

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



INFORME FINAL DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN:
GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA

TÍTULO DEL INFORME FINAL:
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA ESCUELA PARVULARIA DE SAN
BUENAVENTURA

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN ESCOLAR

PRESENTADO POR:
LILIANA CAROLINA PÉREZ DE ARANDA, N° CARNÉ: PR21006
MARGARITA CECIBEL PORTILLO DE FERNÁNDEZ, N° CARNÉ: PJ08004
JOSÉ ELÍAS RIVAS RIVAS, N° CARNÉ: RR21132
ONEYDA GUADALUPE SORTO BATRES, N° CARNÉ: SB17006

DOCENTE ASESOR:
LIC. JOB NATANAEL CLAROS MARTÍNEZ
AGOSTO DE 2023
SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA.

Autoridades

Master Roger Armando Arias.

Rector

Raúl Ernesto Ascúnaga López.

Vicerrector Académico

Ingeniero Juan Rosa Quintanilla.

Vicerrector Administrativo

Ingeniero Francisco Alarcón.

Secretario General

Rafael Humberto Peña Marín.

Fiscal General

Facultad Multidisciplinaria Oriental

Autoridades

Licenciado Cristóbal Hernán Ríos Benítez

Decano

Doctor Oscar Villalobos

Vicedecano

Licenciado Israel López Miranda

Secretario

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 Jesús Castro Ascencio

Coordinador General de Procesos de Grado de Planes de Estudio

Complementario en Funciones.

DEDICATORIA

Este trabajo de graduación es el resultado de un viaje increíble que comenzó con un solo paso, pero que ha estado lleno de desafíos, aprendizajes y momentos inolvidables. Hoy, al llegar al final de esta etapa académica, queremos tomar un momento para expresar nuestra gratitud y dedicar este logro a las personas y las experiencias que han sido fundamentales en este camino que hemos recorrido.

En primer lugar, queremos dedicar este trabajo a Dios quien nos ha permitido llegar hasta aquí, a nuestras familias. Su apoyo inquebrantable, amor incondicional y confianza para nosotros ha sido la fuerza motriz detrás de cada paso que he dado en nuestro proceso de educación. Sin ellos, este logro no sería posible. A nuestros padres, gracias por ser nuestros modelos para seguir y por alentarnos siempre a perseguir nuestros sueños. A nuestros hermanos, por ser nuestras fuentes inagotables de alegría y por entender cuando tuvimos que aislarnos para estudiar. A nuestros demás seres queridos, por ser un faro de sabiduría y amor en nuestras vidas.

A todos nuestros profesores, les dedicamos este trabajo con profundo agradecimiento. Su pasión por la enseñanza y su dedicación a nuestro crecimiento académico han dejado una huella indeleble en cada uno de nosotros. Cada lección, cada consejo y cada desafío que me han planteado nos han ayudado a crecer como estudiantes y como personas. Gracias por su paciencia, su sabiduría y su compromiso con la educación.

A nuestros amigos y compañeros de clase, esta dedicatoria también es para ustedes. Han sido nuestra red de apoyo, nuestra fuente de inspiración y cómplices en esta travesía. Juntos hemos superado obstáculos, celebrados triunfos y creando recuerdos inolvidables. Su amistad ha hecho que esta experiencia sea aún más valiosa.

A nuestro, Licenciado Job Claros, le dedicamos este trabajo como un tributo a su orientación y sabiduría. Sus consejos expertos y su apoyo constante han sido fundamentales para nuestro desarrollo académico y profesional. Gracias por creer en nosotros y guiarnos en este viaje.

Además, queremos dedicar este trabajo a todas las personas que han influido en nuestra educación de manera indirecta: a los autores de los libros que he estudiado, a los científicos cuyos descubrimientos han inspirado nuestras investigaciones y a todas las voces que han contribuido al conocimiento que hemos adquirido durante estos años. Por último, pero no menos importante, dedicamos este trabajo a nosotros mismos. A toda nuestra determinación, nuestra perseverancia y nuestra pasión por aprender. A los momentos de duda que hemos superado ya las metas que hemos alcanzado. Este trabajo es un testimonio de nuestro crecimiento y un recordatorio de que cada esfuerzo vale la pena.

En resumen, este trabajo de graduación no es solo nuestro; es el resultado de un esfuerzo colectivo y el reflejo de todas las personas que han estado a nuestro lado a lo largo de este viaje. Gracias a todos por ser parte de nuestra historia y por ayudarme a alcanzar este logro. Con gratitud y alegría, les dedicamos este trabajo a todos ustedes.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a DIOS todo poderoso por darme la oportunidad de culminar mis estudios universitarios, obteniendo el grado de Licenciada en Administración Escolar, y de esta manera, haber alcanzado un peldaño más en mi vida profesional. De igual forma, siento un especial agradecimiento por mi esposo e hijo, que fueron el motivo para seguir este camino y no desistir hasta cumplir mis metas.

Por otra parte, mi familia y amigos en general que siempre estuvieron apoyándome en todo momento, llenándome de ánimo, deseando evidenciar el fruto que con tanta dedicación y esfuerzo he logrado alcanzar.

Finalmente, cada uno de los catedráticos y autoridades universitarias, que con mucho empeño y paciencia permitieron que este proceso formativo llegara hacer un aprendizaje significativo para la puesta en práctica en nuestros recintos educativos, y como resultado, ser partícipe de la investidura académica que con mucho orgullo he de portar como profesional graduado de tan prestigiosa universidad, Facultad Multidisciplinaria Oriental.

Margarita Cecibel Portillo de Fernández

Extiendo mis agradecimientos a Dios, quien otorga a mi vida sabiduría y entendimiento, también quiero agradecer a mis profesores, quienes me brindaron los conocimientos y las herramientas necesarias para realizar este trabajo. Gracias a sus enseñanzas, pude adquirir las competencias necesarias para formarme como una profesional de la educación.

A mis familiares y amigos, les agradezco su apoyo incondicional durante todo este proceso. Su amor y aliento me dieron la fuerza para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. A todos los que han contribuido a este trabajo, les expreso mi más sincero agradecimiento.

Oneyda Guadalupe Sorto Batres

Doy gracias a Dios todopoderoso, por ser quien ha permitido hacer realidad un sueño que siempre tuve, y que siempre ha iluminado mis decisiones en este proceso de formación profesional, a mi familia en especial a mi madre por ser la mujer que con

mucho amor me ha formado con valores morales y principios cristianos, a mi padre que está ya en el cielo y que me enseñó a trabajar siempre por lo que quiero, mostrando ser una persona responsable de mis actos y acciones.

A mis hermanos por siempre apoyarme en todas mis decisiones y procesos de formación, por estar ahí presentes en esos momentos de felicidad y tristeza. A todos aquellos docentes que formaron parte de este proceso de aprendizaje y crecimiento profesional.

José Elías Rivas Rivas.

Dios ha sido mi ayuda permanente, es a él a quien dirijo mis primeros agradecimientos, en los momentos que necesitaba serenidad y lucidez en tomar decisiones Dios estuvo ahí y me dio la paciencia en cada uno de los procesos educativos que tuve que enfrentar.

A mi papá por haber sido el primero en impulsarme a tomar este reto en mi vida, ayudarme y motivarme a continuar siempre, ha sido uno de los pilares fundamentales en mi formación junto a mi mamá y mis hermanos, que siempre estuvieron para mí y darme su ayuda cuando la necesite.

A mi esposo por haber sido parte de mi proceso desde el inicio, a motivarme en cada situación difícil, a mi hijita que está en camino, que ha sido mi compañía en el último momento de mi formación para darme ese impulso e inspiración para alcanzar la meta.

A mis compañeros de grupo por haber estado a mi lado en cada actividad de la cual salimos juntos con ayuda mutua, logrando resolver cada situación de la mejor forma posible y en beneficio del grupo, a mi compañera y amiga quien partió de este mundo antes de culminar sus estudios junto a todo grupo de administración escolar.

A esos docentes que con mucha dedicación impartieron sus clases, compartiendo sus conocimientos y experiencias, con el fin de hacer más placenteras las clases de cada sábado y que de una u otra forma nos apoyaron cuando se solicitó su ayuda.

Liliana Carolina Pérez de Aranda

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	11
CULTURA E IDENTIDAD CORPORATIVA.....	13
MISIÓN.....	13
VISIÓN.....	14
ASPECTOS GENERALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS MISIÓN Y VISIÓN	14
VALORES.....	15
DEFINIR VALORES ELEGIDOS.....	16
DEFINIR LOS COMPORTAMIENTOS ESPERADOS POR CADA VALOR.	20
PLAN ESTRATÉGICO.....	21
DAFO.....	22
DEFINICIÓN DE CADA UNO DE LOS ELEMENTOS DEL DAFO.....	22
ESTABLECER EL TEMA.....	24
IDENTIFICAR LA SITUACIÓN DEL ENTORNO.	24
ESTABLECER Y DEFINIR LAS OPORTUNIDADES.....	26
ESTABLECER Y DEFINIR LAS AMENAZAS.....	26
IDENTIFICAR LA SITUACIÓN INTERNA.....	26
ESTABLECER Y DEFINIR LAS FORTALEZAS.....	27
ESTABLECER Y DEFINIR LAS DEBILIDADES.....	27
ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DAFO.....	28
CAME: DEFINICIÓN Y EXPLICACIÓN.....	28
PRESENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS EN LA MATRIZ. (ANÁLISIS DAFO/CAME).....	30
PRESENTACIÓN Y EXPLICACIÓN DE CADA CUADRANTE.....	31
PRESENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS EN LA MATRIZ. (ANÁLISIS DAFO/CAME).....	32
FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO. (FCE).....	36
IDENTIFICAR LOS FCE.....	36
FACTORES CRITICOS DE EXITO.....	37
DEFINICION DE CADA FCE.....	37
TEMAS ESTRATÉGICOS.....	40
IDENTIFICAR LOS TEMAS ESTRATÉGICOS Y LAS FRASES DE AGRUPACIÓN DEL CAME Y LOS FCE.....	40
EXPLICACION DE TEMAS ESTRATEGICOS.....	42
CMI CUADRO DE MANDO INTEGRAL (DEFINICIÓN Y EXPLICACIÓN).....	43

PERSPECTIVAS DEL CMI Y SUS RELACIONES.....	45
LA PERSPECTIVA ALUMNOS Y PADRES DE FAMILIA: Definición y Explicación.	46
LA PERSPECTIVA PROCESO EDUCATIVO: Definición y Explicación.....	47
LA PERSPECTIVA DOCENTES (personas): Definición y Explicación.....	48
LA PERSPECTIVA PRESUPUESTO: Definición y Explicación	50
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR PERSPECTIVA.....	51
INDICADORES SEGÚN OBJETIVOS PRIORIZADOS.....	51
INDICADORES.....	52
METAS.....	52
RESPONSABLE.....	52
FICHAS DE INDICADORES.....	52
CONCLUSIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	77
ANEXOS.....	78

RESUMEN

La cultura y la identidad corporativa son dos conceptos estrechamente relacionados que influyen en la forma en que una empresa es percibida por sus públicos internos y externos. La misión, es un componente clave de su estrategia empresarial y proporciona una guía para la toma de decisiones y la dirección general de la organización. En cuanto a la visión es una declaración a largo plazo que representa la imagen futura deseada o el estado ideal hacia el cual la empresa aspira llegar. El plan estratégico es una herramienta de gestión que permite establecer el que hacer y el camino que deben recorrer las organizaciones para alcanzar las metas previstas, teniendo en cuenta los cambios y demandas. El desarrollo de esta herramienta nos permite conocer áreas claves externas e internas de la institución ya que este tipo de análisis representa un examen profundo de la interacción entre las características particulares de un centro y su entorno. Aquellas acciones claves que un Centro Educativo debe ejecutar con eficacia, acompañadas de herramientas de análisis y estrategias para llegar a tener éxito. Orientarán la elección de nuestros objetivos estratégicos y la construcción de nuestro Cuadro de Mando Integral, siendo 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. Es una de las dimensiones clave en el análisis estratégico y la planificación de una institución educativa.

SUMMARY

Corporate culture and corporate identity are two closely related concepts that influence the way a company is perceived by its internal and external audiences. Mission is a key component of its business strategy and provides a guide for decision making and the overall direction of the organization. As for the vision, it is a long-term statement that represents the desired future image or ideal state towards which the company aspires to reach. The strategic plan is a management tool that allows us to establish what to do and the path that organizations must follow to achieve their goals, considering changes and demands. The development of the SWOT allows us to know the key external and internal areas of the institution, since this type of analysis represents an in-depth examination of the interaction between the characteristics of an institution and its environment. They will guide the choice of our strategic objectives and the construction of our Balanced Scorecard, being a good tool to define, communicate and measure the evolution of the established strategy. It translates an organization's vision into a broad

set of strategic performance measures. It is one of the key dimensions in the strategic analysis and planning of an institution.

Palabras claves: Plan Estratégico, Institución, Valores, Misión, Visión, Organización, Cultura, Plan.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se presenta el modelo de la planificación estratégica, pues desde algún tiempo dicho concepto manejado en cualquier entidad cuyo objetivo principal además de hacer un estudio sistemático del contexto real de una empresa o institución es la de hacer una línea para tratar todas aquellas problemáticas que impiden el éxito y por ende el crecimiento de esta. En este sentido las instituciones Educativas no están exentas de implementar este tipo de estrategias, porque si bien es cierto no son empresas con fines lucrativos, pero poseen las características que el resto de las empresas, por lo tanto, se hace necesario un estudio de este tipo, el cual permita contrastar todas las dificultades que impiden el éxito del Centro Educativo, por no cumplir los objetivos, ni el logro de las metas propuestas.

