

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
PLANES DE ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS**

**INFORME FINAL DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN:  
EN GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA**

**TITULO DEL INFORME FINAL:  
PLAN ESTRATEGICO DEL CENTRO ESCOLAR CANTON SANTA LUCÍA.**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:  
LICENCIADO (A) EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN ESCOLAR**

**PRESENTADO POR:**

WALTER RAFAEL REYES PEREZ	Nº CARNÉ RP21083.
MARIA CELINA PEREZ DE VASQUEZ.	Nº CARNÉ PV21040.
REINA LEONOR PEREZ DE MARTINEZ.	Nº CARNÉ PM21093.

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:  
LICENCIADO(A) EN EDUCACION, ESPECIALIDAD ADMINISTRACION ESCOLAR.**

**DOCENTE ASESOR:  
LIC. JOB NATANAEL CLAROS MARTINEZ**

**AGOSTO, 2023  
SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES**



**MASTER ROGER ARMANDO ARIAS**

**RECTOR**

**DOCTOR RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ.**

**VICERRECTOR ACADÉMICO.**

**INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA.**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO.**

**INGENERIO FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL.**

**SECRETARIO GENERAL.**

**LICENCIADO LUIS ANTONIO MEJIA LIPE.**

**DEFENSOR DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS.**

**LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN**

**FISCAL GENERAL**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.**

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.**

LICENCIADO CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

DECANO

DOCTOR ÓSCAR VILLALOBOS

VICEDECANO.

LICENCIADO ISRAEL LOPEZ MIRANDA.

SECRETARIO GENERAL.

LICENCIADO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA.

DIRECTOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADO.

LICENCIADO ELADIO FABIAN MELGAR BENÍTEZ

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

LICENCIADO MANUEL DE JESUS CASTRO ASCENCIO.

COORDINADOR DE GRADO EN FUNCIONES DE PLANES DE ESTUDIO

COMPLEMENTARIOS.

LICENCIADO JOB NATANAEL CLAROS MARTINEZ

DOCENTE ASESOR.

## **Agradecimiento Grupal**

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a Dios y a todas las personas que contribuyeron de manera significativa en la realización de este trabajo de grado. Sin su apoyo, orientación y colaboración, este proyecto no habría sido posible.

En primer lugar, deseamos agradecer a nuestros asesores y profesores por su constante apoyo y guía a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y experiencia fueron fundamentales para dar forma a nuestras ideas y llevarlas a cabo de manera efectiva.

Agradecemos también a nuestras familias y amigos por su apoyo incondicional y comprensión durante las largas horas de estudio y dedicación a este proyecto. Su aliento y paciencia fueron un pilar fundamental para mantenernos motivados en todo momento.

Agradecemos a nuestros compañeros de clase por las valiosas discusiones y debates que enriquecieron nuestra investigación y por crear un ambiente de aprendizaje colaborativo que nos inspiró constantemente.

Además, queremos extender nuestro agradecimiento a la Universidad de El Salvador y organizaciones que facilitaron el acceso a recursos y datos necesarios para llevar a cabo nuestra investigación de manera efectiva.

Por último, pero no menos importante, nos agradecemos mutuamente por el trabajo en equipo y el compromiso demostrado a lo largo de este viaje académico. Juntos superamos obstáculos, compartimos conocimientos y celebramos logros, creando una experiencia de aprendizaje que nunca olvidaremos.

Este trabajo de grado es el resultado de un esfuerzo colectivo y queremos expresar nuestro agradecimiento a todos los que contribuyeron de alguna manera. Esperamos que este proyecto sea una contribución valiosa y un reflejo de nuestro compromiso con la excelencia académica.

¡Gracias a todos!

Atentamente,

Walter Rafael Reyes Pérez

María Celina Pérez de Vásquez

Reina Leonro Pérez de Martinez.

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar este trabajo a **Dios**, mi guía y fortaleza en cada paso de mi vida, te dedico este trabajo de grado como expresión de mi gratitud por tu amor incondicional y tu constante protección. A ti, abuela **María Jesus Pérez**, que siempre creíste en mí y me diste la confianza para Perseguir mis sueños, te dedico este logro con cariño y admiración. A mi querido hermano **Geovany Josué Reyes Pérez**, compañero inquebrantable en esta travesía académica, gracias por tu apoyo constante y por ser mi inspiración. Este trabajo es también tuyo, ya que sin tu aliento y amistad. no habría llegado tan lejos. A los tres, les dedico este trabajo con amor y gratitud profunda.

### **Walter Rafael Reyes Pérez**

Quiero dedicar este logro especialmente a Dios por estar siempre presente en mi vida, a mis compañeros de trabajo de grado Celina Perez y Walter Reyes por su dedicación, entrega y apoyo en todo el proceso académico, a mis hijos Karol y Erick por ser mi motivación para seguir adelante y dar siempre lo mejor.

### **Reina Leonor Pérez de Martínez**

Dedidico la culminación de este trabajo a Dios por logro obtenido. También a mis hijos, y esposo porque estuvieron en todo momento, a mis compañeros Reina Leonor Pérez, Walter Rafael Reyes por ser parte de mi equipo gracias por ser parte de esta experiencia de aprendizaje inolvidable que me ayuda a crecer de manera personal y profesional.

### **María Celina Pérez de Vásquez**

## Tabla De Contenidos

Resumen .....	10
Introducción .....	13
Cultura E Identidad Corporativa .....	16
Visión .....	16
Misión.....	16
DAFO Definición .....	29
Definición Y Explicación De Cada Uno De Los Elementos DAFO. ....	29
Establecer El Tema. ....	30
Identificar La Situación Del Entorno (Explicación). ....	30
Establecer Y Definir Las Oportunidades. ....	31
Establecer Y Definir Las Amenazas.....	34
Identificar La Situación Interna (Explicación). ....	42
Establecer y definir las fortalezas .....	46
Establecer y definir las Debilidades. ....	52
Elaboración De La Matriz DAFO. ....	63
<i>Tabla 2: Descripción del análisis DAFO.</i> .....	63
CAME: Definición Y Explicación.....	64
Presentación De Las Estrategias En La Matriz.....	65
Presentación Y Explicación De Cada Cuadrante.....	65
2.2.3 Matriz CAME .....	67
FCE: Factores Críticos De Éxito (Definición Y Explicación).....	71

Identificar los FCE. ....	72
Definición De Cada FCE.....	73
Temas Estratégicos: (Definición y explicación). ....	76
Identificar Los Temas Estratégicos Y Las Frases De Agrupación Del CAME Y Los FCE. .....	77
Cuadro De Mando Integral (Definición Y Explicación).....	81
Perspectivas Del CMI Y Sus Relaciones. ....	82
La perspectiva del cliente: definición y explicación. ....	83
La perspectiva de procesos: Definición y explicación. ....	85
La perspectiva de aprendizaje y crecimiento (personas): Definición y explicación. .....	86
Perspectiva económica: Definición y explicación .....	87
Objetivos Estratégicos .....	89
Clientes .....	89
Procesos .....	89
Crecimiento Personal .....	90
Económico .....	90
Selección De Objetivos Estratégicos.....	91
Clientes .....	91
Procesos .....	91
Crecimiento Personal. ....	91
Económico .....	91



Indicadores .....	92
Clientes .....	92
Procesos: .....	92
Crecimiento Personal .....	92
Económico .....	93
Metas.....	93
Responsables .....	93
Fichas De Indicadores .....	94
Conclusión. ....	110
Referencia bibliográfica.....	112

## Resumen

La planificación estratégica para el Centro Escolar “Cantón Santa Lucía” en el municipio de Bolívar, departamento de La Unión, tiene como objetivo principal establecer una visión clara y un enfoque definido para lograr el éxito académico y el crecimiento integral de los estudiantes. Esto se enmarca en la gestión educativa, que se considera el fundamento esencial para impulsar mejoras sustanciales en el rendimiento de la institución, enfocando sus esfuerzos en enriquecer los procesos pedagógicos existentes y abordar las necesidades formativas identificadas de manera colaborativa con la comunidad educativa.

La gestión educativa se vuelve un factor crítico de éxito al definir técnicamente un conjunto de acciones destinadas a contribuir a la formación integral del estudiante, en conformidad con la Ley Crecer Juntos y la nueva Reforma Educativa "Mi Nueva Escuela" promovida por el Gobierno de El Salvador. Como centro escolar, se prioriza brindar apoyo continuo a la administración, dirección, equipo educativo, estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa en general. Esto incluye la entrega oportuna y pertinente de servicios de enseñanza, así como la asistencia en la gestión de recursos y el cumplimiento de procesos que mejoren el desempeño de la escuela en su relación con su entorno y las necesidades locales.

Entre los objetivos actuales, se destaca el fortalecimiento de los aportes del centro escolar en términos de asistencia pedagógica, gestión administrativa y financiera, especialmente en apoyo a programas educativos que desarrollen competencias y habilidades para formar ciudadanos integrales y contribuir al progreso educativo y social en el contexto local. En resumen, la planificación estratégica del Centro Escolar “Cantón

Santa Lucía” se enfoca en mejorar la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes, trabajando de la mano con la comunidad educativa y siguiendo las directrices de las reformas educativas nacionales.

The strategic planning for the “Cantón Santa Lucía” School Center in the municipality of Bolívar, department of La Unión, has as its main objective to establish a clear vision and a defined approach to achieve academic success and the comprehensive growth of students. This is part of educational management, which is considered the essential foundation to drive substantial improvements in the institution's performance, focusing its efforts on enriching existing pedagogical processes and addressing the training needs identified collaboratively with the educational community.

Educational management becomes a critical success factor by technically defining a set of actions aimed at contributing to the comprehensive training of the student, in accordance with the Grow Together Law and the new Educational Reform "My New School" promoted by the Government of El Salvador. As a school, it is prioritized to provide continuous support to the administration, management, educational team, students, parents and the educational community in general. This includes the timely and relevant delivery of teaching services, as well as assistance in resource management and compliance with processes that improve the school's performance in its relationship with its environment and local needs.

Among the current objectives, the strengthening of the contributions of the school center stands out in terms of pedagogical assistance, administrative and financial

management, especially in support of educational programs that develop competencies and skills to form integral citizens and contribute to educational and social progress in the local context. In summary, the strategic planning of the “Cantón Santa Lucía” School Center focuses on improving the educational quality and well-being of students, working hand in hand with the educational community and following the guidelines of national educational reforms.

**Palabras clave:** *Planificación estratégica, Factores Críticos de éxito, Gestión Educativa, Cultura Organizacional.*

**Keywords:** *Strategic planning, Critical success factors, Educational Management, Organizational Culture*

## Introducción

Se ha diseñado la presente planificación estratégica, para el Centro Escolar Cantón SANTA LUCIA, gracias al esfuerzo unificado de los distintos sectores que conforman el mismo teniendo claro que vivimos en un mundo de constante evolución, donde los desafíos y oportunidades se presentan de manera impredecible, es imperativo que Centro Escolar Cantón SANTA LUCIA, establezca una hoja de ruta clara y orientada al futuro para guiar sus acciones y decisiones. El presente Plan Estratégico Institucional emerge como una respuesta reflexiva y proactiva a la necesidad de adaptarnos a un entorno cambiante y de continuar cumpliendo nuestra misión con excelencia.

Este plan no solo refleja nuestro compromiso con la excelencia y la innovación, sino que también se fundamenta en el entendimiento profundo de nuestras fortalezas y áreas de mejora. A lo largo de años de trayectoria, hemos acumulado un invaluable conocimiento sobre las dinámicas de campo de actividad de la institución, lo que nos capacita para trazar una dirección sólida y ambiciosa hacia el futuro.

Nuestro Plan Estratégico no es solo un documento estático, sino una guía dinámica que se adapta a las circunstancias cambiantes. Está diseñado para ser un faro que ilumina cada paso que tomemos y cada decisión que tomemos, encaminándonos hacia el logro de nuestras metas a corto, mediano y largo plazo. A través de un enfoque colaborativo e inclusivo, este plan ha sido elaborado con la contribución de diversos actores internos y externos, asegurando una visión holística y representativa.

El plan estratégico comprende las siguientes secciones

**Cultura e identidad corporativa:** identifica las formas de ser de una organización y orienta como se deben hacer las cosas y define lo que esta bien o lo que esta mal, se manifiesta en las formas de orientación ante los problemas y condiciona las respuestas ante los cambios y los requerimientos de orden exterior , interior incluye los siguientes elementos: MISION , es la razón de ser de toda organización y responde a las preguntas ¿porque existimos? en el cual nos ayuda a seleccionar las estrategias adecuadas y los recursos y esfuerzo para una dirección adecuada, La Visión es una expresión concisa de la imagen que deseamos para nuestro centro educativo en el futuro, sirve para marcar en el presente el rumbo que debemos seguir o es el punto de partida de la estrategia del centro educativo. Ayuda a todos la dirección y el crecimiento y a construir un espíritu en equipo. Los Valores, son los ideales y principios colectivos que guían las actuaciones del individuo y sirven de base para tomar decisiones.

**Plan estratégico:** comprende tres herramientas.

**(DAFO /CAME)** Es una herramienta que se utiliza para comprender la situación actual y a determinar las áreas del entorno externo de las cosas que no tenemos control y las internas que tenemos control CAME, Es hacer un análisis para identificar las diferentes estrategias derivadas del resultado del DAFO y comparar las estrategias viables y elegir las más convenientes FCE. Al establecerlos estamos definiendo los ejes sobre los cuales se tomarán numerosas decisiones en el centro y las recomendaciones y debe se definidas por el equipo directivo y el personal clave de la organización

**Los temas estratégicos:** son los grandes conceptos estratégicos que deben guiar nuestro centro educativo, orientan la selección de los objetivos estratégicos y la construcción del cuadro de mando integral.

**Cuadro de mando integral:** (CMI ) es una herramienta que permite definir comunicar y medir la evolución de la estrategia establecida los elementos que lo componen son las perspectivas de cliente, procesos, aprendizajes y crecimiento personal, económicas otros elementos importantes son, los Objetivos estratégicos, indicadores, las metas, los responsables, iniciativas, al llevar a acabo todos estos pasos de planificación estratégica se logra de la mejor manera como organizar los recursos tanto teóricos, materiales y económicos, humanos y lograr con mayor eficacia los objetivos del centro educativo y se puede dar a corto o largo plazo y tomar decisiones en el presente todos los problemas que indican un riesgo y organizar actividades necesarias y tomar buenas decisiones de manera sistemática y obtener buenos resultados de una organización.

El presente documento fue elaborado bajo la filosofía que se describe anteriormente con el propósito de orientar el rumbo del Centro Escolar Cantón SANTA LUCIA hacia el logro de sus objetivos y metas planteadas. Tomando en cuenta que en este Plan Estratégico Institucional se plantea el horizonte que se espera alcanzar en un futuro cercano, siguiendo la ruta trazada en el mismo sabremos qué camino seguir y a la vez nos exige esforzamos cada día en generar las condiciones que hagan posible la participación de todos los sectores, ya que juntos, forjaremos el camino hacia un futuro más brillante y prometedor, cumpliendo nuestra misión con integridad y pasión mientras nos adaptamos audazmente a los cambios que enfrentamos.

## **Cultura E Identidad Corporativa.**

### **Visión**

Ser una distinguida institución de alta calidad, reconocida por su excelencia académica y arraigada en valores y principios éticos que guían y enriquecen el desarrollo de niños y adolescentes. A través de la integración armoniosa de sus capacidades intelectuales y morales, contribuyendo de manera significativa al crecimiento y bienestar de todos.

### **Misión**

Somos una institución educativa comprometida con la formación integral de nuestros estudiantes. Mediante enriquecedores procesos pedagógicos y la promoción activa de valores éticos y morales arraigados en la realidad social, económica y cultural, impulsamos a nuestros estudiantes a desarrollar su máximo potencial ya convertido en ciudadanos responsables y conscientes de su entorno.

Aspectos Generales Para El Cumplimiento De Las Misión Y Visión.

