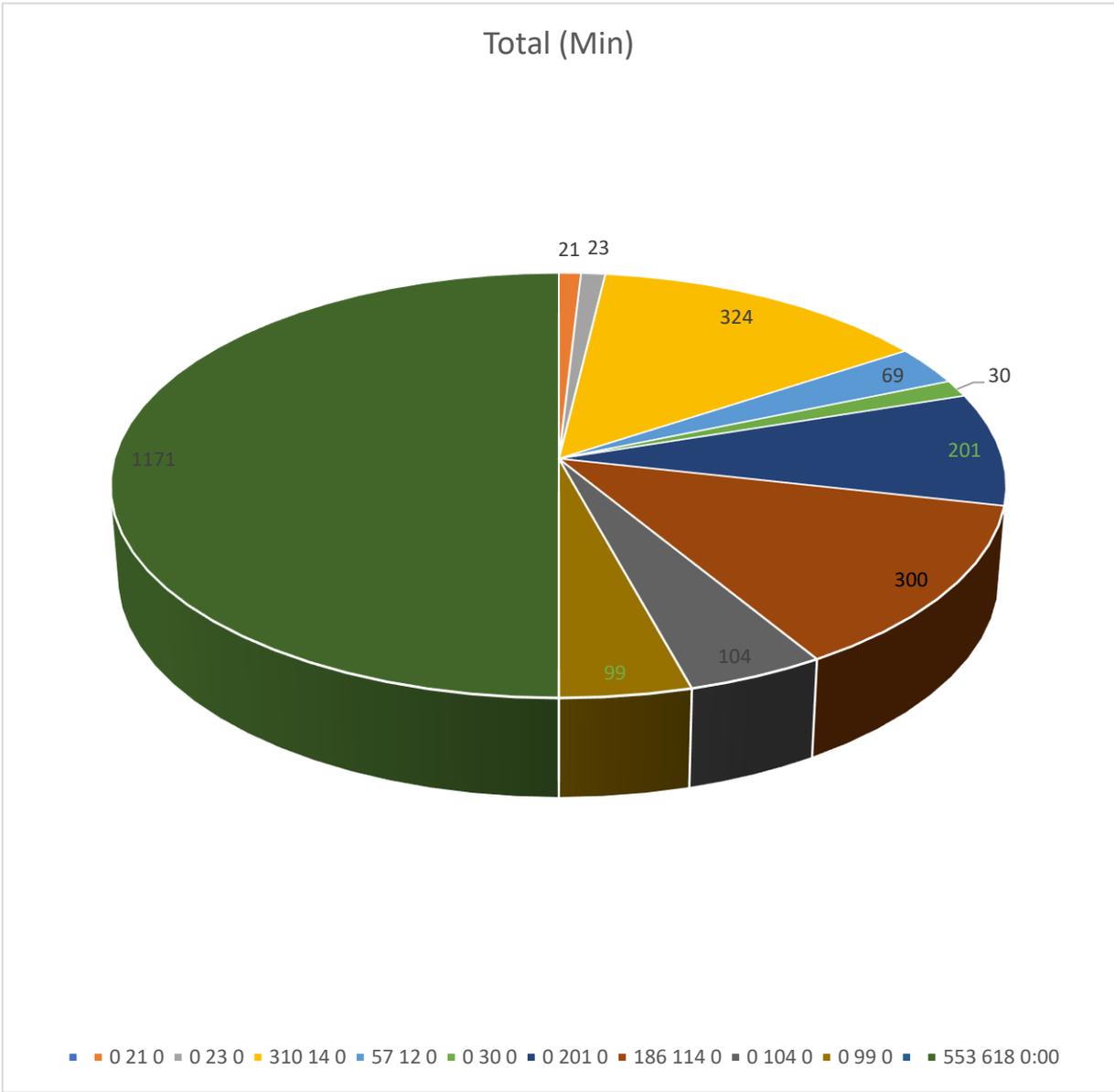
Basados en el registro biométrico podemos afirmar que la pérdida total de 1171 minutos en un mes entre las salidas temprano y retrasos en la entrada, así tenemos que del docente 1 al 9 registran salidas tempranas en 21, 23, 324, 69, 30, 201, 300, 104 y 99 minutos respectivamente, por lo que podemos concluir con la necesidad de implementar el registro biométrico para la reducción de costos y mejora de la eficiencia docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 19
Totales