La planificación estratégica educativa es un proceso fundamental y esencial para asegurar el éxito y la eficacia en una institución educativa, constituyendo así sus objetivos, metas, propósitos a lograr y estrategias a implementar. En un entorno en constante evolución, donde los desafíos y oportunidades educativas cambian constantemente, se tiene que contar con una visión clara y un enfoque estratégico ya que se convierte en un elemento crucial para el progreso y el crecimiento de la institución educativa que hemos seleccionado para trabajar: Escuela de educación parvularia de San Buenaventura la cual ya cuenta con una cultura organizacional la cual contiene como base una misión, visión incluyendo una breve explicación de las áreas en su cumplimiento, así mismo una serie de valores que identifican y se practican dentro de la institución, estos tres aspectos serán el punto de partida para la planificación estratégica. En esta introducción, explicaremos los fundamentos de la planificación estratégica educativa, en los cuales necesitamos poner en marcha herramientas que nos facilitan los procesos de identificación de situaciones favorables y aquellas que limitan el cumplimiento de la cultura organizacional, entre ellas tenemos el DAFO Y EL CAME, con los cuales identificamos como específicamente los aspectos positivos y negativos de la institución ya sean internos o externos a ella, el CAME surge como un complemento o respuesta al DAFO, en listando cuatro tipos de estrategias resultantes de la fusión de los elementos siendo estas las estrategias ofensivas , defensivas, de

reorientación y supervivencia. mostrando así su importancia para el desarrollo y mejora continua de una institución educativa y cómo este proceso ayuda a trazar el camino crucial hacia una educación de calidad y relevante para las necesidades actuales y futuras en los niños.

Dentro de la planificación estratégica abarcamos nuevas formas de optimizar recursos, potenciar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, fomentar la innovación pedagógica, mejora de entorno y ambiente educativo, esto nos permitirá avanzar hacia un futuro más prometedor y beneficioso para los niños. A través de un enfoque colaborativo y participativo, luego resulta los Factores Críticos de Éxito, los temas estratégicos y los objetivos por cada una de las perspectivas: Estudiantes y padres, procesos, aprendizaje y crecimiento del personal y presupuesto, el Cuadro de Mando integral, que es la línea de acción de la planeación, en los resultados estratégicos se presenta las fichas de cada uno de los Indicadores. También exploraremos los componentes claves de una planificación estratégica y que ésta sea efectiva, involucrando a todas las partes interesadas para construir una visión compartida que guíe nuestras acciones hacia el cumplimiento de los objetivos, propósitos, metas y el desarrollo integral de cada de ellas. Como equipo tenemos claro que la planificación estratégica es una herramienta poderosa que nos permitirá anticiparnos a los cambios, adaptarnos a las demandas que surjan en el entorno y asegurar que la educación siga siendo un pilar fundamental para el desarrollo en conjunto. Comenzamos este proceso de planificación, mirando hacia el futuro con entusiasmo y determinación para marcar una diferencia significativa en la vida de quienes participan en ella.

El propósito del plan estratégico es establecer un marco de referencia para el crecimiento y el desarrollo de la empresa en los próximos cinco años. El plan cubre todas las áreas de la empresa, incluidas las operaciones, el marketing, las finanzas y las personas. El plan se desarrolló mediante un proceso participativo que involucró a la alta dirección, los gerentes de línea y los empleados de todos los niveles. Los supuestos y limitaciones del plan se han identificado y se han discutido en detalle. Es un documento vivo que se revisará y actualizará periódicamente para garantizar que la institución educativa siga siendo competitiva y siga logrando sus objetivos. Este ejemplo proporciona una visión general clara y concisa del propósito, el alcance, el proceso de planificación y los supuestos y limitaciones del plan.

CULTURA E IDENTIDAD CORPORATIVA

Definición: La cultura organizacional escolar tiene una gran influencia en el funcionamiento de la escuela y en los resultados educativos. Una cultura escolar positiva puede contribuir a crear un ambiente de aprendizaje propicio, en el que los estudiantes se sientan seguros, apoyados y motivados para aprender. Por el contrario, una cultura escolar negativa puede dificultar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

MISIÓN

Definición: Es un componente clave de su estrategia empresarial y proporciona una guía para la toma de decisiones y la dirección general de la organización, es un documento importante que proporciona un sentido de identidad y propósito a la escuela. Una buena misión es inspiradora, relevante y flexible.

La misión de una institución educativa debe ser concisa y clara, y debe definir el propósito fundamental de la institución. Debe ser algo que todos los miembros de la comunidad educativa puedan entender y respaldar, es decir, necesita ser comprensible ante todo el personal que labora como también para la comunidad educativa y aquellos agentes externos que la visitan, ya sea con fines académicos, administrativos, de salubridad, etc. Propiciando interés y propósito para el cual ha sido creada de manera evidenciada. En el caso de una institución educativa, la misión debe centrarse en el desarrollo y el aprendizaje de los niños. Debe expresar la creencia de que la educación es esencial para el éxito de los niños y para el futuro de la sociedad.

Una misión bien redactada puede ayudar a una institución educativa a lograr sus objetivos. Puede inspirar a los estudiantes, a los educadores y a los padres a trabajar juntos para crear una comunidad educativa exitosa.

Misión de la Escuela Parvularia de San Buenaventura.

Misión

“Proporcionar un entorno educativo, de cuidado seguro y enriquecedor para los niños, permitiéndoles que exploren, experimenten y descubran el mundo que les rodea, apoyando así su crecimiento en todas las áreas, contribuyendo así a la construcción de una base sólida para el aprendizaje futuro”

VISIÓN

Definición: es una declaración a largo plazo que representa la imagen futura deseada o el estado ideal hacia el cual la empresa aspira llegar, es una herramienta importante para las personas, organizaciones y sociedades. Una buena visión puede ayudar a alcanzar los objetivos y proporcionar un sentido de dirección.

La visión es una descripción idealista de lo que la empresa aspira a lograr y cómo espera que se vean sus logros y contribuciones en un horizonte de tiempo considerable. En esencia, la visión es una imagen que motiva, guía y define la dirección estratégica de la empresa. La visión debe ser inspiradora y motivadora para los empleados, los clientes y los inversores. Debe ser algo que todos puedan creer y trabajar para alcanzar. La visión también debe ser realista y alcanzable. Debe ser algo que la empresa tenga la capacidad de lograr con un esfuerzo sostenido. Una visión bien redactada puede ayudar a una empresa a lograr sus objetivos. Puede inspirar a los empleados a trabajar más duro y a ser más creativos.

Visión de la Escuela Parvularia de San Buenaventura

VISIÓN

“Ser una escuela parvularia, aspira a ser un refugio cálido y acogedor donde cada niño sea visto, esforzándonos por cultivar un entorno en el que el aprendizaje sea una aventura llena de curiosidad y asombro”

ASPECTOS GENERALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS MISIÓN Y VISIÓN

Misión: Guía y orienta al personal de la institución, sobre cuál es la naturaleza de la actividad de la organización y hacia dónde va en términos concretos. Esta declaración de la misión es el parteaguas que facilita el funcionamiento coherente dentro de la institución ya que es la primera etapa indispensable para lograr la excelencia en el cumplimiento de sus funciones.

Una buena misión debe responder a dos preguntas

¿Quiénes somos? y ¿Cuál es el propósito principal de nuestra institución educativa?

Además de estas dos preguntas existen otras que la institución debe tener claro.

¿Quiénes son nuestros alumnos?

¿Cuáles son los servicios educativos que ofrece?

¿Qué nos diferencia entre otras instituciones?

Existen errores que se deben evitar como lo siguientes:

No actualizarla, olvidar el contrato social, ser muy extensa

Visión: La visión es una declaración de hacia dónde se dirige la institución en un periodo de tiempo, es una afirmación de aquello en lo que nos convertiremos al llegar a esa fecha. Es el propósito aspiracional que describe lo que la organización quiere lograr en el futuro.

A diferencia de la Misión, la Visión responde a la pregunta ¿Qué queremos ser? Y dicha respuesta sirve como guía para enfocar todos los esfuerzos de la institución hacia esa dirección. Existen algunos errores que debemos evitar como lo siguientes: No colocarle fecha, no ser coherente con los valores, no ser realista.

El cumplimiento de la misión y visión de una organización requiere un esfuerzo continuo por parte de todos los miembros de la organización. Al seguir los aspectos generales y específicos mencionados anteriormente, las organizaciones pueden aumentar sus posibilidades de alcanzar sus objetivos.

VALORES

Definición: son principios, creencias o cualidades fundamentales que una persona o una organización considera importantes y que guían sus acciones, decisiones y comportamientos. Son parte fundamental en la identidad y en la cultura de una persona o empresa, y sirven como un marco ético y moral para orientar su conducta y relaciones con los demás.

Los valores, aparte de ser principios fundamentales en la conducta humana, son cualidades que vienen vinculadas a las características de todas las personas, posibilitando la determinación inmediata que encaminen a las prioridades de autorrealización en la vida de cada ser humano, estos a su vez, son prácticas indispensables en la cultura organizacional de una institución, más aún de un centro educativo que debe fomentar en su diario quehacer los valores. En el contexto de una institución, los valores son prácticas indispensables que ayudan a crear una cultura organizacional positiva y productiva. Los valores compartidos por todos los miembros de la institución proporcionan un marco de referencia para la toma de decisiones y el comportamiento. En el caso de un centro educativo, los valores son aún más importantes. Los centros educativos tienen la responsabilidad de formar a los estudiantes para que sean ciudadanos responsables y productivos. Los valores, como

el respeto, la honestidad y la responsabilidad, son esenciales para el desarrollo de los estudiantes. Un centro educativo que fomenta los valores en su diario quehacer está creando un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor. Los estudiantes que aprenden y practican los valores son más propensos a ser exitosos en la escuela, en el trabajo y en la vida.

VALORES DE LA ESCUELA PARVULARIA DE SAN BUENAVENTURA.

- **RESPECTO**
- **HUMILDAD**
- **EMPATÍA**
- **SOLIDARIDAD**
- **JUSTICIA**

DEFINIR VALORES ELEGIDOS

> RESPETO

Definición: Afianzar las relaciones interpersonales promoviendo un ambiente óptimo, es un valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.

Es un valor fundamental en las interacciones humanas y se refiere a reconocer, valorar y tratar a las personas, sus derechos, opiniones y diferencias con consideración y dignidad. El respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. El respeto debe ser mutuo y nacer de un sentimiento de reciprocidad. Se manifiesta en la consideración y el aprecio que se muestra por los demás, independientemente de su raza, religión, género u orientación sexual. El respeto se debe fomentar en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el centro educativo.

Por otra parte, la palabra respeto como valor debe ir enmarcada como auto respeto, en consecuencia al impacto que nuestras acciones promueven hacia los demás, tomando en cuenta las diferencias individuales y colectivas que con lleven al mejoramiento de una confianza vinculada con otros valores predecibles, siendo necesario y esencial, para el desarrollo de una sociedad , así como también, el progreso educativo, profesional, económico y científico evitando entorpecer la comunicación y la colaboración.

➤ HUMILDAD

Definición: Es la virtud de reconocer las propias limitaciones y debilidades y actuar de acuerdo con tal conocimiento, es una virtud humana que consiste en reconocer las propias limitaciones y debilidades, y actuar de acuerdo con tal conocimiento. Es decir, la humildad es la ausencia de soberbia.

Una cualidad personal que implica tener una actitud de apertura, humildad y reconocimiento de las propias limitaciones, logros y contribuciones en relación con los demás y el mundo en general. La persona humilde está abierta a aprender de los demás para crecer y mejorar, no se siente superior ni inferior a nadie, sino que siente el mismo respeto por todas las personas de su entorno y sabe valorar sus esfuerzos. Este valor también se refleja en el deseo de ayudar a los demás, la generosidad y la disposición a contribuir al bienestar de los demás son características de la humildad, como una virtud que se puede cultivar con esfuerzo. Con el tiempo, las personas humildes pueden aprender a ser más tolerantes, comprensivas y compasivas.

➤ EMPATÍA

Definición: Desarrollar las habilidades sociales de la persona con su círculo social y de estudio, nos ayuda a establecer relaciones sanas y positivas con los demás, puede manifestarse de diversas maneras, desde la escucha activa y la comprensión profunda de los sentimientos de alguien hasta la disposición para ayudar y apoyar a otros en momentos de necesidad.

Es el valor que reside en la capacidad para mejorar las relaciones interpersonales, tomando en cuenta la comprensión y emociones de los demás, estrechando un lazo inquebrantable con el altruismo y el amor con el fin de ayudar sin esperar nada a cambio, siguiendo los principios morales que le han sido enseñados desde su niñez hasta su edad adulta, permitiendo relacionarse con otros de manea fácil y comprometida, sabiendo que realizará una acción positiva con sus semejantes. Por consiguiente, este valor, promover la comprensión mutua y crear un entorno de respeto y apoyo emocional, para construir una sociedad más inclusiva y compasiva, y para promover el bienestar individual y colectivo. La capacidad de ponerse en el lugar del otro, que se desarrolla a través de la empatía, ayuda a comprender mejor el comportamiento de las personas y el porqué de ciertas decisiones, se caracteriza por identificarse con otra persona, es capaz de entender las emociones de los demás, incluso cuando son diferentes a las suyas. La persona empática es capaz de sentir empatía por personas de diferentes

culturas, religiones, orígenes sociales. La empatía es una habilidad importante que nos permite conectar con los demás y construir relaciones significativas. También nos permite ser más compasivos y comprensivos con los demás.