#### **¿Para qué sirve la Misión?**

Define el carácter e identidad de un centro.

Representa lo que debe ser acometido y realizado en el presente.

Guía e inspira actuaciones del centro.

Ayuda a seleccionar las estrategias adecuadas.

Sirve para orientar los recursos y esfuerzos en la dirección adecuada.



Ayuda a construir el espíritu de equipo y así motivar a toda la comunidad educativa.

Permite transmitir una imagen positiva hacia el exterior, mediante la generación de una frase lema.

¿Para qué sirve la Visión?

Su papel principal es guiar e inspirar el futuro

Ofrece una idea de éxito colectivo

Es el punto de partida de la estrategia del centro educativo

Ayuda a que todos los objetivos del centro estén encausados hacia la misma dirección.

Clarifica a todos (equipo directivo, personal del centro, estudiantes, familia, proveedores) la dirección de crecimiento de centro.

Ayuda a construir el espíritu de equipo.

Valores

Respeto

Democracia

Solidaridad

Responsabilidad

Igualdad

## Definir Los Valores Elegidos

### **Respeto**

El respeto es un concepto fundamental en la interacción humana y en la construcción de relaciones saludables y armoniosas. Se puede definir como un profundo reconocimiento y consideración hacia la dignidad, los derechos, las opiniones y las diferencias de los demás. Implica tratar a las personas con cortesía, empatía y consideración, sin importar su origen, género, orientación sexual, religión, raza o cualquier otra característica que los haga únicos.

El respeto se manifiesta en acciones concretas, como escuchar preventivamente a los demás sin interrumpir, aceptar y valorar las opiniones diversas, y tratar a todos con igualdad y justicia. También significa no infringir los límites personales de los demás y abstenerse de realizar comentarios o actos que puedan causar daño emocional o físico.

### **Democracia**

El valor de la democracia es incalculable en la construcción de sociedades justas, libres y participativas. Se trata de un sistema político y social que pone en el centro los derechos y las libertades individuales, empoderando a la ciudadanía para tomar decisiones sobre su destino colectivo. En su esencia, la democracia representa una serie de valores y principios esenciales.

En primer lugar, la democracia promueve la igualdad de derechos, independientemente de la raza, género, religión, orientación sexual o cualquier otra característica individual. Esto garantiza que todos los ciudadanos tengan la oportunidad de participar activamente en la vida política y social.

En segundo lugar, la democracia fomenta la participación ciudadana, lo que significa que los individuos pueden expresar sus opiniones, elegir a sus líderes y contribuir a la toma de decisiones políticas. Esto fortalece la representación de la diversidad de voces en la sociedad.

La democracia también valora la transparencia, la rendición de cuentas y el Estado de derecho, lo que implica que los líderes deben actuar en el interés público y ser responsables de sus acciones.

Además, la democracia promueve la resolución pacífica de conflictos y la protección de los derechos humanos, evitando la opresión y la tiranía.

### **Solidaridad**

Es un valor humano fundamental que se basa en la empatía y la cooperación entre las personas. Se refiere a la disposición y el compromiso de apoyar a otros en momentos de necesidad, compartir recursos y trabajar juntos para abordar desafíos comunes. Este valor implica reconocer la interconexión de todos los seres humanos y la responsabilidad mutua de cuidarnos y apoyarnos.

La solidaridad se manifiesta de diversas formas, desde donar tiempo o recursos a organizaciones benéficas hasta brindar apoyo emocional a amigos y familiares. También se evidencia en la colaboración a nivel global para enfrentar problemas como la pobreza, el hambre, la desigualdad, los desastres naturales y la crisis de salud.

Este valor es esencial para la construcción de sociedades justas y equitativas. Promueve la inclusión social, la compasión y la empatía hacia los menos afortunados.

La solidaridad también puede inspirar cambios significativos en políticas públicas y en la forma en que las comunidades abordan los desafíos que enfrentan.

En un mundo cada vez más interconectado, la solidaridad se vuelve aún más relevante. Nos recuerda que, a pesar de nuestras diferencias, somos una familia global y que juntos podemos superar obstáculos y construir un futuro mejor para todos.

### **Responsabilidad**

Es un valor fundamental que se basa en la capacidad de asumir compromisos y obligaciones de manera consciente y cumplir con ellos de manera diligente y ética. Implica ser consciente de las consecuencias de nuestras acciones y decisiones, tanto para nosotros mismos como para los demás, y actuar de manera que se cumplan los deberes y las obligaciones de manera puntual y efectiva.

En un sentido más amplio, la responsabilidad abarca una serie de dimensiones en la vida personal, profesional y social. En el ámbito personal, implica cuidar de uno mismo, mantener promesas y ser consecuente con los valores y principios éticos propios. En el ámbito profesional, se refiere a la ejecución eficiente de tareas y la honestidad en el trabajo. En el ámbito social, conlleva respetar las leyes y reglas de la sociedad, contribuir al bienestar común y ser un ciudadano comprometido.

La responsabilidad también está intrínsecamente relacionada con la rendición de cuentas. Quienes son responsables rinden cuentas por sus acciones y decisiones, asumiendo las consecuencias de sus actos, ya sean positivas o negativas.

Este valor es esencial para el funcionamiento efectivo.

## **Igualdad**

Es un valor fundamental que se basa en el principio de tratar a todas las personas con equidad, justicia y sin discriminación, independientemente de sus diferencias individuales, como género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal. Este valor reconoce la dignidad inherente de cada ser humano y promueve la idea de que todas las personas merecen igualdad de oportunidades y derechos.

La igualdad implica no solo la eliminación de barreras y prejuicios que pueden limitar el acceso a la educación, el empleo, la atención médica y otros recursos, sino también la promoción activa de políticas y prácticas que buscan corregir desigualdades históricas y estructurales.

Definir Los Comportamientos Esperados Por Cada Valor

## **Respeto**

**Escuchar activamente:** Los estudiantes respetuosos prestan atención cuando otros hablan. Esto implica no interrumpir, mantener contacto visual y mostrar interés genuino por lo que la otra persona está diciendo. Escuchar activamente demuestra respeto hacia las ideas y opiniones de los demás.

**Tratar a los demás con cortesía:** Los estudiantes respetuosos son amables y corteses en su trato con compañeros, profesores y personal de la escuela. Esto incluye decir "por favor" y "gracias", saludar con un saludo amigable y utilizar un lenguaje respetuoso en todo momento.

**Evitar el bullying y la discriminación:** El respeto implica tratar a todos por igual, sin importar su condición social, religiosa o cultural.

## **Democracia**

**Participación activa:** Los estudiantes democráticos se involucran activamente en los asuntos escolares y comunitarios. Participan en elecciones estudiantiles, asisten a reuniones escolares y se unen a grupos de debate o clubes cívicos para expresar sus opiniones y contribuir a la toma de decisiones.

**Respeto por la diversidad de opiniones:** La democracia se basa en la diversidad de opiniones y el respeto por ellas. Los estudiantes democráticos escuchan y valoran las perspectivas de los demás, incluso si no están de acuerdo. Fomentan un ambiente en el que se pueden debatir ideas de manera constructiva.

**Responsabilidad cívica:** Los estudiantes democráticos asumen la responsabilidad de conocer sus derechos y deberes como ciudadanos. Participan en votaciones estudiantiles y, a medida que crecen, se involucran en elecciones públicas y otros aspectos de la vida cívica.

**Promoción de la igualdad y la justicia:** Los estudiantes democráticos defienden la igualdad de oportunidades para todos y luchan contra la discriminación y la injusticia. Se involucran en actividades de servicio comunitario y defienden causas sociales que consideran importantes.

**Diálogo constructivo:** En lugar de recurrir a la confrontación o la polarización, los estudiantes democráticos buscan el diálogo constructivo y la búsqueda de soluciones

consensuadas. Tratan de resolver conflictos y problemas a través de la comunicación abierta y el compromiso con la toma de decisiones inclusiva.

### **Solidaridad**

**Ayuda y apoyo a los compañeros:** Los estudiantes solidarios están dispuestos a ayudar a sus compañeros cuando lo necesitan. Ofrecen su apoyo en momentos de dificultad académica, emocional o personal, brindando consuelo, orientación o asistencia práctica.

**Participación en actividades benéficas y de servicio comunitario:** Los estudiantes solidarios se involucran activamente en actividades benéficas y proyectos de servicio comunitario. Dedicán su tiempo y esfuerzo para ayudar a personas necesitadas o contribuir a la mejora de la comunidad en general.

**Respeto por la diversidad:** La solidaridad también implica respetar y valorar la diversidad de culturas, opiniones y perspectivas. Los estudiantes solidarios son inclusivos y tratan a todos con igualdad, sin importar su origen étnico, religión, género u orientación sexual.

**Promoción de la justicia social:** Los estudiantes solidarios se preocupan por la justicia y la equidad. Participan en conversaciones y actividades que buscan abordar problemas sociales como la desigualdad económica, la discriminación y la injusticia, y trabajan para promover cambios positivos en sus comunidades.

**Conciencia ambiental:** La solidaridad también puede extenderse a la preocupación por el medio ambiente. Los estudiantes solidarios adoptan prácticas

sostenibles y se involucran en actividades de conservación para proteger el entorno natural y garantizar un futuro más saludable para todos.

### **Responsabilidad**

**Cumplimiento de tareas y deberes escolares:** Los estudiantes responsables se aseguran de completar todas sus tareas, proyectos y estudios de manera oportuna y con el nivel de esfuerzo requerido. No procrastinan ni dejan las cosas para el último momento.

**Asistencia puntual:** La puntualidad es una parte fundamental de la responsabilidad. Los estudiantes responsables llegan a clase a tiempo y asisten a todas las clases programadas. Entienden que la asistencia regular es crucial

### **Igualdad**

**Trato equitativo:** Los estudiantes que valoran la igualdad tratan a todos sus compañeros y compañeras con respeto y consideración, sin importar su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica. Evitan el favoritismo y la discriminación.

**Apoyo a la inclusión:** Los estudiantes promotores de la igualdad fomentan un ambiente inclusivo en su escuela. Ayudan a crear un espacio en el que todas las personas se sientan bienvenidas y respetadas, y están dispuestos a defender a aquellos que puedan enfrentar exclusiones o prejuicios.

**Participación activa en iniciativas de igualdad:** Estos estudiantes se involucran en proyectos de participación activa que desarrollen competencias en cada uno de ellos.

*Tabla 1 Descripción de los valores organizacionales.*



NUESTROS VALORES	DEFINICIONES	SUS COMPORTAMIENTOS
Respeto	Es un valor fundamental para ser posibles las relaciones de convivencias y comunicación eficaz entre las personas. Ya que son condiciones indispensables para el seguimiento de la confianza en la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuchar activamente.</li> <li>• Tratar a los demás con cortesía.</li> <li>• Evitar el bullying y la discriminación</li> </ul>
Democracia	Son las direcciones que se toma en un grupo social que se sustenta en la voluntad de la mayoría, para mejorar y resolver problemas de una forma organizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa</li> <li>• Respeto por la diversidad de opiniones.</li> <li>• Responsabilidad cívica:</li> <li>• Promoción de la igualdad y la justicia</li> <li>• Diálogo constructivo</li> </ul>

Solidaridad	Se refiere al sentimiento de unidad basado en metas o intereses comunes, a lo que es lo mismo: ayudar sin recibir nada a cambio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda y apoyo a los compañeros.</li> <li>• Participación en actividades benéficas y de servicio comunitario.</li> <li>• Respeto por la diversidad</li> <li>• Promoción de la justicia social</li> <li>• Conciencia ambiental</li> </ul>
Responsabilidad	Es el cumplimiento de todos los compromisos que una persona adquiere consigo misma y con los demás, para actuar de manera correcta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de tareas y deberes escolares</li> <li>• Asistencia puntual</li> </ul>
Igualdad	Es un derecho que implica que todos los seres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato equitativo</li> </ul>

	<p>humanos deben tener las mismas oportunidades, para conseguir equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoyo a la inclusión</li><li>• Participación activa en iniciativas de igualdad</li></ul>
--	---	--

# **PLAN ESTRATÉGICO**

### **DAFO Definición**

Es una herramienta que se utiliza para comprender la situación actual de un centro educativo.

El nombre lo adquiere de sus iniciales DAFO:

**D:** debilidades.

**A:** amenazas.

**F:** fortalezas.

**O:** oportunidades.

### **Definición Y Explicación De Cada Uno De Los Elementos DAFO.**

- **Debilidades:** son aquellos factores que provocan una posición desfavorable: recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, procesos que no se desarrollan positivamente. Deben ser corregidas o reducidas.
- **Amenazas:** situaciones desfavorables, actuales o futuras, que provienen del entorno y que pueden llegar a influir negativamente en la permanencia del centro. Deben desarrollarse estrategias con el fin de minimizar los daños potenciales que las amenazas pueden tener sobre el funcionamiento y la supervivencia de este.
- **Fortalezas:** capacidades favorables que posee el centro en relación con alguno de sus recursos, procesos, habilidades, etc. Deben ser mantenidas o consolidadas.

- Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que se actúa, y que permiten obtener ventajas. Deben ser aprovechados para el beneficio del centro educativo.

### **Establecer El Tema.**

Planificación estratégica para el Centro Escolar Cantón Santa Lucía código 86021, del municipio de Bolívar departamento de La Unión.

### **Identificar La Situación Del Entorno (Explicación).**

Mediante un brainstorming, todos los miembros del equipo aportarán ideas sobre las oportunidades y amenazas a las que se enfrenta la organización. Se identificarán aquellos factores que afectan a la organización y que no son controlables por ésta. Resulta sumamente importante diferenciar lo que es controlable por la organización, de aquello que no lo es.

Se deberán considerar las siguientes áreas:

- **Análisis del entorno próximo:** referida a la estructura de nuestro sector. Podemos analizar a los alumnos y familias de nuestro entorno (pertenezcan o no a nuestro centro), otros centros, a los proveedores, ventajas por proximidad a algún recurso (por ejemplo, transporte público para acceder a nuestras instalaciones).
- **Influencia de grupos de interés:** Analizaremos cómo las decisiones de determinados grupos externos pueden afectar al centro. Por ejemplo, las decisiones de la administración, gobierno, instituciones públicas, sindicatos, gremios, comunidad.

- **El entorno de forma amplia:** aspectos demográficos, políticos, legislativos, socioculturales, económicos, tecnológicos. Por ejemplo, la baja natalidad en el municipio en el que está ubicado el centro educativo.

### ***Establecer Y Definir Las Oportunidades.***

#### **OPORTUNIDADES.**

**Vías de acceso en buen estado:** la carretera que conduce hacia el Centro Escolar es accesible para cualquier persona que se desplace en vehículo, estos caminos o rutas son las que están en condiciones adecuadas para ser utilizadas de manera segura y eficiente para llegar al centro educativo. Las vías de acceso en buen estado se refieren a un sistema de caminos, carreteras o rutas diseñadas y mantenidas para garantizar condiciones óptimas de tránsito. Estas vías están cuidadosamente planificadas, construidas y conservadas para asegurar que los conductores puedan viajar de manera segura y eficiente desde un punto inicial hacia su destino. Esto implica una superficie de rodadura adecuada, señalización clara, iluminación suficiente y la ausencia de obstáculos o peligros en el camino.

Un aspecto fundamental es el mantenimiento regular y adecuado de estas vías. Esto incluye reparaciones, asfaltado, limpieza, control de vegetación, drenaje efectivo y otros trabajos que garantizan la integridad de la infraestructura y la seguridad de quienes la utilizan. Un buen estado de las vías no solo facilita el transporte, sino que también reduce el desgaste vehicular y minimiza los accidentes de tráfico.

Estas vías son esenciales para una comunicación fluida y un acceso eficaz a distintas zonas, facilitando la conectividad entre comunidades, impulsando el desarrollo

económico y turístico, y mejorando la calidad de vida de las personas al optimizar sus desplazamientos. En resumen, 'vías de acceso en buen estado' son la columna vertebral de la movilidad moderna y un factor clave para el progreso y bienestar de una sociedad."

