



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

**ESCUELA DE INGENIERÍA DE LA PRODUCCIÓN Y
OPERACIONES**

“Planeación Estratégica a largo Plazo para la Comunidad Educativa
Sagrado Corazón - Todosantos”

Trabajo de graduación previo a la obtención del
Título de Ingeniero de Producción y Operaciones.

AUTOR:

Damián Vladimir Encalada Avila.

DIRECTOR:

Ing. Iván Coronel.

CUENCA – ECUADOR

2011

DEDICATORIA.

A mi querida mama, Zoraida y a mi hermano del alma, Lenin.

AGRADECIMIENTO.

Un enorme agradecimiento a Dios, por todo los beneficios recibidos en mi carrera, a las autoridades de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, a quienes contribuyeron para llegar con éxito a la meta universitaria, especialmente a mi respetable maestro Ingeniero Iván Coronel, director de este trabajo de grado, a la Universidad del Azuay y a los profesores que me ayudaron a descubrir y cultivar mis capacidades.

RESUMEN

La Comunidad Educativa Sagrado Corazón – Todosantos, en su afán de actualización pedagógica, demandó el desarrollo de la metodología de Planeación Estratégica a largo plazo, un instrumento curricular que sirve para orientar los procesos educativos hacia la consecución de la excelencia académica. El presente trabajo recoge la experiencia de la elaboración conjunta y mancomunada del documento con la metodología planteada. Todos los actores educativos de la Institución se involucraron en el proceso, aportando su experiencia en la construcción de los componentes del Plan, asegurando su validez y empoderamiento para lograr su aplicación. El proceso constituyó una experiencia enriquecedora.

ABSTRACT

The Educational Community Sagrado Corazón – Todosantos, by means of pedagogical up-date, demanded the development of the methodology for long term Strategic Planning, a curricular tool for guiding educational processes towards obtaining academic excellence. The present work gathers the experience of joint collaboration in elaborating the document with the proposed methodology. All educational actors from the Institution were involved in the process, and contributed with their experience to the construction of the components of the Plan. Such an effort assures validity and empowerment of the Plan for its application. The process constituted an enriching experience.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1: ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	3
1.1 Consideraciones Generales.....	3
1.2 Reseña Histórica de la Institución.....	4
1.3 Nombre de la Institución.....	6
1.4 Características.....	6
1.5 Organización de Padres de Familia y estudiantes.....	7
1.6 Línea del Servicio.....	8
1.7 Objetivos de la Institución Educativa.....	8
1.7.1 Objetivo General.....	8
1.7.2 Objetivos Específicos.....	8
1.8 Análisis de la Situación.....	9
1.8.1 Objetivo Específico.....	9
1.9 Conclusión.....	16
CAPITULO 2: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	17
2.1 Objetivos de la Planeación Estratégica.....	17
2.2 Fundamentación.....	17
2.3 Proceso.....	19
2.4 Pensamiento Estratégico.....	19
2.5 Valores estratégicos.....	20

2.5.1 Misión.....	22
2.5.2 Visión.....	26
2.5.3. Estrategia	28
2.6 Conclusiones.	33
CAPITULO 3: PLANEACIÓN A LARGO PLAZO.....	34
3.1 Áreas Estratégicas Críticas.	34
3.2 Asunto Estratégico Críticos.	37
3.3 Objetivos a Largo Plazo.	40
3.4 Planes Estratégicos de Acción.....	43
3.5 Elaboración del Plan Estratégico de Acción.	44
3.6 Conclusiones:	54
CONCLUSIONES GENERALES.	55
RECOMENDACIONES.	56
BIBLIOGRAFIA	57

Encalada Avila, Damián Vladimir

Trabajo de Graduación

Ing. Iván Coronel

Febrero del 2011

***“Planeación Estratégica a largo Plazo para la Comunidad Educativa Sagrado
Corazón - Todosantos”***

INTRODUCCIÓN

Toda empresa, por lo tanto una institución educativa, considerada como tal, en la actualidad necesita de manera imprescindible contar con una planeación estratégica, que se constituya en el punto de vista, para la realización eficaz de todos los procesos, que aseguren la consecución de los objetivos planteados.

Con el propósito de poner en práctica los conocimientos adquiridos, en la universidad, en lo que a planeación estratégica se refiere, y luego, de los trámites necesarios ante las autoridades respectivas, se revisaron los documentos curriculares de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, entre los que se contaba el plan estratégico, que urgía una actualización, por lo que se procede a la elaboración de dicho documento para esta institución, teniendo como referente el Manual de Planeación Estratégica y demás documentos estudiados con el Ingeniero Iván Coronel, profesor de la materia.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, regentada por las Religiosas Oblatas, consciente de que el Plan Estratégico Institucional es la mejor carta de presentación de la oferta educativa del plantel, así también el referente indispensable de la gestión administrativa, pedagógica, de la planificación y ejecución de proyectos, orientados a la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, se propone rediseñar, con trabajo cooperativo y corporativo, un sistema de decisiones y recogerlo en un documento que implemente ambientes propicios para enseñar y aprender significativamente.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, por iniciativa del Padre Julio María Matovelle, nace en el barrio de Todosantos en septiembre de 1894, orientada a la

formación integral de niñas de sectores alejados de la ciudad, primero como gratuita y posteriormente con una pensión módica que lo ubica en el rango de institución semigratuita.

En la actualidad cuenta con diez años de educación general básica y el sostenimiento es posible gracias a la ayuda del Gobierno Nacional con partidas fiscales debido al convenio entre el Ministerio de Educación y la Confederación de Educadores Católicos.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, llamado así en honor al patrono de la congregación y por estar enclavado en el barranco de Todosantos, sirve a 350 niñas, niños y adolescentes con un personal capacitado y de experiencia y con la infraestructura indispensable, cumple con los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación y los postulados del fundador.

El presente trabajo determina la situación actual de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, se establece su misión, visión, estrategia corporativa para afrontar el futuro de una mejor manera, se define el pensamiento estratégico y se elabora la planeación estratégica a largo plazo (tres años).

Para lograr los objetivos trazados, se aplica la metodología de la planeación estratégica, que requiere de un estudio y análisis a profundidad de la situación administrativa, pedagógica y de relación de los actores educativos al interior de la institución.

Durante el desarrollo del trabajo fue indispensable la investigación de campo, el aporte del personal administrativo, directivo, del personal docente, del gobierno estudiantil y del comité central de padres de familia, la revisión y análisis de libros, revistas, crónicas, escrituras, planificaciones y demás documentos curriculares que posee la institución en sus archivos.

Confiamos que el esfuerzo mancomunado, hasta conseguir la planeación estratégica a largo plazo se constituya en un documento válido para lograr la excelencia académica bajo los estándares de educación de calidad.

CAPITULO 1

ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

Consideraciones Generales.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, regentada por las Religiosas Oblatas, sin claudicar los Principios, Políticas, Filosofía y Pedagogía de su Fundador, el Venerable Padre Julio María Matovelle, siempre preocupada por mejorar la oferta educativa, en sintonía con las exigencias del mundo actual y en acatamiento al mandato de la Constitución ecuatoriana sobre la calidad y calidez educativa, a las disposiciones del Ministerio de Educación con el Acuerdo Ministerial No. 0611-09 sobre la Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular Consensuada, con el carisma de servicio a los más necesitados, es decir a niños, niñas y adolescentes que requieren ayuda, tanto en el aspecto material, como de formación integral, amplió el servicio educativo con la creación del Octavo, Noveno y Décimo Año de Educación General Básica.

Consciente de que el Plan Estratégico Institucional es la mejor carta de presentación de la oferta educativa de un plantel, así también el referente indispensable de la gestión administrativa, pedagógica, de planificación y ejecución, orientado a la validez del proceso enseñanza-aprendizaje, se propone elaborar un sistema integrado de decisiones que permita la resignificación del ser humano y de nuestra institución educativa al consensuar su oferta en función de los perfiles respectivos, documento que implemente ambientes propicios para aprender y enseñar significativamente, con una articulación práctica de los ejes transversales.

Por lo tanto, nuestro plan estratégico a largo plazo será manejable, integral y coherente, participativo y consensuado, flexible abierto y progresivo que coloque las bases sobre

las cuales se hará escuela, se definirá la identidad de la institución, se cumplirán los objetivos que guían su accionar espiritual, ideológico, social y ético respecto de la institución en particular y de la educación en general.

Reseña Histórica de la Institución.

Todosantos es casi una leyenda, según las referencias etnográficas, antes de la fundación legal de la ciudad de Cuenca, Todosantos era el primer asentamiento español y antes que ellos, cañaris e incas vivían en este sector. El referente arquitectónico más importante del barrio de Todosantos es el templo y el convento de las Religiosas Oblatas fundadas por el Padre Julio María Matovelle el 08 de Abril de 1892.

No todo se reducía a rezos, la Congregación era muy activa en el apostolado, así se van fundando instituciones educativas orientadas a la formación integral de niñas de sectores urbano-marginales, primero en Paute y luego en Todosantos en septiembre del año 1894, previa gestión ante la Ilustre Municipalidad de Cuenca por parte de Monseñor Miguel León y el Padre Julio Matovelle, empezó a funcionar la escuela gratuita “San Miguel” destinada a la educación de niñas indígenas e hijas de sirvientas.