➤ **SOLIDARIDAD**

Definición: Trabajar creando bases de apoyo y ofreciéndole a los estudiantes un servicio fructífero y agradable, consiste en la cooperación mutua entre los individuos, grupos o naciones, para el bien común.

Es un valor esencial para construir comunidades fuertes y cohesionadas en las que las personas se sientan respaldadas y valoradas. Además, también es un medio para abordar desafíos globales y contribuir a un mundo más justo y equitativo. La solidaridad por excelencia que se caracteriza por la colaboración que existe entre los individuos, lo que sin duda permite lograr la superación de los más terribles desastres, como guerras, pestes, enfermedades, entre otros, aplicarlo también con nuestros familiares, amigos y/o conocidos que se encuentren en situaciones difíciles y con la ayuda recibida permita salir adelante y mejorar en cierto modo la situación. Es un valor que se puede cultivar con esfuerzo. Con la práctica, podemos aprender a ser más compasivos y solidarios con los demás, basándonos en la empatía, es decir, en la capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus necesidades, ayudando a construir una sociedad más justa e igualitaria, donde todos los seres humanos sean tratados con respeto y dignidad.

➤ **JUSTICIA**

Definición: Principio moral que inclina a obrar bien y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde, es una virtud que nos lleva a actuar de forma justa y equitativa.

La justicia es un conjunto de valores de carácter esencial, sobre el cual se basa una sociedad y Estado, un marco normativo codificado que a través de un organismo competente dicta y hace cumplir el principio de equidad para todos, siempre y cuando estas, se apeguen a una base con fundamentación sólida buscando el bien común no egoísta y aislado, este valor. Es un principio fundamental que busca la equidad y la imparcialidad en la sociedad. Implica el respeto a los derechos de todas las personas y la aplicación de normas y principios para garantizar que se tomen decisiones y se realicen acciones éticas y equitativas. La justicia proviene del pensamiento aristotélico y cuya aplicación ha resultado controversial en la práctica, dado que no hay unanimidad sobre los criterios que se deben considerar para que dicha distribución sea de provecho

para todos los involucrados. Es un valor moral que implica la equidad, la igualdad y la imparcialidad. La voluntad de dar a cada uno lo que le corresponde, independientemente de su raza, religión, género u orientación sexual. Este valor debe ser promovido en todos los ámbitos de la vida. Cuando la justicia prevalece, se crea una sociedad más justa y equitativa para todos, teniendo las mismas oportunidades y derechos, es un valor que todos podemos practicar, independientemente de nuestra edad, sexo, raza, religión o condición social.

DEFINIR LOS COMPORTAMIENTOS ESPERADOS POR CADA VALOR.

VALORES	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTO
Respeto	Afianzar las relaciones interpersonales promoviendo un ambiente óptimo.	Muestra amabilidad y cortesía, no discrimina ni excluye, es cortés y tolerante con los demás.
Humildad	Es la virtud de reconocer las propias limitaciones y debilidades y actuar de acuerdo con tal conocimiento. (Lara, 2019)	Reconoce sus virtudes y sus habilidades, sus deficiencias y errores, es capaz de aceptar sus éxitos y fracasos.
Empatía	Desarrollar las habilidades sociales de la persona con su círculo social y de estudio. (Coelho, 2019)	Conoce con atención los sentimientos, emociones y necesidades de otras personas, colocándose en el lugar de otro sin prejuicio alguno.
Solidaridad	Trabajar creando bases de apoyo y ofreciéndole a los estudiantes un servicio fructífero y agradable. (Zita, 2019)	Muestra día a día su disponibilidad y voluntad de ayudar a los demás.
Justicia	Principio moral que inclina a obrar bien y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde. ()	Toma juicio propio al decidir entre lo que está bien y lo que está mal.

PLAN ESTRATÉGICO

Definición: Es el proceso continuo, basado en el conocimiento más amplio posible del futuro, que se emplea para tomar decisiones en el presente, las cuales implican riesgos futuros debido a los resultados esperados; es organizar las actividades necesarias para poner en práctica las decisiones y para medir, con una reevaluación sistemática, los resultados obtenidos frente a las expectativas que se hayan generado. Todo este proceso de planificación estratégica en un centro educativo debería orientarse a conseguir los mejores resultados en cuatro grandes áreas de influencia de este: sus clientes, sus procesos, el aprendizaje y crecimiento organizativo de las personas, y los resultados económicos del centro

Un plan estratégico es un documento que define los objetivos y la estrategia de una organización para un periodo de tiempo determinado. Su objetivo es guiar a la organización hacia el éxito, ayudándola a alcanzar sus objetivos y a superar los desafíos, define la visión, la misión y los objetivos de una organización, así como las estrategias para alcanzarlos. Este instrumento de planificación que ayuda a las organizaciones a tomar decisiones acertadas y a orientar sus esfuerzos hacia el logro de sus objetivos. Los planes estratégicos suelen tener un horizonte temporal de entre 3 y 5 años, aunque pueden ser más cortos o largos, dependiendo de la naturaleza de la organización, debe ser un documento flexible que permita adaptar las estrategias a los cambios del entorno, por la razón que una organización está innovando día a día, adaptándose a las exigencias de un entorno académico y administrativo cada vez más riguroso, a esto se le denomina rejuvenecimiento de una organización académica a través de un plan estratégico innovador inspirado a partir de la misión y visión que demuestre y describa las acciones que se llevaran a cabo para avanzar en la dirección correcta y no perder de vista los objetivos planteados.

DAFO

Definición: Es una herramienta que se utiliza para comprender la situación actual de un centro educativo. (UNIR, 2018)

El nombre lo adquiere de sus iniciales DAFO:

- D: debilidades.
- A: amenazas.
- F: fortalezas.
- O: oportunidades.

Este tipo de análisis representa un examen profundo de la interacción entre las características particulares de un centro y su entorno.

Nos ayuda a determinar dos vertientes de las organizaciones:

- ✓ Por un lado, las áreas claves del entorno (sobre las que no se tiene control). En estas áreas nos podemos encontrar con amenazas y con oportunidades.
- ✓ Por otro lado, las áreas claves internas (sobre las que sí se tiene control). En este caso detectaremos nuestras debilidades y fortalezas.

El DAFO se utiliza para realizar un análisis de la situación actual de una organización y para identificar las áreas en las que puede mejorar, puede ayudar a la organización a tomar decisiones estratégicas que le permitan aprovechar sus fortalezas, superar sus debilidades, aprovechar las oportunidades y mitigar las amenazas, se puede realizar de forma individual o en equipo. Es una herramienta sencilla y eficaz que puede ayudar a las organizaciones a mejorar su rendimiento.

Además, es parte importante para una organización educativa ya que permite indagar sobre ¿qué se está haciendo bien?, o ¿qué se está haciendo mal? y ¿cómo mejorar esas debilidades? para convertirlas en fortalezas, estableciendo parámetros que marquen una decisión acertada de la realidad que se vive dentro de la institución obteniendo efectos satisfactorios de alto rendimiento y valor que propicien el fomento de las buenas prácticas por medio del DAFO.

DEFINICIÓN DE CADA UNO DE LOS ELEMENTOS DEL DAFO

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.*

Identificar y comprender las amenazas es fundamental, ya que ayuda a la escuela a anticipar posibles desafíos y a tomar medidas preventivas una vez que ya se han identificado correctamente, saber ejecutar estrategias y acciones específicas se convierte en un aspecto esencial porque puede reducir el impacto y aprovechar las oportunidades que surjan en medio de las dificultades. A la vez, es una ventaja de la cual se debe obtener frutos que conllevan a la realización de una alternativa de éxito que permita compensar lo negativo transformado a positivo de manera gradual, sin necesidad de tomar medidas inapropiadas que resulten frustrantes.

Las amenazas son factores externos que pueden tener un impacto negativo en el éxito de una organización. Pueden ser cambios en el entorno económico, político, social o tecnológico. También pueden ser acciones de los competidores o cambios en las preferencias de los clientes. Pueden ser difíciles de controlar, pero es importante identificarlas y desarrollar estrategias para mitigar su impacto

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.*

Las oportunidades para una institución significan las situaciones que benefician de manera positiva al desarrollo óptimo de aprovechamiento, es decir aspectos que podrían ayudar a cumplir una meta, pero también son riesgos positivos, los cuales se deben tomar cuando estos son de ayuda favorable para la institución educativa. Esto indica el número de pertinencias que valoran la gama de opciones disponibles para ejecutar acciones favorables que lleven a la institución resultados positivos de fácil manejo. Son factores externos que pueden ayudar a una organización a alcanzar sus objetivos. Pueden ser cambios en el entorno económico, político, social o tecnológico. También pueden ser acciones de los clientes o cambios en las preferencias de los clientes.

Fortalezas: *Capacidades favorables que posee el centro en relación con alguno de sus recursos, procesos, habilidades, etc. Deben ser mantenidas o consolidadas, es un factor interno que le da una ventaja competitiva a una organización, pueden ser tangibles,*

como recursos financieros o tecnológicos, o intangibles, como una marca fuerte o una cultura organizacional positiva.

Son aquellos aspectos con los cuales ya cuenta la institución educativa, pues son parte de un análisis interno, y por ello estos, se pueden controlar, ya que se refieren a todos aquellos aspectos favorables con los que se cuenta. Lo anterior, puede ser consolidados o mantenidos para poder lograr las metas propuestas por el equipo. Las fortalezas son factores internos que pueden ayudar a una organización a alcanzar sus objetivos. Pueden ser recursos, capacidades, habilidades o ventajas competitivas. Suelen ser difíciles de desarrollar, pero son una base importante para el éxito de una organización. Para identificar las fortalezas que tiene una organización, es importante realizar un análisis interno. Este análisis debe considerar los recursos, las capacidades, las habilidades y las ventajas competitivas de la organización. Una vez que se han identificado las fortalezas, es importante desarrollar estrategias para aprovecharlas.

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.*

Son aquellas acciones con las que no se cuentan, por lo que no se pueden llevar a cabo de manera positiva, las cuales deben ser analizadas estratégicamente para darles una vía alterna que produzca un impacto efectivo y definido específicamente dentro de una institución. Las debilidades son los aspectos negativos como resultado del análisis interno que posee la institución y que se pueden controlar en alguna medida sea que sean corregidas o reducidas. Las debilidades son factores internos que pueden dificultar el éxito de una organización. Pueden ser recursos, capacidades, habilidades o ventajas competitivas deficientes.

ESTABLECER EL TEMA.

Análisis de la estructura actual de la Escuela de Educación Parvularia de San Buenaventura partiendo de los factores internos y externos.

IDENTIFICAR LA SITUACIÓN DEL ENTORNO.

Definición: es un factor clave a considerar en la planificación estratégica. El entorno se refiere a todos los factores externos que pueden afectar a la organización, incluyendo las condiciones económicas, políticas, sociales y tecnológicas.

La idea principal de esta identificación es, evaluar los factores del entorno, tanto externos como internos, con probabilidad de mayor impacto en el futuro con respecto a su organización tomando en cuenta que nos permite identificar las fortalezas y los puntos débiles con los que cuenta la institución para su correcta planificación estratégica, incluyendo todas las áreas comprendidas para ser analizadas metódicamente; y de esta manera, ser insertadas en un plan de acción que impulse valor positivo y de crecimiento que posibilite establecer metas de acuerdo a la realidad en que emerge su realidad educativa, administrativa, comunal -local, por lo que, para ello es necesario la elaboración de un plan de acción en el cual se deberá incluir las medidas a realizar para obtener el máximo partiendo de las fortalezas de la institución, nos ayudará además como una herramienta útil al momento de hacer una estrategia de mejora para la institución, es necesario realizar un análisis externo que identifique los factores que pueden tener un impacto en la organización. Este análisis puede realizarse de forma individual o en equipo, utilizando una variedad de herramientas y técnicas.

El entorno engloba todas aquellas cuestiones que están fuera de la institución y que influyen directa o indirectamente en su actividad, por lo que la institución no puede controlarla, este entorno no es estático, cambia con el tiempo y esos cambios generan incertidumbre las cuales se deben disipar con el plan puesto en marcha, a identificación de las oportunidades y amenazas del entorno es importante para la planificación estratégica. Las organizaciones pueden aprovechar las oportunidades para crecer y prosperar, y pueden mitigar las amenazas para minimizar su impacto.

La situación del entorno en un plan estratégico es el análisis de los factores externos que pueden afectar a la organización. Estos factores pueden ser económicos, políticos, sociales, tecnológicos o legales.

Los factores externos que se pueden analizar en un plan estratégico incluyen:

Factores económicos: Estos factores incluyen la tasa de inflación, el desempleo, el crecimiento económico y las tasas de interés.

Factores políticos: Estos factores incluyen las leyes, las regulaciones y las políticas gubernamentales.

Factores sociales: Estos factores incluyen los cambios demográficos, los cambios en los estilos de vida y los cambios en las actitudes.

Factores tecnológicos: Estos factores incluyen los avances tecnológicos y los cambios en la tecnología.

Factores legales: Estos factores incluyen las leyes y regulaciones que afectan a la organización.

ESTABLECER Y DEFINIR LAS OPORTUNIDADES.