Basados en el registro biométrico podemos afirmar que la pérdida total de 1171 minutos en un mes entre las salidas temprano y retrasos en la entrada, así tenemos que del docente 1 al 9 registran salidas tempranas en 21, 23, 324, 69, 30, 201, 300, 104 y 99 minutos respectivamente al igual que en la figura 19, por lo que podemos concluir con la necesidad de implementar el registro biométrico para la reducción de costos y mejora de la eficiencia docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón.

Figura 20
Totales



4.2. Diseño de la propuesta mejora

4.2.1. Presentación

Con base en los resultados del diagnóstico, que es producto de una investigación cuantitativa sobre la Gestión del Tiempo en Instituto Superior Tecnológico Japón, se ha elaborado una propuesta, encaminada a mejorar los aspectos negativos identificados para superarlos y mantener y/o reforzar los aspectos positivos.

Dado que la valoración general de los resultados obtenidos sobre la Gestión del Tiempo de la organización mediante el registro biométrico de entradas y salidas del personal docente, la propuesta de mejora se centrará en superar los aspectos identificados como negativos y reforzar los puntos positivos a partir de los comentarios y acuerdos con el personal docente de qué la implementación es beneficiosa para la organización.

4.2.2. Objetivos

General

Dotar a la organización de las herramientas necesarias para mejorar la gestión del tiempo, reducción de costos y mejora de la eficiencia docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón, según los datos obtenidos del registro biométrico.

Específicos

- Diseñar las acciones y estrategias necesarias para una gestión del tiempo, a través de la implementación del registro biométrico de entradas y salidas del personal docente en el Instituto Superior Tecnológico Japón.
- Definir quién es el responsable de cada intervención propuesta.
- Elevar los puntajes de los docentes en base al cumplimiento de los horarios establecidos por la institución.

4.2.3. Desarrollo

En la tabla que se detalla a continuación se detallan las estrategias propuestas con la finalidad de establecer una Gestión del Tiempo adecuada para mejorar la eficiencia del personal docente, en Instituto Superior Tecnológico Japón de la ciudad de Quito – Ecuador.

Tabla 09

Plan para la mejora de la Gestión del Tiempo en el Instituto Superior

Tecnológico Japón

Factor	Objetivo	Acciones / Estrategias	Recurso
Estructura	Mejorar la gestión organizacional estableciendo procesos más rápidos para superar la burocracia que aún existe.	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar una descripción de todos los procesos de la empresa. • Elaborar un manual de procedimientos. • Establecer una verdadera gestión de procesos. • Evaluar el progreso trimestralmente y hacer los ajustes necesarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Especialistas en procesos. • Software de descripción de procesos. • Manual para socialización e implementación. • Instrumentos de seguimiento.
Recompensas	Incentivar la mejora continua, por medio de la compensación de la excelencia del desempeño de los docentes del Instituto Japón, con los reconocimientos y beneficios autorizados por la ley.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de beneficios e incentivos teniendo en cuenta los límites establecidos por la Ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos para los incentivos. • Materiales para diplomas de reconocimientos escritos.
Desarrollo	Fomentar el desarrollo profesional de los empleados de la empresa a través de la creación de oportunidades adecuadas de formación y desarrollo, con el fin de lograr el crecimiento personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un plan de capacitación • Establecer un plan de desarrollo profesional y laboral que se ajuste a los intereses de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto para las capacitaciones. • Presupuesto para el plan de desarrollo profesional.
Factor	Objetivo	Acciones / Estrategias	Recurso
			laboral
Remuneración	Agilización de trámites, mejorando la satisfacción de indemnizaciones a través del pago íntegro y oportuno de horas extraordinarias, horas suplementarias y contratos civiles.	<ul style="list-style-type: none"> • Agilización del procesamiento de pago de horas extraordinarias y suplementarias, y contratos civiles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto para el pago de horas extraordinarias y suplementarias.