Posteriormente se crea en el mismo local la escuela semigratuita “Sagrado Corazón”, años más tarde se funda un Centro Profesional para señoritas y en 1959 el Colegio Normal “Corazón de María”, muchísimas estudiantes llenan patios y aulas y es preciso que el Colegio Normal “Corazón de María” se ubique en un nuevo local que se empieza a construir para el efecto en la cuadra del mismo nombre, sector ubicado en las calles Honorato Vásquez y Vargas Machuca, entonces en Todosantos funcionan la escuela “San Miguel”, La Profesional y la Escuela “Sagrado Corazón”.

Por disposición de autoridades educativas y eclesiásticas, en 1973, siendo Director Provincial de educación el Lcdo. Hugo Cobos Carchi, se fusionan la escuela “San Miguel” y la “Sagrado Corazón” que educa a niñas del sector urbano-marginal, con una módica pensión que la ubica en el rango de semigratuita. Con servicio desinteresado de acuerdo al carisma del fundador, las Hermanas Oblatas han servido a niñas de escasos recursos económicos por más de cien años.

En el contexto del momento histórico que hoy nos toca vivir, cuando el Gobierno nacional de tendencia socialista, orienta sus proyectos al servicio del pueblo y amparados en el convenio vigente, entre el Ministerio de Educación y la Confederación de Educadores Católicos, mediante el cual las partidas del Presupuesto del Estado en uso de los establecimientos de la CONFEDEC pueden continuar bajo su competencia, siempre y cuando los planteles demuestren que son gratuitos o semigratuitos con un techo de quince dólares de pensión, determinado por las respectivas autoridades del Ministerio de Educación y coincidentalmente se origino que:

1.- Los padres de las alumnas del séptimo de Básica de la Escuela “Sagrado Corazón” solicitan la creación del Octavo de Educación Básica en su propia escuela, para el Período lectivo: 2008-2009.

2.- Varios Profesionales de la Educación que trabajan en establecimientos federados a la FEDEC, filial del Azuay, solicitan la posibilidad de prestar sus servicios en esta Institución.

3.- Las autoridades de FEDEC, comprometen su apoyo y respaldo para que se amplíe el servicio educativo con la creación del Octavo de Básica en la Escuela “Sagrado Corazón”.

4.- El 23 de Marzo del 2008, la Ilustre Municipalidad de Cuenca a través del Ing. Marcelo Cabrera, Alcalde de la ciudad, y la Congregación de Religiosas Oblatas, representada por Madre Alba Arias, Superiora General, firman conjuntamente con la Arquitecta Lucía Espinoza el Contrato de Restauración y puesta en valor del templo de Todosantos que incluye el área educativa, actualmente en desuso por su vetustez, los trabajos se encuentran en plena realización.

Todo lo expuesto, exige la toma de decisiones orientadas al trámite de creación del Colegio “Sagrado Corazón”. La Hermana Norma Labanda con el respaldo de las autoridades de la Congregación Oblata y de FEDEC, inicia el proceso de ley y obtiene los respectivos Acuerdos de Creación del Octavo, Noveno y Décimo de Educación General Básica.

1.3 Nombre de la Institución.

Esta institución educativa ha sido bautizada con el nombre de Sagrado Corazón, en honor al patrono de la congregación de Religiosas Oblatas, fundadas por el Padre Matovelle, en una casa contigua a la iglesia de Todosantos y que el Padre Matovelle, como señal de compromiso y entrega a Dios de las jóvenes religiosas, puso en manos de la madre Amalia Origuen, el cuadro del Sagrado Corazón ordenándoles que todos los días oren por la Republica del Ecuador.

1.4 Características.

La Comunidad Educativa Sagrado Corazón desde su fundación hasta la presente fecha, proporciona un servicio educativo de formación integral a niños, niñas y adolescentes del sector urbano marginal, se ha ubicado en el rango de institución semigratuita, con financiamiento cooperativo, entre el estado con la ayuda de partidas fiscales, la institución religiosa que pone la infraestructura, el servicio religioso y la formación cristiana y los padres de familia que aportan una pensión mensual que tiene como techo \$15; de este rubro se otorgan becas a estudiantes de bajos recursos económicos.

La institución educativa se encuentra ubicada en la Calle Larga 4-45, Parroquia el Sagrario, Cantón Cuenca, Provincia del Azuay.

Su régimen es de Sierra, es un plantel particular religioso, de jornada matutina. Su directivo responsable es la Hermana Elizabeth Ochoa Fernández y se labora con el siguiente horario:

Primero de Básica: 8H00-12H00.

Segundo a Séptimo de Básica: 7H00-12H45.

Octavo a Décimo de Básica: 7H00-13h30.

La institución educativa sirve a trescientos cincuenta estudiantes, distribuidos en paralelos del primero al décimo de básica; el personal está dividido en: Directivo, Administrativo, Docente y de Servicio, con un total de treinta y dos empleados. Dispone de servicios de orientación educativa, psicología educativa, inspección, laboratorios de computación, ciencias naturales.

La infraestructura es funcional y posee un ambiente natural excepcional por estar ubicado en el sector del Barranco.

El equipo de Gestión del Plan Estratégico a Largo Plazo está integrado por:

Hna. Elizabeth Ochoa Fernández	Rectora.
Lcda. Zoraida Encalada A.	Vicerrectora.
Lcda. Fabiola Castro	Representante del Octavo al Décimo.
Hna. Marleny Coral	Representante del Primero al Séptimo.
Lcda. Marcia Galindo	Representante del Personal Administrativo.
Sr. Damián Encalada A.	Facilitador del Proceso del Plan Estratégico.

Aplicación del proyecto: Septiembre del 2011 – Septiembre del 2014.

1.5 Organización de Padres de Familia y estudiantes.

Se refiere a los Comités que existen en el Plantel:

- Comité Central de Padres de Familia (Se nombran en forma democrática de los presidentes y Vicepresidentes de los Comités de cada Año de Educación Básica)
- Gobierno Estudiantil (Elegido por todos los estudiantes del plantel de acuerdo a normas establecidas para el efecto)

1.6 Línea del Servicio.

En cumplimiento a los fines de la Congregación de Religiosas Oblatas y la mística del fundador Padre Matovelle, la Comunidad Educativa Sagrado Corazón brinda sus servicios a los sectores vulnerables y desposeídos de la sociedad cuencana.

Educa a niños, niñas y adolescentes procurando su formación integral y preparándoles para defenderse honradamente en la vida.

1.7 Objetivos de la Institución Educativa.

1.7.1 Objetivo General.

Alcanzar una educación de calidad, a través de la participación, consciente, el empleo de la metodología y recursos didácticos apropiados, para formar niños, niñas y adolescentes con mentalidad crítica, reflexiva y creativa, y lograr el desarrollo de las destrezas cognitivas, psicomotrices y afectivas.

1.7.2 Objetivos Específicos.

- Aplicar el nuevo modelo de Gestión de Calidad Educativa, con la participación corporativa y cooperativa de todos los gestores de la institución.
- Brindar una educación integral con calidad y calidez mediante el desarrollo de destrezas, capacidades y competencias.
- Aplicar un diseño curricular congruente, articulado, abierto y flexible visualizándolo como un proceso holístico que permita cumplir las políticas educativas de la institución.
- Desarrollar procesos de mejoramiento del talento humano mediante la capacitación, perfeccionamiento y profesionalización, según el caso.
- Mejorar el rendimiento académico de los/as estudiantes, motivándoles a participar en la construcción de los conocimientos.

- Utilizar la Pedagogía Crítica, material didáctico y técnicas de aprendizaje apropiados para estimular y desarrollar aptitudes, actitudes y capacidades.

1.8 Análisis de la Situación.

Es el estudio de datos registrados en el pasado (historial), presente y proyecciones futuras, que son la base para el proceso de planeación estratégica.

1.8.1 Objetivo Específico

- Determinar la situación actual de la unidad educativa.

Propósito.

Recopilar información importante sobre la situación de la unidad educativa, para desarrollar de manera adecuada el proceso de planeación estratégica, a la vez buscar las tendencias, fuerzas y debilidades que la institución tiene en este momento.

A continuación se desarrolla el siguiente cuestionario, con lo que se determinara la realidad de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos

Personal.
1. ¿Disponemos del personal necesario e idóneo? Sí, todo el personal que labora en este plantel, tanto directivos, administrativos y los maestros poseen títulos de tercer nivel y la experiencia necesaria, que les da el perfil adecuado para sus desempeños.
2. ¿Cómo logramos el desarrollo organizacional? Logrando la identificación con las políticas institucionales, realizando círculos de reflexión sobre el empoderamiento de la filosofía institucional, de las exigencias del gobierno nacional, con capacitación continua, con la ejercitación diaria de las buenas relaciones y la práctica de la responsabilidad que a cada quien le toca cumplir.