- Apoyo de instituciones externas: alcaldía, juzgado, unidad de salud.
- Formación dual (profesores- alumnos)
- Actualización gratuita por parte del MINEDUCYT.

ESTABLECER Y DEFINIR LAS AMENAZAS.

- Árbol frutal grande, a pocos metros de las aulas de la institución educativa.
- Billar al costado izquierdo de la institución.

IDENTIFICAR LA SITUACIÓN INTERNA.

El análisis interno examina el panorama interno de la organización para evaluar sus recursos activos, características, competencias, capacidades y ventajas competitivas. nos permite el análisis de fortalezas y debilidades que pueden ser útiles para la toma de decisiones, formulación de la estrategia y proceso de ejecución. Es una manera necesaria y oportuna que busca esclarecer todas aquellas acciones que absorban los medios disponibles que posibiliten aumentar el rendimiento de los recursos activos de manera gradual, transformando las desventajas (debilidades) en fortalezas que serán de apoyo incondicional para el manejo en una organización educativa.

En este apartado enmarcamos como resultado del análisis interno de la institución las fortalezas que son capacidades que la institución posee siendo estas uno de los apoyos más importantes que proveen una apertura, para solucionar los aspectos perjudiciales dentro de la institución educativa , potencializando al máximo acciones eficaces que evidencien el mejoramiento de la situación interna, tomando medidas que con lleven a las debilidades o aspectos desfavorables las cuales pueden ser carencias, habilidades

que no se poseen o procesos que no se desarrollan. El análisis de la situación interna nos permite identificar sus fortalezas y debilidades. Las fortalezas son los factores internos que la organización puede aprovechar para alcanzar sus objetivos. Las debilidades son los factores internos que la organización debe mejorar para alcanzar sus objetivos. La identificación de la situación interna es un paso fundamental en el proceso de elaboración de un plan estratégico. Este paso permite a la organización identificar sus fortalezas y debilidades, lo que es esencial para la formulación de objetivos y estrategias eficaces.

Por otra parte, al encontrar las fortalezas y debilidades, se puede llevar a cabo un proceso específico de todos lo positivo y negativo para trabajar en la medida posible la reducción de obstáculos que no permiten actuar en un cien por ciento un plan estratégico de mejora que posibiliten el óptimo funcionamiento de la organización educativa en conjunto con el entorno físico, comunitario y pedagógico administrativo.

ESTABLECER Y DEFINIR LAS FORTALEZAS.

- Docentes comprometidos y responsables.
- Docentes actualizados constantemente.
- Servicios básicos: luz, agua, internet.
- Ubicación accesible.
- Personal de limpieza pagado por el MINEDUCYT.

ESTABLECER Y DEFINIR LAS DEBILIDADES.

- Poco espacio libre para recreación
- Ausencia de muro frontal.
- Desinterés de algunos padres de familia.
- inasistencia de algunos estudiantes por causa de enfermedad.

ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DAFO

ANÁLISIS DAFO	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Poco espacio libre para recreación. - Ausencia de muro frontal. - Desinterés de algunos padres de familia. - Inasistencia de algunos estudiantes por causa de enfermedad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Árbol frutal demasiado grande, muy cerca de la institución. - Billar al costado izquierdo de la institución
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Docentes comprometidos y responsables. - Docentes actualizados constantemente. - Servicios básicos: luz, agua, internet. - Escuela acreditada como parvularia pura. - Ubicación accesible. - Conserje pagado por el MINEDUCYT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de instituciones externas: alcaldía, juzgado, unidad de salud. - Formación dual. (profesoras. Alumnos) - Actualización gratis por parte del MINEDUCYT.

CAME: DEFINICIÓN Y EXPLICACIÓN

Definición: Son las siglas de Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar; las cuales son las acciones básicas que puedes aplicar a cada uno de los factores que hayas identificado en la matriz DAFO, Es decir:

- *Corregir las debilidades propias de la Institución, como factores internos.*
- *Afrontar las amenazas externas que presenta el entorno para la institución.*
- *Mantener las fortalezas intrínsecas de la institución.*
- *Explotar las oportunidades que te brinde el entorno.*

Es parte de la planificación estratégica que va luego del análisis DAFO pues están íntimamente relacionados por ser complemento del mismo, luego de conocer la situación actual de la institución. Básicamente consiste en relacionar los 4 componentes del DAFO entre sí para obtener con ello las propuestas defensivas, ofensivas, de reorientación y de supervivencia.

Esta metodología nos permite poder analizar y abordar aspectos internos y externos que pueden influir el desempeño y funcionamiento de la institución, se enfoca en mejorar la calidad educativa y en funcionamiento de forma general de la institución. Es útil para las organizaciones que quieren mejorar su situación. Al identificar las acciones que deben tomar, las organizaciones pueden desarrollar estrategias eficaces para alcanzar sus objetivos. Es una herramienta sencilla y eficaz que puede ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias para mejorar su desempeño. Al identificar las acciones necesarias para corregir las debilidades, afrontar las amenazas, mantener las fortalezas y explotar las oportunidades, las organizaciones pueden tomar decisiones estratégicas que les permitan alcanzar sus objetivos, permite desarrollar estrategias para mejorar su desempeño. Sin embargo, es importante tener en cuenta sus limitaciones para evitar tomar decisiones estratégicas erróneas que repercutan a la institución, y así, buscar alternativas de solución que propicien las limitaciones en un menor porcentaje para eliminar el sesgo incrustado desde tiempos remotos en la institución, facilitando el libre acceso al buen funcionamiento en propuestas planteadas en el DAFO, tomando en cuenta los objetivos abordados para lograr una combinación estratégica con fortalezas y oportunidades que logren mayor alcance a nivel general, siendo conscientes del compromiso y requisitos que ameriten mayor responsabilidad en el arduo trabajo de elaboración de la pericia alternativa que se promueva como propuesta definitiva para echar andar la matriz DAFO, siendo de esta manera, el instrumento fidedigno, objetivo y puntual que dé solución por consiguiente al buen manejo y aplicación de éste en el entorno estudiado.

PRESENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS EN LA MATRIZ. (ANALISIS DAFO/CAME)

ESTRATEGIAS OFENSIVAS	ESTRATEGIAS DE REORIENTACION
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprovechamiento idóneo de los recursos con los que el centro cuenta. ➤ Utilización responsable de los servicios básicos. ➤ Formación continua de parte de los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicitar más colaboraciones externas e internas a la institución, siempre en beneficios de esta. ➤ Realizar actividades lúdicas en una zona de amplio esparcimiento. ➤ Desarrollar retroalimentación de contenidos con poca asistencia del alumnado.
ESTRATEGIAS DEFENSIVAS	ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicitar a las entidades correspondientes el cierre del billar en horas laborales. ➤ Gestionar la tala o poda de las ramas del árbol frutal con más peligro 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar reuniones con padres de familia para obtener un apoyo oportuno. ➤ Motivar a los padres a formar parte de algunas actividades integradoras y lúdicas.

PRESENTACIÓN Y EXPLICACIÓN DE CADA CUADRANTE.

		ANÁLISIS DAFO/CAME	
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	<p>Estrategias Ofensivas</p> <p>Se usan las fortalezas (F) para aprovechar las Oportunidades (O).</p> <p>Resultan de relación F/O es decir las fortalezas y las oportunidades que se tienen en el DAFO.</p>	<p>Estrategias de Orientación</p> <p>Se superan las Debilidades (D), aprovechando las Oportunidades (O)</p> <p>Son el resultado de la relación D/O es decir las debilidades y las oportunidades encontradas en el análisis DAFO.</p>	
AMENAZAS	<p>Estrategias Defensivas.</p> <p>Se usan las Fuerzas (F) para evitar las amenazas (A).</p> <p>Resultan de la relación F/A es decir las fortalezas y las amenazas encontradas en el DAFO</p>	<p>Estrategias de Supervivencia.</p> <p>Se busca reducir las Debilidades (D) y eludir las Amenazas (A).</p> <p>Son el resultado del análisis D/A o sea de las debilidades y las amenazas encontradas en el DAFO.</p>	

PRESENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS EN LA MATRIZ. (ANÁLISIS DAFO/CAME)

Matriz

CAME

Estrategias ofensivas

Corregir las Debilidades

Afrontar las amenazas

Mantener las Fuerzas

Explotar las Oportunidades

		FORTALEZAS
		<p>Docentes comprometidos y responsables.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes actualizados constantemente. - Servicios básicos: luz, agua, internet. - Escuela acreditada como parvularia pura. - Ubicación accesible. - Conserje pagado por el MINEDUCYT.
O P O R T U N I D A D E S	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de instituciones externas: alcaldía, juzgado, unidad de salud. - Formación dual. (profesoras. Alumnos) - Actualización gratis por parte del MINEDUCYT. 	<p>Aprovechamiento idóneo de los recursos con los que el centro cuenta.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilización responsable de los servicios básicos. - Formación continua de parte de los docentes.

 **Matriz**

CAME

Estrategias defensivas

Resultan de la relación F/A es decir las fortalezas y las amenazas encontradas en el DAFO.

Corregir las Debilidades

Afrontar las amenazas

Mantener las Fuerzas

Explotar las Oportunidades

		FORTALEZAS
		<p>Docentes comprometidos y responsables.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes actualizados constantemente. - Servicios básicos: luz, agua, internet. - Escuela acreditada como parvularia pura. - Ubicación accesible. - Conserje pagado por el MINEDUCYT.
A M E N A Z A S	<ul style="list-style-type: none"> - Árbol frutal demasiado grande, muy cerca de la institución. - Billar al costado izquierdo de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar a las entienda des correspondientes el cierre del billar en horas laborales. - Gestionar la tala o poda de las ramas del árbol frutal con más peligro

Matriz**CAME**

- Estrategias orientación

Son el resultado de la relación D/O es decir las debilidades y las amenazas encontradas en el análisis DAFO.

Corregir las Debilidades

Afrontar las amenazas

Mantener las Fuerzas

Explotar las Oportunidades.

		DEBILIDADES
		<ul style="list-style-type: none"> - - Poco espacio libre para recreación. - Ausencia de muro frontal. - Desinterés de algunos padres de familia. Inasistencia de algunos estudiantes por causa de enfermedad.
O P O R T U N I D A D E S	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de instituciones externas: alcaldía, juzgado, unidad de salud. - Formación dual. (profesoras. Alumnos) - Actualización gratis por parte del MINEDUCYT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar más colaboraciones externas e internas a la institución, siempre en beneficios de esta. - Realizar actividades lúdicas en una zona de amplio esparcimiento. Desarrollar retroalimentación de contenidos con poca asistencia del alumnado.

 **Matriz**
CAME

Estrategias orientación

Estrategias de supervivencia

Son el resultado del análisis D/A o sea de las debilidades y las amenazas encontradas en el DAFO.

Corregir las Debilidades

Afrontar las amenazas

Mantener las Fuerzas

Explotar las Oportunidades

		DEBILIDADES
		<ul style="list-style-type: none"> - - Poco espacio libre para recreación. - Ausencia de muro frontal. - Desinterés de algunos padres de familia. Inasistencia de algunos estudiantes por causa de enfermedad.
A M E N A Z A S	<ul style="list-style-type: none"> - Árbol frutal demasiado grande, muy cerca de la institución. - Billar al costado izquierdo de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar reuniones con padres de familia para obtener un apoyo oportuno. Motivar a los padres a formar parte de algunas actividades integradoras y lúdicas. -

FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO. (FCE)

Definición: Son aquellas claves que un Centro Educativo debe ejecutar con eficacia, acompañadas de herramientas de análisis y estrategias (DAFO/CAME) para llegar a tener éxito.

Los factores críticos de éxito (FCE) son aquellos elementos que son esenciales para que una organización o proyecto alcance sus objetivos. Son factores que, si se cumplen, garantizarán el éxito de la organización, mientras que, si no se cumplen, pueden conducir al fracaso. La organización puede controlar, mientras que los factores externos son aquellos que la organización no puede controlar, es decir, se debe prestar mayor atención aquellas situaciones de riesgo que no son fáciles de concebir, ya que son factores que ameritan focalizarse precisamente con la finalidad de buscar alternativas de solución para llegar a tener éxito incondicional y con eficacia.

Estos (FCE) son tomados como aspectos claves de la “Escuela de Educación Parvularia de San Buenaventura” código: 12670, los cuales pueden alcanzar metas propuestas, siempre y cuando se manejen de manera adecuada y en función del mejoramiento institucional. Estos, a su vez, son importantes para la identificación y definición de estrategias de mejora, una vez que se controlen y se logre un nivel satisfactorio del Centro Educativo de manera específica y objetiva.

IDENTIFICAR LOS FCE.

La identificación de los FCE es una parte importante del proceso de planificación estratégica. Al identificar los FCE, las organizaciones pueden centrar sus esfuerzos en las áreas que son más importantes para su éxito. Hay varios métodos que se pueden utilizar para identificar los FCE. Un método común es realizar un análisis DAFO. El análisis DAFO identifica las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que enfrenta una organización. Los FCE pueden identificarse entre las fortalezas y oportunidades de una organización.

Esta identificación es un proceso fundamental en la planificación estratégica. Al identificar los FCE, las organizaciones pueden centrarse en aquellos elementos que son más importantes para su éxito. Es importante que todos los miembros de la organización participen en el proceso de identificación de los FCE. Esto ayudará a garantizar que los FCE identificados sean relevantes para todos los interesados.

Es importante involucrar a las partes interesadas en el proceso de identificación de los FCE. Las partes interesadas pueden proporcionar información valiosa sobre las necesidades y expectativas de la organización o proyecto.