Estándares	Mejorar gradualmente los estándares, elevando el nivel de metas y objetivos, para lograr la mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> • Las metas y objetivos deben ser mejorados para lograr estándares siempre más altos de calidad del servicio. 	Instrumento seguimiento monitoreo.
Desafío	Incentivar a los colaboradores planteándose nuevos desafíos para capitalizar su voluntad de trabajar a favor de la gestión institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar desafíos continuos para aprovechar el excelente deseo de los empleados de apoyar la mejora. 	• Instrumento seguimiento monitoreo.
Cooperación	Mejorar el trabajo en equipo implementando medidas correctivas de prácticas desleales que existen en algunas unidades para fortalecer los equipos en todos los niveles.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la comunicación dentro de los equipos a través de reuniones periódicas de socialización y obtención de ideas para la gestión. • Distribución equitativa de actividades y carga de trabajo. • Fortalecer las habilidades de liderazgo a nivel de docentes Y coordinadores académicos. 	Espacio físico reuniones

Factor	Objetivo	Acciones / Estrategias	Recurso
Responsabilidad	Mantener y fortalecer la libertad para realizar las actividades inherentes a la función mediante la delegación de responsabilidades para lograr una gestión autónoma y eficaz.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la delegación de responsabilidades y la libertad para organizar el trabajo. 	• Espacio físico reuniones
Identidad	Fortalecer la identidad institucional a través de una inducción continua en la que se conozca la misión, visión y metas de la institución para que los nuevos docentes puedan identificarse rápidamente con la institución, además porque es necesario para el proceso de acreditación del CAACES.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de la identidad institucional a través de la inducción adecuada y oportuna. 	• Espacio físico la in Equipos tecnológicos

Relaciones	Mantener y fortalecer las relaciones positivas que existen dentro de la organización a través de un liderazgo efectivo que proteja contra las influencias negativas que pueden afectar los niveles de confianza.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el nivel de liderazgo y construcción de relaciones con una de las actividades recreativas. 	Espacio físico reuniones
Comunicación	Mejorar la comunicación en todos los niveles mediante el uso de estrategias de comunicación asertivas para evitar malentendidos y conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> Promover una comunicación efectiva, clara y directa entre todos los empleados. 	Presupuesto capacitación

Factor	Objetivo	Acciones / Estrategias	Recurso
Conflictos	Mantener los niveles de conflictividad bajos mediante un adecuado manejo para contribuir a mantener un clima laboral positivo.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer los mecanismos para la resolución de conflictos, con la socialización del Código de Ética y Reglamento Interno. 	Código de Ética Reglamento Interno
Costo del Biométrico Geo Victoria	Implementación un registro Biométrico para el control de Entradas, salidas y tiempos muertos para mejorar la eficiencia del personal docente, así como reducir costos para el Instituto Superior Tecnológico Japón.	Fortalecer los controles tanto en las entradas, salidas, cambio de horas, tiempos muertos, etc. Por lo que es necesario hacer constar en el Reglamento Interno del Instituto.	Código de Ética Reglamento Interno

TOTAL

Elaborado por: El autor

Capítulo V Sugerencias

Conclusiones

Los resultados obtenidos a partir de la elaboración de la presente investigación se detallan a continuación.

De acuerdo a los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, en cuanto a la investigación bibliográfica en comparación con los datos que determinaron la situación actual de la falta de Gestión y Control de Tiempos en el Instituto Superior Tecnológico Japón, fue indispensable diseñar una propuesta de mejora en el Instituto Japón, la cual se evidencia en la tabla 06 del presente estudio.