<p>3. ¿Nuestras prestaciones cumplen con la ley y son comparables con las de nuestros competidores?</p> <p>Por ventaja nuestra institución desempeña las funciones ajustada a la Ley de Educación, Reglamento General, a los distintos acuerdos provenientes de: Ministerio de Educación, Dirección de Educación, Subsecretaria Regional de Educación, a todas las disposiciones reglamentarias provenientes del Ministerio de Trabajo, de la ley de carrera docente, de otras organizaciones como el Consejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia, el Municipio de Cuenca, CONFEDEC y FEDEC filial del Azuay.</p>
<p>4. ¿Qué percepción tiene nuestro personal de nuestras prestaciones?</p> <p>Tiene esperanza que las políticas gubernamentales mejoren en beneficio de los servidores de la educación del país.</p>
<p>5. ¿Existen planes de incentivos, reconocimiento y/o promoción?</p> <p>No, porque la mayoría del personal docente pertenece al Estado, y el Ministerio de Educación del Ecuador les reconoce por su labor desempeñada.</p>
<p>Servicios.</p>
<p>6. ¿Cuáles son nuestros servicios por los cuales los clientes acuden a nosotros?</p> <p>Acuden por la educación cristiana, por la buena educación y por el buen trato que les brindamos.</p>
<p>7. ¿Cuál es la proporción de nuestros nuevos servicios?</p> <p>Se ha logrado crear octavo, noveno y décimo años de educación básica en los últimos tres años.</p>
<p>8. ¿Cuáles son nuestros planes para desarrollar nuevos servicios?</p> <p>No Aplica</p>
<p>9. ¿Qué valor agregado proporcionamos a nuestros servicios?</p> <p>Funcionamiento de Clubes: Música, Danza, preparación para los Sacramentos, Educación Ambiental con la colaboración de EMAC y ETAPA.</p>
<p>10. ¿Cuáles son los servicios más rentables y menos rentables que ofrecemos?</p> <p>No Aplica</p>

<p>Mercado.</p>
<p>11. ¿Qué mercado(s) atendemos? Atendemos a Sectores Vulnerables de la Sociedad.</p>
<p>12. ¿Quiénes son nuestros clientes? Estudiantes provenientes del Sector Periférico de la ciudad, Hijos de inmigrantes y de emigrantes.</p>
<p>13. ¿Qué mercado(s) nuevo(s) deberíamos atender? Atender todas las solicitudes sin ninguna distinción.</p>
<p>14. ¿Qué percepción tienen nuestros clientes (Estudiantes y Padres de Familia) de nosotros? Que el servicio Educativo es muy Bueno.</p>
<p>15. ¿En qué posición de mercado nos encontramos en comparación con nuestros competidores? Estamos a la vanguardia.</p>
<p>Precios.</p>
<p>16. ¿Cómo establecemos nuestros precios o retribuciones? Por convenio entre Ministerio de Educación y CONFEDEC. Por la comisión reguladora de costos de la Dirección Provincial de Educación del Azuay.</p>
<p>17. ¿Con qué frecuencia revisamos nuestros precios o retribuciones? Cada Periodo Lectivo.</p>
<p>18. ¿Cómo se comparan nuestros precios o retribuciones con los de nuestros competidores? El precio es inferior por la ayuda que se tiene del estado.</p>
<p>19. ¿Cómo se relacionan nuestros precios o retribuciones con la calidad de nuestros productos? Ofrecemos un servicio de calidad y calidez y la retribución no se compadece al esfuerzo.</p>

<p>20. ¿Qué percepción tienen nuestros clientes de nuestros precios o retribuciones?</p> <p>Muy Buena, Barata.</p>
<p>Instalaciones.</p>
<p>21. ¿Disponemos de las instalaciones necesarias y adecuadas?</p> <p>Disponemos de instalaciones básicas pero adecuadas para la enseñanza.</p>
<p>22. ¿Conocemos los equipos e instalaciones disponibles para el sector de la educación?</p> <p>Sí, conocemos estamos a la vanguardia de los equipos que necesitamos.</p>
<p>23. ¿Tenemos procesos y métodos actualizados y efectivos?</p> <p>Estamos en sintonía con las exigencias del Ministerio de Educación del Ecuador y a la educación actual.</p>
<p>24. ¿Tenemos control sobre la calidad de la educación?</p> <p>Se tiene un manual de evaluación y esta todo el personal siendo controlado diariamente.</p>
<p>25. ¿Incorporamos nueva tecnología de instalaciones con la frecuencia necesaria?</p> <p>Sí, estamos buscando el perfeccionamiento con frecuencia e implementando nueva tecnologías.</p>
<p>Finanzas y Rentabilidad.</p>
<p>26. ¿Cuál es nuestra capacidad de reacción frente a necesidades de crecimiento y recesión?</p> <p>Estamos con lo indispensable. No podemos crecer más por ahora.</p>
<p>27. ¿Cuáles son nuestras condiciones de liquidez y estructura de capital?</p> <p>No son excelentes, la liquidez no están buena y la estructura de capital depende mucho del endeudamiento que se logra.</p>

<p>28. ¿A qué riesgos financieros estamos expuestos?</p> <p>Si no hay pago de pensiones no hay plata para pagar los servicios básicos.</p>
<p>29. ¿Qué controles se mantienen sobre capital, efectivo, activos, inventario y deuda?</p> <p>Se tiene un Contador el cual no indica que es lo que se debe de hacer.</p>
<p>30. ¿Cuál es la tendencia de nuestra rentabilidad?</p> <p>Creciendo, pero con austeridad.</p>
<p>Información.</p>
<p>31. ¿Cuáles son nuestras fuentes de información sobre el entorno?</p> <p>Técnicas de Observación, Encuestas, Opiniones.</p>
<p>32. ¿Cómo seleccionamos, priorizamos y optimizamos el uso de la información?</p> <p>A través de Comisiones.</p>
<p>33. ¿Conocemos el índice costo–efectividad de la información?</p> <p>No, pero por comisiones se toma lo mejor.</p>
<p>34. ¿Cuál es la efectividad de nuestros sistemas computacionales?</p> <p>Buena.</p>
<p>35. ¿Cuál es la efectividad de nuestros sistemas informacionales?</p> <p>Buena.</p>
<p>Toma de Decisiones.</p>
<p>36. ¿Cómo se estructura el proceso de toma de decisiones?</p> <p>En forma consensuada con las autoridades, encabezada por la Hermana Rectora, Vicerrectora y Juntas Académicas.</p>
<p>37. ¿Quién(es) toma(n) las decisiones claves para nuestra organización?</p> <p>Las Autoridades del Plantel, Rectora y Vicerrectora.</p>

<p>38. ¿Cómo se establecen los criterios para la toma de decisiones claves?</p> <p>En forma conjunta.</p>
<p>39. ¿Cómo se incluye la información relevante con que se cuenta en las decisiones que se toman?</p> <p>A través del Consejo Directivo, es el encargado de clasificar la información importante de la menos relevante.</p>
<p>40. ¿Cómo podría mejorarse la efectividad de las decisiones que se toman?</p> <p>Mediante la optimización de la comunicación y el empleo de las TICS</p>
<p>Contingencias.</p>
<p>41. ¿Qué acciones se tomarían si ocurrieran cambios críticos en nuestro personal?</p> <p>Proceder de acuerdo a la ley, tomar prorrogas.</p>
<p>42. ¿Qué acciones se tomarían si ocurrieran cambios críticos en nuestros servicios?</p> <p>Recuperación Pedagógica a lo largo del año, ayuda de padres de familia, mayor participación de nuestro personal.</p>
<p>43. ¿Qué acciones se tomarían si ocurrieran cambios críticos en el mercado?</p> <p>Desplegar un servicio de información en las distintas escuelas y en lugares estratégicos, mayor publicidad.</p>
<p>44. ¿Qué acciones se tomarían si ocurrieran cambios críticos en el entorno y stakeholders?</p> <p>Se extienden horarios de trabajo para cumplir con lo que acordó.</p>
<p>45. ¿Qué acciones se tomarían si ocurrieran cambios críticos en el acceso a nueva tecnología?</p> <p>Conseguir ayuda inmediata por parte de autoridades de la Ciudad de Cuenca, como: Municipio, Prefectura y buscar la asistencia del Ministerio de Educación del Ecuador.</p>

Al concluir con este cuestionario, se logro descubrir con certeza como se encuentra la institución educativa, podemos ya tener claro el pasado, presente y lo que desean las autoridades en el futuro, a continuación se dará una interpretación de la realidad actual de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos.

Realidad Actual de la Comunidad Educativa Sagrado Corazón Todosantos.

La comunidad Educativa Sagrado Corazón Todosantos, al momento ha logrado el reconocimiento de las autoridades educativas, de los padres de familia y de la sociedad cuencana, ha crecido la demanda de estudiantes propiciado por la información de los miembros del plantel, especialmente de estudiantes y padres de familia satisfechos por la educación que reciben, pero para el pesar de la institución los cupos son limitados, debido a que no existe la suficiente infraestructura para la demanda que se tiene, por lo que se ha tenido que negar el ingreso tanto a niños, niñas y adolescentes. Por el momento se está habilitando una área educativa, que hasta hace poco se encontraba en desuso por la vetustez, gracias al convenio con el municipio para el próximo año, se dispondrá de más aulas y laboratorios, lo que nos permitirá mejorar nuestro servicio educativo.

El personal directivo, docente y administrativo tiene el título académico y la experiencia que le permite un desempeño efectivo en sus funciones. Los servicios básicos indispensables están en buen funcionamiento, el número de estudiantes en cada paralelo está de acuerdo a las normativas de la pedagogía con máximo 25 estudiantes por aula, el material didáctico y los laboratorios de computación son tolerables.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón”, tiene la satisfacción de educar y formar integralmente a estudiantes de sectores vulnerables y de escasos recursos económicos sin ninguna discriminación.