FACTORES CRITICOS DE EXITO

- ✓ Mantener la relación funcional y efectiva de gestión con instituciones que brindan el apoyo en pro de la mejora en los aspectos que afectan la institución a nivel académico y de infraestructura.
- ✓ Implementación de planes de mejora para su ejecución a final de cada trimestre.
- ✓ Reunión con el personal docente para tratar problemas que afecten a la población estudiantil y dar posibles soluciones a corto plazo.
- ✓ Agregar el DAFO -CAME en el Proyecto Educativo Anual (PEA) para tomar en cuenta las acciones acordadas en reunión de docentes y verificar si se han logrado los objetivos a mediano o largo plazo.
- ✓ Participación y comunicación activa entre padres de familia y escuela parvularia.

DEFINICION DE CADA FCE.

Los factores críticos de éxito (FCE) son aquellos aspectos que son esenciales para el éxito de una organización. Son los elementos que, si se ejecutan bien, garantizarán que la organización alcance sus objetivos. Los FCE pueden ser internos o externos a la organización. Los FCE internos incluyen recursos, capacidades, habilidades y ventajas competitivas. Y los factores externos incluyen factores del mercado, el entorno político y económico, y las tendencias tecnológicas.

Surgen como resultado de la combinación del análisis del CAME y el DAFO, incluyendo los factores críticos de éxito establecidos, se obtuvo a partir de la técnica post-tit para agruparlos por afinidad y posteriormente darle el nombre o concepto a cada uno, estableciéndose un total de 6 temas estratégicos.

- **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realizan para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el objetivo de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. Este factor crítico de éxito se enfatiza en las tareas y en las actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una escuela parvularia. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados, recurriendo así a solicitar el apoyo de instituciones

que se encuentran en la disposición de sumar al proceso educativo de los niños. La gestión escolar en los establecimientos educativos es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. La gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera. (Quiroa, 2020)

La importancia que tiene la gestión escolar para el mejoramiento de la calidad en el país radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes.

- **PLAN DE MEJORA**

Un plan de mejora es un documento que define las acciones que se van a llevar a cabo para mejorar un proceso, producto o servicio el plan debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y oportuno. Los planes de mejora pueden ser utilizados por organizaciones de cualquier tamaño o sector. Pueden ser utilizados para mejorar la eficiencia, la calidad, la seguridad o cualquier otro aspecto de un proceso o sistema. Este factor crítico de éxito se enfatiza en el conjunto de estrategias y acciones diseñadas para mejorar la calidad y eficacia de un sistema educativo, una institución escolar o un programa educativo en particular. Estos planes están destinados a identificar áreas de debilidad o desafíos en el ámbito educativo y luego implementar medidas específicas para abordarlos y lograr un progreso significativo. Un plan de mejora sirve para abordar y solucionar áreas o aspectos específicos en una organización que requieren mejoras. Su propósito es mejorar el rendimiento, la eficiencia, la calidad, la productividad o cualquier otro aspecto relevante para el funcionamiento y los objetivos de la organización. Ayuda a la organización a identificar áreas o aspectos que requieren mejoras. Esto puede incluir la reducción de costos, el aumento de la satisfacción del cliente, la mejora de la calidad de los productos o servicios, la optimización de procesos, entre otros, así mismo facilita la implementación de prácticas y procesos que aumentan la calidad de los productos o servicios entregados por la organización. (Sofia, 2023)

- **PLAN ANUAL EDUCATIVO (PEA)**

Es un plan detallado que establece los objetivos, temas, actividades, recursos y evaluaciones que se llevarán a cabo a lo largo de un año escolar en un entorno preescolar. Es una herramienta esencial para la planificación y gestión de las actividades educativas, ya que ayuda a garantizar que la institución esté enfocada en sus objetivos, promueve el aprendizaje de los estudiantes y responde a las necesidades cambiantes de la comunidad educativa a lo largo del año. es un documento estratégico y operativo en el ámbito educativo que establece los objetivos, metas, estrategias, actividades, recursos y calendario de acciones que una institución educativa, ya sea una escuela, colegio o universidad, planea llevar a cabo durante un año académico o escolar específico. Su objetivo principal es proporcionar una guía detallada de cómo se llevará a cabo el proceso educativo a lo largo de un año, asegurando la coherencia, la calidad y el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos. Se elabora con la participación de docentes, directivos escolares y otros miembros del personal educativo, y puede variar en su estructura y contenido según las necesidades y características de cada institución.

Esta es una herramienta importante para la gestión de las instituciones educativas. Este plan permite a las instituciones educativas establecer un rumbo claro y conciso, y a tomar decisiones estratégicas que les permitan alcanzar sus objetivos y metas.

- **COMUNICACIÓN ACTIVA ENTRE PADRES DE FAMILIA Y ESCUELA**

Es un factor fundamental para crear un entorno de apoyo completo para el estudiante. Cuando los educadores y los padres trabajan juntos, se pueden abordar de manera más efectiva las necesidades individuales de los estudiantes y se promueve un aprendizaje más sólido y equilibrado.

La comunicación activa y efectiva entre la escuela y los padres de familia fortalece la relación de colaboración y ayuda a crear un ambiente de apoyo que beneficia directamente a los estudiantes al proporcionarles un entorno de aprendizaje más enriquecedor y talentoso. Además, contribuye a resolver problemas de manera más efectiva ya abordar las necesidades individuales de los estudiantes de manera más personalizada. Una comunicación abierta y constante permite que ambas partes estén informadas, se apoyen mutuamente y trabajen juntas para el éxito académico y personal de los estudiantes.

Una comunicación activa entre padres de familia y escuela es esencial para crear un entorno de aprendizaje más eficaz y apoyar el desarrollo integral de los estudiantes. La

comunicación activa entre padres de familia y escuela es esencial para el éxito educativo de los estudiantes. Cuando los padres y maestros trabajan juntos, pueden crear un entorno de aprendizaje más efectivo y apoyar el desarrollo integral de los niños.

TEMAS ESTRATÉGICOS

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, la identificación de los temas estratégicos es un proceso fundamental en la planificación estratégica. Al identificar los temas estratégicos, las organizaciones pueden centrarse en aquellos elementos que son más importantes para su éxito.

Los temas estratégicos se suelen desarrollar en el proceso de planificación estratégica. Durante este proceso, las organizaciones suelen realizar un análisis DAFO para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que enfrentan. Este análisis se utiliza para identificar los temas estratégicos que son más importantes para la organización. Una vez que los temas estratégicos se han identificado, las organizaciones suelen desarrollar objetivos y planes de acción para alcanzarlos. Estos objetivos y planes de acción deben estar alineados con la estrategia general de la organización.

IDENTIFICAR LOS TEMAS ESTRATÉGICOS Y LAS FRASES DE AGRUPACIÓN DEL CAME Y LOS FCE.

Tema 1. Gestión pertinente y oportuna.

- Mantener la relación funcional y efectiva de gestión con instituciones que brindan el apoyo en pro de la mejora en los aspectos que afectan la institución a nivel académico y de infraestructura.
- Gestionar más colaboraciones externas e internas a la institución, siempre en beneficio de esta.

Tema 2. Planes de mejora.

Implementación de planes de mejora para su ejecución a finales de cada trimestre. Aprovechamiento idóneo de los recursos con los que el centro cuenta.

Tema 3. Comunicación efectiva y oportuna.

Participación y comunicación activa entre padres de familia y escuela parvularia. Realizar reuniones con padres de familia para obtener un apoyo oportuno. Motivación a los padres a formar parte de algunas actividades integradoras y lúdicas.

Tema 4. Identificación de la realidad del centro escolar, por medio de herramientas como: DAFO Y CAME.

Conocimiento real del entorno de la institución educativa. Solidificar las relaciones externas con las instituciones que se mantienen a la disposición y servicio de la escuela.

La realidad de un centro escolar es el conjunto de factores que influyen en el funcionamiento y el rendimiento del centro. Estos factores pueden ser de tipo interno, como las características del alumnado, el profesorado y el equipo directivo, o de tipo externo, como el contexto socioeconómico del entorno del centro.

Para identificar la realidad de un centro escolar, es necesario recopilar información de diferentes fuentes. Algunas de las fuentes que se pueden consultar son:

- Documentos oficiales: Los centros educativos están obligados a elaborar y presentar una serie de documentos oficiales, como el proyecto educativo, el plan de convivencia y el plan de acción tutorial. Estos documentos proporcionan información sobre los objetivos, las prioridades y los recursos del centro.
- Información estadística: Los centros educativos suelen recopilar información estadística sobre el alumnado, el profesorado y el rendimiento académico. Esta información puede ser útil para identificar tendencias y desigualdades.
- Observaciones directas: Las observaciones directas del centro, como las visitas a las aulas y las entrevistas con el profesorado y el alumnado, pueden proporcionar información valiosa sobre el funcionamiento del centro.

Una vez recopilada la información, es necesario analizarla de forma sistemática para identificar los factores que influyen en la realidad del centro. El análisis de la realidad del centro debe ser un proceso continuo, ya que la realidad de los centros educativos está en constante cambio.

También podemos mencionar algunos indicadores que nos pueden ayudar a identificar la realidad del centro escolar, estos son:

- Características del alumnado: El alumnado es el principal protagonista del proceso educativo. Las características del alumnado, como su nivel socioeconómico, su origen cultural y sus necesidades educativas especiales, pueden influir en el funcionamiento del centro.
- Profesorado: El profesorado es el responsable de la enseñanza y el aprendizaje del alumnado. Las características del profesorado, como su formación, su experiencia y su motivación, pueden influir en la calidad de la educación que se imparte en el centro.
- Equipo directivo: El equipo directivo es responsable de la gestión del centro. Las características del equipo directivo, como su liderazgo, su capacidad de trabajo en equipo y su visión de futuro, pueden influir en el funcionamiento del centro.
- Contexto socioeconómico: El contexto socioeconómico del entorno del centro puede influir en el rendimiento académico del alumnado. Los centros escolares que se encuentran en contextos socioeconómicos desfavorecidos suelen tener más dificultades para ofrecer una educación de calidad.

La identificación de la realidad de un centro escolar es un paso fundamental para mejorar la calidad de la educación. Al conocer la realidad del centro, es posible identificar las áreas de mejora y desarrollar estrategias para superar los retos.

EXPLICACION DE TEMAS ESTRATEGICOS.

Los temas estratégicos son un punto clave de una organización, esto surge como resultado de la combinación del análisis del CAME y el DAFO, incluyendo los factores críticos de éxito establecidos, estos temas se seleccionan cuidadosamente como parte del proceso de planificación estratégica y representan áreas en las que la organización necesita enfocarse de manera prioritaria para lograr su misión y visión. Los temas estratégicos son el resultado de un análisis cuidadoso de la situación actual de la organización y de su entorno, así como de la identificación de las áreas clave que deben abordarse para lograr el éxito a largo plazo. Una vez identificados, los temas estratégicos se incorporan en la planificación estratégica de la organización y guían la asignación de recursos y la toma de decisiones estratégicas.

Es importante destacar que los temas estratégicos pueden cambiar con el tiempo a medida que evoluciona la organización y su entorno, por lo que es esencial revisar y

ajustar regularmente la estrategia en función de las circunstancias cambiantes. Se identifican a través de un proceso de planificación estratégica. En este proceso, la organización analiza su entorno interno y externo, y define sus objetivos y metas. Los temas estratégicos se derivan de los objetivos y metas de la organización, y proporcionan un marco para la toma de decisiones y la asignación de recursos. Los temas estratégicos deben estar alineados con los objetivos y metas de la organización, deben abordar las oportunidades y desafíos que enfrenta la organización, es decir las partes interesadas, como los empleados, los clientes y los proveedores, pueden proporcionar información valiosa sobre los temas estratégicos.