**Formación y especialización docente:** los docentes se encuentran en constante formación y ponen en práctica lo aprendido por que buscan innovar sus clases. Permite a los docentes adquirir nuevos conocimientos actitudes y habilidades necesarias para desarrollar de manera eficaz su labor en el aula y la comunidad escolar, para mejorar los aspectos mas esenciales y garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Formación y especialización docente" se refiere al proceso continuo y estructurado de adquirir conocimientos, habilidades, competencias y experiencia específicas necesarias para ejercer la enseñanza de manera efectiva y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo. Este concepto abarca tanto la preparación inicial de los docentes como su desarrollo profesional a lo largo de su carrera.

- **La Inter institucionalidad con el distritito 14-25:** reunión con docentes para compartir experiencias y aprender juntos a resolver desafíos educativos. con otras instituciones para abordar un problema o alcanzar un objetivo común . Esta colaboración puede ser importante y busca aprovechar las fortalezas y recursos de la institución para lograr resultados más efectivos y eficientes.

- **La buena relación con el OAE CDE:** buena coordinación y apoyo con la Organización de Administración Escolar para el mejoramiento del Centro Escolar, también la buena relación, permite tener una buena relación y la buena comunicación y



constante es clave para tener informados sobre los desarrollos y desafíos de la escuela y la transparencia.

- **Docentes que forman parte de las redes de especialistas:** docentes que están en constante formación para mejorar sus prácticas educativas, estas redes pueden tener diferentes propósitos, como el desarrollo profesional, la investigación educativa o mejoras de las buenas prácticas docentes, es de compromiso con el aprendizaje continuo y la mejora de calidad educativa, los docentes participan en redes de especialistas para colaborar y compartir conocimientos y experiencias en un campo específico de la enseñanza de la pedagogía.

- **La buena imagen de cierta parte de la comunidad educativa tiene del trabajo del Centro Escolar:** cuenta con el respaldo y aceptación de la comunidad educativa, y se construye a través de la colaboración, la comunicación educativa y el compromiso de sus miembros y los elementos importantes son: la buena comunicación honesta y abierta con los padres, docentes, estudiantes y el personal administrativo.

- **Docentes que forma parte de la red de innovación educativa:** los docentes pertenecen a grupos según su especialidad para seguir formándose y mejorar la enseñanza. y son profesionales comprometidos con la mejora constante de la educación y la implementación de enfoques pedagógicos innovadores. Estos docentes poseen estas características, interés por la educación, interés genuino en explorar nuevas metodologías, tecnologías y enfoques pedagógicos para mejorar la experiencia de los aprendizaje de los estudiantes,

***Establecer Y Definir Las Amenazas.***

## AMENAZAS

- **Trayecto de tránsito estudiantil:** los estudiantes deben desplazarse por caminando hacia la escuela debido que no cuentan con servicio de transporte público. Y hay bastante distancia entre las viviendas y el centro escolar.

Optimizar el trayecto de tránsito estudiantil es crucial para garantizar un acceso equitativo y seguro a la educación. Esto implica considerar estrategias que mejoren la infraestructura, promover alternativas de movilidad sostenible, coordinar con autoridades de tránsito, fomentar la educación vial y crear conciencia sobre la importancia de un trayecto seguro y eficiente para el bienestar y el rendimiento académico de los estudiantes.

- **Enfermedades virales que conduzcan a la inasistencia de estudiantes:** debido a las diferentes enfermedades virales que afectan a la población estudiantil estos se ven obligados a quedarse en casa hasta su recuperación, perdiendo hasta una semana de clases.

La prevención y control de estas enfermedades virales son fundamentales para garantizar la salud y el bienestar de la comunidad educativa. Esto implica promover medidas de higiene, vacunación, detección temprana y aislamiento de casos, así como brindar información y educación sobre la prevención de enfermedades infecciosas.

En resumen, las enfermedades virales que conducen a la inasistencia de los estudiantes son afecciones de salud causadas por virus que afectan la asistencia regular

a las instituciones educativas, destacando la importancia de medidas preventivas para mantener un entorno escolar saludable.

- **Fenómenos naturales:** las lluvias, los temblores o el calor hace que los niños no asistan a la escuela de manera oportuna. Aparte del riesgo que les genera tal situación.

Los "fenómenos naturales" son sucesos que ocurren en la naturaleza y que son parte inherente de la dinámica de nuestro planeta y el universo. Estos fenómenos son el resultado de procesos físicos, químicos, geológicos, biológicos o meteorológicos, entre otros, que se producen en la Tierra o en otros cuerpos celestes. Son manifestaciones naturales e imprevisibles que pueden tener un impacto significativo en el medio ambiente, los seres vivos y las estructuras humanas.

Estos eventos abarcan una amplia gama de sucesos, desde los más comunes y regulares, como el ciclo del agua, los movimientos tectónicos y las estaciones, hasta los más intensos y extremos, como terremotos, erupciones volcánicas, huracanes, tornados, inundaciones, tsunamis, sequías, tamaños de tierra y tormentas solares. Cada uno de estos fenómenos posee características únicas y puede tener efectos variados, tanto beneficiosos como perjudiciales, en la naturaleza y en la sociedad.

La comprensión, monitorización y predicción de estos fenómenos son cruciales para mitigar sus impactos negativos y preparar a las comunidades para enfrentarlos. La investigación científica continua, la tecnología avanzada y la educación pública son herramientas fundamentales para abordar estos fenómenos de manera efectiva y trabajar hacia la coexistencia armoniosa con la naturaleza en constante cambio.

**Limitado transporte público:** solo hay un bus que hace su recorrido cerca de la escuela, pero no coincide con el horario de clases de los estudiantes. "Limitado transporte público" se refiere a una situación en la que la disponibilidad, accesibilidad o eficacia de los servicios de transporte público en una determinada área geográfica o ciudad se encuentra restringida o insuficiente para satisfacer las necesidades de movilidad de la población. Esto puede manifestarse de diferentes formas, tales como una escasa cobertura de rutas, horarios infrecuentes, falta de conexiones convenientes, o un número insuficiente de vehículos en circulación. La limitación en el transporte público puede tener un impacto significativo en la vida cotidiana.

"Transporte público limitado" se refiere a una circunstancia en la que el sistema de transporte público en una determinada área o región no logra cumplir de manera adecuada con la demanda y las necesidades de movilidad de la población, debido a una oferta insuficiente o inadecuada. Esto puede manifestarse de varias formas, como una cantidad insuficiente de rutas, horarios inadecuados, falta de cobertura en determinadas zonas, deficiencias en la calidad del servicio, o altos costos para los usuarios

- **Distancia entre viviendas y el Centro Escolar:** las viviendas en esta comunidad están bastante separadas una de la otra y los estudiantes deben caminar solos hacia la escuela.

"Distancia entre viviendas y el Centro Escolar" se refiere a la medida física o geográfica que separa las residencias de los estudiantes del lugar donde reciben educación formal, generalmente una escuela o institución educativa. Esta distancia es un factor crítico en la planificación y organización del acceso a la educación, ya que

influye directamente en la accesibilidad, la comodidad y el tiempo que los estudiantes necesitan para desplazarse desde sus hogares hasta la escuela y viceversa.

La distancia entre las viviendas y el centro escolar puede variar significativamente según la ubicación geográfica, la densidad poblacional y la distribución de las instituciones educativas. En áreas urbanas, las viviendas tienden a estar más cerca de los centros escolares debido a la concentración de infraestructura en espacios reducidos. En contraste, en zonas rurales o remotas, la distancia puede ser considerablemente mayor, lo que puede presentar desafíos logísticos para los estudiantes y sus familias.

Esta medida es fundamental para evaluar la accesibilidad y la equidad en la educación, ya que distancias largas pueden generar barreras para el acceso a la educación, especialmente para aquellos que carecen de medios de transporte adecuados. Además, una distancia considerable puede aumentar la probabilidad de tardanzas y ausencias, afectando la puntualidad y el rendimiento académico de los estudiantes. Por tanto, la planificación adecuada y el desarrollo de estrategias de transporte eficientes son esenciales para garantizar un acceso equitativo a la educación y promover un entorno educativo inclusivo

- **Inasistencia por ayudar en tareas agrícolas:** cuando los estudiantes llegan a la edad de 10 años en adelante se suman al trabajo agrícola de su familia, abandonando parcialmente la escuela, durante la temporada de siembra del maíz y los que ayudan a sus papas a cuidar el ganado son los que más faltan a clase.

La "inasistencia por ayudar en tareas agrícolas" hace referencia a la situación en la que un individuo, especialmente en áreas rurales o agrícolas, se ausenta de sus

responsabilidades educativas o laborales habituales para participar en actividades relacionadas con la agricultura o trabajos agrícolas. Estas actividades pueden incluir la siembra, cosecha, cuidado o mantenimiento de cultivos, ganadería u otras tareas agrícolas esenciales.

Esta forma de inasistencia puede ser más prevalente en comunidades donde la agricultura es una fuente fundamental de sustento y una parte integral de la economía local. Las estaciones de siembra o cosecha suelen ser momentos críticos en los que la presencia de mano de obra es crucial para garantizar un rendimiento óptimo de los cultivos. Por lo tanto, las personas, incluidos estudiantes y trabajadores, pueden verse obligados a dejar de lado sus compromisos educativos o laborales para apoyar a sus familias y comunidades en estos trabajos agrícolas.

Aunque esta insistencia puede estar motivada por razones económicas y culturales, puede tener implicaciones en la educación y en la participación laboral a largo plazo. La interrupción continua de la educación o del empleo puede afectar negativamente el desarrollo académico y profesional de las personas, limitando sus oportunidades de crecimiento y acceso a mejores condiciones de vida.

Es fundamental abordar esta situación mediante la implementación de políticas que promuevan un equilibrio entre las responsabilidades agrícolas y otros compromisos, fomentando así la educación y el empleo sostenibles. Esto puede lograrse a través de programas que facilitan la conciliación entre la vida agrícola y las obligaciones educativas y laborales, y al mismo tiempo, promueven un desarrollo agrícola sostenible y tecnológicamente avanzado.

- **Tránsito de ganado:** cerca de la escuela transita bastante ganado y estos se vuelven una amenaza para los estudiantes más jóvenes.

El "tránsito de ganado" se refiere al desplazamiento de animales de granja, como vacas, ovejas, caballos y otros animales criados para diversos propósitos, de un lugar a otro. Este movimiento de ganado puede estar vinculado a varias actividades, como la búsqueda de pasto fresco, la transferencia a instalaciones de engorde, la participación en ferias agrícolas o eventos de exhibición, el traslado a mercados para su venta o incluso la migración estacional en busca de mejores condiciones climáticas y alimenticias.

El manejo adecuado del tránsito de ganado es esencial para garantizar la salud, el bienestar y la seguridad tanto de los animales como de las personas involucradas en su cuidado y transporte. Esto implica seguir prácticas adecuadas de manejo y seguridad para evitar lesiones, estrés o enfermedades durante el transporte. Además, es importante cumplir con las regulaciones y normativas locales y nacionales que establecen las condiciones y requisitos para el transporte de animales.

El tránsito de ganado es fundamental para la industria ganadera y la economía en general, ya que permite la movilización eficiente.

- **Retraso en depósito de presupuesto de funcionamiento:** el retazo en el bono y la limitada cantidad que destinan para la escuela no cubre las necesidades básicas que tiene la escuela, no alcanza para reparar daños en su infraestructura.

El "retraso en el depósito de presupuesto de funcionamiento" hace referencia a la demora en la asignación o transferencia de los fondos necesarios para la operación y

ejecución de las actividades diarias de una organización, entidad gubernamental o empresa. Este presupuesto de funcionamiento cubre una variedad de gastos operativos esenciales, como salarios y sueldos de empleados, pagos de servicios públicos, adquisición de suministros, mantenimiento de infraestructura y otras necesidades operativas cruciales.

Cuando se produce un retraso en el depósito de estos fondos, puede tener un impacto significativo en la continuidad y eficiencia de las operaciones cotidianas. Pueden surgir problemas como la incapacidad para pagar a los empleados a tiempo, dificultades para adquirir suministros esenciales o incluso paralización de proyectos en curso. Esta falta de flujo de fondos puede afectar negativamente la productividad, la moral de los empleados y la capacidad de cumplir con las metas y objetivos establecidos.

Las causas de este retraso pueden variar e incluir demoras en la aprobación presupuestaria, procesos burocráticos complejos, disputas políticas, problemas financieros, entre otros. Es fundamental para la gestión de la organización abordar estos retrasos de manera proactiva, garantizando una administración financiera eficaz y colaboración con las autoridades responsables de la asignación de fondos.

La agilización de los procesos administrativos, la planificación financiera sólida y la comunicación clara y oportuna con todas las partes involucradas son estrategias clave para mitigar y superar los retrasos en el depósito de presupuesto de funcionamiento, asegurando así un funcionamiento fluido y eficiente de la entidad en cuestión.



- **Limitada formación en gestión educativa estratégica:** un pequeño grupo de docentes no se actualizan ni se capacitan porque según ellos es pérdida de tiempo.

"Limitada formación en gestión educativa estratégica" se refiere a la insuficiencia de conocimientos, habilidades y competencias que enfrentan los profesionales y líderes en el ámbito educativo en relación con la planificación y ejecución estratégica de políticas y programas educativos. Esta limitación abarca aspectos clave de gestión, incluyendo la toma de decisiones informadas, la planificación estratégica, la asignación efectiva de recursos, la implementación coordinada de programas y la evaluación para mejorar continuamente.

Excesivos requerimientos del MINEDUCYT, que dificultan cumplir nuestro plan: los tramites de papeleo burocráticos que se deben presentar contantemente al Ministerio de Educación hace que descuidemos un poco la atención de los niños.

"Excesivos requisitos del MINEDUCYT, que dificultan cumplir nuestro plan", se refiere a la condición en la que una entidad educativa o institución se enfrenta a una carga abrumadora de requisitos, normativas y demandas impuestas por el Ministerio de Educación, Cultura, Juventud y Deportes. (MINEDUCYT) u organismos gubernamentales similares en otros países. Estos requisitos, aunque están diseñados con la intención de mejorar la calidad y eficiencia educativa, pueden volverse excesivos y complejos, resultando en desafíos para la implementación exitosa de los planes y programas educativos propuestos por la institución.

Estos requisitos pueden incluir protocolos de informes detallados, regulaciones administrativas, cambios frecuentes en políticas educativas, adaptaciones curriculares, estándares de evaluación rigurosos

### **Identificar La Situación Interna (Explicación).**

Al igual que en el punto anterior, aplicando la técnica del brainstorming se identifican las fortalezas y debilidades que posee el centro. Tendremos que pensar en aquellos aspectos que afectan al centro y que éste es capaz de controlar, independiente de si son buenos o malos para el mismo.

"Identificar la Situación Interna" es un proceso esencial en la gestión y análisis estratégico de organizaciones, empresas o proyectos. Este concepto se refiere a la evaluación exhaustiva y sistemática de todos los aspectos y elementos internos que componen la entidad en cuestión. Involucra la revisión y comprensión profunda de las fortalezas y debilidades internas, así como de "Identificar la Situación Interna" se refiere al proceso de análisis y evaluación detallada de todos los aspectos y componentes internos que conforman una organización, empresa o proyecto. Este procedimiento es fundamental en la gestión estratégica y permite una comprensión completa de la situación actual y las dinámicas internas que afectan el desempeño y la dirección futura.

En este proceso, se examinan factores internos como la estructura organizativa, la cultura corporativa, los recursos humanos, las capacidades, las competencias distintivas, los sistemas de gestión, las tecnologías, los procesos operativos y los activos tangibles e intangibles. Además, se evalúan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (conocido como análisis FODA o FODA) para comprender mejor la posición competitiva y las áreas de mejora.