Por ser una institución con ayuda del estado y por mantener vigente los fines de los fundadores, la pensión mensual no sobrepasa de los 15 dólares dinero que es utilizado para el pago del personal contratado, profesor de Cultura Física e inglés, de los servicios básicos, luz, agua y teléfono y del buen número de alumnos becados.

Las decisiones para la marcha de los procesos educativos se toman considerando disposiciones reglamentarias superiores y después de eso en consenso con las autoridades, consejo directivo y demás organismos que funcionan en el plantel, la fluidez de la comunicación no es excelente debido en parte a que el área educativa está desarticulada con el espacio directivo, por el proceso de puesta en valor de las instalaciones.

En caso de cambios emergentes, el personal está preparado para asumir acciones correctivas, preventivas y de mejora que se creyeren pertinentes a través de distintos organismos educativos según sea el caso, como: juntas de curso, juntas de áreas y comisiones según el caso.

1.9 Conclusión.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, es una institución de enseñanza que se guía bajo los parámetros de su fundador el venerable Padre Julio María Matovelle, haciendo que la educación sea accesible para todos los estratos sociales, especialmente a los más necesitados, el personal docente de esta institución tiene un excelente nivel académico, así como también grandes cualidades de entrega y dedicación para lograr que sus estudiantes cumplan con los niveles más altos de aprendizaje.

Además, esta institución cuenta con buenos laboratorios de computación, actualmente se está trabajando para tener una mejor infraestructura así como también construir laboratorios de Ciencias Naturales y de Idiomas, para poder servir a más niños, niñas y adolescentes del Cantón Cuenca.

CAPITULO 2

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

2.1 Objetivos de la Planeación Estratégica.

2.1.1 Objetivo General

- Desarrollar la metodología de Planeación Estratégica a Largo Plazo para la implementación en la Comunidad Educativa Sagrado Corazón Todosantos.

2.1.2 Objetivos Específicos:

- Definir Pensamiento Estratégico.
- Realizar la Planeación a Largo Plazo.
- Elaborar el Informe de la Planeación.

2.2 Fundamentación.

¿Quiénes somos?

Somos una institución educativa sin fines de lucro, que pretende formar integralmente a niños, niñas y adolescentes de los sectores más desprotegidos de nuestra ciudad y del área circundante.

Nuestra institución es particular semigratuita, fundada por las religiosas Oblatas hace 115 años, primero como escuela de seis grados, luego como educadoras a señoritas en manualidades con el nombre de Profesional, y últimamente se amplía hasta los diez años de educación general básica.

Estamos con la protección de los estatutos de la constitución de la república, de las leyes y disposiciones del Ministerio de Educación y con el respaldo de autoridades educativas

religiosas de la FEDEC y CONFEDC, con la colaboración de Padres de Familia y estudiantes.

¿Por qué existimos?

Existimos por la iniciativa del Padre Matovelle, quien ideó fundar una congregación de religiosas que se dedicaran al campo de la educación de niños, niñas y adolescentes de los sectores urbano marginales, es decir de quienes, en otras instituciones no tenían cabida.

¿Para que trabajamos?

Trabajamos para cumplir los principios de la Pedagogía Matovellana, cuyo fundamento es el servicio desinteresado con amor y dedicación a los desposeídos.

Ayudados por el gobierno nacional, el personal con nombramiento fiscal ha encontrado un lugar de realización personal y supervivencia; de igual manera las personas contratadas han logrado un puesto de trabajo que les ayude a satisfacer sus necesidades individuales y familiares.

¿Cómo lo hacemos?

Lo hacemos con responsabilidad, con preparación mediata e inmediata, sin prisa y sin pausa, con vocación educadora y realización personal, cumpliendo al máximo con las enseñanzas y postulados del fundador de las Hermanas Oblatas.

Con el carisma Oblato de hacerlo todo por amor a Dios, todo el currículo se pone en movimiento con ese lema; planificaciones, ejecuciones, evaluaciones, preparación de clases, observaciones todo está encaminado hacia la calidad educativa. El trato es humano, la disciplina es entendida como responsabilidad, basada en acuerdos.

El sistema de evaluación favorece el desarrollo de las áreas cognitiva, socio afectiva y procedimental, siempre bajo la idea de formar buenos cristianos y excelentes ciudadanos.

¿A quién servimos?

A la sociedad a través de niños, niñas y adolescentes de sectores alejados de la ciudad de Cuenca.

¿Hacia dónde vamos?

A la consecución de una educación de calidad y calidez, para preparar a buenos desempeños en la vida de los estudiantes que se educan en nuestro plantel.

2.3 Proceso.

En el proceso de planeación estratégica y de pensamiento estratégico se debe recoger e incluir los principios educativos generales y de aplicación universal que le permita cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, por lo que la educación en nuestro plantel debe estructurarse en torno a los cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento, como son: “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender ser”, (UNESCO, Declaración para la educación del siglo XXI), que proporcionan las cartas de navegación en un mundo complejo y en perpetua agitación, y al mismo tiempo la brújula para poder navegar por él.

2.4 Pensamiento Estratégico.

El Pensamiento Estratégico es la base fundamental sobre la cual se orientan las acciones, recursos y capacidades que se debe desarrollar en la organización para construir el futuro y asegurar la perdurabilidad y competitividad de la institución o empresa.

Para lo cual, se requiere reflexionar permanentemente acerca de lo que hace en el presente y lo que debe hacer y alcanzar la organización en el futuro. Este proceso implica un análisis de diferentes factores, tanto internos como del entorno, que afectan de manera positiva o negativa su desarrollo.

2.5 Valores estratégicos.

Los Valores Estratégicos representan las convicciones respecto a qué nos conducirá al éxito, considerando tanto el presente como el futuro; a su vez constituyen la personalidad de la empresa.

Todo lo que pueda aportarnos una ventaja competitiva consistente podría traducirse en un valor estratégico. Tener un acuerdo claro y abierto sobre estos valores ayudará a establecer las prioridades significativas, a si también permitirá fijar expectativas y cómo comunicarlas a los demás.

Cuadro de Valores Estratégicos.

En este cuadro se indican los principales aspectos que nos llevarán a tener éxito en nuestra institución de enseñanza, los cuales son clasificados de no importante ha importante, y con los cuales se trabajara para lograr la planeación estrategia a largo plazo.

VALORES ESTRATÉGICOS							
	NI					I	OBSERVACIONES
ÉTICA PROFECIONAL				X			
CAPACITACION						X	Preparacion para cumplimiento de Objetivos.
HONRADEZ				X			
CALIDAD				X			
SEGURIDAD INTEGRAL				X			
APRENDIZAJE				X			
INNOVACIÓN				X			
CAPACIDAD DE ACCIÓN						X	Predisposicion al Cumplimiento de la Tarea.
IMAGEN CORPORATIVA				X			
CULTURA ORGANIZACIONAL				X			
POLÍTICA DE PRECIOS						X	Pensiones Bajas y Diferenciadas.
RESPONSABILIDAD CON LOS CLIENTES						X	Capacidad de Servicio y Orientacion.
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						X	Respeto al orden establecido.
CAPITAL HUMANO						X	Personal Preparado y de Experiencia.
AMBIENTE DE TRABAJO				X			

Estos valores son de práctica cotidiana en la institución, y se han escogido los representativos y más importantes para la Comunidad Educativa, con ellos se trabajaran en el transcurso de la planeación estratégica.

Declaratoria de Valores Estratégicos

Capacitación.

Los miembros de la institución se capacitan permanentemente, asistiendo a cursos organizados por el Ministerio de Educación, CONFEDC, Curia Arquidiosesana, Universidades locales, la propia institución educativa; concurriendo a círculos de estudio y conferencias convocadas por varias instituciones públicas y privadas.

Capacidad de Acción.

Nuestra institución esta favorecida por la presencia de personal dispuesto al trabajo, al accionar voluntario, al cumplimiento de la tarea por propia responsabilidad, de acuerdo a los postulados, a la filosofía y a las costumbres de la institución educativa Oblata.

Política de Precios.

En cumplimiento a la mística del fundador Padre Julio Matovelle y por el Acuerdo entre CONFEDC y Ministerio de Educación el techo de la pensión que se cobra en nuestra institución corresponde a \$15 dólares mensuales, valor que puede ser movido de acuerdo a las verificaciones de la situación institucional, realizadas por los miembros de la comisión de costos de la educación particular de la Dirección Provincial de Educación del Azuay.

Responsabilidad con los Clientes (Educandos).

Los estudiantes y sus representantes reciben la dedicación, el respeto y la consideración de todos y cada uno de los miembros del personal: portería, bar, laboratorios, secretaria, autoridades, inspección, orientación y de cada uno de los maestros que componen el personal del plantel.

Estructura Organizacional.

Somos una institución con una estructura organizacional horizontal en la que el apoyo, comunicación y respeto de todos sus miembros se mantienen en las labores diarias.

Capital Humano.

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier institución, si el capital humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, en caso contrario se detendrá, por ello, nuestra institución presta primordial atención a su personal.

Nos caracterizamos por el trato cordial a las personas: maestros/as, estudiantes, padres de familia, autoridades y entidades con quienes tenemos relación; desarrollamos una buena capacidad de acogida en la cual el tono de voz, las palabras, expresiones y gestos son amables y transmitidas con la debida compostura.

La alegría en los desempeños lo asumimos como factor fundamental para alcanzar altos niveles de realización personal y consolidación institucional, respirando un ambiente cristiano de paz y fraternidad.

La verdadera riqueza de una institución está en la calidad humana de sus componentes. El desarrollo debe ser de las personas, por las personas y para las personas.

2.5.1 Misión

Misión es una de las partes más importantes dentro del proceso de la planeación estratégica ya que define la estructura de la organización en su totalidad y sus valores.

El siguiente procedimiento definirá la misión para la empresa:

¿En qué campo estamos?

Estamos en el campo educativo de primero a decimo año de educación básica para formar personas con valores permanentes capaces de defenderse en la vida.

¿En qué campo podríamos estar?

Podríamos estar en el campo de Bachillerato Técnico en Turismo y Hotelería, aprovechando de la puesta en valor de las instalaciones del Complejo Arquitectónica Todosantos, cuyo proyecto se orienta al servicio del turismo.

¿En qué campo deseamos estar?

Estar en el campo de intercambio de estudiantes extranjeros, ofreciéndoles hospedaje, alimentación y cuidado.

¿En qué campo deberíamos estar?

Nos encontramos en el campo de la educación.

¿En qué negocio no deberíamos estar?

En el de cobrar por educar.

¿Por qué / para qué existe nuestra organización?

Por la capacidad de servicio a los sectores alejados de la ciudad propuesta por el fundador Padre Matovelle.

Existe para educar integralmente a estudiantes de escasos recursos económicos y hacer de ellos excelentes ciudadanos y buenos cristianos.

¿Cuáles son sus ventajas competitivas?

La institución Sagrado Corazón considera que su ventaja competitiva es la formación cristiana, capital humano y el precio de la pensión.

¿Cuáles son o deberían ser sus productos?

Nuestro producto deberían ser estudiantes con valores permanentes en la posibilidad de defenderse en los desempeños presentes y futuros.

¿Cuál es o debería ser se mercado?

Nuestro mercado está constituido por estudiantes provenientes de sectores alejados de la ciudad de Cuenca.

¿Quiénes son o deberían ser sus clientes?

Nuestros clientes son todos los padres de familia que buscan excelencia educativa y una educación católica.

¿Cuál es o deberían ser su canal de distribución?

No Aplica.

¿Cuál es o podría ser la evolución de su sector?

La educación de la institución debería evolucionar hacia la consecución de las exigencias de nuestros tiempos orientadas de manera especial al buen vivir.

¿Cuáles son y podría ser sus intereses sobre rentabilidad y competitividad?

Nuestros intereses sobre rentabilidad es que tengamos un mercado al cual podamos servir más y de mejor manera, logrando credibilidad, competitividad y competencia.

¿Qué valores son o deberían ser importantes?

Nuestros valores claves para un excelente servicio educativo son:

- Capacitación.
- Capacidad de Acción.
- Política de Precios.
- Responsabilidad con los Clientes.
- Estructura Organizacional.
- Capital Humano.

La Comunidad Educativa Sagrado Corazón Todosantos tiene la siguiente misión:

La Comunidad educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, educa a niños, niñas y adolescentes, provenientes de sectores alejados de la ciudad de Cuenca, desarrollando sus capacidades con bases humanas y cristianas a través de la reflexión, el razonamiento lógico y la práctica de valores, para lo que cuenta con maestros competentes con Mística Matovellana.

La declaratoria de misión actual ha sido replanteada de la siguiente manera para adaptarla mejor a las exigencias del siglo XXI.

La misión de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos es formar personas con valores permanentes, con pensamiento lógico y verbal, bajo los parámetros del evangelio, personas útiles para sí mismas y serviciales para la sociedad, capaces de afrontar problemas de manera razonable, buscando su mejor solución. En apoyo a esto, la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos se compromete a:

- Ser una institución educativa que garantice el total aprendizaje de sus alumnos y ser reconocidos como proveedores de un excelente material humano.
- Tratar a estudiantes, padres de familia y/o representantes, maestros y empleados con respeto y consideración.
- Ser un proveedor de talento humano competitivo en el mercado laboral.
- Tener un excelente clima laboral en el cual exista apoyo y comunicación entre todos los miembros de la institución.
- Ser una institución educativa abierta a cambios y nuevas propuestas buscando mejorar continuamente.

2.5.2 Visión

Es la forma en la que la empresa quiere que sus clientes, empleados y todos los grupos de interés le vean en un futuro a la organización, el siguiente procedimiento es el propuesto para la definición de la visión de la unidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos.

Para poder plasmar la misión de la institución educativa, se tiene que realizar las siguientes preguntas:

¿Qué es la clave para el futuro de nuestra organización?

La clave para el éxito de nuestra organización es que el convenio entre FEDEC y el Ministerio de Educación se mantenga, para de esta manera asegurar la presencia de partidas fiscales en el plantel.

¿Qué contribución diferencial a la sociedad deberá hacer en el futuro?

Un valor agregado como auxiliaturas, que preparen a los/as estudiantes para la vida práctica, con el desarrollo de destrezas manuales en los diferentes campos.

¿Qué atractivos ofrecerá a quienes sean parte de ella?

Recomendar al personal que salió de nuestras aulas, para la adjudicación de puestos de trabajo en las instituciones laborales locales y nacionales.

¿Qué valores estratégicos deberán ser potencializados?

Los valores que deberán ser potencializados son: Empoderamiento de la filosofía institucional, ética laboral, responsabilidad, capacitación, ambiente de trabajo.

¿Cuáles serán sus principales maneras de competir?

Nuestras principales maneras de competir será, la mantención de bajos costos, servicio personalizado y participación de los padres de familia en talleres.

¿Cuáles serán sus posiciones sobre clientes, mercados, proveedores, competitividad, productividad, rentabilidad, crecimiento, tecnología, calidad, personal?

Nuestras posiciones en el futuro sobre nuestros clientes será desarrollar una confianza mutua para crecer en servicio y la calidad prestada, y de esta manera percibir mercados mucho más grandes, permitiéndonos a la vez ser competitivos en nuestro sector y mejorando de manera considerable la rentabilidad y sobre todo con la práctica de la Pedagogía Matovellana.

¿Cuál será su mayor oportunidad de crecimiento?

Nuestra oportunidad de crecimiento es contar con nuevas aulas y laboratorios, para ampliar la cobertura de educación a niños, niñas y adolescentes, hacer convenios con las empresas públicas y privadas de la ciudad de Cuenca y con embajadas de otros países para que nos brinden su apoyo.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos cuenta con una visión la cual se la da a conocer a continuación:

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, regentada por las Religiosas Oblatas, con un nuevo estilo de gestión educativa, basada en la Pedagogía Matovellana, se proyecta hacia el año 2015 como una Institución de Educación General Básica de calidad, formando seres humanos competentes, con pensamiento lógico, crítico, reflexivo y solidario, capaces de resolver problemas de la vida diaria, a ejemplo de Jesucristo.

La nueva Visión propuesta para la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos es la siguiente:

Alcanzar el reconocimiento y el más alto nivel de preferencia de nuestros clientes, padres de familia y alumnos en razón de nuestra capacidad de interpretar sus requerimientos educativos, de acuerdo a los postulados de la pedagogía crítica, a las necesidades del tiempo actual y a la mística del Padre Julio María Matovelle fundador

de la Congregación de Religiosas Oblatas, constituyéndonos en su primera alternativa de elección.

2.5.3. Estrategia

Para poder alcanzar la misión y la visión se debe estructurar una estrategia que nos muestre el direccionamiento y los mecanismos necesarios para poder cumplir los objetivos de la misión y la visión.

Aspectos:

Para lograr el direccionamiento que nos conduzca a alcanzar con los objetivos planteados en la misión y visión se tienen que responder las siguientes preguntas:

1.- ¿Cuáles son las tendencias más importantes en el sector de nuestro interés?

Las tendencias en nuestro sector de la educación, es reducir el número de deserciones, disminuir la repetición del año, lograr un perfil adecuado de salida de cada nivel, cumplir con la planificación determinada por las instancias educativas, desarrollar las actividades en un ambiente amigable y de sana competencia, participar con eficiencia en concursos y en actividades extracurriculares dentro y fuera del plantel.

2.- ¿Quiénes serán nuestros clientes a futuro?

En cumplimiento de la mística de nuestro fundador Padre Matovelle nuestros clientes seguirán siendo niños, niñas y adolescentes principalmente de sectores discriminados por la sociedad, sin que la admisión se limite únicamente a ellos, por lo que, queda abierta la posibilidad de ofrecer el servicio educativo de calidad a quienes soliciten, sin ninguna discriminación.

3.- ¿Cómo llegaremos a ellos?

Mediante una campaña de publicidad, recorriendo instituciones fiscales, barrios marginales, acudiendo a centros de concentración masiva: iglesias, mercados, parques etc. y programas radiales.

4.- ¿Quiénes serán nuestros competidores?

Instituciones fiscales con la nueva política del gobierno.

5.- ¿Qué aspectos de nuestro negocio tienen el mayor potencial de crecimiento?

La imagen corporativa, el proceso enseñanza aprendizaje, el servicio al cliente y el buen trato a los estudiantes.

6.- ¿Qué aspectos rezagados deben ser potenciados?

La infraestructura del área administrativa, laboratorio de ciencias naturales, mayor número de aulas, una terraza multifuncional, ampliación del bar, huerto escolar.

7.- ¿Qué aspectos deben reducirse o eliminarse?

Maltrato proveniente de algunos sectores, organismos e individuos, que dan mala imagen del desenvolvimiento educativo del plantel.

8.- ¿Qué competencias humanas o técnicas deben fortalecerse?

Identificación con la filosofía de la institución y empoderamiento de los objetivos institucionales, trabajo en equipo, comprensión de las nuevas tendencias de pedagogía y del fortalecimiento de la reforma curricular consensuada.

9.- ¿Cuáles deberán ser a futuro los atractivos de nuestra organización?

Los recursos patrimoniales del complejo arquitectónico Todosantos, la ubicación de la institución en el Barranco, instalaciones pedagógicamente adecuadas, personal de reconocida experiencia.

10.- ¿Qué valores estratégicos deben promoverse?

Cultura organizacional, ética profesional, seguridad integral, calidad y calidez, honradez, las relaciones interpersonales y fluidez en la comunicación.

Matriz de Decisión de Factores Estratégicos.

Consiste en descubrir los factores estratégicos que afectan a la dirección de la institución, y así también describir el orden de importancia, para determinar su fuerza impulsora y los factores clave de éxito en la organización.

MATRIZ DE DECISIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS											
	1. Estructura Organizacional	2. Capital Humano	3. Capacitación.	4. Imagen Corporativa	5. Proceso de Enseñanza / Aprendizaje	6. Recuperación Pedagógica	7. Sistema de Evaluación	8. Relación Interpersonal y Disciplina	9. Responsabilidad / Cumplimiento	10. Práctica de Valores.	total (1)
1. Estructura Organizacional			1	1		1	1	1	1	1	7
2. Capital Humano			1	1	1	1	1			1	6
3. Capacitación.				1	1	1	1			1	5
4. Imagen Corporativa											0
5. Proceso de Enseñanza / Aprendizaje						1	1	1	1	1	5
6. Recuperación Pedagógica											0
7. Sistema de Evaluación											0
8. Relación Interpersonal y Disciplina										1	1
9. Responsabilidad / Cumplimiento										1	1
10. Práctica de Valores.											0
verticales (blancos)	0	1	0	0	2	1	2	5	6	3	
horizontales (1)	7	6	5	0	5	0	0	1	1	0	
total	7	7	5	0	7	1	2	6	7	3	
orden de prioridad	3	1	6	10	2	9	8	5	4	7	

Fuerza Impulsora:

Capital Humano

Factores Clave de Éxito:

- Proceso de Enseñanza Aprendizaje.
- Estructura Institucional.
- Responsabilidad y Cumplimiento.
- Relación Interpersonal y Disciplina.

Declaratoria de Estrategia.

La fuerza impulsora de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos es el Capital Humano. Talento humano no sólo es el esfuerzo o la actividad en los desempeños del personal, sino también otros factores que dan valor agregado a la actividad, así: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, carisma Oblato, disponibilidad, amor al trabajo, etc. Hemos descubierto que la belleza de la condición humana está en la magia de que la gente es capaz de hacer cualquier cosa cuando existe un rumbo, un objetivo, un buen ambiente de trabajo, la satisfacción de las necesidades y la motivación.

Todo esto está basado en los siguientes factores claves de éxito:

- Proceso de enseñanza aprendizaje.
- Estructura Organizacional.
- Responsabilidad y cumplimiento.
- Relación Interpersonal y disciplina.

2.6 Conclusiones.

Se determinaron los valores estratégicos, los cuales son la personalidad de la institución educativa, es decir incluyen sus fortalezas, hábitos, costumbres que se desarrollan dentro de la organización, para tener un conocimiento profundo de este centro de enseñanza.

Se realizó una nueva misión, ya que la institución educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, tenía una hecha en forma empírica, mientras tanto que con la nueva misión que se ejecuto de una forma personalizada y siguiendo el procedimiento idóneo, se consiguió una misión acorde a los objetivos de la institución de enseñanza.

Se definió una nueva visión, con lo cual se logro que todos sus planes a futuro estén dentro de la misma, y que sus clientes, empleados y todos los grupos de interés tengan conocimiento de que es lo que se quiere lograr.

Al formalizar este capítulo, se detalló la estrategia corporativa, se especifico la fuerza impulsora y los factores claves de éxito, con esto se lograra conseguir el entendimiento y compromiso de todas las personas que conforman la institución educativa para adoptar la misión y visión de una manera correcta.

CAPITULO 3

PLANEACIÓN A LARGO PLAZO.

3.1 Áreas Estratégicas Críticas.

¿Qué son las Áreas Estratégicas Críticas?

Las Áreas Estratégicas Críticas, son los ámbitos mediante los cuales se definen los Asuntos Estratégicos Críticos y los objetivos a largo plazo en nuestra organización; con el fin de lograr la posición aspirada.

El cuadro siguiente muestra las áreas estratégicas, que son consideradas relevantes dentro de la institución educativa.

ÁREAS ESTRATÉGICAS CRÍTICAS				
ÁREA ESTRATÉGICA	PONDERACIÓN			OBSERVACIONES
	A	B	C	
INFRAESTRUCTURA	X			Mejorar la infraestructura de la institución, para mayor comodidad y funcionalidad.
CURRICULO	X			Dar seguimiento de los objetivos pedagógicos, para alcanzar una educación de calidad.
PERSONAL DOCENTE	X			Talento Humano comprometido, preparado y confiable.
ALUMNADO	X			Estudiantes motivados, con ganas de aprender y mejorar cada día.
PADRES DE FAMILIA	X			Representantes satisfechos, gustosos con la forma de manejo de la unidad educativa.
ADMINISTRATIVO	X			Da seguimiento a los procesos pedagógicos
PERSONAL DE SERVICIO	X			Atención a los requerimientos, colaboradores y siempre dispuestos a lograr una mejor educación.

Como resultado de la matriz anterior, se obtiene que las Áreas Estratégicas Críticas de nuestra organización son:

- Infraestructura.
- Currículo.
- Personal Docente.
- Alumnado.
- Padres de Familia.
- Administrativo.
- Personal de Servicio.

Declaratoria de cada área estratégica crítica.

Infraestructura.

La infraestructura actual de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, ofrece las comodidades pedagógicas indispensables: aulas, laboratorios, departamentos, áreas verdes y recreativas. La ubicación geográfica del plantel es ideal, por estar dentro del complejo arquitectónico patrimonial Todosantos, enclavado en el Barranco, que permite el desarrollo de las actividades académicas en plena naturaleza.

Currículo.

Son todos los referentes educativos, como macro planificaciones provenientes del Ministerio de Educación, meso y micro planificaciones realizadas por el personal al nivel de áreas de estudio, departamentos y comisiones, libros, archivos, material de aula, material informativo, leccionarios, registros, etc. que permiten la realización del proceso educativo adaptado al grupo de estudiantes y padres de familia a quienes se ofrece la educación, de calidad y calidez.

Personal Docente.

Profesores con título y experiencia, que permite desempeños académicos orientados a la consecución de la excelencia educativa. Para la distribución del trabajo docente se considera las capacidades, preparación, experiencia, títulos académicos y demás características del perfil de cada maestro.

La experiencia nos demuestra que la gente se auto gestiona, se auto dirige, eleva su autoestima y tiene mejores desempeños operativos y corporativos cuando existe un ambiente de confianza sin abuso de autoridad ni pesquisaje.

Alumnado.

Los estudiantes son la razón de ser de la institución educativa, sin el personal docente no existen maestros ni estructura organizacional, no se necesita infraestructura ni ninguno de los campos que hacen la educación, nuestros estudiantes pertenecen a sectores alejados de la ciudad ávidos de un despegue, lo que significa una necesidad que la institución debe llenar.

Padres de Familia.

Los padres de familia y/o representantes que buscan nuestra institución, pertenecen a niveles de clase media baja, por lo tanto necesitados de cultura que pretenden dar a sus hijos y/o representados los conocimientos que ellos no poseen, por lo que son materia de fácil manejo y se muestran colaboradores e interesados por las actividades que se desarrollan en el plantel.

Administrativo.

Grupo de colaboradores con perfil profesional, que responden a cabalidad las responsabilidades encargadas de acuerdo al organigrama general y también a la respectiva planificación.

Personal de Servicio.

Es el responsable del cuidado, aseo y seguridad de la institución.

3.2 Asunto Estratégico Críticos.

¿Qué son los Asuntos Estratégicos Críticos?

Los asuntos estratégicos críticos son los factores relevantes que se espera influyan en el cumplimiento futuro de la misión, visión y estrategia de la organización, con los cuales la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, va a trabajar para definir sus objetivos a largo plazo.

Para definir de mejor manera los asuntos estratégicos críticos se tiene que realizar un análisis FODA, de toda la organización, para tener claro lo que poseemos como fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades.

El análisis se realiza a continuación, con la siguiente matriz, con la cual obtendremos con suma claridad nuestro FODA, para lo cual tenemos que tener en cuenta lo siguiente.

Donde:

- A = Muy Buena.
- B = Bueno.
- C = Por mejorar.

ASUNTOS ESTRATÉGICOS CRÍTICOS				
ASUNTO ESTRATÉGICO	PONDERACIÓN			OBSERVACIONES
	A	B	C	
FORTALEZAS:				
Aulas, Oficinas, Espacios de Recreación, Salas.		x		
Respaldo de Autoridades Educativas		x		
Políticas que apoyan a la educación	x			Conseguir calidad educativa, en donde todos sean partícipes de esta.
Personal Capacitado y de Experiencia	x			Tenemos un excelente personal administrativo, docente y de servicios.
Estudiantes Motivados y participativos		x		
Padres de Familia comprometidos con la educación		x		
Personal dispuesto y Colaborador	x			Excelente Predisposición, para afrontar los cambios y nuevas tendencias.
DEBILIDADES (LIMITACIONES):				
Carencia de Área Administrativa	x			Área Reducida
Dificultad de capacitación educativa		x		
No existe guía de trabajo	x			No hay Manual de funciones
Poca identificación y empoderamiento de la filosofía institucional		x		
Bajo nivel de comprensión.	x			Deficiente nivel de comprensión, y dedicación a estudiar.
Bajo desarrollo del pensamiento lógico matemático	x			Deficiente raciocinio, poco estimulables.
Pérdida de valores éticos y buenas costumbres	x			Malos Hábitos de convivencia
Falta de Comunicación		x		
Escaso personal de servicio			x	
OPORTUNIDADES:				
Proyecto de construcción del Área Administrativa		x		
Ampliación de Laboratorios		x		
Participación en Concursos y Actividades Interinstitucionales.		x		
Participación en Cursos de Capacitación		x		
AMENAZAS:				
Sector se convierte en Zona Rosa		x		
Mala interpretación del código de niñez y adolescencia de organismos		x		
Inestabilidad de los profesores fiscales.	x			Políticas de Estado, cambios frecuentes.
Migración y sus consecuencias.	x			Falta de Dinero

Con la matriz anterior, se definieron sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, a continuación se da a conocer cada una de ellas.

Fortalezas.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos cuenta con políticas que apoyan a la educación.

El personal de la institución educativa es capacitado y con gran experiencia.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene personal dispuesto y colaborador para realizar las actividades educativas.

Debilidades.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos carece de una Área Administrativa.

Los maestros de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos no cuentan con guías de trabajo.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene un bajo nivel académico de los estudiantes.

Los estudiantes de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tienen un bajo desarrollo del pensamiento lógico matemático.

Los padres de familia de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos no educan a sus hijos de una manera adecuada por lo cual hay una pérdida de valores éticos y buenas costumbres.

Amenazas.

El sector de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos puede convertirse en Zona Rosa.

La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene inestabilidad de los profesores fiscales.

La migración de los padres de familia de la institución hace que existan problemas disciplinarios y académicos.

Oportunidades.

Todas las oportunidades que se tienen en la institución educativa están catalogadas como buenas y por mejorar, por tal motivo no podemos en este momento trabajar con ellas, hasta que sean catalogadas como muy importantes.

3.3 Objetivos a Largo Plazo.

¿Qué son los Objetivos a Largo Plazo?

Los objetivos a largo plazo, representan y describen las posiciones estratégicas que la organización aspira alcanzar en el futuro, deben ser medibles, realizables y deben estar determinados en un lugar determinado, el siguiente cuadro muestra los objetivos a largo plazo de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos.

1	AEC	Infraestructura	
	AsEC	La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos carece de una Área Administrativa.	
	OLP	Construir el área administrativa y laboratorio de Ciencias Naturales en los próximos tres años.	
2	AEC	Currículo	
	AsEC	La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos cuenta con políticas que apoyan a la educación.	
	OLP	Mantener el nivel en que se encuentra actualmente las políticas educativas durante los próximos tres años.	
3	AEC	Personal Docente	
	AsEC	El personal de la institución educativa es capacitado y con gran experiencia.	
	OLP	Mejorar el perfil de los maestros durante los tres años siguientes.	
4	AEC	Personal Docente	
	AsEC	Los maestros de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos no cuentan con textos del gobierno.	
	OLP	Conseguir del Gobierno Nacional textos y guías de trabajo editados por el Ministerio de Educación para el próximo año y medio.	
5	AEC	Personal Docente	
	AsEC	La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene inestabilidad en de los profesores fiscales.	
	OLP	Conseguir a través de la CONFEDEC la renovación del convenio con el Ministerio de Educación durante el próximo año y medio.	
6	AEC	Alumnado	
	AsEC	La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene un bajo nivel de comprensión de los estudiantes.	
	OLP	Planificar y llevar a la práctica un proyecto agresivo de recuperación pedagógica durante los tres años.	

7	AEC	Alumnado	
	AsEC	Los estudiantes de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tienen un bajo desarrollo del pensamiento lógico matemático.	
	OLP	Desarrollar el pensamiento lógico matemático de los estudiantes mediante la preparación y realización de concursos durante los tres años siguientes.	
8	AEC	Padres de Familia	
	AsEC	Los padres de familia de la Comunidad Educativa no educan a sus hijos de una manera adecuada por lo cual hay una pérdida de valores éticos y buenas costumbres.	
	OLP	Realizar talleres de reflexión, convivencia, encuentros y conferencias para recuperar la práctica de valores y buenas costumbres en el transcurso de los próximos tres años.	
9	AEC	Padres de Familia	
	AsEC	La migración de los padres de familia de la institución hace que existan problemas disciplinarios.	
	OLP	Lograr la concienciación a la nueva figura de familiar, sobre las responsabilidades adquiridas durante los próximos tres años.	
10	AEC	Administrativo	
	AsEC	La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene personal dispuesto y colaborador para realizar las actividades educativas.	
	OLP	Mejorar el nivel de involucración para la consecución de los objetivos durante los próximos tres años.	

Donde:

- AEC = Área Estratégica Crítica.
- AsEC = Asunto Estratégico Crítico.
- OLP = Objetivo a largo plazo.

3.4 Planes Estratégicos de Acción.

¿Qué es un Plan Estratégico de Acción?

El plan estratégico de acción es una propuesta de trabajo que se enfoca en los Asuntos Estratégicos Críticos e identifica los principales eventos, etapas o logros que deben ocurrir para alcanzar los Objetivos a Largo Plazo.

3.5 Elaboración del Plan Estratégico de Acción.

Cada matriz que se presenta a continuación, indica el área estratégica crítica, el asunto estratégico crítico y el objetivo a largo plazo, así también los eventos o actividades que se realizarán para la consecución de dicho objetivo, el tiempo que va a tomar, los recursos necesarios para llevarlo a cabo, el responsable y como se llevara su retroalimentación.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN																		
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Infraestructura																		
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos carece de una Área Administrativa.																		
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Construir el área administrativa y laboratorio de Ciencias Naturales en los próximos tres años.																		
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL												RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Trámites Legales	x	x	x										Personal		\$1,000	Rectora	Arquitecta	Documentos
Conseguir Fondos	x	x	x										Personal		\$500	Rectora	Pres C C	Documentos
Limpieza del Lugar				x									Personal	Maquinas	\$2,000	Rectora	Obreros	Física
Realización del Trabajo					x	x	x	x	x	x	x	x	Personal	Maquinas	\$10,000	Rectora	Obreros	Física

Este cuadro, nos indica cada etapa, el tiempo que se demorara en realizar cada actividad, nos muestra quien es el responsable y su retroalimentación, con esto estará bajo control el cumplimiento del objetivo a largo plazo.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN																		
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Currículo.																		
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos cuenta con políticas que apoyan a la educación.																		
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Mantener el nivel en que se encuentra actualmente las políticas educativas durante los próximos tres años.																		
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL												RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Capacitación	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Personal		\$5,000	Vicerrector	Áreas	Documentos
Lograr Guías de Trabajo				x				x				x	Personal		\$2,000	Vicerrector	Áreas	Documentos
Retroalimentación				x				x				x	Personal		\$500	Vicerrector	Áreas	Documentos

Esta matriz, nos indica las etapas para conseguir el objetivo a largo plazo, a su vez el tiempo, el cual está dividido en trimestres y su respectivo responsable.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN																		
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Personal Docente																		
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: El personal de la institución educativa es capacitado y con gran experiencia.																		
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Actualizar el perfil de los maestros durante los tres años siguientes.																		
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL												RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Capacitación	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Personal		\$5,000	Vicerrector	Subdirector	Documentos
Selección del Personal				x				x				x	Personal		\$100	Vicerrector	Subdirector	Documentos
Retroalimentación				x				x				x	Personal		\$500	Vicerrector	Subdirector	Documentos

Este cuadro, nos indica el cronograma de trabajo que se necesita para alcanzar el objetivo a largo plazo, su responsable y la forma en la cual será revisado.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN												
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Personal Docente												
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: Los maestros de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos no cuentan con los textos del gobierno.												
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Conseguir del Gobierno Nacional textos y guías de trabajo editados por el Ministerio de Educación para el próximo año y medio.												
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL						RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Trámites Legales	x	x					Personal		\$200	Vicerrector	Subdirector	Documentos
Estudio	x	x	x	x			Personal		\$100	Vicerrector	Subdirector	Documentos
Distribución					x	x	Personal		\$50	Vicerrector	Subdirector	Documentos

El cuadro anterior, nos indica el responsable, presupuesto y tiempos para conseguir el objetivo a largo plazo.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN												
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Personal Docente												
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene Inestabilidad en de los profesores fiscales.												
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Conseguir a través de la CONFEDEC la renovación del convenio con el Ministerio de Educación durante el próximo año y medio.												
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL						RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Trámites Legales	x	x	x				Personal		\$200	Rector	Vicerrector	Documentos
Confirmación / Reubicación				x	x	x	Personal		\$50	Rector	Vicerrector	Documentos

Esta matriz, nos indica el cronograma de trabajo que es necesario para alcanzar el objetivo a largo plazo, su responsable y la forma en la cual será revisado.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN																		
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Alumnado																		
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene un bajo nivel de comprensión de los estudiantes.																		
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Planificar y llevar a la práctica un proyecto agresivo de recuperación pedagógica durante los tres años.																		
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL												RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Planificación	x				x				x				Personal		\$200	Vicerrector	Comisiones	Documentos
Preparación de Materiales		x				x				x			Personal		\$2,000	Vicerrector	Comisiones	Documentos
Realización de Talleres			x	x			x	x			x	x	Personal		\$1,000	Vicerrector	Comisiones	Documentos

Esta matriz, nos indica cada logro que tenemos que conseguir, para cumplir con nuestro requerimiento, incluyendo su respectivo responsable y el tiempo necesario.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN																		
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Alumnado																		
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: Los estudiantes de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tienen un bajo desarrollo del pensamiento lógico matemático.																		
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Desarrollar el pensamiento lógico matemático de los estudiantes mediante la preparación y realización de concursos durante los tres años.																		
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL												RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Planificación	x			x				x					Personal		\$200	Vicerrector	Comisiones	Documentos
Preparación de Materiales		x			x					x			Personal		\$2,000	Vicerrector	Comisiones	Documentos
Realización de Talleres			x	x			x	x			x	x	Personal		\$1,000	Vicerrector	Comisiones	Documentos

Esta matriz, nos indica el cronograma de trabajo que se necesita para alcanzar el objetivo a largo plazo, su responsable y la forma en la cual será revisado.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN																		
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Padres de Familia																		
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: Los padres de familia de la Comunidad Educativa no educan a sus hijos de una manera adecuada por lo cual hay una pérdida de valores éticos y buenas costumbres.																		
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Realizar talleres de reflexión, convivencia, encuentros y conferencias para recuperar la práctica de valores y buenas costumbres en el transcurso de los próximos tres años.																		
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL												RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Planificación	x				x				x				Personal		\$200	Vicerrector	Comisiones	Documentos
Preparación de Materiales		x				x				x			Personal		\$2,000	Vicerrector	Comisiones	Documentos
Realización de Talleres			x	x			x	x			x	x	Personal		\$1,000	Vicerrector	Comisiones	Documentos

El cuadro anterior nos indica el tiempo para cumplir con el objetivo, su plan de acción y su responsable, como se realizara su retroalimentación y su responsable.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN																			
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Padres de Familia																			
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: La disfuncionalidad de los padres de familia de la institución hace que existan problemas disciplinarios.																			
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Lograr la concienciación a la nueva figura de familia, sobre las responsabilidades adquiridas durante los próximos tres años.																			
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL												RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS		
Planificación	x				x				x				Personal		\$200	Rectora	Comisiones	Documentos	
Preparación de Materiales		x				x					x		Personal		\$1,000	Rectora	Comisiones	Documentos	
Realización de Talleres			x	x			x	x				x	x	Personal		\$1,000	Rectora	Comisiones	Documentos

Este cuadro, nos da a conocer el cronograma de trabajo, lo que se necesita para alcanzar el objetivo a largo plazo, su responsable y la forma en la cual será revisado.

PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN																		
ÁREA ESTRATÉGICA CRÍTICA: Administrativo																		
ASUNTO ESTRATÉGICO CRÍTICO: La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos tiene personal dispuesto y colaborador para realizar las actividades educativas.																		
OBJETIVO A LARGO PLAZO: Mejorar el nivel de involucración para la consecución de los objetivos durante los próximos tres años.																		
EVENTO, ETAPA O LOGRO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL												RECURSOS			RESPONSABLES		RETRO ALIMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	PRIMARIO	APOYOS	
Selección del Personal	x				x				x				Personal		\$200	Rectora	Inspección	Documentos
Estimular Trabajo		x	x	x		x	x	x		x	x	x	Personal		\$200	Rectora	Inspección	Documentos
Control del Desempeño		x	x	x		x	x	x		x	x	x	Personal		\$100	Rectora	Inspección	Documentos

Este cuadro, nos indica el cronograma de trabajo que se necesita para alcanzar el objetivo a largo plazo, su responsable y la forma en la cual será revisado.

3.6 Conclusiones:

Se determinaron las áreas estratégicas críticas de la institución, con las cuales se trabajara en el transcurso de la planeación estratégica.

Se realizó un análisis FODA, con el cual se estableció sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que la institución educativa tiene en los actuales momentos, mediante un trabajo conjunto entre todo el personal de la institución, padres de familia y alumnos.

Se elaboro los objetivos a largo plazo, con los cuales el centro de enseñanza trabajara durante los próximos tres años.

Se realizo el Plan Estratégico de Acción (PEA), el cual nos indica los eventos, el tiempo, responsable, los recursos que se necesitan para la consecución de cada objetivo y sobre todo la retroalimentación que se tendrá, para conseguir los objetivos a largo plazo.

CONCLUSIONES GENERALES.

Al terminar el presente trabajo, se plantean las siguientes conclusiones:

1. La Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos, sirve a sectores urbano marginales, mediante una educación integral, tiene ayuda del estado con profesores fiscales, se sujeta a las normas del Ministerio de Educación, posee la infraestructura indispensable y aspira a mejorar la calidad educativa.
2. En la construcción de la misión, visión y estrategia corporativa, participaron todos los actores educativos de la institución, organizados en grupos afines de trabajo, involucrándose para conseguir los objetivos planteados.
3. Con un trabajo cooperativo y corporativo del todo el personal del plantel, se determinaron las áreas estratégicas críticas, los asuntos estratégicos críticos, objetivos a largo plazo, también se establecieron sus responsables, los eventos para lograr dichos objetivos, el costo y su respectiva retroalimentación.
4. Entregar el documento de la planeación estratégica a largo plazo de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” a las autoridades del plantel.

RECOMENDACIONES.

Como consecuencia del trabajo realizado, se recomienda:

1. Socializar e interiorizar el documento, con todos los miembros de la institución, a nivel de grupos de trabajo, utilizando presentación en diapositivas para su mejor entendimiento.
2. Entregar la planeación estratégica a largo plazo de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos a todos los que intervinieron en el trabajo en forma de folleto como también en formato digital, para que quede constancia y se facilite la revisión cuando el caso lo amerite.
3. Todos los actores educativos del plantel: personal directivo, administrativo, docentes, padres de familia involucrados y alumnos del gobierno estudiantil deben empoderarse del documento y llevar a la práctica los contenidos de la planeación estratégica a largo plazo.
4. Monitorear y evaluar la puesta en práctica de la planeación estratégica a largo plazo, durante el proceso de aplicación y al término del tiempo estipulado.
5. Elaborar la segunda fase del proceso de planeación estratégica: planificación táctica de la Comunidad Educativa “Sagrado Corazón” Todosantos y llevarle a la práctica.

BIBLIOGRAFIA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BOSSIDY, Larry; CHARAN, Ram. 2009. Haga lo que hay que hacer: un modelo para diagnosticar la situación de su empresa y proyectarla al futuro. Primera Edición. Norma. Bogotá-Colombia.
- CHASE; Jacobs; Aquilano, 2005. Administración de la Producción y Operaciones. Décima Edición. Mc Graw Hill. México.
- CORONEL, Iván. 2010. Material de Trabajo para la materia de Planeación Estratégica de la Carrera de Ingeniería en Producción y Operaciones, Planeación Estratégica. Documento Didáctico. Cuenca-Ecuador.
- GARCIA, Fernando, 2010. Material de Trabajo para modulo de Mejoramiento Continuo del Curso de Graduación, Productividad y Calidad. Documento Didáctico. Cuenca-Ecuador.
- HEIZER, Jay; RENDER, Barry. 2001. Dirección de la Producción: Decisiones Estratégicas. Sexta Edición. Prentice Hall. Madrid.
- POZO, Sergio. 2010. Material de trabajo para el modulo de Gestión por Procesos del Curso de Graduación. Caracterización de Procesos. Documento Didáctico. Cuenca-Ecuador.
- ROJAS LOPEZ, Miguel David. 2002. Administración para Ingenieros. Segunda Edición. Ecoe Ediciones. Bogotá Colombia.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

- SALVADOR VANEGAS, Guido. 2010. Planeación Estratégica. Nicaragua. Universidad Centroamericana UCA. [http://www.quality-consultant.com/gerentica/aportes/aporte_001.htm]. Internet: acceso, diciembre 28/2010.
- Universidad Politécnica Salesiana UPS, Planeación Estratégica. [<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/78/7/Capitulo1.pdf>] Internet: acceso, diciembre 28/2010.
- VALDES, Alfredo, abril - junio 1999, Procesos para establecer los objetivos de la Planeación Estratégica. En Revista Contaduría y Administración. [www.eljournal.unam.mx/rca/193/RCA19307.pdf]. Página 16