CMI CUADRO DE MANDO INTEGRAL (DEFINICIÓN Y EXPLICACIÓN)

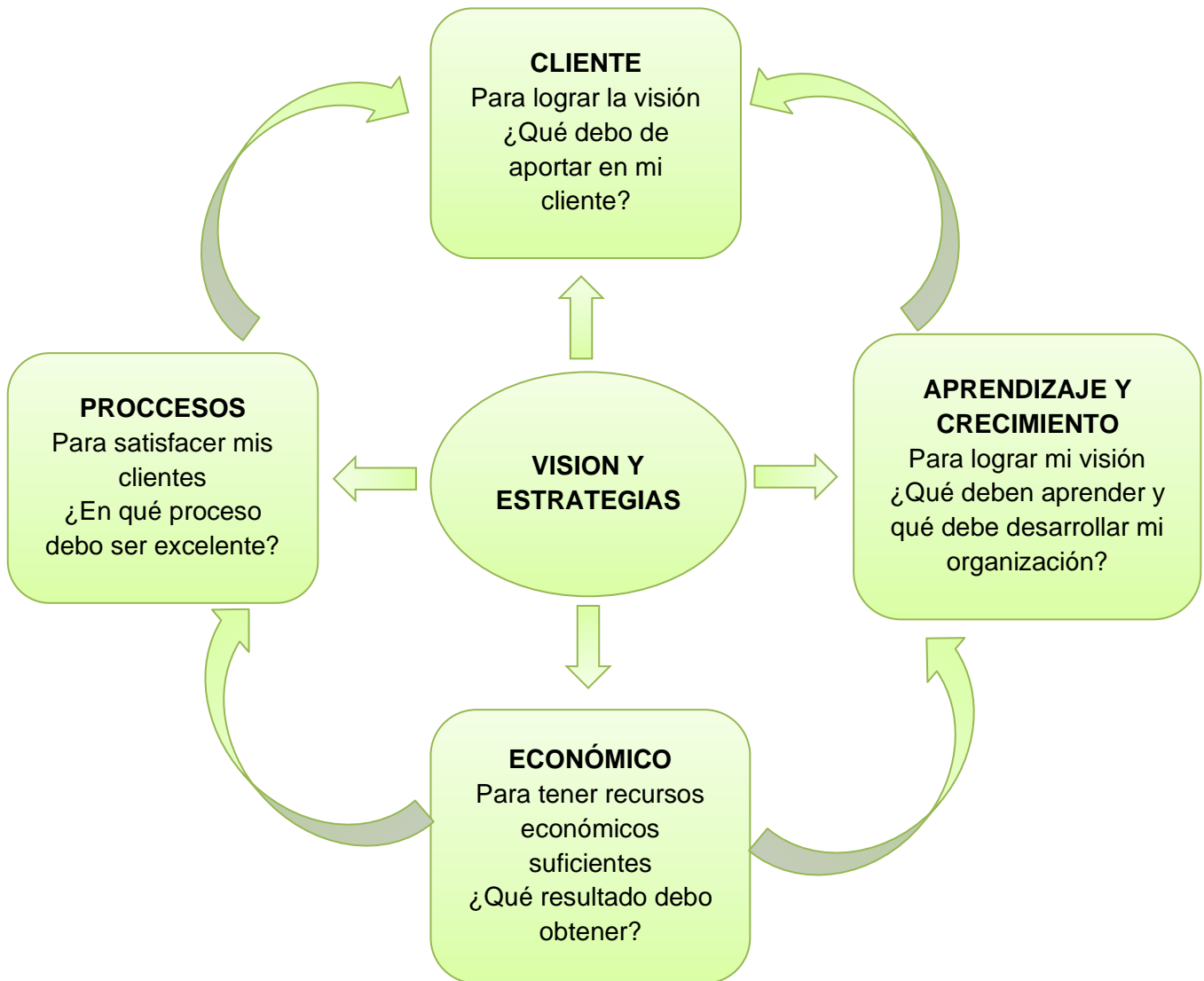
Definición: Es una buena herramienta para definir, comunicar y medir la evolución de la estrategia establecida. Traduce la visión de una organización en un amplio conjunto de medidas de actuación estratégica debido a que nos brinda una visión holística que combina indicadores de diversa tipología (clientes, procesos, personas, económicos), logrando así un equilibrio entre el desempeño a corto y largo plazo de la organización tomando decisiones más informadas y conscientes de lo que en verdad se debe ejecutar. 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. Permite a las organizaciones equilibrar estas perspectivas y establecer objetivos e iniciativas estratégicas en cada una de ellas. Al monitorear y medir el desempeño en estas cuatro áreas, las organizaciones pueden tomar decisiones informadas y ajustar su estrategia para lograr un mejor equilibrio entre los objetivos financieros a corto plazo y el éxito a largo plazo.

Este nos presenta las áreas de trabajo y su importancia en tal ejecución, su importancia radica en las definiciones claras y concisas de las acciones a realizar para poder cumplir todas las expectativas en sus diferentes actores. Al mostrarnos sus aristas en el proceso de planificación, esto permite que podamos orientar o reorientar todos los procesos que realizamos en las organizaciones, una vez conozcamos a fondo en que y en donde debemos trabajar estaremos partiendo por el buen camino en este proceso. Todas las cuatro áreas que nos presenta el CMI son importantes puesto que son la base en donde buscaremos la mejoría cada cierto tiempo, esas áreas que van a contribuir a la realización efectiva de todas las acciones propuestas con mira al futuro. La puesta en marcha de este cuadro requiere que como líderes sepamos identificar esas áreas de trabajo pues en ella está la participación de toda la comunidad y de la organización.

Este nos presenta las áreas de trabajo y su importancia en tal ejecución, su importancia radica en las definiciones claras y concisas de las acciones a realizar para poder cumplir todas las expectativas en sus diferentes actores. Al mostrarnos sus aristas en el proceso de planificación, esto permite que podamos orientar o reorientar todos los procesos que realizamos en las organizaciones, una vez conozcamos a fondo en que y en donde debemos trabajar estaremos partiendo por el buen camino en este proceso. Todas las cuatro áreas que nos presenta el CMI son importantes puesto que son la base en donde buscaremos la mejoría cada cierto tiempo, esas áreas que van a contribuir a la realización efectiva de todas las acciones propuestas con mira al futuro. La puesta en marcha de este cuadro requiere que como líderes sepamos identificar esas áreas de trabajo pues en ella está la participación de toda la comunidad y de la organización.

El cuadro de mando integral (CMI) es una herramienta de gestión que ayuda a las organizaciones a alinear sus objetivos estratégicos con las acciones que realizan. El CMI se basa en cuatro perspectivas:

- Perspectiva financiera: Esta perspectiva mide el desempeño financiero de la organización.
- Perspectiva del cliente: Esta perspectiva mide la satisfacción de los clientes de la organización.
- Perspectiva de procesos internos: Esta perspectiva mide la eficacia de los procesos internos de la organización.
- Perspectiva del aprendizaje y el crecimiento: Esta perspectiva mide la capacidad de la organización para adaptarse al cambio y mejorar.

PERSPECTIVAS DEL CMI Y SUS RELACIONES

LA PERSPECTIVA ALUMNOS Y PADRES DE FAMILIA: Definición y Explicación.

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.

Es una de las dimensiones clave en el análisis estratégico y la planificación de una institución educativa. Esta perspectiva se centra en comprender y satisfacer las necesidades, expectativas y deseos de los estudiantes y sus familias. Reconoce que los alumnos y sus padres son partes fundamentales de la comunidad educativa y que sus percepciones y experiencias son vitales para el éxito y la mejora continua de la institución. Al comprender las necesidades y expectativas de estos grupos, las escuelas pueden desarrollar estrategias que sean más efectivas y que satisfagan mejor las necesidades de todos los interesados. Los alumnos son los principales beneficiarios de la educación. Por lo tanto, sus opiniones y necesidades son fundamentales para la planificación estratégica de una escuela. Se centra en las necesidades de los clientes en este caso alumnos, por lo tanto, es importante tener claro que se debe indagar a fondo cuales son las expectativas de los padres de familia, al enviar a sus hijos nuestro centro escolar, una vez se haya identificado esto, podemos tener claro lo que debemos superar como institución para dar la respuesta oportuna a cada una de las expectativas de los padres y sus hijos. No basta con tener una clientela abundante, sino más bien es importante ofrecer al cliente una lo que él está buscando, pero para ello es importante, el reconocimiento de la realidad de nosotros como institución y de los estudiantes, para dar lo mejor como institución y de esta manera tener calidad en lo que ofrecemos y que esto sea rentable a la realidad dentro de la sociedad.

La perspectiva de los padres de familia como clientes en la planificación estratégica es importante para garantizar que los objetivos educativos sean coherentes con las necesidades y expectativas de los padres de familia. Por lo tanto, es importante que las instituciones educativas entiendan las necesidades y expectativas de los padres de familia para poder brindarles un servicio educativo que satisfaga sus necesidades. La planificación estratégica con una perspectiva de los padres de familia como clientes ayuda a garantizar que los objetivos educativos estén alineados con las necesidades y expectativas de los padres de familia, puede ayudar a promover la innovación educativa, ya que se centra en las necesidades y expectativas de los padres de familia, puede ayudar a aumentar la satisfacción de los padres de familia con la institución educativa. Esta perspectiva es un elemento fundamental para la planificación estratégica en las instituciones educativas. Al considerar las necesidades y expectativas de los padres de

familia, las instituciones educativas pueden garantizar que sus objetivos educativos sean coherentes y que se puedan alcanzar.

Mejorar la comunicación con los padres de familia es importante ya que permite entender las necesidades y expectativas de los padres de familia, las instituciones educativas pueden mejorar la comunicación con ellos. Esto puede ayudar a los padres de familia a sentirse más involucrados en la educación de sus hijos y a la institución educativa a obtener información valiosa sobre cómo mejorar su servicio educativo, ofrecer programas extracurriculares que sean atractivos para los padres de familia, las instituciones educativas pueden aumentar su satisfacción y compromiso con la institución educativa. Al considerar la perspectiva de los padres de familia como clientes en la planificación estratégica, las instituciones educativas pueden garantizar que sus objetivos educativos sean coherentes con las necesidades y expectativas de los padres de familia. Esto puede ayudar a las instituciones educativas a mejorar la calidad educativa, promover la innovación educativa y aumentar la satisfacción de los padres de familia.

LA PERSPECTIVA PROCESO EDUCATIVO: Definición y Explicación.

Definición: 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.

Se trata de optimizar y mejorar los procesos internos involucrados en la enseñanza y el aprendizaje. Una atención adecuada a esta perspectiva garantiza que la institución pueda brindar una educación efectiva, innovadora y de alta calidad que cumpla con los objetivos y expectativas de la comunidad educativa. Esta perspectiva es fundamental para la planificación estratégica de una escuela. Al comprender cómo se lleva a cabo el proceso educativo, las escuelas pueden identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que sean más efectivas. Es vital que la institución educativa, tenga claro lo que está realizando en pro de la mejora institucional, pero también debe tener claro que sus procesos sean los adecuados y lo suficiente eficientes para lograr atraer más clientes, no basta una gran gama de proceso, de formaciones que la institución ofrece sino, la calidad de dichos proceso, que los alumnos vean que en dicha institución vean lo que ellos pueden lograr al inscribirse en dicha institución y que en otra no lograrían, dichos procesos deben estar de la mano con la realidad de la sociedad, y es en ellos que nos contribuye la puesta en marcha de las herramientas como el DAFO y CAME,

las cuales nos muestran la información verídica de la realidad, tanto de los clientes como de la organización, con ellos sabremos que está en nuestras manos poder fortalecer o reorientar.

Una institución educativa puede definir como objetivo educativo mejorar la calidad de la enseñanza de las matemáticas. Para alcanzar este objetivo, la institución puede desarrollar estrategias como la capacitación de los docentes en nuevas metodologías de enseñanza de las matemáticas o la implementación de un programa de tutorías para los estudiantes que tienen dificultades en esta materia. También puede definir como objetivo educativo promover la innovación educativa. Para alcanzar este objetivo, la institución puede desarrollar estrategias como la creación de un centro de innovación educativa o la implementación de un programa de becas para estudiantes que desean realizar estudios de investigación educativa. Es importante que una institución aumente el compromiso de los estudiantes. Para alcanzar este objetivo, la institución puede desarrollar estrategias como la creación de un programa de actividades extracurriculares o la implementación de un sistema de mentorías entre estudiantes. La perspectiva educativa es un elemento fundamental para la planificación estratégica en las instituciones educativas. Al considerar las necesidades de los estudiantes, las realidades del contexto educativo y las tendencias educativas actuales, las instituciones educativas pueden garantizar que sus objetivos educativos sean coherentes y que se puedan alcanzar.

LA PERSPECTIVA DOCENTES (personas): Definición y Explicación.

Definición: 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 en el clima de la organización debe acometer el Centro

Se trata de reconocer y apoyar el papel fundamental que los docentes desempeñan en el proceso educativo. Satisfacer necesidades y expectativas, brindarles desarrollo profesional y crear un ambiente de trabajo positivo contribuyen a una educación de calidad y al logro de los objetivos institucionales. Al comprender las necesidades y expectativas de los maestros, las escuelas pueden desarrollar estrategias que sean más efectivas y que apoyen el trabajo de los maestros.

La participación de los docentes en el proceso de planificación estratégica puede ayudar a garantizar que los planes sean relevantes y eficaces, consideremos que es una parte importante del proceso de planificación estratégica. Al involucrar a los docentes, las

organizaciones educativas pueden garantizar que los planes sean relevantes y eficaces para satisfacer las necesidades de los estudiantes.

La participación de los docentes en la planificación estratégica ayuda a garantizar que los objetivos educativos estén alineados con las necesidades de los estudiantes y las realidades del contexto educativo. También puede ayudar a promover la innovación educativa, ya que los docentes pueden aportar nuevas ideas y perspectivas, ayudan de forma directa en la parte del proceso de toma de decisiones. Para que la participación de los docentes en la planificación estratégica sea efectiva, es importante que se les brinde la oportunidad de participar de manera activa y significativa. Esto significa que los docentes deben ser escuchados y sus aportaciones deben ser tomadas en cuenta. Involucrar a los docentes desde el inicio del proceso es muy importante ya que los docentes se involucran en la planificación estratégica desde el inicio del proceso, para que puedan participar de manera activa en la definición de los objetivos y estrategias. Los docentes necesitan contar con los recursos necesarios para participar de manera efectiva en la planificación estratégica. Estos recursos pueden incluir tiempo, información y apoyo. La participación de los docentes en la planificación estratégica es un elemento fundamental para el éxito de las instituciones educativas. Al involucrar a los docentes en este proceso, las instituciones educativas pueden garantizar que los objetivos educativos estén alineados con las necesidades de los estudiantes y las realidades del contexto educativo.