Identificar la situación interna implica recopilar datos precisos, analizar métricas relevantes y recibir informes

Para ello, se pueden considerar las siguientes áreas:

**Análisis de recursos:** de forma genérica analizaremos la situación económica, los recursos humanos, los sistemas de información, nuestras instalaciones, conocimiento de algún aspecto técnico, la imagen. Por ejemplo, podremos centrarnos en: la imagen que transmite el centro, cualificación de nuestro profesorado, sus instalaciones, distribución del presupuesto asignado, etc.

El "análisis de recursos" es un proceso crítico en la gestión estratégica y planificación empresarial que implica la evaluación exhaustiva y sistemática de los recursos disponibles para una organización, empresa o proyecto. Estos recursos abarcan una amplia gama de activos, capacidades y elementos tangibles e intangibles que la entidad tiene a su disposición para lograr sus metas y objetivos.

Los recursos pueden dividirse en diferentes categorías, como recursos financieros (capital, presupuesto), recursos humanos (habilidades, talento, experiencia), recursos físicos (infraestructura, tecnología, equipo), recursos intelectuales (patentes, propiedad intelectual, know-how), y recursos organizativos (cultura corporativa, estructuras, sistemas). Es fundamental evaluar tanto la cantidad como la calidad de estos recursos, así como su disponibilidad, asignación y capacidad.

- **Análisis de actividades:** se analizará los procesos que tiene o debería tener el centro. Sus capacidades estratégicas, procesos educativos, etc.

El "análisis de actividades" se refiere a un proceso analítico y detallado que se lleva a cabo en diferentes ámbitos, como negocios, proyectos, ciencia y planificación estratégica, para comprender y evaluar en profundidad las diversas operaciones y tareas que se realizan dentro de una organización o proyecto específico.

Este análisis implica desglosar cada actividad en sus componentes esenciales, examinando sus objetivos, procesos, recursos asignados, interacciones con otras actividades y resultados producidos. Al descomponer las actividades de esta manera, se busca identificar eficiencias, ineficiencias, duplicaciones o áreas de mejora. Además, permite una comprensión más precisa de cómo cada actividad contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

El análisis de actividades puede utilizar herramientas como diagramas de flujo, mapas de procesos, análisis de tiempos y movimientos, entre otros métodos, para visualizar y comprender mejor cada etapa y subetapa de una actividad. Esto facilita la identificación de posibles cuellos de botella, puntos de mejora y áreas donde se pueden aplicar cambios para optimizar la eficiencia y la efectividad.

En resumen, el análisis de actividades es una herramienta valiosa para mejorar la productividad, la eficiencia y la calidad en una organización, ya que permite una visión detallada de cómo se están llevando a cabo las operaciones, permitiendo tomar decisiones informadas y estratégicas para el beneficio global de la entidad.

**Análisis de servicios:** también se deberían analizar los diferentes servicios que ofrece el centro ¿cómo están respecto a otros centros? ¿qué diferencia aportan? Por

ejemplo actividades extraescolares, servicio de atención a niños de 8 a 9 de la mañana, etc.

El "análisis de servicios" es un proceso analítico y sistemático que se centra en la evaluación detallada y exhaustiva de los servicios ofrecidos por una organización, empresa o entidad a sus clientes, usuarios o partes interesadas. Este análisis tiene como objetivo comprender a fondo la naturaleza, calidad, eficiencia y efectividad de los servicios prestados, así como su alineación con las necesidades y expectativas de los destinatarios.

En este proceso, se examinan aspectos clave de los servicios, como la gama y variedad de servicios ofrecidos, la accesibilidad, la puntualidad, la confiabilidad, la capacidad de respuesta, la personalización, la satisfacción del cliente y la relación costo-beneficio. También se analizan los canales de entrega, la comunicación con los clientes, la retroalimentación recibida y la posibilidad de mejoras continuas.

El análisis de servicios implica recolección de datos, encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de tendencias para evaluar la experiencia del cliente y el rendimiento del servicio. A partir de esta evaluación, se pueden identificar áreas de mejora, diseñar estrategias para aumentar la satisfacción del cliente y optimizar la eficiencia operativa de los servicios.

En resumen, el análisis de servicios es una herramienta crucial para garantizar que los servicios proporcionados cumplan con las expectativas y necesidades de los clientes, permitiendo a las organizaciones tomar decisiones informadas para mejorar la calidad y eficiencia de sus servicios.

***Establecer y definir las fortalezas.*****FORTALEZAS.**

**Estabilidad laboral en todo el personal:** la planta docente de la institución educativa cuenta plaza de Ley de Salario, por lo tanto, no corre el riesgo de quedar sin personal para atender a los niños.

"Estabilidad laboral en todo el personal" se refiere a un estado en el entorno laboral en el que todos los empleados de una organización, empresa o institución disfrutan de una condición de empleo segura, constante y sin sobresaltos. En esta situación, los trabajadores no se ven expuestos a riesgos inminentes de perder sus puestos de trabajo de manera abrupta o injustificada, ni enfrentar una inseguridad laboral persistente.

Esta estabilidad laboral se traduce en una relación laboral duradera y estable entre los empleadores y el empleado, donde se promueve la confianza, la continuidad y la tranquilidad en el ámbito laboral. Los empleados pueden planificar su futuro, gestionar sus finanzas, invertir en desarrollo profesional y personal, y establecer metas a largo plazo con una mayor certeza sobre su fuente de ingresos y su posición en la organización.

La estabilidad laboral es crucial para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Cuando los empleados se sienten seguros en sus puestos de trabajo, están más motivados, comprometidos y dispuestos a contribuir de manera significativa al éxito de la organización. Además, esta estabilidad promueve la retención del talento, reduce

los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados, y crea una cultura de estabilidad y lealtad en la empresa.

En resumen, la estabilidad laboral en todo el personal es un estado óptimo en el que los empleados pueden desarrollarse profesional y personalmente dentro de una organización, sabiendo que sus empleos están seguros y que tienen un futuro sostenible en su lugar de trabajo

- **Compromiso de buena parte del personal con la misión de la institución:** la mayoría de los docentes se preocupa por formar integralmente a los estudiantes con valores éticos y procesos pedagógicos coherentes a la realidad social.

"Compromiso de buena parte del personal con la misión de la institución" se refiere a un estado en el entorno laboral en el que un número considerable de empleados muestra un fuerte vínculo emocional, ético y profesional con la misión, visión, valores y objetivos de la organización para la cual trabajan. Este compromiso significa que estos empleados no solo realizan sus tareas y responsabilidades de manera rutinaria, sino que también se identifican con el propósito y las metas más amplias de la institución, y están dispuestos a esforzarse adicionalmente para contribuir al logro de estos objetivos.

Este nivel de compromiso indica una conexión profunda y significativa entre los empleados y la razón de ser de la organización. Los empleados comprometidos están dispuestos a dedicar tiempo y esfuerzo adicional para cumplir con los objetivos institucionales y aportar ideas y creatividad para mejorar y avanzar en la misión de la organización.

Este compromiso tiene un impacto directo en la productividad, el desempeño y la retención de los empleados. Los empleados comprometidos están más satisfechos en su trabajo.

**Formación profesional y experiencias de aprendizaje de todo el equipo docente:** personal capacitado y actualizado con las nuevas metodologías de aprendizaje.

"Formación profesional y experiencias de aprendizaje de todo el equipo" engloba el conjunto integral de oportunidades y actividades diseñadas para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de cada miembro que conforma un equipo dentro de una organización. Este concepto refleja un compromiso de la empresa hacia el crecimiento y desarrollo continuo de su capital humano.

La formación profesional incluye programas estructurados, talleres, cursos en línea, seminarios, conferencias y otros recursos educativos

**Clima laboral:** existe buena coordinación entre docentes lo cual hace posible que el trabajo resulte satisfactorio.

"El clima laboral" se refiere al ambiente psicológico y emocional predominante en un entorno de trabajo determinado. Este concepto encapsula las percepciones, actitudes y relaciones entre los empleados y hacia la organización en su conjunto. Es una manifestación subjetiva y colectiva que refleja cómo los empleados sienten y perciben su lugar de trabajo en términos de bienestar, motivación, satisfacción, colaboración y oportunidades de crecimiento.



Un clima laboral positivo se caracteriza por la confianza, el respeto mutuo, la comunicación abierta, la colaboración efectiva, la motivación, el reconocimiento, el apoyo de la dirección y la percepción de justicia. Esto promueve un entorno donde los empleados se sienten valorados, comprometidos y dispuestos a contribuir con su máximo potencial al logro de los objetivos de la organización.

Por otro lado, un clima laboral negativo puede estar marcado por el conflicto, la falta de comunicación, la desconfianza, la insatisfacción, la desmotivación y la percepción de injusticia. Esto puede tener un impacto adverso en la productividad, la retención de talento, el absentismo y, en última instancia, en el éxito y la reputación de la organización.

Evaluar, comprender y gestionar el clima laboral es fundamental para cualquier empresa. Esto se logra a través de encuestas de clima organizacional, retroalimentación de los empleados, comunicación abierta y transparente, políticas y prácticas equitativas, programas de bienestar laboral y acciones que promueven un ambiente laboral positivo.

**Transparencia y rendición de cuentas por parte del CDE:** cuenta con un excelente equipo de trabajo leal y responsables que hacen que la institución tenga confiabilidad para la comunidad.

Transparencia y rendición de cuentas por parte del CDE se refiere a la práctica y el compromiso de divulgar, comunicar y explicar abierta y claramente las acciones, decisiones, procesos, políticas y resultados llevados a cabo por el Comité Directivo Ejecutivo (CDE) de una organización, empresa o entidad. Estos conceptos son

fundamentales para fomentar la confianza y la responsabilidad, tanto dentro como fuera de la organización.

La transparencia implica proporcionar información precisa y completa sobre las actividades del CDE, permitiendo que los interesados, como empleados, accionistas, partes interesadas, autoridades reguladoras y el público en general, comprendan cómo se están tomando las decisiones y cómo se están manejando los asuntos cruciales.

**La buena relación entre docentes:** el personal docente se apoya mutuamente para hacer del trabajo pedagógico un proceso más fácil porque se puede trabajar en equipos para garantizar la calidad educativa, se trabaja buscando el bien común.

La buena relación entre docentes" hace referencia a un entorno colaborativo y armonioso en el que los educadores establecen vínculos positivos, respetuosos y efectivos entre ellos. Esta relación se basa en la comunicación abierta, el apoyo mutuo, la confianza, la colaboración y un compromiso compartido hacia metas educativas y el bienestar de los estudiantes.

En una buena relación entre docentes, hay un intercambio constante de ideas y experiencias pedagógicas. Los profesores comparten conocimientos, estrategias y recursos, se brindan asesoramiento y se fomenta la creatividad en la enseñanza. Este ambiente propicia un enriquecimiento profesional y personal, fortaleciendo la eficacia del proceso educativo.

Además, una relación positiva entre docentes contribuye a un ambiente escolar más favorable para el aprendizaje. Los educadores colaboran en la resolución de problemas, en la implementación de programas educativos y en la atención a las

necesidades individuales de los estudiantes. Esto genera un entorno de apoyo y cohesión, que se traduce en un mayor compromiso y motivación tanto para los docentes como para los educandos.

La buena relación entre docentes es esencial para crear una cultura de trabajo en equipo y establecer una base sólida para el éxito educativo. Cuando los docentes se sienten valorados, respetados y respaldados entre sí, pueden ofrecer lo mejor de sí mismos en el aula, promoviendo un aprendizaje significativo y positivo para los estudiantes. En resumen, una buena relación entre docentes es fundamental para cultivar un entorno educativo enriquecedor y efectivo que beneficie a toda la comunidad escolar.

**La caracterización de los estudiantes del Centro Escolar:** se tiene un expediente actualizado por cada estudiante a fin de conocer la situación real que viven cada uno de ellos y mediante que procesos podemos hacer afectivos los aprendizajes.

La caracterización de los estudiantes del Centro Escolar" hace referencia al proceso de identificación, descripción y análisis de las particularidades individuales, comportamentales, académicas y socioemocionales de los estudiantes que componen una institución educativa. Esta caracterización es esencial para comprender las necesidades, habilidades, intereses, contextos familiares y motivaciones de los estudiantes, permitiendo así diseñar estrategias pedagógicas y programas que se ajusten de manera adecuada a sus perfiles.

El proceso de caracterización implica recopilar datos relevantes sobre cada estudiante, como su desempeño académico, estilos de aprendizaje, habilidades sociales,

intereses extracurriculares, contextos socioeconómicos y culturales, entre otros. Estos datos se obtienen a través de observaciones, entrevistas, encuestas, análisis de informes académicos y retroalimentación de los propios estudiantes.

Al conocer y comprender las características individuales de los estudiantes, los docentes pueden adaptar su enfoque pedagógico, ofrecer apoyo personalizado y crear ambientes de aprendizaje inclusivos y motivadores. Además, esta caracterización contribuye a la detección temprana de posibles dificultades de aprendizaje o necesidades educativas especiales, lo que permite una intervención adecuada y eficaz.

En resumen, la caracterización de los estudiantes en un Centro Escolar es un proceso integral y multidimensional que busca obtener información detallada sobre cada estudiante, con el fin de personalizar la educación y garantizar su desarrollo integral y éxito académico. Esto facilita la implementación de estrategias educativas más efectivas y acordes a las características individuales de cada estudiante.

- **Funcionamiento de equipos de mejora docente:** un buen grupo de docentes está capacitado para enfrentar los desafíos que puedan afectar al centro escolar y a su vez estos docentes apoyan a otros docentes a fin de formar equipos de mejora continua.

***Establecer y definir las Debilidades.***

**DEBILIDADES.**

**Limitado transporte público:** únicamente transita un bus en esa zona, pero no hay coincidencia con la hora de entrada y salida de clases de los estudiantes y docentes.

Limitado transporte público" se refiere a una situación en la que la oferta y accesibilidad a los servicios de transporte público en una determinada área o región son insuficientes, ineficaces o inadecuados para satisfacer las necesidades de desplazamiento de la población de manera eficiente y efectiva. Este problema puede manifestarse en diversas formas, como frecuencias reducidas, rutas limitadas, infraestructura inadecuada, falta de conectividad, altos costos o una combinación de estos factores.

Cuando el transporte público es limitado, los ciudadanos pueden enfrentar dificultades para acceder a empleo, educación, atención médica, servicios básicos y participar en actividades sociales y culturales. Esto puede afectar especialmente a aquellos que dependen principalmente del transporte público para sus desplazamientos diarios, incluyendo a personas de bajos ingresos, estudiantes, ancianos y personas sin acceso a vehículos privados.

Esta limitación en el transporte público puede repercutir negativamente en la calidad de vida de la comunidad en general, generando congestión en las carreteras, emisiones contaminantes, estrés y pérdida de tiempo. Asimismo, puede exacerbar la desigualdad social al dificultar el acceso equitativo a oportunidades y servicios.

Para abordar este problema, es necesario implementar estrategias integrales que mejoren la oferta y eficiencia del transporte público, tales como ampliar rutas, aumentar la frecuencia de los servicios, mejorar la calidad y accesibilidad, reducir tarifas y promover alternativas de movilidad sostenible. Además, es vital la planificación urbana adecuada que considere una distribución eficiente de rutas y paradas, así como la integración

multimodal para ofrecer soluciones más completas y convenientes para la movilidad de la población.

**Mobiliario en cantidad y condiciones inadecuadas:** la demanda estudiantil que existe supera a la cantidad y calidad de mobiliario existente.

Mobiliario en cantidad y condiciones inadecuadas" se refiere a una situación en la que los elementos de mobiliario presentes en un espacio, ya sea en un entorno educativo, laboral, residencial u otro, no están en una cantidad suficiente o no cumplen con los estándares. adecuados en términos de calidad, funcionalidad, seguridad o mantenimiento. Esto afecta la comodidad, eficiencia y seguridad en el uso de ese espacio.

En un contexto educativo, por ejemplo, esta condición se manifiesta cuando las aulas, bibliotecas, oficinas o cualquier otra área carecen de sillas, mesas, escritorios, estantes o armarios suficientes, o cuando estos muebles están deteriorados, rotos o en mal estado. Esto puede perjudicar la capacidad de los estudiantes para participar activamente en el proceso de aprendizaje, así como el bienestar y la ergonomía de los docentes y el personal administrativo.

La falta de mobiliario también adecuado puede tener un impacto negativo en el ámbito laboral, disminuyendo la productividad y el bienestar de los empleados. En un hogar, el cuidado o deterioro del mobiliario puede afectar la funcionalidad y la comodidad diaria de los habitantes.

Para abordar esta problemática, es fundamental llevar a cabo evaluaciones periódicas y detalladas de las necesidades de mobiliario en los distintos espacios,

considerando la cantidad, la calidad y la funcionalidad requeridas. Posteriormente, se deben planificar adquisiciones o renovaciones.

**La condición y el espacio físico de la institución:** las instalaciones del Centro Escolar son pequeñas, no cuenta con canchas ni zonas verdes.

La condición y el espacio físico de la institución se refiere al estado, la estructura, la disposición y la calidad de las instalaciones, edificios y áreas que componen una organización, empresa, escuela u otro tipo de entidad. Este concepto abarca tanto la integridad física de los edificios como la funcionalidad y el diseño de los espacios interiores y exteriores.

La condición y el espacio físico de la institución son elementos cruciales que afectan directamente la eficiencia, la productividad y la experiencia de las personas que interactúan con dicha institución, ya sean empleados, estudiantes, clientes u otros usuarios. Un espacio bien mantenido, seguro, accesible y diseñado de manera óptima contribuye al bienestar, la satisfacción y la efectividad de quienes lo utilizan.

Esto incluye aspectos como la distribución adecuada de las áreas, la accesibilidad para personas con discapacidad, la calidad de la iluminación, la ventilación, la insonorización, la seguridad estructural y contra incendios, la comodidad ergonómica, así como el estado y mantenimiento general de las instalaciones.

La percepción del espacio físico también influye en la percepción de la reputación y profesionalismo de la institución. Un espacio cuidado y agradable puede mejorar la imagen y generar confianza en los visitantes o usuarios. Por otro lado, un espacio

deteriorado o inadecuado puede tener un impacto negativo en la reputación y la confianza en la institución.

En resumen, la condición y el espacio físico de la institución son aspectos fundamentales para proporcionar un entorno propicio que optimice el rendimiento y la experiencia de quienes interactúan con la organización. Una inversión adecuada y una gestión efectiva en este ámbito son esenciales para garantizar un entorno funcional, seguro y agradable para todos los involucrados.

**Presupuesto de funcionamiento insuficiente:** el presupuesto no cubre los gastos básicos de la Escuela, por lo que toca a cada docente aportar económicamente para realizar actividades.

"Presupuesto de funcionamiento insuficiente" hace referencia a una situación en la que los recursos financieros asignados a una organización, empresa, proyecto u entidad no son adecuados para cubrir las necesidades operativas y básicas. Esto implica que los fondos disponibles no son suficientes para mantener las operaciones diarias, los gastos esenciales y los compromisos financieros de la entidad.

Esta limitación financiera puede afectar diversos aspectos, como el mantenimiento de instalaciones, la adquisición de suministros, el pago de salarios y beneficios a los empleados, los costos operativos, la actualización de tecnología, la realización de capacitaciones y otros gastos cruciales para el funcionamiento efectivo de la organización.



### **Falta de compromiso con la misión institucional de cierta parte del personal**

**docente:** un grupo reducido de docentes no se preocupan por cumplir con la enseñanza integral de los estudiantes.

La falta de compromiso con la misión institucional de cierta parte del personal docente se refiere a una situación en la que un grupo de profesionales educativos, dentro de una institución o centro educativo, no demuestra un apego significativo, entusiasmo o dedicación hacia los objetivos, valores y propósitos que definen la esencia y razón de ser de la institución.

Este desapego puede manifestarse en la indiferencia hacia los valores y metas educativas, la falta de interés en la innovación pedagógica, la escasa participación en actividades institucionales, la falta de colaboración con los colegas y la insuficiente dedicación en la búsqueda del bienestar y desarrollo integral de los estudiantes.

El compromiso es esencial en un entorno educativo, ya que representa la adhesión activa y entusiasta de los docentes a la misión y visión de la institución. Cuando hay una falta de compromiso, la calidad educativa y la cohesión institucional pueden verse afectadas, lo que influye directamente en la experiencia educativa de los estudiantes y en el clima laboral.

Es crucial abordar esta problemática mediante estrategias que promueven un sentido de pertenencia, involucramiento y alineación con la misión institucional. Esto puede lograrse a través de comunicación efectiva, fomento de la participación activa, creación de espacios para el diálogo y la retroalimentación, reconocimiento y valoración

del desempeño, así como el establecimiento de oportunidades de crecimiento profesional y personal.

En resumen, es fundamental abordar la falta de compromiso con la misión institucional para garantizar un ambiente educativo en el que todos los docentes se sientan motivados y conectados con la visión y metas de la institución, contribuyendo así al éxito y desarrollo de la misma.

**La condición de infraestructura en el Centro Escolar:** las condiciones climáticas dejan al descubierto las amenazas las cuales se enfrentan los estudiantes, en el periodo de invierno que deben exponerse a cruzar ríos y caminos solos.

La condición de infraestructura en el Centro Escolar se refiere al estado físico, funcional y ambiental de todas las instalaciones y recursos que componen un establecimiento educativo, desde las edificaciones hasta el mobiliario y el entorno en el que se llevan a cabo las actividades de enseñanza y aprendizaje. Esta evaluación y comprensión de la infraestructura son esenciales para garantizar un entorno educativo seguro, cómodo y propicio para el desarrollo integral de los estudiantes y el desempeño eficiente de los docentes y personal administrativo.

La infraestructura educativa incluye aulas, laboratorios, bibliotecas, gimnasios, patios, baños, espacios de recreación, áreas verdes, entre otros. Además, abarca aspectos como el estado de las instalaciones eléctricas, sanitarias, de calefacción o refrigeración, accesibilidad para personas con discapacidad y medidas de seguridad. La evaluación de la infraestructura también considera la disponibilidad y adecuación del

mobiliario, equipamiento tecnológico, recursos didácticos y la calidad de los materiales utilizados en la construcción y mantenimiento.

La calidad de la infraestructura escolar tiene un impacto significativo en la calidad de la educación ofrecida. Un entorno físico adecuado y bien mantenido contribuye al bienestar y la motivación de los estudiantes, afectando positivamente su concentración y desempeño académico. Asimismo, una infraestructura segura y funcional crea un ambiente propicio para la interacción social, el aprendizaje colaborativo y la participación activa de toda la comunidad educativa. Por tanto, garantizar una buena condición de infraestructura en los centros escolares es fundamental para ofrecer una educación de calidad y promover un óptimo proceso de enseñanza y aprendizaje.

**Poca existencia de comunicación interna:** un grupo pequeño de docentes no se comunica eficazmente con el resto de los docentes, esta conducta negativa hace que algunos procesos educativos se vean afectados.

La poca existencia de comunicación interna se refiere a una situación en la que una organización, empresa o institución experimenta deficiencias notables en la transmisión, intercambio y flujo de efectivo

**Trabajos en equipos no unificados:** este grupo pequeño de docentes no comprometidos distorsiona el buen funcionamiento del Centro Escolar, debido a que no unifican esfuerzos.

Trabajos en equipos no unificados" se refiere a una condición en la que los miembros de un equipo de trabajo no logran integrarse, colaborar de manera armoniosa y coordinar sus esfuerzos de manera efectiva para alcanzar los objetivos y metas

propuestas. Este concepto abarca situaciones donde los integrantes operan de manera desarticulada, sin un sentido de unidad, dirección clara o cohesión en su trabajo en equipo.

La falta de unificación en el trabajo en equipo puede manifestarse en desafíos como la ausencia de una visión compartida, metas y objetivos mal definido.

**Limitada cultura de sistematización de procesos educativos:** los tramites se ralentizan debido a la negligencia de la atención oportuna a la resolución de los trámites administrativos internos.

Limitada cultura de sistematización de procesos educativos" se refiere a la falta de una práctica arraigada y efectiva en una institución educativa para documentar, organizar, analizar y mejorar de manera sistemática y deliberada los procesos que tienen lugar en el entorno educativo. Esto implica que no se ha establecido una forma estructurada y consistente de recolectar, registrar y utilizar datos y experiencias para optimizar la calidad y eficiencia de los procesos educativos.

En una cultura educativa con limitada sistematización de procesos, puede existir desorden en la recopilación y almacenamiento de información clave, falta de procedimientos claros para evaluar el desempeño y la efectividad de los procesos, así como una ausencia de estrategias formales para identificar áreas de mejora y Aplicar cambios basados en evidencia.

La sistematización es crucial en educación, ya que permite identificar lo que funciona bien y lo que no, impulsando la toma de decisiones informadas y la implementación de mejoras significativas. Facilita el análisis de datos educativos, la

estandarización de prácticas exitosas, la identificación de buenas estrategias pedagógicas y la personalización de la enseñanza para abordar las necesidades individuales de los estudiantes.

Para superar esta limitación, es necesario fomentar una cultura institucional que valore la recopilación organizada de datos, la reflexión constante sobre las prácticas pedagógicas y la adaptación continua de los procesos educativos. Además, se deben establecer sistemas eficaces de recopilación y análisis de datos, así como promover la capacitación y concienciación sobre la importancia de la sistematización de procesos en la mejora educativa.

**Limitada efectividad en el uso de recursos tecnológicos por parte de los estudiantes:** existe n docentes renuentes que se niegan a capacitarse sobre el uso adecuado de la tecnología.

Limitada efectividad en el uso de recursos tecnológicos por parte de los estudiantes" se refiere a una situación en la que los estudiantes no logran aprovechar de manera óptima y significativa las herramientas y tecnologías disponibles en su entorno educativo para mejorar su aprendizaje, habilidades y desempeño. académico. Esta limitación indica que, a pesar de tener acceso a dispositivos y recursos tecnológicos, no se están utilizando de manera efectiva para enriquecer su proceso de enseñanza-aprendizaje.

La efectividad en el uso de recursos tecnológicos implica la capacidad de los estudiantes para emplear de manera adecuada y provechosa las tecnologías disponibles, tales como computadoras, tabletas, software educativo, aplicaciones,

plataformas en línea y recursos digitales. Esto implica no solo la habilidad técnica para operar estas herramientas, sino también la comprensión de cómo integrarlas de manera eficaz en su proceso de aprendizaje y proyectos académicos.

Cuando los estudiantes tienen una efectividad limitada en el uso de recursos tecnológicos, pueden enfrentar dificultades para navegar, evaluar y discernir información en línea, así como para aplicarla de manera crítica y creativa en sus tareas y proyectos. Además, pueden no estar al tanto de las múltiples formas en que la tecnología puede facilitar su comprensión de conceptos complejos y su colaboración con otros compañeros.

Para superar esta limitación, es esencial promover la alfabetización digital y proporcionar orientación y capacitación adecuada sobre el uso efectivo de la tecnología en el contexto educativo. Además, es importante diseñar estrategias pedagógicas que integren de manera significativa la tecnología en las actividades de aprendizaje, fomentando así la participación activa y el desarrollo de habilidades digitales críticas y creativas en los estudiantes.

## Elaboración De La Matriz DAFO.

**Tabla 2: Descripción del análisis DAFO.**

Análisis DAFO	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Mobiliario en cantidad y condiciones inadecuadas.            La condición y el espacio físico de la institución.            Presupuesto de funcionamiento insuficiente.            Falta de compromiso con la misión institucional de cierta parte del personal docente.            Poca existencia de comunicación interna.            Trabajos en equipos no unificados.            Limitada cultura de sistematización de procesos educativos.            Limitada efectividad en el uso de recursos tecnológicos por parte de los estudiantes.</p>	<p>Enfermedades virales que conduzcan a la inasistencia de estudiantes.            La condición de infraestructura en el Centro Escolar.            Fenómenos naturales.            Limitado transporte público.            Distancia entre viviendas y el Centro Escolar.            Inasistencia por ayudar en tareas agrícolas.            Tránsito de ganado.            Retraso en depósito de presupuesto de funcionamiento.            Limitada formación en gestión educativa estratégica.            Excesivos requerimientos del MINEDUCYT, que dificultan cumplir nuestro plan.</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Estabilidad laboral en todo el personal.            Compromiso de buena parte del personal con la misión de la institución.            Formación profesional y experiencias de aprendizaje de todo el equipo docente.            Clima laboral.            Transparencia y rendición de cuentas por parte del CDE.            La buena relación entre docentes.            La caracterización de los estudiantes del Centro Escolar.            Funcionamiento de equipos de mejora docente.</p>	<p>Vías de acceso en buen estado.            Formación y especialización docente.            La Inter institucionalidad con el distritito 14-25.            Docentes que forman parte de las redes de especialistas.            La buena imagen que cierta parte de la comunidad educativa tiene del trabajo del Centro Escolar.            Docentes que forma parte de la red de innovación educativa.</p>

### **CAME: Definición Y Explicación.**

El análisis CAME es una herramienta útil para evaluar la situación actual de nuestro Centro Escolar y determinar acciones estratégicas para mejorar y alcanzar los objetivos deseados.

#### **El acrónimo CAME significa:**

- **C (Características internas):** Aquí nos enfocamos en lo que somos buenos y en lo que necesitamos mejorar dentro de nuestro Centro Escolar. Identificamos nuestras fortalezas (cosas que hacemos bien) y nuestras debilidades (cosas que necesitamos mejorar).
- **A (Aspectos externos):** Esta parte se trata de mirar a nuestro alrededor y ver qué oportunidades podemos aprovechar y qué amenazas podrían afectarnos. Las oportunidades son cosas positivas que podemos usar a nuestro favor, mientras que las amenazas son obstáculos que debemos superar.
- **M (Medidas estratégicas):** Después de entender nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, pensamos en las acciones concretas que podemos tomar para mejorar y aprovechar las oportunidades, así como enfrentar las amenazas.
- **E (Evaluación):** Una vez que implementamos nuestras acciones, debemos estar atentos a los resultados para ver si estamos avanzando en la dirección correcta. Si algo no está funcionando como queremos, podemos ajustar nuestra planificación.



### Presentación De Las Estrategias En La Matriz.

		ANALISIS DAFO/CAME	
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS OFENSIVAS	ESTRATEGIAS DE REORIENTACION	
AMENAZAS	ESTRATEGIAS DEFENSIVAS	ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIAS	

### Presentación Y Explicación De Cada Cuadrante.

		ANALISIS DAFO/CAME	
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	Estrategia F/O Se usan las Fortalezas (F) para aprovechar las Oportunidades (O)	Estrategias D/O Se superan las Debilidades (D), aprovechando las Oportunidades (O)	
AMENAZAS	Estrategias F/A se usan las Fuerzas(F) para evitar las Amenazas (A)	Estrategias D/A Se busca reducir las Debilidades (D) y eludir las Amenazas (A)	

- **Cuadrante (Fortalezas y Oportunidades):** Suelen establecerse las denominadas estrategias ofensivas, ya que tenemos oportunidades. En nuestro entorno y fortalezas que nos permiten abordarlas.

- **Cuadrante (Fortalezas y Amenazas):** Las estrategias aquí se denominan defensivas. Hemos identificado amenazas, pero tenemos fortalezas suficientes para poder defendernos de éstas.

- **Cuadrante (Debilidades y Oportunidades):** Se utilizan estrategias de reorientación, pues hemos identificado debilidades en nuestra organización, pero a su vez también vemos oportunidades.

- **Cuadrante (Debilidades y Amenazas):** Se adoptan estrategias de supervivencia. En este caso hemos identificado debilidades de nuestra organización junto con amenazas del entorno.

Tabla 3: Descripción de las estrategias ofensivas.

<p style="text-align: center;"><b>2.2.3 Matriz CAME</b></p> <p><b>ESTRATEGIAS OFENSIVAS.</b></p> <p>Corregir las Debilidades</p> <p>Afrontar las amenazas</p> <p><b>Mantener las Fuerzas</b></p> <p><b>Explotar las Oportunidades</b></p>		<b>FORTALEZAS</b>
<b>OPORTUNIDADES.</b>	<p>Vías de acceso en buen estado.</p> <p>Formación y especialización docente.</p> <p>La interinstitucionalidad con el distritito 14-25.</p> <p>La buena relación con el OAE CDE.</p> <p>Docentes que forman parte de las redes de especialistas.</p> <p>La buena imagen que cierta parte de la comunidad educativa tiene del trabajo del Centro Escolar.</p> <p>Docentes que forma parte de la red de innovación educativa.</p>	<p>Estabilidad laboral en todo el personal.</p> <p>Compromiso de buena parte del personal con la misión de la institución.</p> <p>Formación profesional y experiencias de aprendizaje de todo el equipo docente.</p> <p>Clima laboral.</p> <p>Transparencia y rendición de cuentas por parte del CDE.</p> <p>La buena relación entre docentes.</p> <p>La caracterización de los estudiantes del Centro Escolar.</p> <p>Funcionamiento de equipos de mejora docente.</p> <p>Consolidar la integración y funcionalidad de equipos de mejora en el Centro Educativo.</p> <p>Fortalecer el trabajo en equipo al interior del Centro Escolar.</p> <p>Incrementar el apoyo a los docentes en los diferentes procesos de formación.</p> <p>Fortalecer la interinstitucionalidad con el distrito 14-25, para compartir experiencias de aprendizaje que mejoren las practicas educativas en el Centro Escolar.</p> <p>Dinamizar la incorporación de las TICS en los procesos pedagógicos en el Centro Escolar.</p>

Tabla 4: Descripción de las estrategias defensivas.

		<b>FORTALEZAS</b>
<b>MATRIZ CAME</b>	<p><b>ESTRATEGIAS DEFENSIVAS</b></p> <p>Resultan de la relación F/A es decir las fortalezas y las amenazas encontradas en el DAFO.</p> <p>Corregir las Debilidades</p> <p>Afrontar las amenazas</p> <p><b>Mantener las Fuerzas</b></p> <p><b>Explotar las Oportunidades</b></p>	<p>Estabilidad laboral en todo el personal.</p> <p>Compromiso de buena parte del personal con la misión de la institución.</p> <p>Formación profesional y experiencias de aprendizaje de todo el equipo docente.</p> <p>Clima laboral.</p> <p>Transparencia y rendición de cuentas por parte del CDE.</p> <p>La buena relación entre docentes.</p> <p>La caracterización de los estudiantes del Centro Escolar.</p> <p>Funcionamiento de equipos de mejora docente.</p>
<b>AMENAZAS.</b>	<p>Enfermedades virales que conduzcan a la inasistencia de estudiantes.</p> <p>La condición de infraestructura en el Centro Escolar.</p> <p>Fenómenos naturales.</p> <p>Limitado transporte público.</p> <p>Distancia entre viviendas y el Centro Escolar.</p> <p>Inasistencia por ayudar en tareas agrícolas.</p> <p>Tránsito de ganado.</p> <p>Retraso en depósito de presupuesto de funcionamiento.</p> <p>Limitada formación en gestión educativa estratégica.</p>	<p>Mejorar el sistema de comunicación interna y externa.</p> <p>Fomentar convivios para mantener el clima laboral.</p> <p>Actualizar permanentemente el plan de protección escolar.</p> <p>Implementar seguimiento a OAE recurrente en los procesos extemporáneos.</p> <p>Fortalecer el ejercicio de su rol, al equipo docente.</p>

Tabla 5: Descripción de las estrategias de reorientación.

<b>MATRIZ CAME</b>		<b>DEBILIDADES</b>
	<p><b>ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN</b></p> <p>Resultan de la relación D/O es decir las debilidades y las oportunidades encontradas en el DAFO.</p> <p>Corregir las Debilidades</p> <p>Afrontar las amenazas</p> <p><b>Mantener las Fuerzas</b></p> <p><b>Explotar las Oportunidades</b></p>	<p>Mobiliario en cantidad y condiciones inadecuadas.</p> <p>La condición y el espacio físico de la institución.</p> <p>Presupuesto de funcionamiento insuficiente.</p> <p>Falta de compromiso con la misión institucional de cierta parte del personal docente.</p> <p>Poca existencia de comunicación interna.</p> <p>Trabajos en equipos no unificados.</p> <p>Limitada cultura de sistematización de procesos educativos.</p> <p>Limitada efectividad en el uso de recursos tecnológicos por parte de los estudiantes.</p>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<p>Vías de acceso en buen estado.</p> <p>Formación y especialización docente.</p> <p>La interinstitucionalidad con el distritito 14-25.</p> <p>La buena relación con el OAE CDE.</p> <p>Docentes que forman parte de las redes de especialistas.</p> <p>La buena imagen que cierta parte de la comunidad educativa tiene del trabajo del Centro Escolar.</p>	<p>Gestionar la dotación o adquisición de mobiliario.</p> <p>Maximizar el apoyo de las diferentes redes de docentes en el distrito, focalizadas en la mejora de las practicas educativa en Centro Escolar.</p> <p>Acompañamiento pedagógico orientado a parvularia y primer ciclo donde se trabaja con estándares de desarrollo.</p> <p>Establecer planes de acción para mejorar las condiciones de la instalación física del Centro Escolar.</p>

Tabla 6: Descripción de estrategias de supervivencia.

<p><b>MATRIZ CAME</b></p> <p>ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA</p> <p>Resultan de la relación D/A es decir las debilidades y las Amenazas encontradas en el DAFO.</p> <p>Corregir las Debilidades</p> <p>Afrontar las amenazas</p> <p><b>Mantener las Fuerzas</b></p> <p><b>Explotar las Oportunidades</b></p>		<p><b>DEBILIDADES</b></p>
<p><b>AMENAZAS</b></p>	<p>Enfermedades virales que conduzcan a la inasistencia de estudiantes.</p> <p>La condición de infraestructura en el Centro Escolar.</p> <p>Fenómenos naturales.</p> <p>Limitado transporte público.</p> <p>Distancia entre viviendas y el Centro Escolar.</p> <p>Inasistencia por ayudar en tareas agrícolas.</p> <p>Tránsito de ganado.</p> <p>Retraso en depósito de presupuesto de funcionamiento.</p> <p>Limitada formación en gestión educativa estratégica.</p> <p>Excesivos requerimientos del MINEDUCYT, que dificultan cumplir nuestro plan.</p>	<p>Mobiliario en cantidad y condiciones inadecuadas.</p> <p>La condición y el espacio físico de la institución.</p> <p>Presupuesto de funcionamiento insuficiente.</p> <p>Falta de compromiso con la misión institucional de cierta parte del personal docente.</p> <p>Poca existencia de comunicación interna.</p> <p>Trabajos en equipos no unificados.</p> <p>Limitada cultura de sistematización de procesos educativos.</p> <p>Limitada efectividad en el uso de recursos tecnológicos por parte de los estudiantes.</p> <p>Fortalecer la integración familia-escuela-comunidad.</p> <p>Optimizar el uso de equipos, materiales y recursos de la institución.</p> <p>Mantener funcionalidad de: consejo de docentes, equipos docentes (gestión, evaluación, pedagógico)</p> <p>Mejora del proceso de gestión del presupuesto</p>

### **FCE: Factores Críticos De Éxito (Definición Y Explicación)**

Los Factores Críticos de Éxito (FCE) son las pocas cosas clave que nuestro centro debe hacer bien para llegar a tener éxito.

Junto con las herramientas de análisis de la situación (DAFO / CAME), los FCE son necesarios para identificar las estrategias. Cuando ya tenemos las estrategias bien definidas, también se requiere el uso de estos para minimizar el riesgo de las iniciativas seleccionadas.

Todos los FCE deberían estar contemplados de una u otra manera en los objetivos estratégicos de la organización, pues una vez que se tenga el control sobre los mismos y se alcancen niveles satisfactorios, todo el centro en su conjunto habrá alcanzado el éxito esperado.

En la planificación estratégica, los FCE son esenciales para lograr nuestros objetivos. Son las actividades o aspectos que tienen un impacto significativo en el éxito de nuestro proyecto. Si nos enfocamos en estos factores y los hacemos bien, tendremos una mayor probabilidad de alcanzar nuestros objetivos.

Identificar los FCE es como encontrar las llaves para abrir una puerta. Una vez que sabemos cuáles son esos factores clave, podemos concentrarnos en mejorarlos y asegurarnos de que estén en buen estado. Si descuidamos alguno de esos factores importantes, podría afectar todo el proyecto y dificultar que logremos lo que queremos.

En general, los Factores Críticos de Éxito son las tareas o aspectos fundamentales que debemos llevar a cabo de manera exitosa para que nuestro proyecto

o plan tenga éxito. Identificarlos y trabajar en ellos nos da una ventaja y nos acerca más a lograr nuestros objetivos.

### **Identificar los FCE.**

- Motivación e integración del personal.
- Capacidad de los líderes para coordinar las actividades del Centro Escolar.
- Buen rendimiento académico.
- Gestión integral del personal docente.
- Funcionalidad e integración de equipos docentes: Gestión, pedagógico, evaluación.
- Formación continua del personal docente a través del Instituto Nacional de Formación Docente.
- Instalaciones físicas del Centro Escolar en mejores condiciones para el desarrollo de las actividades académicas.
- Alta participación del Organismo de administración Escolar.
- Acompañamiento efectivo a la comunidad por parte del Organismo de Administración Escolar CDE.
- Participación comunitaria (Integración familia-escuela- comunidad).
- Buen clima escolar.



- Funcionamiento de la interinstitucionalidad.
- Proyecto educativo acorde a la realidad del centro.
- Revisión sistemática de los programas de estudio.
- Buenas relaciones con el entorno.
- Buen funcionamiento de los consejos que integran el centro escolar.
- Integración y participación eficaz dentro de las redes docentes.
- Satisfacción de la comunidad educativa.
- Autonomía para para gestionar el Centro Escolar por parte CDE

#### ***Definición De Cada FCE***

**Satisfacción de la comunidad educativa:** se refiere al nivel de contento, complacencia y bienestar experimentado por todos los miembros involucrados en un entorno educativo, que generalmente incluye estudiantes, padres, docentes, personal administrativo y otras partes interesadas. Esta satisfacción se basa en la percepción de que se están cumpliendo sus expectativas y necesidades en términos de calidad de la educación, recursos disponibles, ambiente escolar, comunicación, participación y otros aspectos relacionados con la experiencia educativa. Una alta satisfacción de la comunidad educativa suele asociarse con un entorno escolar positivo y efectivo, lo que a su vez puede contribuir al éxito académico y al desarrollo integral de los estudiantes.

**Funcionalidad e integración de equipos docentes:** se traduce en un entorno escolar donde los educadores trabajan de manera efectiva, colaborativa y cohesionada

para brindar una educación de calidad a los estudiantes, maximizando así el éxito académico y el desarrollo integral de estos últimos.

**Acompañamiento efectivo a la comunidad educativa docente por parte del Organismo de Administración Escolar CDE:** es el un conjunto de acciones y recursos proporcionados por el Organismo de Administración Escolar, como una entidad gubernamental, para respaldar y fortalecer a los docentes que trabajan en el sistema educativo. Este acompañamiento tiene como objetivo principal mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas.

**Participación comunitaria (Integración familia-escuela- comunidad):** se refiere a un enfoque integral que promueve la colaboración activa y la interacción entre tres componentes fundamentales en el proceso educativo: la familia, la escuela y la comunidad. Este enfoque reconoce que la educación de un estudiante no se limita al aula de clases, sino que es un esfuerzo conjunto que involucra a diversos actores y recursos en el entorno más amplio del estudiante.

La participación comunitaria con la integración de la familia, la escuela y la comunidad busca crear un ambiente educativo en el que todos estos actores trabajen juntos de manera coordinada y colaborativa para mejorar la educación y el bienestar de los estudiantes, reconociendo que el aprendizaje no se limita al aula, sino que es un proceso que se nutre de múltiples influencias y recursos en la vida de los estudiantes.

**Funcionamiento de la interinstitucionalidad:** se refiere a la colaboración y coordinación entre diferentes instituciones o entidades que están involucradas en el ámbito educativo con el propósito de mejorar la calidad de la educación y el bienestar de

los estudiantes. Estas instituciones suelen incluir escuelas, organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y comunitarias, así como otras partes interesadas en la educación.

El objetivo fundamental de la interinstitucionalidad escolar es garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad y que tengan acceso a una variedad de recursos y apoyos que contribuyan a su desarrollo académico, social y emocional. Esta colaboración entre diferentes instituciones y actores en el ámbito educativo busca maximizar los beneficios para los estudiantes y fortalecer el sistema educativo en su conjunto.

**Integración y participación eficaz dentro de las redes docentes:** es la colaboración activa y exitosa de los profesionales de la educación dentro de redes o comunidades de aprendizaje y práctica que tienen como objetivo compartir conocimientos, experiencias y recursos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Estas redes docentes pueden ser formales o informales y se crean con la intención de fortalecer la calidad de la educación y el desarrollo profesional de los docentes.

La integración y participación eficaz dentro de las redes docentes se refiere a la colaboración activa y significativa de los docentes en comunidades de aprendizaje y práctica, con el objetivo de mejorar la enseñanza y el aprendizaje, promover el desarrollo profesional y fortalecer la calidad de la educación en general.

### **Temas Estratégicos: (Definición y explicación).**

Los temas estratégicos son los grandes conceptos estratégicos que deben guiar a nuestro centro educativo. Orientarán la elección de nuestros objetivos estratégicos y la construcción de nuestro Cuadro de Mando Integral.

La definición de estos temas estratégicos se basará en la información obtenida del análisis DAFO / CAME y del establecimiento de los Factores Críticos de Éxito.

Los temas estratégicos reflejan lo que el equipo directivo cree que debe hacerse para alcanzar el éxito. Son estrategias generales que deben adoptarse en un centro. Cada tema estratégico proporciona un pilar para la estrategia. Deben orientar el establecimiento de objetivos estratégicos ya que inspiran las decisiones que deben adoptarse en cada una.

Los temas estratégicos son los puntos clave o temas importantes que debes considerar antes de comenzar la planificación.

Los temas estratégicos son los elementos importantes que potencian nuestro proyecto. Son los aspectos clave que debes pensar y planificar con anticipación para asegurarte de que todo salga bien y alcances tus metas. Al momento de redactar los temas estratégicos es importante considerar los siguientes elementos.

**Destino y Objetivos:** Decide adónde quieres llevar tu institución y qué quieres lograr. Esto consiste en establecer las metas para nuestro Centro Escolar.

**Recursos:** Piensa en qué necesita para que el Centro Escolar funcione de la mejor manera, es decir recursos, como dinero, tiempo, habilidades y herramientas. En

una planificación estratégica, se trata de qué recursos tienes disponibles y cómo los usarás.

**Rutas y Opciones:** Planifica cómo llegarás a cumplir la meta establecida. En la estrategia, esto significa pensar en diferentes formas de alcanzar tus metas y qué caminos te llevarán al éxito

**Desafíos y Obstáculos:** Considera posibles problemas en el camino del éxito. En la estrategia, se trata de anticipar los desafíos que podrían surgir y cómo superarlos.

**Aliados y Colaboración:** La planificación debe enfocarse en buscar alianzas que favorezcan el cumplimiento temas estratégicos. En la estrategia, implica identificar a las personas o grupos con los que puedes trabajar juntos para lograr tus metas.

**Medición y Éxito:** Define cómo sabrás si tu planificación estratégica un éxito. En la planificación estratégica, esto significa establecer métricas para evaluar si estás logrando tus objetivos.

**Adaptación:** A medida que avanzas en el proyecto, es posible que debas solventar cambios inesperados. En la estrategia, se trata de ser flexible y estar dispuesto a cambiar.

#### **Identificar Los Temas Estratégicos Y Las Frases De Agrupación Del CAME Y Los FCE.**

- Mejorar la imagen del Centro Educativo.
- Buenas relaciones de docentes-padres de familia-estudiantes.
- Resultados académicos aceptable de los estudiantes.
- Mejorar las practicas educativas con los estudiantes.

- Fortalecer la integración de las actividades extracurriculares.
- Innovación Educativa.
- Desarrollar nuevas estrategias de innovación tecnológica.
- Desarrollar nuevas metodologías activas y educativas en el Centro Escolar

Cantón Santa Lucía.

- Desarrollar proyectos tomando en cuenta la comunidad educativa.
- Coordinación Pedagógica.
- Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Mejorar el proceso de planificación curricular en metodologías activas.
- Satisfacción personal.
- Buen clima laboral.
- Gestión del equipo directivo.
- Gestión de equipo docente (gestión, evaluación y pedagógico).
- Mantener la oferta académica en los diferentes niveles.
- Lograr el buen funcionamiento por parte de la dirección.
- Motivar al personal docente a la actualización y especialización constante.
- Recursos.

- Establecer convenios con organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- Aumentar la colaboración con los otros Centros Escolares del distrito 14-25 y la capacidad de gestión y obtención de recursos que beneficien la comunidad educativa.
- Mejorar los procesos de gestión de presupuesto.
- Recursos óptimos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en los niveles educativos.

# **CUADRO DE MANDO INTEGRAL (CMI)**



### **Cuadro De Mando Integral (Definición Y Explicación)**

El Cuadro de Mando Integral (CMI) o Balanced Scorecard (BSC), es una buena herramienta para definir, comunicar y medir la evolución de la estrategia establecida. Traduce la visión de una organización en un amplio conjunto de medidas de actuación estratégica. Combina indicadores de diversa tipología (clientes, procesos, personas, económicos), logrando así un equilibrio entre el desempeño a corto y largo plazo de la organización.

El CMI es algo más que un sistema de mediciones. Es una herramienta que permite comunicar y alinear a las organizaciones con sus nuevas estrategias. Así pues, el CMI divide la definición y la medición de la estrategia en cuatro perspectivas:

- Cliente.
- Procesos.
- Aprendizaje y crecimiento (personas).
- Económica.

Esta división en cuatro perspectivas nos indica lo importante que es tener objetivos estratégicos en todas las dimensiones clave de nuestro centro. De este modo garantizamos que nuestro modelo es equilibrado.

Entonces, el Cuadro de Mando Integral es como un mapa de navegación que te muestra cómo estás haciendo en estas cuatro áreas clave mientras trabajas en tu planificación estratégica. Te ayuda a mantener un equilibrio entre las diferentes partes

de tu proyecto ya tomar decisiones informadas para lograr el éxito general. Es como tener un amigo sabio que te guía a lo largo del camino estratégico hacia tu objetivo final.

### **Perspectivas Del CMI Y Sus Relaciones.**

#### **La perspectiva del cliente:**

En esta perspectiva se identifican los clientes (alumnos y familias) y las medidas de actuación sobre estos. Para lograrla es imperativo definir la propuesta de valor del centro que éste ofrece a sus clientes. Ésta significa definir el conjunto de aspectos educativos y no educativos que lo diferencian de otro, y que cubren las expectativas del cliente.

#### **La perspectiva de procesos:**

En esta perspectiva se identifican los procesos en los que el centro deberá ser excelente para satisfacer los objetivos de sus clientes. Tanto los procesos existentes o nuevos como las infraestructuras que afectan al desarrollo de estos.

#### **La perspectiva de aprendizaje y crecimiento (personas):**

Identifica los recursos que la organización debe potenciar para crear una mejora y crecimiento a largo plazo. Qué mejoras en las competencias del personal o en los sistemas tecnológicos o en el clima de la organización debe acometer el centro.

#### **La perspectiva económica:**

La buena gestión del presupuesto disponible de un centro educativo es clave para la mejora de este. Debemos definir objetivos estratégicos con relación al mismo, que sirvan de soporte para el desarrollo de las estrategias definidas para nuestros clientes, procesos y personas.

El CMI no sólo consiste en identificar indicadores individuales para cada una de las perspectivas mencionadas. Una de las bondades del CMI es la oportunidad que nos brinda para vincular objetivos e indicadores entre sí.

Cada indicador seleccionado para el CMI debería ser un elemento de una cadena de relaciones causa-efecto, que comunique el significado de la estrategia de la organización. Esta cadena debe identificar las relaciones entre los indicadores de clientes, procesos personas y los económicos. Son relaciones intuitivas basadas en el conocimiento del centro y del sector, así como en la experiencia.

***La perspectiva del cliente: definición y explicación.***

**La perspectiva del cliente:** En esta perspectiva se identifican los clientes (alumnos y familias) y las medidas de actuación sobre estos. Para lograrla es imperativo definir la propuesta de valor del centro que éste ofrece a sus clientes. Ésta significa definir el conjunto de aspectos educativos y no educativos que lo diferencian de otro, y que cubren las expectativas del cliente.

La perspectiva del cliente se centra en las necesidades y expectativas de los clientes y cómo la organización puede crear valor para ellos. A continuación, se proporciona una explicación más detallada de la perspectiva del cliente en el contexto de la planificación estratégica:

**Objetivo principal:** La perspectiva del cliente se enfoca en identificar y satisfacer las necesidades, deseos y expectativas de los clientes. El objetivo principal es comprender cómo la organización puede proporcionar productos y servicios que generen un valor real para los clientes, lo que a su vez contribuirá al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

**Indicadores clave:** En esta perspectiva, se deben identificar y medir indicadores clave que reflejen la satisfacción y la lealtad del cliente. Estos indicadores podrían incluir la retención de clientes, el índice de satisfacción del cliente, el tiempo de respuesta a las consultas, la calidad percibida de los productos y servicios, las quejas y devoluciones, entre otros. Estos indicadores proporcionarán información valiosa sobre cómo la organización está cumpliendo con las expectativas de sus clientes.

**Segmentación de clientes:** Es importante comprender que no todos los clientes son iguales y pueden tener diferentes necesidades y preferencias. La organización debe segmentar su base de clientes en grupos demográficos, geográficos, psicográficos u otros relevantes para adaptar sus estrategias y enfoques de manera efectiva a cada segmento.

**Propuesta de valor:** La perspectiva del cliente también implica desarrollar y comunicar una propuesta de valor clara y convincente. Esto significa definir qué hace que los productos y servicios de la organización sean únicos y valiosos para los clientes en comparación con la competencia.

**Mejora continua:** El CMI promueve un enfoque de mejora continua. A través de la perspectiva del cliente, la organización puede recopilar comentarios y opiniones de los

clientes para identificar áreas de mejora y realizar ajustes en sus procesos y ofertas. Esto puede ayudar a mantener la relevancia y el valor percibido por los clientes a lo largo del tiempo.

**Impacto en otras perspectivas:** La perspectiva del cliente está interconectada con las otras tres perspectivas del CMI.

***La perspectiva de procesos: Definición y explicación.***

**La perspectiva de procesos:**

En esta perspectiva se identifican los procesos en los que el centro deberá ser excelente para satisfacer los objetivos de sus clientes. Tanto los procesos existentes o nuevos como las infraestructuras que afectan al desarrollo de estos.

La perspectiva de procesos se centra en los internos que impulsan la creación y entrega de procesos de valor a los clientes y cómo la organización puede mejorar su eficiencia y eficacia. A continuación, se proporciona una explicación más detallada de la perspectiva de procesos en el contexto de la planificación estratégica:

**Objetivo principal:** La perspectiva de procesos se enfoca en identificar y mejorar los procesos internos críticos que son fundamentales para el éxito de la organización. Estos procesos pueden abarcar desde la producción y entrega de productos y servicios hasta la gestión de la cadena de suministro, la innovación y el desarrollo de productos, la gestión de relaciones con proveedores, entre otros.

**Indicadores clave:** En esta perspectiva, se deben identificar y medir indicadores clave que reflejen la eficiencia, calidad y mejora de los procesos internos. Estos

indicadores podrían incluir la velocidad de entrega, la tasa de defectos, el tiempo de ciclo, la utilización de recursos, la automatización de procesos, entre otros. Estos indicadores reforzarán la información sobre cómo los procesos están funcionando y si están contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos.

**Mapeo y optimización de procesos:** Es esencial comprender los internos en detalle, identificar cuellos de botella y áreas de mejora, y luego optimizarlos para lograr una mayor eficiencia y eficacia. Esto puede involucrar la implementación de metodologías como Lean Six Sigma para eliminar desperdicios y mejorar la calidad.

**Innovación y adaptación:** La perspectiva de procesos también implica la capacidad de la organización.

***La perspectiva de aprendizaje y crecimiento (personas): Definición y explicación.***

La perspectiva de aprendizaje y crecimiento (personas):

Identifica los recursos que la organización debe potenciar para crear una mejora y crecimiento a largo plazo. Qué mejoras en las competencias del personal o en los sistemas tecnológicos o en el clima de la organización debe acometer el centro.

La perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento se centra en la capacidad de la organización para mejorar y desarrollar sus recursos humanos y su infraestructura tecnológica, lo que a su vez contribuirá al logro de objetivos estratégicos. A continuación, se proporciona una explicación más detallada de esta perspectiva en el contexto de la planificación estratégica:

Objetivo principal: La perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento se enfoca en la mejora continua y el desarrollo de las capacidades de la organización, tanto en términos de personas como de sistemas. El objetivo es crear un entorno que fomente la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, la motivación y el compromiso de los empleados, y la capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno empresarial.

Indicadores clave: En esta perspectiva, se deben identificar y medir indicadores clave que reflejan el desarrollo y el aprendizaje de las

### ***Perspectiva económica: Definición y explicación***

#### **La perspectiva económica:**

La buena gestión del presupuesto disponible de un centro educativo es clave para la mejora de este. Debemos definir objetivos estratégicos con relación al mismo, que sirvan de soporte para el desarrollo de las estrategias definidas para nuestros clientes, procesos y personas.

La perspectiva financiera en el Cuadro de Mando Integral (CMI) se centra en los aspectos económicos y financieros de una organización. Su objetivo principal es medir y evaluar el desempeño financiero de la organización en relación con sus objetivos estratégicos y proporcionar información clave para la toma de decisiones financieras y la designación de recursos. A través de la perspectiva financiera, las organizaciones pueden entender cómo sus estrategias están impactando directamente en su salud financiera y en la creación de valor para los accionistas o partes involucradas.

Objetivos financieros: La perspectiva financiera implica establecer objetivos financieros específicos y medibles que respalden la visión y misión de la organización.

Estos objetivos pueden incluir indicadores relacionados con el crecimiento de los ingresos, la rentabilidad, el retorno sobre la inversión (ROI), el margen de beneficio, el flujo de efectivo, el valor de mercado y otros indicadores financieros clave.

**Indicadores financieros clave:** Se deben identificar y medir indicadores financieros clave que reflejen la salud financiera y el rendimiento de la organización. Estos indicadores permiten evaluar si la estrategia está dando resultados financieros positivos. Ejemplos de indicadores financieros son las ventas totales, el beneficio neto, el EBITDA, la deuda neta, el rendimiento de los activos, entre otros.

**Generación de valor para los accionistas:** La perspectiva financiera busca determinar cómo la organización está creando valor para sus accionistas o partes asociadas. Esto implica asegurarse de que las decisiones estratégicas conduzcan a un crecimiento sostenible de los ingresos y los beneficios, lo que a su vez aumente la confianza de los inversionistas y contribuya al éxito a largo plazo.

**Asignación de recursos:** La información financiera obtenida a través de la perspectiva financiera ayuda a la alta dirección a tomar decisiones informadas sobre la destinación de recursos. Puede indicar qué áreas o proyectos requieren inversión adicional, características deben ser reevaluados y cómo equilibrar las prioridades estratégicas con las restricciones financieras.

**Transparencia y rendición de cuentas:** La perspectiva financiera también promueve la transparencia en la comunicación financiera tanto interna como externamente. Proporcione una forma de evaluar el cumplimiento de los objetivos financieros y responsabilizar a los líderes de la organización por los resultados.



Relación con otras perspectivas: La perspectiva financiera está interconectada con las otras tres perspectivas del CMI: cliente, procesos internos y aprendizaje y crecimiento. Los resultados financieros son influenciados por el desempeño en otras áreas. Por ejemplo, la satisfacción del cliente y la eficiencia en los internos pueden tener un impacto directo en los resultados financieros.

En resumen, la perspectiva financiera en el Cuadro de Mando Integral se trata de medir y evaluar el desempeño financiero de una organización en relación con sus objetivos estratégicos. Proporciona información crucial para la toma de decisiones financieras y la eliminación de recursos, y contribuye a la creación de valor a largo plazo para los accionistas y partes interesadas.

### **Objetivos Estratégicos**

#### **Clientes**

- Mejorar los procesos de metodologías activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Satisfacer las necesidades de los alumnos y los padres.
- Mantener la buena imagen del centro
- Fortalecer las competencias digitales en los estudiantes
- Mantener buena disciplina escolar y la práctica de valores
- Innovar en infraestructura tecnológica.

#### **Procesos**

- Gestionar proyectos para la mejora de la infraestructura con ONG.

- Desarrollar proyectos de mejora institucional.
- Mejorar en proceso de enseñanza aprendizaje.
- Mantener el plan de convivencia escolar.
- Establecer alianzas para la obtención de recursos.
- Enriquecer experiencias de aprendizaje de colaboración e intercambio con otras escuelas.

### **Crecimiento Personal**

- Mejorar el clima laboral
- Mejorar la calidad de enseñanza.
- Mejorar el trabajo en equipo.
- Fortalecer la comunidad educativa.
- Desarrollar competencias digitales.
- Fomentar la investigación y la creatividad.

### **Económico**

- Garantizar la sostenibilidad del centro escolar
- Desarrollar estrategias para diversificar las fuentes de ingreso
- Optimizar los recursos asignados al personal docente
- Identificar oportunidades de inversión que mejore la infraestructura y tecnología del centro educativo.

## **Selección De Objetivos Estratégicos**

### **Clientes**

- Mejorar los procesos de metodologías activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Satisfacer las necesidades de los alumnos y los padres.
- Mantener la buena imagen del centro educativo.
- Innovar en infraestructura tecnológica.

### **Procesos**

- Gestionar proyectos para la mejora de la infraestructura con ONG.
- Desarrollar proyectos de mejora institucional.
- Mejorar en proceso de enseñanza aprendizaje.
- Mantener el plan de convivencia escolar.

### **Crecimiento Personal.**

- Mejorar el clima laboral
- Mejorar la calidad de enseñanza.
- Mejorar el trabajo en equipo.
- Fomentar la investigación y la creatividad.

### **Económico**

- Garantizar la sostenibilidad del centro escolar
- Desarrollar estrategias para diversificar las fuentes de ingreso.

- Optimizar los recursos asignados al personal docente.
- Identificar oportunidades de inversión que mejore la infraestructura y tecnología del centro educativo.

### **Indicadores**

#### **Clientes**

Indicador n° 1: Porcentaje de docentes capacitados en metodologías activas respecto al total de docentes en la institución educativa.

Indicador n° 2: Porcentaje de satisfacción de alumnos y padres.

Indicador n° 3: Porcentaje de percepción positiva de la imagen del Centro Educativo en la comunidad.

Indicador n° 4: Porcentaje de actualización tecnológica.

#### **Procesos:**

Indicador n° 5: Número de proyectos de mejora de infraestructura gestionados exitosamente en colaboración con ONG.

Indicador n° 6: Número de proyectos de mejora institucional desarrollados y ejecutados con éxito.

Indicador n° 7: Mejorar en proceso de enseñanza aprendizaje.

Indicador n° 8: Mantener un porcentaje de cumplimiento del plan de convivencia escolar.

#### **Crecimiento Personal**

Indicador n° 9: Porcentaje de mejora en el clima laboral.

Indicador n° 10: Porcentaje de mejora en la calidad de enseñanza.

Indicador n° 11: Porcentaje de mejorar en el trabajo en equipo.

Indicador n° 12: Numero de proyectos donde se aplique el método científico y metodologías activas.

### **Económico**

Indicador n° 13: Porcentaje de reducción en el consumo de energía eléctrica.

Indicador n° 14: Porcentaje de ingresos provenientes de nuevas fuentes.

Indicador n° 15: Número de alumnos por docentes.

Indicador n° 16: Numero de oportunidades de inversión identificadas.

### **Metas**

Este apartado se refleja únicamente en la ficha de indicadores.

### **Responsables**

Este apartado se refleja únicamente en la ficha de indicadores.

## Fichas De Indicadores

Tabla 7: Descripción de la ficha de indicador 1.

### Ficha del Indicador.

#### Descripción del Indicador:

Porcentaje de docentes capacitados en metodologías activas respecto al total de docentes en la institución educativa.

#### Objetivo:

Mejorar los procesos de metodologías activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### Meta:

80%.

#### Propietario:

Equipo de gestión

#### Unidad de Medida:

Porcentaje.

#### Frecuencia de obtención:

Trimestral

#### Forma de obtenerlo:

Inscripción y participación de docentes: Se invitará a los docentes a inscribirse y participar en los programas de capacitación.

Registro de Docentes Capacitados: Se registrará la lista de docentes que han completado con éxito la capacitación en metodologías activas.

Trimestral mente se solicita un informe: Los docentes que participen presentaran el diploma de satisfacción

Tabla 8: Descripción de la ficha del indicador 2.

**Ficha del Indicador.**

**Descripción del Indicador:**

Porcentaje de satisfacción de alumnos y padres.

**Objetivo:**

Satisfacer las necesidades de los alumnos y los padres.

**Meta:**

90%.

**Propietario:**

Equipo de gestión

**Unidad de Medida:**

Porcentaje.

**Frecuencia de obtención:**

Trimestral

**Forma de obtenerlo:**

Diseño de Encuestas de Satisfacción: El equipo de gestión realizara encuestas para medir la satisfacción de los alumnos y los padres. Estas encuestas podrán abarcar aspectos como calidad de la enseñanza, recursos educativos, comunicación con los docentes, apoyo emocional, entre otros.

Distribución de Encuestas: Trimestralmente, se distribuirán las encuestas a los alumnos y los padres, ya sea en formato impreso o a través de plataformas en línea, asegurando la privacidad y la confidencialidad de las respuestas.

*Tabla 9: Descripción del indicador 3.*

**Ficha del Indicador.**

**Descripción del Indicador:**

Porcentaje de percepción positiva de la imagen del Centro Educativo en la comunidad.

**Objetivo:**

Mantener la buena imagen del centro educativo

**Meta:**

85%.

**Propietario:**

Comunidad educativa

**Unidad de Medida:**

Porcentaje.

**Frecuencia de obtención:**

Anual

**Forma de obtenerlo:**

Identificación de Indicadores Clave de Imagen: El equipo directivo y docente definirá los aspectos clave que influyen en la percepción de la imagen del Centro Educativo, como la calidad académica, el ambiente de aprendizaje, la participación comunitaria, entre otros  
 Diseño de Encuestas de Percepción: Se diseñarán encuestas específicas dirigidas a diferentes grupos de interés, como estudiantes, padres, personal docente y personal administrativo, así como miembros de la comunidad local.



Tabla 10: Descripción del indicador 4.

**Ficha del Indicador.**

**Descripción del Indicador:**

Porcentaje de actualización tecnológica.

**Objetivo:**

Innovar en infraestructura tecnológica

**Meta:**

90%.

**Propietario:**

Equipo de gestión

**Unidad de Medida:**

Porcentaje.

**Frecuencia de obtención:**

Anual

**Forma de obtenerlo:**

El equipo de gestión de la Información realizará una evaluación exhaustiva de todos los sistemas y equipos tecnológicos en uso en la organización al final de cada semestre. Se calculará el porcentaje de sistemas y equipos que han sido actualizados con respecto a los existentes en el semestre anterior. El cálculo se basará en el número total de sistemas y equipos actualizados dividido entre el número total de sistemas y equipos evaluados, multiplicado por 100 para obtener el índice de actualización tecnológica. Los resultados se presentarán en un informe semestral al CDE.

*Tabla 11: Descripción del indicador 5.*

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Número de proyectos de mejora de infraestructura gestionados exitosamente en colaboración con ONG.</p>		<p><b>Objetivo:</b> Gestionar proyectos para la mejora de la infraestructura con ONG.</p>
<p><b>Meta:</b> 3</p>	<p><b>Propietario:</b> Equipo de gestión</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> Identificación de Necesidades de Infraestructura: El CDE identificará las áreas de la institución educativa que requieren mejoras en la infraestructura, como aulas, cocina, , entre otros. Búsqueda y Selección de ONG: Se investigarán y seleccionarán ONG que tengan experiencia y recursos para colaborar en proyectos de mejora de infraestructura educativa. Desarrollo de propuesta de proyectos.</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Numero</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Anual</p>	

*Tabla 12: Descripción del indicador 6.*

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Número de proyectos de mejora institucional desarrollados y ejecutados con éxito para alcanzar la satisfacción de la comunidad educativa.</p>		<p><b>Objetivo:</b> Desarrollar proyectos de mejora institucional.</p>
<p><b>Meta:</b> 3</p>	<p><b>Propietario:</b> Consejo Directivo Escolar</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> Identificación de áreas mejora: El CDE identificará áreas clave en la institución que requieren mejoras. Diseño de Propuestas de Proyectos: Se desarrollarán propuestas detalladas para cada proyecto de mejora institucional, definiendo objetivos, alcance, recursos necesarios, cronograma y resultados esperados. Se deben asignar responsables, seguimiento y evaluación y por último registrar y documentar.</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Numero</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Semestral</p>	

*Tabla 13: Descripción del indicador 7*

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Porcentaje de mejora en los procesos de enseñanza aprendizaje</p>		<p><b>Objetivo:</b> Mantener la mejora continua del proceso enseñanza aprendizaje.</p>
<p><b>Meta:</b> 70%</p>	<p><b>Propietario:</b> Docentes</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> Para lograr el objetivo estratégico de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y obtener el indicador propuesto se pueden llevar a cabo una serie de acciones y estrategias entre ellas la formación docente continua para actualizar sus métodos pedagógicos y utilizar enfoques innovadores en el aula , establecer sistemas de tutorías y apoyo académico para estudiantes que enfrenten dificultades, de manera que puedan recibir atención individualizada y hacer uso de tecnología educativa integrando herramientas y plataformas tecnológicas.</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Anualmente</p>	

*Tabla 14: Descripción del indicador 8.*

**Descripción del Indicador:**  
 Mantener un porcentaje de cumplimiento del plan de convivencia escolar

**Objetivo:**  
 Mantener el plan de convivencia escolar.

<b>Meta:</b> 95%	<b>Propietario:</b> Personal docente y administrativo
<b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje	<b>Frecuencia de obtención:</b> Anualmente

**Forma de obtenerlo:**  
 Definir los elementos del Plan de Convivencia Escolar: Identifica los componentes clave del plan, como políticas, procedimientos, actividades, recursos y medidas preventivas y correctivas relacionadas con la convivencia escolar.  
 Establecer criterios de cumplimiento: Define claramente los criterios que indicarán si un elemento del plan se ha implementado y seguido correctamente.

*Tabla 15: Descripción del indicador 9.*

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Porcentaje de mejora de en calidad de enseñanza</p>		<p><b>Objetivo:</b> Mejorar la calidad de enseñanza.</p>
<p><b>Meta:</b> 85%</p>	<p><b>Propietario:</b> Equipo de evaluación</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> El índice de satisfacción de estudiantes puede obtenerse a través de varios métodos que permitan recopilar opiniones y retroalimentación directa de los estudiantes sobre su experiencia educativa. Análisis de Evaluaciones y Exámenes: Analizar las evaluaciones y exámenes de los estudiantes para identificar patrones de rendimiento y comprender mejor su nivel de satisfacción con el contenido y la estructura de los cursos.</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Anualmente</p>	

Tabla 16: Descripción del indicador 10.

<b>Descripción del Indicador:</b> Porcentaje de mejorar el trabajo en equipo		<b>Objetivo:</b> Mejorar el trabajo en equipo del centro escolar
<b>Meta:</b> 90%	<b>Propietario:</b> Equipo de gestión	<b>Forma de obtenerlo:</b> se puede obtener mediante un proceso estructurado que involucra la recopilación y análisis de datos relacionados con la colaboración entre diferentes equipos dentro de la organización. Comparación con Periodos Anteriores: Compara los índices obtenidos en diferentes trimestres y con el año anterior. Esto te permitirá evaluar si hay mejoras en la colaboración interinstitucional y si estás cumpliendo con la meta establecida.
<b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje	<b>Frecuencia de obtención:</b> Trimestral	

*Tabla 17: Descripción del indicador 11.*

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Número de proyectos donde se aplique el método científico y metodologías activas.</p>		<p><b>Objetivo:</b> Fomentar la investigación y la creatividad</p>
<p><b>Meta:</b> 4</p>	<p><b>Propietario:</b> Comité pedagógico</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> Para el logro de los proyectos priorizar los proyectos más urgentes, el equipo pedagógico se reunirán donde planificarán actividades de beneficios para centro con apoyo del equipo docente y padres de familia</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Numero</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Semestral</p>	



*Tabla 18: Descripción del indicador 12.*

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Porcentaje de mejora en el clima laboral</p>		<p><b>Objetivo:</b> Generar confianza para mejorar el clima laboral.</p>
<p><b>Meta:</b> 30%</p>	<p><b>Propietario:</b> Equipo de gestión y evaluación</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> Diseño de la Encuesta de satisfacción del empleado que abarque diversos aspectos del entorno laboral, como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo. Distribución de la Encuesta: Se distribuye la encuesta a todos los empleados de la organización. Recopilación de Datos: Una vez que los empleados completan la encuesta, se recopilan todos los datos proporcionados.</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Trimestral</p>	

Tabla 19: Descripción del indicador 13.

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Porcentaje de mejora en el clima laboral</p>		<p><b>Objetivo:</b> Generar confianza para mejorar el clima laboral.</p>
<p><b>Meta:</b> 30%</p>	<p><b>Propietario:</b> Equipo de gestión y evaluación</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> Diseño de la Encuesta de satisfacción del empleado que abarque diversos aspectos del entorno laboral, como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo. Distribución de la Encuesta: Se distribuye la encuesta a todos los empleados de la organización. Recopilación de Datos: Una vez que los empleados completan la encuesta, se recopilan todos los datos proporcionados.</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Trimestral</p>	

*Tabla 20: Descripción del indicador 14.*

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Porcentaje de ingresos provenientes de nuevas fuentes</p>		<p><b>Objetivo:</b> Desarrollar estrategias para diversificar las fuentes de ingreso.</p>
<p><b>Meta:</b> 25%</p>	<p><b>Propietario:</b> Equipo de gestión.</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> El equipo de gestión supervisará mensualmente los ingresos generados por el centro escolar y analizará el origen de dichos ingresos. Se identificarán las nuevas fuentes de ingreso en función de su implementación reciente o su expansión significativa, la información se registrará en un informe mensual que llevara a cabo la dirección del centro escolar y se llevarán a cabo reuniones con el CDE para evaluar el progreso y como generar nuevas fuentes de ingreso.</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Mensual</p>	

Tabla 21: Descripción del indicador 15.

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Número de estudiantes por docente</p>		<p><b>Objetivo:</b> Desarrollar estrategias para generar mayor número de matrícula</p>
<p><b>Meta:</b> 30</p>	<p><b>Propietario:</b> Equipo de gestión.</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> El equipo de gestión educativa recopilará anualmente los datos sobre la cantidad de alumnos matriculados en cada nivel educativo y el número total de docentes en la institución. Luego, calculará la relación promedio de alumnos por docente para cada nivel. Esta información se realizará en un informe anual de optimización de recursos, que se revisará por la dirección ejecutiva y se presentará en reuniones estratégicas. Si la relación no cumple con la meta establecida, se implementarán acciones correctivas, como definiciones en la previsión de docentes o la contratación de personal adicional, para lograr una distribución más eficiente de los recursos</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Numero</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Anual</p>	

Tabla 22: Descripción del indicador 16.

<p><b>Descripción del Indicador:</b> Número de oportunidades de inversión identificadas.</p>		<p><b>Objetivo:</b> Desarrollar estrategias para diversificar las fuentes ingreso</p>
<p><b>Meta:</b> 3</p>	<p><b>Propietario:</b> Equipo de gestión.</p>	<p><b>Forma de obtenerlo:</b> El equipo de gestión se reunirá trimestralmente para evaluar las necesidades actuales de infraestructura y tecnología del centro educativo. Durante estas reuniones, se analizarán propuestas, investigarán nuevas tecnologías y se explorarán opciones de inversión. Cada trimestre, se registrará el número de oportunidades de inversión viables identificadas en el informe del comité. Al final del año fiscal, se presentará un informe resumido al director del centro ya la dirección ejecutiva, donde se detallarán las oportunidades identificadas y se tomarán decisiones sobre la implementación de las seleccionadas.</p>
<p><b>Unidad de Medida:</b> Numero</p>	<p><b>Frecuencia de obtención:</b> Trimestral</p>	

## **Conclusión.**

La planificación estratégica desempeña un papel esencial en la distribución efectiva de recursos, adaptándolos a las necesidades cambiantes y al entorno en el que opera la organización. Un análisis sólido y bien fundamentado permite tomar medidas que se pueden implementar de manera eficiente. Más allá de ser un proceso puntual, la planificación estratégica representa un ciclo continuo y amplio que guía la toma de decisiones para alcanzar resultados exitosos. Como líderes, debemos llevar a cabo un plan de acción que defina nuestra cultura y nuestra identidad, lo cual se convierte en la brújula que orienta cómo se deben llevar a cabo las actividades y cómo enfrentar los desafíos que surgen en el camino.

La misión y visión de la organización, junto con sus valores fundamentales, condicionan las respuestas ante los cambios y los requerimientos del entorno. Al tener estos elementos claramente definidos, se establece una base sólida que determina la forma de actuar ante cualquier situación. Es aquí donde la herramienta del análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) y el enfoque CAME (Corregir, Afrontar, Mantener, Explotar) se vuelven cruciales. Estas herramientas nos ayudan a identificar de manera sistemática las áreas internas y externas que están fuera de nuestro control, permitiéndonos anticipar y prepararnos para los desafíos futuros.

La planificación estratégica, en su esencia, posee características distintivas que la hacen esencial para el éxito de cualquier organización. Abarca la calidad en la toma de decisiones, la sostenibilidad a largo plazo, la importancia de mantener una conexión sólida con los objetivos y la dirección precisa hacia la cual se quiere avanzar. En

resumen, la planificación estratégica no es solo un proceso aislado, sino un enfoque a largo plazo que garantiza que los objetivos planeados se alcancen de manera efectiva y que la organización pueda navegar con éxito en un entorno en constante cambio.

**Referencia bibliográfica.**

Ferriols, R. H., Moreno Segarra, M., Narabarte Hernandez, C., & Sotos Villarejo, P. (2006). *Guia de Planificacion Estrategica*. Valencia: Generalitat Valenciana. Obtenido de [https://ceice.gva.es/documents/162784507/162787169/guia\\_planif.pdf](https://ceice.gva.es/documents/162784507/162787169/guia_planif.pdf)