A través del registro biométrico se evaluó la Gestión y el Control del Tiempo en el Instituto Superior Tecnológico Japón, y se pudo evidenciar que muchos aspectos dentro de la institución necesitan optimizarse y adecuarse al seguimiento académico para que efectivamente se dicten las clases en tiempo establecido según los horarios

correspondientes y no procrastine el mismo. Asimismo, se identificaron algunas características positivas, como las relaciones cordiales entre algunos compañeros, el ambiente de trabajo y la estructura física general de la institución en general, así como el respeto por la dirección. Desde el punto de vista de los docentes, estas características sugieren la presencia de motivos suficientes para implementar cambios fundamentales en la docencia y demás personal que labora en la Institución. No obstante, se deben mejorar los procesos de planificación, comunicación y evaluación de resultados.

Tras los resultados obtenidos es preciso el diseño de la propuesta desarrollada, la cual debía contener un enfoque en los factores detectados como es la remuneración, los estándares, el desafío, la cooperación, la responsabilidad, la identidad y las buenas relaciones laborales que mejoran cuándo hay un control eficiente y oportuno.

El control del tiempo es un factor determinante y tiene un impacto positivo o negativo en la productividad de los docentes de la Institución. Es por ello que, para determinar los mecanismos de control idóneos se evaluó el tiempo de los docentes mediante el registro biométrico y una vez que se conocen los resultados, se puede poner e implementar medidas correctivas en un ambiente eficiente y cohesionado e mejora continua y reducción de costos para la Institución Educativa.

En lo que respecta a la cuantía de la inversión en este Plan de Mejora, oscila entre los seis mil seiscientos cincuenta dólares (\$6.650,00), cómo se detalla en la tabla 06 de resultados de la investigación.

Recomendaciones

Las recomendaciones que son el resultado de los controles implementados y el las investigaciones ejecutadas son las siguientes:

Es preciso que, al realizar investigaciones enfocadas en la Gestión del Tiempo, se tenga en cuenta que pueden presentarse sesgos, por lo que de acuerdo al desarrollo de este estudio se puede determinar que hay que determinar gastos de imprevistos que aseguren el cumplimiento de todos los objetivos, además es importante que las técnicas de investigación aseguren la confidencialidad del informante. Sin embargo, es importante considerar que la información total proporcionada puede afectar los resultados generales del estudio.

De igual forma, tras la experiencia de este estudio es preciso que los estudios sobre la Gestión del Tiempo, al igual que considerar herramientas mixtas, donde no solo exista un análisis cuantitativo sino también un análisis cualitativo, ya que enriquece la investigación al permitir una mejor comprensión de la percepción de los docentes.

Así también, es preciso que para la implementación de las estrategias propuestas en la institución con el objetivo de mejorar la Gestión del Tiempo a todo nivel del Instituto Superior Tecnológico Japón, por lo tanto se espera que esta investigación sea de utilidad para la Institución.

En este sentido, se recomienda que la institución tenga en cuenta la información obtenida de esta investigación en las actividades de la unidad de talento humano.

Es de suma importancia e indispensable sugerir que el personal docente de la institución tenga en consideración al inicio del período lectivo de clases realizar las

actividades de socialización y establecer con los docentes las normas de convivencia y el reglamento interno institucional, mismo que les permitirán guiarse en el proceso educativo y además le servirán como herramienta de mecanismos de adaptación mediante las cuales los docentes podrán generar una regulación en su comportamiento y actitud por lo tanto al realizar estas actividades se garantiza un correcto y acorde registro del tiempo para mejorar la eficiencia y a la vez reducir costos para la institución.

Con la socialización de la Gestión del Tiempo como estrategia para la implementación y correcta aplicación de la propuesta de mejora, es importante sugerir que tengan en consideración los docentes, las actividades programadas según el calendario establecido por las autoridades; y que al mismo tiempo sirva de motivación para generar un trabajo eficiente-colaborativo entre ambas partes, lo cual generará una mayor integración y armonía en el entorno educativo creando mecanismos efectivos que le permitan conseguir y alcanzar los objetivos planteados dentro de su plan de educación y del currículo circular, por consiguiente se entiende que con la implementación y control de éstas actividades los docentes lograrán maximizar sus habilidades y destrezas, permitiendo además que incremente el nivel de confianza y seguridad para potenciar el desarrollo académico dentro de la institución.

Referencias Bibliográficas

Libertad, ITS. (2016). Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) del 2016 al 2021.

Everitt, J. (2021). Claves para entender los conceptos básicos del control del tiempo de los proyectos, Blog de Wrike.

Sydle (2022). Gestión de Proceso, blog actualizado al 03-05-2002.

<https://www.sydle.com>

Appvizer (2023). El medio de comunicación que reinventa la empresa, Organización y planificación.

 <https://www.appvizer.es> › ... ›

PEDI (2022). Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, Instituto Superior Tecnológico Japón 2018-2022, actualizado 2019.

Calderón, I. (2020). *Estrategias de aprendizaje y procrastinación académica en los estudiantes de Educación de una universidad privada de Lima, 2020.*

Aguilar Romero, E. (2021). *Procrastinar en pandemia: ¿Cuestión de tiempo o emociones?* Punto Seguido. <https://puntoseguido.upc.edu.pe/procrastinar-en-pandemia-cuestion-de-tiempo-o-emociones/>

Estrada Araoz, E. (2020). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes del séptimo ciclo de educación básica regular. *Horizonte de La Ciencia*, 11(20),195–205 <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/777/>

GoDaddy Operating Company 1999 - 2024, Estrategias de Inversión, LLC en los EE. UU. y otros países.

Thales Group, (2023). Biometría para identificación y autenticación de registros del personal. <https://www.thalesgroup.com> › inspiración › biometría

Sesame, (2020). Blog Software de Recursos Humanos. <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/jornada-laboral/#:~:text=Una%20jornada%20de%20trabajo%20o,%2C%20d%C3%ADas%2C%20semanas%20o%20a%C3%B1os>

RAE, (2014). El Diccionario de la Real Academia de La Lengua. Vigésima tercera edición. Real Academia de la Lengua España 2014.

Publicado por Julián Pérez Porto y María Merino. Actualizado el 20 de mayo de 2021. *Docente - Qué es, en el cine, definición y concepto*. Disponible en <https://definicion.de/docente/>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). México: Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Gil, M., & Serquén, V. (2016). *Procrastinación y clima social escolar en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Estatal*. Tesis de Licenciatura. Universidad Señor de Sipán.

Zhao, Hongdan. 2021. Positive emotion regulations among English as foreign language teachers during COVID-19. *Frontiers in Psychology* 12. 807541. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.807541>. Search in Google Scholar.

UNESCO. (2013). *Análisis del clima escolar: ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe?* UNESCO Biblioteca Digital: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243050>.

SPS-ALPHA, (2011-2012): El primer satélite práctico de energía solar mediante una matriz en fase arbitrariamente grande (un proyecto NIAC 2011-2012)

Campo, A. (2010). *Herramientas para directivos escolares*. Wolters Kluwer. Ideas Clave. Universidad del Internet (UNIR).

Universidad Internacional de Valencia. (21 de marzo de 2018). *¿Qué es el coaching educativo?* Equipo de Expertos en Educación: <https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/que-es-el-coaching-educativo>.

ANEXOS:

Anexo 1:

Tabla 1

Reporte Estadístico Asistencia

Periodo:

DEPARTAMENTO:

ID	Horas Laborales		Retardos		Salidas Temprano		Tiempo Extra		Días Asistidos (Normal/Real)	Salida (Días)	Falta (Días)	Permiso (Días)
	Normal	Real	Cantidad	Minuto	Cantidad	Minuto	En Días Laborales	En Días Festivos				
DOCENTE 1	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 2	178:30	117:15	0	0	18	1259	0:00	0:00	21/19	0	2	0
DOCENTE 3	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 4	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 5	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 6	178:30	145:06	1	328	12	146	0:00	0:00	21/18	0	3	0
DOCENTE 7	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 8	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 9	178:30	158:06	0	0	13	204	0:00	0:00	21/20	0	1	0
DOCENTE 10	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 11	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 12	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 13	178:30	150:08	1	335	17	347	0:00	0:00	21/20	0	1	0
DOCENTE 14	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 15	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 16	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 17	178:30	0:00	0	0	0	0	0:00	0:00	21/0	0	21	0
DOCENTE 18	178:30	156:56	0	0	17	274	0:00	0:00	21/20	0	1	0
DOCENTE 19	178:30	107:43	0	0	10	167	0:00	0:00	21/13	0	8	0
DOCENTE 20	178:30	5:18	0	0	1	192	0:00	0:00	21/1	0	20	0
DOCENTE 21	178:30	47:48	0	0	8	814	0:00	0:00	21/8	0	13	0
DOCENTE 22	178:30	124:58	0	0	8	152	0:00	9:49	21/16	0	5	0
DOCENTE 23	178:30	16:06	0	0	2	54	0:00	0:00	21/3	0	18	0

Elaboración: Propia. Reportes Biométrico GeoVictoria. Diciembre 27, 2023



Biométrico Geo Victoria usado para registro de huellas y control del tiempo.

Imagen 1: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador



Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/instituto-japon-dio-la-bienvenida-a-los-jovenes-estudiantes-que-iniciaron-su-nuevo-periodo-academico-2023-2024/>

Imagen 2: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador



Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/instituto-japon-dio-la-bienvenida-a-los-jovenes-estudiantes-que-iniciaron-su-nuevo-periodo-academico-2023-2024/>

Imagen 3: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador



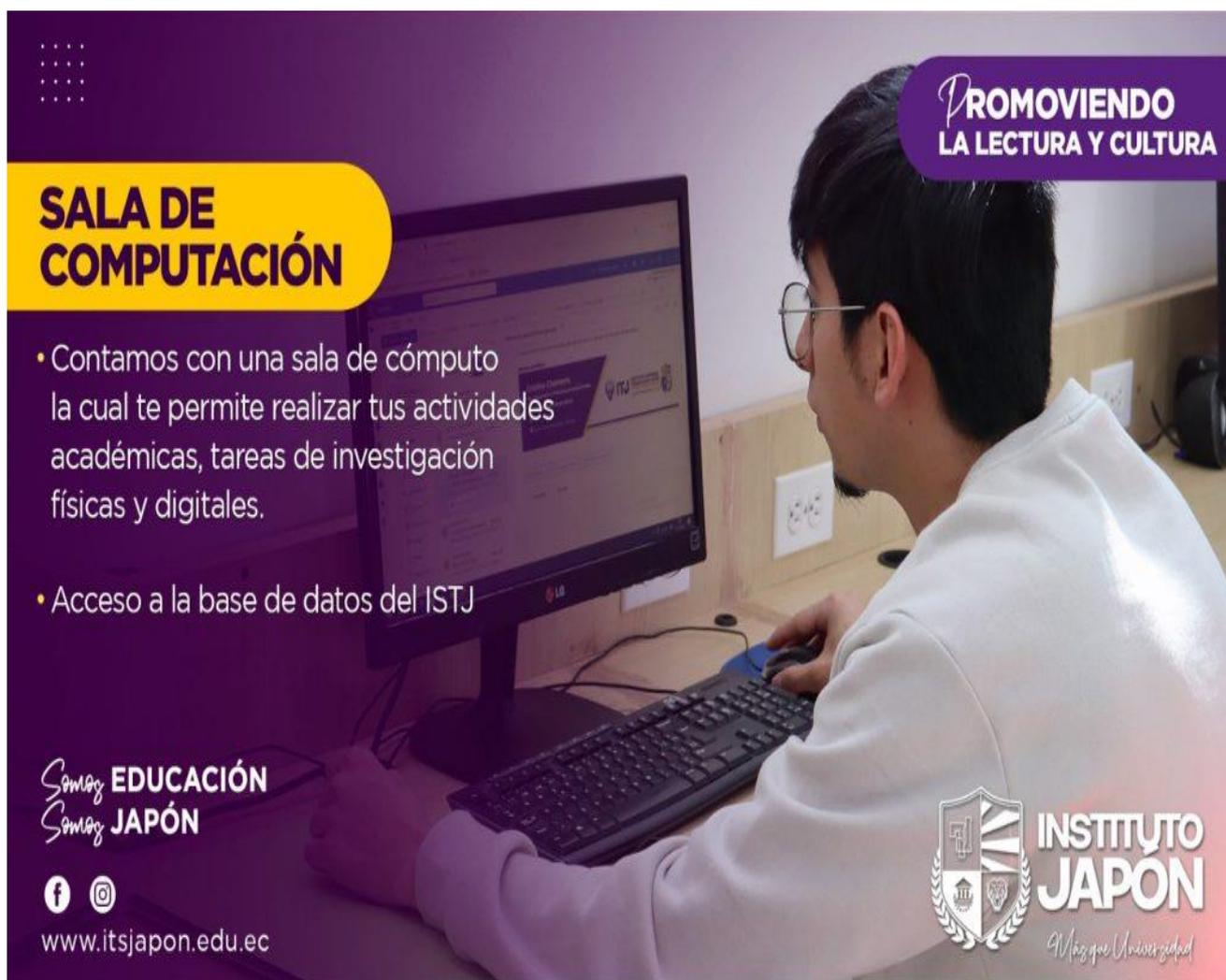
Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/instituto-japon-dio-la-bienvenida-a-los-jovenes-estudiantes-que-iniciaron-su-nuevo-periodo-academico-2023-2024/>

Imagen 4: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador



Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/biblioteca/>

Imagen 5: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador



**PROMOVIENDO
LA LECTURA Y CULTURA**

SALA DE COMPUTACIÓN

- Contamos con una sala de cómputo la cual te permite realizar tus actividades académicas, tareas de investigación físicas y digitales.
- Acceso a la base de datos del ISTJ

Somay EDUCACIÓN
Somay JAPÓN

www.itsjapon.edu.ec

 **INSTITUTO JAPÓN**
Más que Universidad

Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/biblioteca/>

Imagen 6: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador

A photograph of a young man with glasses and a yellow hoodie sitting at a desk, reading a book. Another person is partially visible behind him, also looking at a book. The scene is set in a library or study area. The image is overlaid with a purple semi-transparent background containing text and logos.

PROMOVIENDO
LA LECTURA Y CULTURA

**SALA DE
TRABAJO**

- Sala destinada exclusivamente al estudio y realización de trabajos en grupo.

Somos EDUCACIÓN
Somos JAPÓN

f @
www.itsjapon.edu.ec

 **INSTITUTO
JAPON**
Más que Universidad

Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/biblioteca/>

Imagen 7: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador



PROMOVRIENDO
LA LECTURA Y CULTURA

SALA DE LECTURA Y CONSULTA

- Contamos con un espacio abierto para los estudiantes donde podrán consultar sus documentos y sirven de apoyo a la lectura, el estudio o la investigación.
- Préstamo de libros en sala y a domicilio.
- Consulta de proyectos de titulación.

Semay EDUCACIÓN
Semay JAPÓN

www.itsjapon.edu.ec

 INSTITUTO
JAPON
More que Universidad

Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/biblioteca/>

Imagen 8: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador

INSTITUTO JAPON
Más que Universidad

GRADUATE EN 3 SEMESTRES:
CARRERAS DE 3ER NIVEL

MATRÍCULAS ABIERTAS
099 087 19 94

Técnico Superior
ODONTOLOGÍA

www.itsjapon.edu.ec

Quito- Ecuador

Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/odontologia/>

Imagen 9: Del Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito – Ecuador



Tomado de: <https://itsjapon.edu.ec/contabilidad/>