En el proceso de planificación estratégica, es fundamental considerar la formación y desarrollo profesional de los docentes. Los educadores necesitan oportunidades de aprendizaje continuo para mantenerse. La perspectiva de los docentes también es esencial para establecer una visión compartida en la institución educativa. Los educadores pueden ayudar a definir los valores y principios que deben guiar la estrategia educativa. Al involucrar a la implementación de la estrategia también depende en gran medida de los docentes. Son responsables de llevar a cabo las actividades planificadas y de adaptarlas según las necesidades de los estudiantes. La colaboración entre docentes es esencial para garantizar la coherencia en la implementación y el monitoreo de los progresos hacia los objetivos estratégicos. Esta perspectiva la perspectiva de los docentes también se relaciona con el papel que desempeñan los docentes ya que es crítico en la planificación estratégica de las instituciones educativas. Su perspectiva única, basada en la interacción diaria con los estudiantes y su experiencia en el aula, aporta una valiosa contribución a la formulación, implementación y evaluación de estrategias educativas efectivas. Su compromiso y participación son esenciales para lograr una educación de calidad y para adaptarse a

las cambiantes necesidades de la comunidad educativa. La planificación estratégica en la educación debe ser un esfuerzo colaborativo.

LA PERSPECTIVA PRESUPUESTO: Definición y Explicación

Definición: 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.

Se trata de administrar de manera efectiva los recursos financieros disponibles para lograr los objetivos estratégicos. Garantizar que la organización pueda funcionar eficientemente, invertir en iniciativas importantes y mantener su sostenibilidad económica a largo plazo. Es fundamental para la planificación estratégica de una escuela. Al comprender los recursos disponibles, las escuelas pueden desarrollar estrategias que sean factibles y que se puedan implementar, Las escuelas necesitan ingresos para cubrir sus gastos. Los ingresos pueden provenir de fuentes públicas, privadas o de una combinación de ambas. Desde esta perspectiva la escuela puede desarrollar estrategias que sean factibles y que se puedan implementar.

La sana administración es algo fundamental para el goce y fortalecimiento de los procesos en la organización, de ahí dependen otros como la implementación de recursos en las clases de cada docente, saber utilizar prioritariamente los fondos es saber ser un líder, un líder que responda a las necesidades dentro de la institución pero conocerla es importante, la adecuada comunicación entre pares, desde el inicio de año lectivo o finales de cada año, para poder distribuir de forma correcta los fondos proporcionados, es claro que los fondos no son dados en sus momento oportunos, pero es ahí donde se manifiesta el verdadero liderazgo con la planificación estratégica y el uso correcto de bienes y fondos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR PERSPECTIVA.

PERSPECTIVA ALUMNOS Y PADRES DE FAMILIA.

- ✓ Ejecutar estrategias de comunicación activas
- ✓ Generar ambientes de confianza y protección al niño.

PERSPECTIVA PROCESOS EDUCATIVOS

- ✓ Usar de manera responsable y adecuada las tics
- ✓ Aplicar metodologías y estrategias innovadoras
- ✓ Ejecutar técnicas e innovación pedagógica y curricular que le garanticen el desarrollo un óptimo de aprendizaje para cada niño.

PERSPECTIVA APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO (DOCENTES).

- ✓ Progresar en las áreas claves del desarrollo en el niño.

PERSPECTIVA ECONÓMICA (PRESUPUESTO ESCOLAR).

- ✓ Administración idónea para implementación de recursos didácticos

INDICADORES SEGÚN OBJETIVOS PRIORIZADOS.

Perspectiva de alumnos y padres de familia

Ejecutar estrategias de comunicación activa.

- ✓ Frecuencia de comunicación escuela-padreG
- ✓ Participación de padres de familia en actividades escolares.
- ✓ Implementación de plataformas tecnológicas para la comunicación
- ✓ Nivel de accesibilidad de los canales de comunicación.

Generar ambientes de confianza y protección al niño.

- ✓ Nivel de seguridad y bienestar integral de los niños.

- ✓ Participación de padres de familia en actividades de seguridad
- ✓ Porcentaje de incidentes de seguridad reportados
- ✓ Porcentaje de incidentes de seguridad resueltos

Perspectiva procesos educativos

Usar de manera responsable y adecuada de las tics

- ✓ Participación de los padres en talleres y sesiones de formación sobre el uso responsable de las tics
- ✓ Tiempo en uso de Dispositivos Tecnológicos
- ✓ Frecuencia de Actividades Educativas en dispositivos móviles
- ✓ Nivel de conocimiento digital en los estudiantes

Perspectiva aprendizaje y conocimiento (docente)

Progresar en las áreas claves del desarrollo en el niño.

- ✓ Participación en actividades sociales y emocionales
- ✓ Evaluación del desarrollo socioemocional
- ✓ Nivel de desarrollo cognitivo
- ✓ Nivel de competencias motoras

Perspectiva económica (Presupuesto escolar)

Administración idónea para implementación de recursos didáctico

- ✓ Porcentaje de utilización de los recursos didácticos
- ✓ Evaluación de la calidad de los recursos didácticos
- ✓ Nivel de satisfacción de los docentes con los recursos didácticos
- ✓ Tiempo para entrega de material didáctico.

INDICADORES.

METAS.

RESPONSABLE.

FICHAS DE INDICADORES

FICHA DE INDICADOR 1

Descripción del Indicador:

Frecuencia de comunicación escuela-padre

Objetivo: Ejecutar estrategias de comunicación activas

Meta:

Que el 90% de padres de familia logren comunicarse con los docentes de sus hijos.

Propietario: Docente y padres de familia

Forma de obtenerlo:

A través de la práctica de diálogos y muestra de interés ante las necesidades de cada padre de familia.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Todo el año escolar

FICHA DE INDICADOR 2

Descripción del Indicador:

Participación de padres de familia en actividades escolares.

Objetivo: Ejecutar estrategias de comunicación activas

Meta:

Que el 95% de padres de familia asistan a todas las actividades realizadas en la parvularia.

Propietario:

Directora, docente y padres de familia

Forma de obtenerlo:

Motivándoles diariamente, mostrando interés y haciéndolos participes de las actividades asignándoles roles.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Semanalmente

FICHA DE INDICADOR 3

Descripción del Indicador:

Implementación de plataformas tecnológicas para la comunicación.

Objetivo: Ejecutar estrategias de comunicación activas

Meta:

Que el 85% de padres de familia logren utilizar las plataformas tecnológicas para fines educativos.

Propietario: docente y padres de familia

Forma de obtenerlo:

Despertando el interés de padres de familia sobre los procesos educativos de sus hijos.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Diariamente

FICHA DE INDICADOR 4

Descripción del Indicador:

Nivel de accesibilidad de los canales de comunicación.

Objetivo: Ejecutar estrategias de comunicación activas.

Meta:

Que el 90% de padres de familia sientan la confianza de comunicarse con el docente de su hijo.

Propietario: docente y padres de familia

Forma de obtenerlo:

Generando diversas estrategias y espacios de comunicación.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Diariamente

FICHA DE INDICADOR 5

Descripción del Indicador:

Nivel de seguridad y bienestar integral de los niños.

Objetivo: Generar ambientes de confianza y protección al niño.

Meta:

Que el 100% de los niños tengan seguridad y protección dentro de la institución.

Propietario: Docente, padres de familia e instituciones respectivas.

Forma de obtenerlo:

Respetando y garantizando espacios de desarrollo integral de los niños y sus alrededores.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Todo el año escolar.

FICHA DE INDICADOR 6

Descripción del Indicador:

Participación de padres de familia en actividades de seguridad.

Objetivo: Generar ambientes de confianza y protección al niño.

Meta:

Que el 90% de los padres conozcan sobre la ley crecer juntos, de esta manera socializarla.

Propietario: Docente y padres de familia

Forma de obtenerlo:

Proporcionar la ley crecer juntos a los padres, para evidenciar la importancia de la protección de los niños.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Todo el año escolar.

FICHA DE INDICADOR 7

Descripción del Indicador:

Porcentaje de incidentes de seguridad reportados

Objetivo: Generar ambientes de confianza y protección al niño.

Meta:

Que el 95% de los incidentes ocurridos en el centro escolar, sean reportados para dar solución.

Propietario:

Directora, y docente

Forma de obtenerlo:

Realizando inspección y recorrido dentro y fuera de la institución.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Cada mes.

FICHA DE INDICADOR 8

Descripción del Indicador:

Porcentaje de incidentes de seguridad resueltos

Objetivo: Generar ambientes de confianza y protección al niño.

Meta:

Que el 95% de los incidentes ocurridos en el centro escolar, sean reportados resueltos.

Propietario:

Directora, docente, CDE y comités de padres de familia.

Forma de obtenerlo:

Con la colaboración del CDE y comités de padres de familia.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Cuando surja la necesidad.

FICHA DE INDICADOR 9

Descripción del Indicador:

Participación de los padres en talleres y sesiones de formación sobre el uso responsable de las tics

Objetivo: Usar de manera responsable y adecuada las tics

Meta:

Que el 95% de padres de familia asistan a los talleres y sesiones que mejoraran el uso de las TICS.

Propietario:

Directora, docente y padres de familia.

Forma de obtenerlo:

Incentivando a los padres sobre los beneficios que tiene el conocer más sobre herramientas tecnológicas.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Bimestral.

FICHA DE INDICADOR 10

Descripción del Indicador:

Tiempo en uso de Dispositivos Tecnológicos

Objetivo: Usar de manera responsable y adecuada las tics

Meta:

Que el 95% de padres de familia administren el tiempo de uso de los equipos tecnológicos de sus hijos.

Propietario: docente y padres de familia.

Forma de obtenerlo:

Mencionando consecuencias que se pueden dar si los niños pasan mucho tiempo viendo videos en los equipos tecnológicos.

Unidad de Medida:

De 0% al 100%

Frec. Obtención:

Mensual.

FICHA DE INDICADOR 11

Descripción del Indicador:

Frecuencia de Actividades Educativas en dispositivos móviles

Objetivo:

Usar de manera responsable y adecuada el tic

Meta:

Aumentar en un 80% las actividades educativas realizadas en dispositivos móviles.

Propietario:

Docente

Forma de obtenerlo:

Diseñar actividades educativas específicas que aprovechen las capacidades de los dispositivos móviles.

Unidad de Medida:

0% al 100%

Frec. Obtención:

Mensual

FICHA DE INDICADOR 12
Descripción del Indicador:

Nivel de conocimiento digital en los estudiantes

Objetivo:

Usar de manera responsable y adecuada las tics.

Meta:

Aumentar un 90% el Nivel de conocimiento digital al utilizar herramientas tecnológicas de manera efectiva en el área académica.

Propietario:

Docentes

Forma de obtenerlo:

Integrar conceptos de tecnología y habilidades digitales en diferentes materias, fomentando la aplicación práctica de dichos conocimientos.

Unidad de Medida:

0% al 100%

Frec. Obtención:

Anual

FICHA DE INDICADOR 13

Descripción del Indicador:

Participación en actividades sociales y emocionales

Objetivo:

Progresar en las áreas claves del desarrollo en el niño.

Meta:

Incrementar en un 85% la participación de la comunidad estudiantil en actividades sociales y emocionales.

Propietario:

Directora

Forma de obtenerlo:

Diseñar una variedad de actividades que aborden diferentes aspectos sociales y emocionales, incluyendo dinámicas, juegos, festivales y eventos recreativos.

Unidad de Medida:

0% al 100%

Frec. Obtención:

Anual

FICHA DE INDICADOR 14
Descripción del Indicador:

Evaluación del desarrollo socioemocional

Objetivo:

Progresar en las áreas claves del desarrollo en el niño.

Meta:

Implementar en un 95% el proceso de evaluación integral del desarrollo socioemocional en los niños.

Propietario:

Docentes

Forma de obtenerlo:

Desarrollar herramientas de evaluación que abarquen una variedad de dimensiones socioemocionales, como la autoconciencia, la autorregulación y las habilidades interpersonales.

Unidad de Medida:

0% al 100%

Frec. Obtención:

Trimestral

FICHA DE INDICADOR 15

Descripción del Indicador:

Nivel de desarrollo cognitivos

Objetivo:

Progresar en las áreas claves del desarrollo en el niño.
--

Meta:	Propietario:
--------------	---------------------

Elevar en un 20% el nivel de desarrollo cognitivo en los estudiantes	Docente
--	---------

Propietario:

Docente

Forma de obtenerlo:

Presentar desafíos y problemas de la realidad que requieren un análisis y la aplicación creativa de conocimientos para encontrar soluciones.
--

Unidad de Medida:	Frec. Obtención:
--------------------------	-------------------------

0% al 100%	Trimestral
------------	-------------------

Frec. Obtención:

Trimestral

FICHA DE INDICADOR 16
Descripción del Indicador:

Nivel de competencias motoras

Objetivo:

Progresar en las áreas claves del desarrollo en el niño.

Meta:

Aumentar en un 80% las actividades que permitan un desarrollo físico saludable y habilidades motrices sólidas.

Propietario:

Docentes

Forma de obtenerlo:

Mejorar el plan de estudios de educación física para incluir ejercicios y actividades que desarrollen múltiples habilidades motoras.

Unidad de Medida:

0% al 100%

Frec. Obtención:

Trimestral

FICHA DE INDICADOR 17
Descripción del Indicador:

Porcentaje de utilización de los recursos didácticos

Objetivo:

Administración idónea para implementación de recursos didácticos

Meta:

Incrementar en un 95% la utilización de los recursos didácticos durante el año escolar.

Propietario:

Docentes

Forma de obtenerlo:

Realizar un análisis exhaustivo de los recursos didácticos disponibles para identificar su pertinencia, relevancia y eficacia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Unidad de Medida:

0% al 100%

Frec. Obtención:

Anual

FICHA DE INDICADOR 18
Descripción del Indicador:

Evaluación de la calidad de los recursos didácticos

Objetivo:

Administración idónea para implementación de recursos didácticos

Meta:

Alcanza un 95% de satisfacción en la evaluación de calidad de los recursos utilizados.

Propietario:

Director

Forma de obtenerlo:

Establecer criterios claros y específicos para evaluar la calidad de los recursos didácticos antes de su implementación.

Unidad de Medida:

0% a 100%

Frec. Obtención:

Anual

FICHA DE INDICADOR 19
Descripción del Indicador:

Nivel de satisfacción de los docentes con los recursos didácticos

Objetivo:

Administración idónea para implementación de recursos didácticos

Meta:

Alcanzar un 90% de satisfacción entre los docentes con relación a los recursos didácticos utilizados.

Propietario:

Docentes

Forma de obtenerlo:

Ofrecer talleres de capacitación que muestren a los docentes cómo aprovechar al máximo los recursos didácticos en su enseñanza.

Unidad de Medida:

0% al 100%

Frec. Obtención:

Anual

FICHA DE INDICADOR 20
Descripción del Indicador:

Tiempo para entrega de material didáctico.

Objetivo:

Administración idónea para implementación de recursos didácticos

Meta:

Reducir en un 70% el tiempo de entrega del material didáctico a los docentes

Propietario:

Director

Forma de obtenerlo:

Iniciar la planificación y creación del material didáctico con suficiente anticipación para evitar retrasos.

Unidad de Medida:

0% al 100%

Frec. Obtención:

Anual

CONCLUSIONES

La importancia de la planificación estratégica radica en que este es un proceso de todas las organizaciones a definir y orientar todas sus acciones a realizar dentro o fuera de la institución educativa, puesto que contribuye a la elaboración adecuada formulación de objetivos, misión y visión, por lo tanto, brindará o dará la pauta para identificar los caminos quizá no más fáciles sino los más adecuados y oportunos para alcanzar el cumplimiento de esta cultura organizacional. Cuando hablamos de una organización, estamos refiriéndonos a una gran cantidad de personas que deben trabajar por un mismo fin, hacia una misma vista al horizonte, con certeza de que sus acciones, contribuyan al trabajo de todos, en el cual todos desean alcanzar la imagen que nos plantea la visión de la organización.

La cual nos permite que en la comunidad, exista una mayor probabilidad de éxito, en toda institución se logra mayor efectividad en los procesos cuando en ella hay una correcta planificación de sus funciones, dichas funciones, deben estar claras para cada participante en este proceso, que si bien es cierto se busca la mejora para cada miembro de la institución pero también se prioriza la comunidad que se verá beneficiada con la adecuada ejecución de la cultura organizacional, En este sentido contribuye a la toma de decisiones, siendo estas las adecuadas en su trabajo con esto se logra una responsabilidad y compromiso de sus actores, donde cada agente realiza lo que tiene que hacer para tener una eficacia en el trabajo. Podríamos resumir entonces que la planificación estratégica es una herramienta importante para el éxito de cualquier organización. Al proporcionar a las organizaciones una visión clara de su futuro, identificar sus fortalezas y debilidades, estableciendo objetivos y metas claras y de esta manera desarrollar estrategias para poder alcanzarlas, y llegar a tener un máximo potencial en cuestión de desarrollo para todos.

Es por ello tras la información obtenida como resultado mediante el uso de las herramientas como el DAFO y el CAME, y la puesta en marcha del Cuadro de Mando Integral, podemos realizar una serie de aspectos que consideramos como grupo, que darían mejor cumplimientos a la Misión y la Visión ya sea de una Institución Educativa o una empresa, situaciones o actuaciones de mejora en pro de la institución, es por ello que, enlistamos una serie de aspectos que es de vital importancia conocer y sobre todo poner en práctica en la organización y ejecución de una entidad ya sea pública o privada, tomando en cuenta que la planificación estratégica es un proceso sistemático de

desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos. Y que para ello es importante conocer, el diagnóstico actual: En esta etapa se analiza la situación actual de la organización, identificando sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Aspecto que nos permite conocer el DAFO, conociendo la Identidad organizacional en donde se define la visión, misión y valores de la organización. Aportando un adecuado análisis del entorno, logrando así realizar conocer el entorno interno y externo de la organización, identificando las tendencias y los factores que pueden afectarla, en todas aquellas situaciones que se busquen realizar, hay caminos que nos llevan al cumplimiento de metas diseñadas con vistas de desarrollo personal y en general de la institución educativa en este caso, dichos caminos serán visualizados mediante el correcto y sano dialogo que se sostenga en la organización, pues la planificación es un proceso continuo que necesita ir observando todos los aspectos que se deban mejorar por lo tanto, es importante que todos dentro la organización muestren una actitud de comunicación ante la diversas situaciones que se puedan observar. Teniendo claro que para esto no es únicamente importante la socialización sino la puesta en marcha de las herramientas que podamos aplicar para que esta nos presente información oportuna y verídica dentro y fuera de la organización, el plan estratégico lo podemos aplicar en todas las áreas.

Se aplica, sobre todo, en los asuntos militares, personales y en actividades relacionadas con los negocios, en este caso a la educación, podríamos decir que es un fenómeno que cambia constantemente y que requiere una agilidad en cuestión de logística y manipulación de información pero sobre todo, la manera adecuada de obtener la información oportuna, en este caso en la Institución donde tomamos a bien indagar un poco en su cultura Institucional con la que se orientan y guían, en su quehacer formativo, y buscando dejar una huella que perdure en los niños y niñas de la zona, porque es importante saber elegir ñas herramientas a utilizar para obtener información, pues esta nos dará la pauta para buscar estrategias de mejora, fortaleciendo situaciones en donde se vea debilidades, dichas debilidades se reforzarán, sabiendo aprovechar todas aquellas fortalezas encontradas mediante la aplicación del DAFO, y tras el análisis CAME podemos identificar con mayor facilidad y profundidad los pasos a seguir para alcanzar el éxito. Superando los vacíos encontrados mediante el aprovechamiento de aquellas fortalezas que se deben saber gestionar para contribuir al desarrollo de los demás.

Sin duda alguna la práctica de valores en toda organización, institución educativa es algo fundamental y prioritario para que todo fluya de la manera más adecuado posible, desde el agente con cargos bajos hasta aquel que tiene un cargo fundamental en la institución, consideramos que el líder es quien más debe manifestar una conducta con

evidencias de valores, es quien debe tener impregnado la cultura organizacional, claro todos son responsables del ejercicio y buen funcionamiento de los valores. Pues con los valores existen comportamientos esperados, tanto por alumnos, padres de familia y docentes, debido a que los valores no solo son para los alumnos sino más bien para quienes deseen alcanzar la verdadera institución que contribuya a la formación pertinente de todos.

Es importante mencionar que para alcanzar toda la planificación propuesta es de saber identificar las cosas claves que todos debemos superar por áreas específicas, y una vez identificadas podemos buscar los caminos a tomar ¿para superarlos. ¿Para qué hacer esto? Para tener claro en donde puedo desarrollar la autocorrección de mis prácticas las cuales no contribuyen en nada positivo a la comunidad. Sino más bien retraen y entorpecen su camino.

- ✓ Todo líder debe tener una amplia y objetiva visión de la realidad situacional de la entidad que dirige para buscar estrategias de mejora y así alcanzar el éxito de esta, teniendo como base los (Ferriols) procesos adecuados para el cumplimiento de la misión y visión plasmada en la cultura organizacional de dicha institución, tener un liderazgo efectivo, estos deben ser capaces de inspirar y motivar a los empleados, para que puedan tomar las mejores decisiones.
- ✓ Es importante que todos los trabajadores de la organización conozcan la cultura organizacional la cual debe estar plasmada, en la Misión, Visión y Valores, para que todos trabajen en el logro de metas compartidas buscando un fin específico, y no un interés particular. Su importancia radica en que nos brinda las áreas de trabajo en que se debe trabajar para que la organización salga a flote en sus dimensiones, nos presenta lo que debemos hacer y no hacer para superar todas aquellas anomalías institucionales que existan.
- ✓ El análisis situacional realizado del plan estratégico mediante las herramientas DAFO/CAME permite tener un conocimiento amplio del contexto institucional y es este el punto de partida, para la elaboración de propuestas de mejoras a futuro.
- ✓ La importancia de la elaboración del CMI radica en su utilidad para medir, comunicar y definir las estrategias establecidas, así como también la definición y medición de estas en las cuatro perspectivas. Estudiantes, procesos

educativos, aprendizaje y crecimiento docente y presupuesto escolar. Su importancia radica en que nos brinda las áreas de trabajo en que se debe trabajar para que la organización salga a flote en sus dimensiones, nos presenta lo que debemos hacer y no hacer para superar todas aquellas anomalías institucionales que existan.

- ✓ El análisis situacional el cual se ha plasmado en el presente trabajo de la Escuela de Educación Parvularia de San Buenaventura código: 12670, el cual le permite al líder y equipo directivo conocer los aspectos claves positivos y negativos, internos y externos que pueden contribuir el éxito institucional o que también lo pueden limitar. Lo anterior con la finalidad de identificar planes para ejecutar acciones de mejoras, obteniendo así, las estrategias o acciones más claras a seguir para lograr el buen funcionamiento de la institución, así como también lograr un adecuado clima laboral.
- ✓ El éxito institucional en primer lugar radica en que les permite a las instituciones a que cumplan con su cultura organizacional, el éxito de la empresa trae beneficios para los clientes, a los empleados y toda la sociedad en general los cuales se ven beneficiados en primer lugar por la buena y adecuada gestión de mejora para todos. Pues al centrarse en los factores que contribuyen a el éxito. las instituciones pueden aumentar sus posibilidades de alcanzar sus objetivos y metas.

BIBLIOGRAFÍA

- Ana. (s.f.). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/justicia/>
- Coelho, F. y. (01 de Enero de 2019). *Significados.com*. . Obtenido de <https://www.significados.com/empatia/>
- Delgado, L. (s.f.). *Pensemos*. Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-balanced-scorecard-o-cuadro-de-mando-integral-un-resumen>
- Ferriols, R. H. (s.f.). *Material para el diseño e implementación de un sistema de gestión de calidad en centros educativos*. Generalitat Valenciana.
- Lara, C. A. (26 de Septiembre de 2019). *LinkedIn*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/humildad-valor-vital-que-acciona-el-liderazgo-alexander-lara-#:~:text=La%20HUMILDAD%20es%20una%20de,de%20acuerdo%20a%20tal%20conocimiento>
- Quiroa, M. (01 de Noviembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Sofia, A. (14 de Abril de 2023). *Factorial*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/plan-mejora-continua-empresa/>
- UNIR. (20 de Diciembre de 2018). Obtenido de <https://www.unir.net/educacion/revista/analisis-dafo-en-educacion-un-nuevo-vaso-comunicante-con-el-mundo-empresarial/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20DAFO%20en%20el,puntos%20fuertes%20que%20deben%20potenciar.>
- Zita, A. (01 de Enero de 2019). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/solidaridad/>

ANEXOS



IMÁGEN 1. COSTADO PONIENTE DE ESCUELA DE EDUCACIÓN PARVULARIA SAN BUENAVENTURA



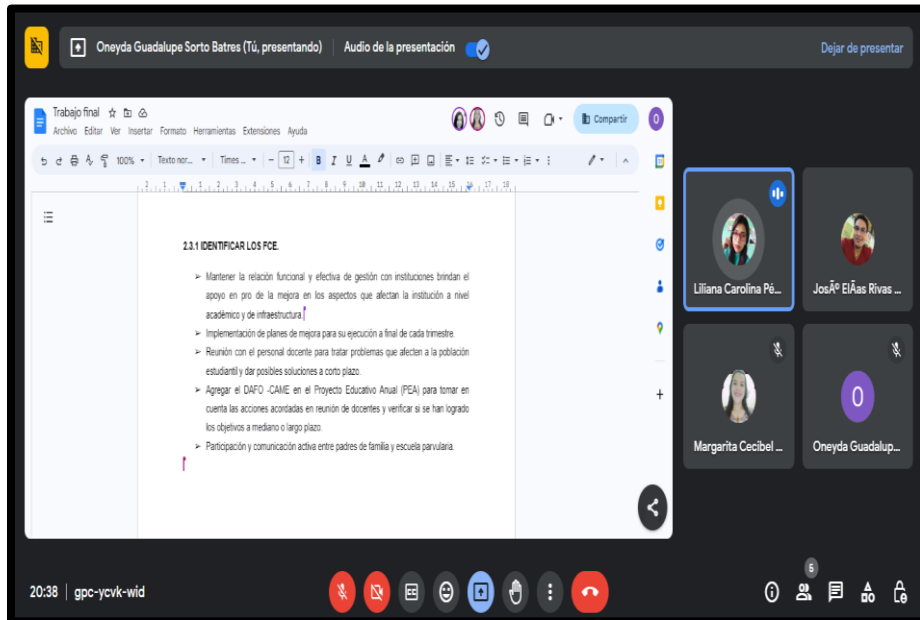
IMÁGEN 2. VISTA FRONTAL DE ESCUELA DE EDUCACIÓN PARVULARIA SAN BUENAVENTURA



IMÁGEN 3. REUNIONES DEL EQUIPO



IMÁGEN 4. CONFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL ENSAYO



IMÁGEN 5. REUNIONES VIRTUALES PARA CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN