



Plan estratégico institucional para el mejoramiento administrativo, técnico y pedagógico de las unidades educativas

**Plan estratégico institucional para el mejoramiento administrativo,
técnico y pedagógico de las unidades educativas**

Autores

YUQUILEMA CACHIPUD MARTHA ALICIA
ILVIS VACACELA JOSE MANUEL
QUISHPI LUCERO VERÓNICA DEL ROCÍO



Plan estratégico institucional para el mejoramiento administrativo,
técnico y pedagógico de las unidades educativas

Autores.

YUQUILEMA CACHIPUD MARTHA ALICIA
MSc. DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS
DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR SIMÓN BOLIVAR

ILVIS VACACELA JOSE MANUEL
MSC. EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS
DOCENTE DE INSTITUTO SUPERIOR SIMÓN Bolívar

QUISHPI LUCERO VERÓNICA DEL ROCÍO
DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTIÓN CURROULAR POR COMPETENCIAS
ITSSB.

Primera edición: abril 2018

Diseño de portada y diagramación:

Grupo Compás

Equipo Editorial

ISBN 978-9942-33-004-8

Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

DEDICATORIA

A mis hijos Michael, Joel y José a mi esposa Martha Alicia Yuquilema por incentivar a culminar con éxito, especialmente a mi madre y mi hermana por su apoyo incondicional en transcurso de mi carrera universitaria y a todas las personas que me permitieron alcanzar la meta propuesta.

José Manuel Ilvis

A mis padres por haberme brindado el apoyo incondicional, a mis hijos por haber comprendido en los momentos que no estuve junto a ellos y a mi esposo por estar siempre en las buenas y en las malas; a todas las personas que brindaron el apoyo en este proceso de la vida lo cual servirá para servir a la sociedad.

Martha Alicia Yuquilema C.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	7
Antecedentes de la investigación	7
Definición conceptual.....	49
Aspectos metodológicos de la investigación	53
Tipos de investigación	53
Métodos de investigación	57
Fuentes y técnicas para la recolección de información	58
Tratamiento de la información	58
Resultados e impactos esperados	59
CAPÍTULO II	53
ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO	53
Análisis de la situación actual	53
Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectivas.	54
CAPÍTULO III	59
PLAN ESTRATÉGICO	59
PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE	66
ELABORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO	68
CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	11520

INTRODUCCIÓN

Actualmente todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales se desarrollan mediante una planificación para lograr los resultados deseados, acogiendo esta frase célebre que indica *“Nunca hay viento favorable para el que no sabe hacia dónde va”* que importante tener claro el horizonte plenamente definido el objetivo adonde se quiere llegar.

En estos tiempos de cambios, una institución de éxito y de renombre es cuando administran de manera eficaz, planificada y organizadamente basado en trabajo en equipo, nada debe ser por coincidencia o por improvisación porque es un fracaso.

En los últimos años se han producido importantes transformaciones en las políticas educativas del país, bajo las orientaciones de la Constitución de 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) de 2011 y el Plan Nacional Para el Buen Vivir 2013-2017. En el sistema educativo que está planteado en la Carta Magna, el Plan Estratégico Institucional (PEI) es indispensable y se establece como un instrumento que orienta, dinamiza a las autoridades de los planteles en el desarrollo de las instituciones educativas, para lograr construir una educación nueva con calidad calidez y con pertinencia cultural. En este contexto el rol de liderazgo de la autoridad de la institución es la base fundamental que cumple el administrador del plantel, siempre con él acompañamiento de asesoría y seguimiento.

Por lo tanto el presente trabajo de investigación del “Plan Estratégico Institucional para el mejoramiento administrativo y técnico pedagógico”, tiene como objetivo conocer a profundidad la realidad y contexto que atraviesa el plantel mediante la aplicación de instrumentos de investigación. Sin embargo la Unidad educativa Intercultural Bilingüe “Fernando Daquilema no ha dado importancia al diseñar y orientar mediante un planificación a largo plazo esto ha causado la desorganización administrativa, técnico y pedagógico baja calidad de educación.

CAPÍTULO I

Antecedentes de la investigación

En los actuales momentos a nivel mundial el sistema educativo está teniendo un cambio apresurado por la globalización y los avances tecnológicos, las planificaciones tradicionales no dan soluciones a los problemas que se enfrentan día a día los planteles educativos, por lo cual es necesario optar estructurar las instituciones mediante Planificación estratégicas para atender la necesidad de la nueva generación de acuerdo a la realidad del contexto.

En los países desarrollados el gobierno nacional invierte el 95% de presupuesto en educación pública, debido a que este invertido en: Infraestructura, equipamiento, capacitación permanente a docentes, tecnología, remuneración, su prioridad es en educación. En estos países siempre buscan alternativas e innovación para lograr los resultados deseados mediante una planificación estructurada (Calcagno, 2014).

El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe- SEIB, enfrenta rigurosos cambios con ventajas y desventajas a nivel nacional con las desapariciones de las Direcciones provinciales de Nacionalidades desde su contexto y estructura y por ende los planteles educativos interculturales bilingües también sufren estos cambios como es: el referéndum del 2006 donde los ecuatorianos y as aprueban el Plan Decenal 2006 a 2015 con cambios formidables en sistema educativo del País.

La educación fiscal en el Ecuador hasta hace años atrás era lo peor, ante esta realidad buscando la calidad de educación para niños y niñas busca estrategias por lo tanto es evidente en los actuales momentos a nivel nacional estamos viviendo paulatinamente cambio en el sistema educativo, Ministerio de Educación MINEDUC implementa el Nuevo Modelo de Gestión en donde se desconcentra la gestión administrativa por nivel central, Zonales, Distritos educativos y Circuitos, con el fin dar mejorar atención y oportuna a las necesidades de los planteles educativos y por ende a la sociedad, cabe explicar en el año 2013 en la zona 8 inicia funcionar 12 Distritos Educativos en cantón Guayaquil, Duran y Samborondón, durante estos años de

funcionamientos se ha detectado el desconocimiento de la realidad educativa por parte de los analistas esto ha causado que no se llegue al 100% atender las necesidades a las unidades educativas interculturales bilingües.

Al momento de visitar a la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe se observa alguna problemáticas tanto interna como externa esto afecta en todo aspecto el crecimiento de la institución existe la desorganización en el área administrativa y pedagógica, las causas son algunos factores lo principal es no contar con un Plan Estratégico Institucional a largo plazo simplemente se rige con cronograma de actividad, tienen elaborado a media el Proyecto Educativo Institucional en donde prioriza los problemas emergentes y no da solución, esto está afectando en la educación de los niños (as) si no hay una solución puede ir paulatinamente decayendo la institución por ende los resultados el rendimiento académico de los estudiantes serán bajos.

Ante la problemática que se evidencia hay que buscar alternativas y solución para dar los correctivos necesarios construyendo un Plan Estratégico Institucional de acuerdo a la necesidad, la realidad del contexto del sector y de la institución en campo administrativo y pedagógico, con la mirada hacia al futuro en donde se refleje los fundamentos, principios y políticas y a su vez hacer cumplir en su totalidad el Plan decenal de educación, políticas del estado, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, lograr los estándares de calidad tales como: infraestructura equipamiento, calidad de educación con pertinencia cultural, desarrollo Profesional .

Plan Estratégico Institucional es un instrumento indispensable orienta el horizonte de la institución en todos los aspectos y se proyecta al futuro a largo plazo, o mediano plazo, periódicamente deber ser revisada para ir ajustando a los cambios que se presenta.

En los actuales momentos existe enorme preocupación a nivel de los planteles educativos tanto por los directivos y docentes por la presión de trabajo y exigencia, ejecutan de acuerdo a su alcance, por lo tanto se presentan las problemáticas en las instituciones educativas interculturales bilingües a nivel nacional el desconocimiento de la administración por parte de los directivos, la falta de capacitación en administración educativa, las

autoridades del plantel no tienen iniciativa de administrar previa una planificación, son encargados en su mayoría.

Es evidente señalar el desconocimiento de las herramientas de planificación como el Plan Estratégico Institucional, elaboración de proyectos educativos, esto influye que no se desarrolle adecuadamente la institución en el avance administrativo, pedagógico, socio cultural, tecnológico, no hay cultura de comunicación es importante este medio, sumando todo lo mencionado se observa la desorganización institucional, estando ausente la calidad de enseñanza aprendizaje en los estudiantes con pertinencia cultural, los docentes no tienen el interés de capacitarse y los padres de familia empieza a desconfiar en la educación que reciben sus hijos.

El problema que enfrentan es por diferentes causas, la planificación que realizan anualmente mediante Proyecto Educativo institucional no abarca todo la necesidad no existe la organización estructural del plantel para desarrollar las líneas de acción bajo proyectos, porque el Plan estratégico institucional es macro integral da solución a largo plazo, por lo tanto la consecuencia es la desorganización institucional produce estos efectos: existe grupos de docentes, docentes que no dominan el idioma Kichwa y no quieren aplicar el Modelos del sistema de educación intercultural Bilingüe, carencia de perfil académico por especialidad, escasa capacitación a docentes en tecnología e innovación, atención al cliente, carencia de liderazgo y gerencia educativa, la inexistencia de autoridades titulares, comunicación adecuada, sin organigrama estructural, docente con nombramientos entre otros.

Ante la situación en la UEIB Fernando Daquilema se pretender dar alternativas de estrategias a desarrollar acciones positivas, diseñando un Plan Estratégico Institución como un instrumento dinamizador, orientador que motive a los actores educativos a ser una institución de prestigio tanto administra mente, pedagógicamente, para lo cual se capacitará a los directivos, docentes, en la elaboración del Plan Estratégico Institucional de acuerdo a su inherencia, para que se cumpla los fines, principios y objetivos del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe y la peculiaridad de la comunidad educativa.

Se puede indicar que la investigación es un aporte fundamental para los planteles educativos interculturales bilingües en especial a la UEIB Fernando Daquilema de la Zona 8, desde este punto de vista es importante que el rector tenga conocimiento de la administración su gestión siempre debe ser enfocado a mejorar y lograr metas para un futuro, estar atento a los cambios que se presenta diariamente en los avances tecnológicos y pedagógicos, por ende siempre pensar lograr la calidad en pro de mejorar el nivel académico de los estudiantes. Por lo tanto es factible, viable porque no existe trabajo que contenga las variables manejadas en el trabajo; además de que no se han desarrollado en el contexto escogido.

En la sociedad en el XXI todas las personas sin excepción planifican todos los aspectos de sus vidas, su futuro, estudios, cuántos hijos a tener, situación laboral, lugar donde vivir etc. Se parte desde este punto de vista que es muy importante que sucede en la realidad que se vive de la misma manera las empresas e instituciones gubernamentales y no gubernamentales planifican para el mejor desarrollo de las actividades y crecimiento institucional y a su vez brindar calidad de servicio en diferentes ámbitos que desenvuelvan.

Planificar

Según el diccionario de la lengua Española (2002) en el sentido más universal, planificar implica tener uno o varios objetivos a realizar junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente la planificación, esta definición es la más estandarizada es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado. Es decir se lo considera como un proceso que permite obtener el objetivo a cumplir en la administración, estos objetivos tiene sus respectivas acciones que deben de ser cumplidas en el tiempo establecido. Es elaborar un plan general detallado de las acciones a desarrollar, planear es hacer que suceda algo, que de otra manera no sucedería, el decidir por anticipado que, cuando, donde y como se van a tomar las acciones y quien las tomará para lo cual continuación se expone las ideas de algunos autores que describen que es planificar.

Para los autores James A. F Stoner: R. Eduardo Freman; Daniel R. Gilber Jr, (2012) en la planificación se debe tener en cuenta el contexto actual; además de los componentes internos y externos que pueden intervenir en el logro de los objetivos para los autores mencionados, la administración considera a la planificación como el proceso de toma de decisiones para conseguir un futuro deseado, es decir que la organización permiten desarrollar mejor la toma de decisiones.

Para el investigador British P., (2011) la planificación son planes de partes concretas de la organización abarcan plazos mucho más cortos de la administración lo considera como planes pueden significar compromisos de miles de millones de dólares. Este autor tiene otra perspectiva de la planificación entonces se puede concluir que los planes son importantes para las organizaciones, estos planes son a mediano o largo plazo para luego ser cumplidos en el tiempo determinado.

Según el Diccionario Enciclopédico Ilustrado, (2012) planificar es obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria uno de las definiciones más general que lo consideran como un plan general, científicamente organizado y frecuentemente de gran multitud, de las diferentes definiciones de los autores expertos en administración se determina que la planificación dependiendo del el tamaño o la jerarquía de la empresa, el contexto social, económico puede ser de lo simple a complejo, que puede planificar para una duración de cinco a diez años, dependiendo la cobertura, la organización del mismo y los servicios que brinden la gestión debe ser organizado mediante planes, proyectos y sub proyectos para satisfacer las necesidad de la ciudadanía.

Diversos autores han manifestado sus criterios sobre planificar a continuación se presentan algunos de ellos: Stoner (1996) considera que planificar es elegir medios para conseguir dichas metas, entonces se puede decir que es un proceso para establecer los objetivos propuestos en un determinado tiempo.

Ortiz (1969) este autor expresa que la planificación determina de manera exacta lo que la organización hará para conseguir sus objetivos, es también considerado como un proceso que se sigue para el cumplimiento de las metas.

Para Sisk (1978) la planificación tiene como resultado un curso de acción llamado un plan entonces es considerado como un proceso de evaluar toda la información notable y las mejoras futuras probables.

En cambio para Goodstein, (1989) la planificación es el medio más adecuado para el logro de los mismos antes de comenzar la acción, es decir es un proceso de establecer objetivos y escoger.

Para Ackoff (1983) La planificación es un proceso de resolver antes de que se solicite la gestión, esto anticipa a la toma de decisiones.

Para Murdick(1995) la planificación siempre se pregunta lo que hay que hacer, quién tiene que hacerlo, y cómo deberá hacerse esto consiste en decidir con anticipación las acciones de la institución.

Para Cortés, (1998). Es un plan que constituye lo que hay que concebir para alcanzar al estado final deseado, entonces es considerado como un proceso de precisar el curso de gestión y los ordenamientos requeridos para conseguir los objetivos y metas.

Jiménez (1997) la planificación es el desarrollo del mejor curso de gestión para lograr el objetivo, es el proceso reflexivo de selección. De lo antes expuesto se puede concluir que la planificación es un organizador, basado en la realidad actual y los componentes internos - externos que pueden intervenir en el logro de las metas debido a que es un proceso de toma de decisiones.

Para Terry (1999) la planificación es la formulación de las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales, es considerado también un proceso de selección de información.

Ahumada (1985) considera que la planificación permite comprobar la prioridad, factibilidad y compatibilidad de los objetivos también permite preferir

los instrumentos más eficientes, es decir la planificación es una metodología para elegir entre alternativas.

Para Ander Egg (1999) planificar introduce una mayor lógica y organización en un ligado de actividades y acciones articuladas entre sí previstas anticipadamente, se puede decir entonces que es la acción sólida en monopolizar un conjunto de ordenamientos que tiene el propósito de intervenir en el curso de explícitos acontecimientos, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados con el fin de lograr una situación elegida como deseable.

Kaufman (1989) afirma que la planificación es un buen método para mantener en un primer plano la originalidad e individualidad de cada persona pero expresa lo contrario con la finalidad que tiene el considera que este contribuye a alcanzar la dignidad humana donde no existe e aumentarla donde su presencia es solamente parcial.

Elementos de la planificación

Según Ander Egg (1999) los elementos que definen la planificación son los siguientes:

Planificar es un proceso: permanente entre medios, actividades, fines y sobre todo de procedimientos a través de los cuales se intenta incidir sobre algunos aspectos de la realidad es una acción continua e inherente que no termina en la formulación de un plan determinado, sino que envuelve un reajuste.

Preparatorio: Estas deben ser idóneas por quienes tienen el dominio con la intención de ser realizadas, es un conjunto de decisiones que deben ser expresadas por los responsables de fabricar el plan o programa.

Un conjunto: es una matriz de series sucesivas e independientes de decisiones sistemáticas conexas entre sí dentro de un contexto dinámico e interactivo su carácter específico es tratar con un vinculado de decisiones.

Decisiones para la acción: La planificación es una acción con una casualidad predominantemente de experiencias.

Futura: Está expuesto operativamente en lo que en lenguaje de planificación estratégica denominado situación objetiva, es una acción que establece el futuro.

Dirigido al logro de los objetivos: Supone una correspondencia entre lo decidido (programado) lo realizado (ejecutado) y los resultados logrados, es decir prever lo cual debe ser indicado en objetivos concretos y bien definidos traducidos operacionalmente en metas de cara alcanzar resultados previstos.

Por medios preferibles: proporcionan normas y pautas para la toma de decisiones coherentes compatibles e integradas que conducen a una situación sistemáticamente organizada, coordinadamente ejecutada, esta depende de la relación entre medios y fines este punto de vista metodológico identifica los medios preferibles con respecto a un input de recursos disponibles. Pero para el punto de vista técnico/operativo, se precisa como el arte de instituir ordenamientos para la organización de las relaciones entre medios y objetivos.

Principios básicos de la planificación

Según Ander Egg (1999) los principios básicos de la planificación son los siguientes:

Racionalidad: el plan debe de realizarse de la forma más coherente, lógica y racional posible pues representaría excluir la cambiante realidad humana compone un principio de la planificación que envuelve el concepto de actuar inteligente y anticipadamente.

De lo anterior expuesto se puede decir que la racionalidad está relacionada con la utilización más efectiva, racional de los recursos materiales y humanos disponibles, es el establecimiento de objetivos precisos y reales que se pueda lograr.

Previsión: ejecutar la gestión que se proyecta teniendo en cuenta los recursos humanos y materiales que han de ser utilizados esto se refiere al carácter anticipatorio de la planificación que consiste en fijar el plazo o los plazos definitivos.

Continuidad: es considerado una integración de varios pasos del proceso en función de metas determinadas, esto plantea que la planificación está establecida por el logro de explícitas metas que aprueben la solución de necesidades.

El plan debe ser perpetuo hasta el logro de las metas porque si se abandona se ha desaprovechado el tiempo y recursos, se considera que los planes son un proceso continuo que deben someterse a una inquebrantable revisión y si es preciso deben formularse nuevos planes que se adecuen a las circunstancias y perspectivas futuras.

Flexibilidad: Este principio envuelve correcciones en el momento de su ejecución debido a una sucesión de circunstancias, es el hecho de que un plan debe tener reajustes a medida que este se elabore, es oportuno ejecutar una evaluación continua.

Factibilidad: ajustarse a la realidad y a las condiciones objetivas de la planificación esta debe ser operable.

Objetividad: este principio se basa en datos reales, razonamientos precisos y exactos, nunca en informes subjetivos o especulaciones este plantea la necesidad de estudiar los acontecimientos sin aferrarse a juicios u opiniones preconcebidos.

Coherencia: se forma una unidad coherente y orientar sus esfuerzos en un mismo sentido esto advierte de los diferentes planes programas o proyectos.

Sencillez: Los planes demasiados complejos son enigmáticos y obstaculizan su ejecución por que se tropiezan con la resistencia de los miembros de la institución por lo que este principio dice que los planes deben

ser sencillos para que sean afrontados con mayor facilidad en el plano operativo, la claridad y sencillez de los planes estimula al trabajo.

Estandarización: son aquellas tareas que son repetitivas o sea que siempre se ejecutan de una explícita forma por lo que no exigen gran discrecionalidad por quien la ejecuta esto Implica la homogeneización de ordenamientos, programas y productos, para que los planes sean más sencillos y claros.

Equilibrio: establece la armonía que debe constar entre los elementos incluidos en el plan, esto guarda cierta relación con el principio de la estandarización.

Participación este principio tiene como objeto la búsqueda del bien social, atenuando las oportunidades para que los actores sociales implicados y envueltos con los procesos educativos aporten al cumplimiento de los fines de la escuela, esto favorece y propicia el análisis, reflexión, discusión y toma de decisiones en la participación de todos los espacios educativos y comunitarios.

Interculturalidad: este principio se encuentra en la escuela, asumiéndose la diversidad sociocultural de la población implica tomar en cuenta las características y realidades efectivas en la localidad, municipio o región.

Equidad: define el quehacer de la escuela y su proyección pedagógica y social en el proceso de formación ciudadana., esto hace referencia que la construcción de la planificación debe responder a la inclusión de todos en igualdad de oportunidades y condiciones.

Integralidad: fundar para aprender, deliberar para crear y valorar, avisar para crear, promoverá la convivencia, manifestándose en el trabajo integrado entre familia, escuela y comunidad este principio ve la escuela como un punto de integración en todos los ámbitos del quehacer social.

De lo antes expuesto se puede concluir que tomar decisiones antepuestas a la práctica sobre qué es lo que se estudiará, para qué se hará y

cómo se puede lograr de la mejor manera permanece en la necesidad de instaurar de manera relacionada lo que se quiere lograr con los estudiantes.

Pero no basta con eso también hay que pensar en la finalidad de lo que se está haciendo ya que para los estudiantes resulta primordial reconocer algún tipo de motivación, de lo contrario, no perciben en las clases un sentido que vaya más allá de la obtención de una nota.

Por eso se recomienda cambiar las planificaciones cada año, de acuerdo a los grupos con que se trabajará, también se considera la forma más adecuada para trabajar con los estudiantes, pensando en acciones que podrían cambiar el conocimiento en algo cercano e interesante para un grupo, dentro de un determinado contexto.

Teresa Flórez Petour, (2015) considera la planificación en una actividad más bien mecánica, que no coincide del todo con el perfeccionamiento de las clases en la práctica, en muchas ocasiones no se comprende el significado de proyectar antes de llevar a cabo las clases, porque se tiende a obtener esta tarea como una suerte de trámite con el que hay que cumplir frente a la institución.

A modo de conclusión se puede decir que planificar posibilita pensar de manera coherente la sucesión de aprendizajes que se quiere conseguir con los estudiantes de lo inverso, si no se piensa anticipadamente lo que se quiere hacer, es posible que los estudiantes observen una serie de experiencias aisladas, sentenciadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la obtención de un proceso por lo que es una tarea fundamental en el quehacer docente, pues admite unir una teoría pedagógica concluyente con la práctica.

No obstante, no conseguir el resultado deseado no representa que la planificación no sea buena, sino que hay que variar aspectos en ella según el contexto en el cual se trabaja, la clave está en percibir la planificación como un modelo previo y no como una exigencia.

Estrategia

El Oxford Pocket Dictionary, (2010) describe a la estrategia como una posición favorable; plan de acción o política a seguir en los negocios la política etc., es decir es una estrategia es el arte de la guerra, especialmente la planificación de los movimientos de las tropas, barcos etc. Es un método de pensamiento para organizar y desarrollar las acciones con el fin de dar un resultado por lo tanto es considerada como una planificación que se realiza para cumplir con las metas que fueron establecidas por la organización y que se deben cumplir en el tiempo establecido, para obtener resultados eficaces.

De la misma manera para Alfred Chaldler, Jr., (2012) consideran a la estrategia como la adopción de acciones y la asignación de los recursos necesarios para la consecución de estos objetivos es para cumplir las metas y objetivos a largo plazo de una empresa, lo que se puede decir que las estrategias están dentro de la planificación compuestas por metas y objetivos de cada organización para lo cual se les asignan todos los recursos necesarios para el cumplimiento de estos.

Para el investigador James B., (2011) Las estrategias son los mecanismo que busca la empresa generando objetivos y políticas dentro de la organización por procesos, podemos decir una estrategia bien aplicada y utilizada genera logros tanto en buscar presupuesto y asignar de una forma transparente da servicio de acuerdo a la necesidad y se proyecta a los cambios en el entorno.

Para Porter M., (2010) según sus estudios realizados la estrategia es un conjunto de diferentes actividades para lograr una mezcla de valor únicas, no es más que una estrategia corporativa que refiere a ser diferente significa elegir deliberadamente, Las estrategias corporativas son muy importantes para las organizaciones les permite mejorar la toma de decisiones para el cumplimiento de sus metas. Si todos compiten con el mismo conjunto de variables, el estándar es cada vez más alto, pero ninguna compañía se pone a la cabeza. Por lo que se puede concluir que alcanzar el liderazgo y permanecer allí es la

base de la estrategia, crear una ventaja competitiva no estriba en ser mejor en lo que hace, si no en ser diferente en lo que se hace.

Análisis de las cinco fuerza de Porter.

Según Porter (1987) dentro su estudio realizado nos indica que existen cinco fuerzas para analizar la competitividad que es una herramienta en la cual se evidencia las competencias básicas.

1. La amenaza de nuevos entrante al territorio (barrera entrante).- Nos indica que al ingresar nuevos productos al mercado o al sector, a la empresa existente puede afectar sus beneficios y producción va bajando, pero si la empresa que opera en el sector tiene altas barreras de entrada no afecta, ya que compiten la calidad, precio y servicio.
2. El poder de la negociación de los clientes. En este punto el cliente siempre busca el beneficio de bajo costo, los competidores ofrecen productos nuevos a menor precio pero no tiene mucha relevancia, por lo cual el cliente siempre buscará al proveedor que ofrece de calidad.
3. El poder de negocio de los proveedores.- El proveedor en el sector juega un papel muy importante porque el atiende al sector con sus productos, de la misma manera, hacen un diagnóstico de los proveedores y busca la estrategia de vender su producto como ofrece, el servicio que brinda y la calidad de producto que entrega.
4. La amenaza de productos y servicios sustitutos.- Las rivalidades lanzan al mercado productos similares con menor precio, a veces de buena calidad, ante esta situación la empresa del sector debe prepararse.
5. La intensa rivalidad entre competidores de un sector.- en la actualidad existe una guerra de precio, es la intensa rivalidad y el cliente siempre a veces busca menor precio no calidad, para lo cual debe existir mayor madurez y buscar estrategias.

Por lo cual este modelo ayuda a evaluar la competitiva de una empresa, que permitirá poner mayor barreras para que otras empresas no ingresen fácilmente, según el análisis que se desarrolla se debe analizar algunos factores como: la calidad, precio, productos o servicio sea de alto rendimiento.

Se puede decir según este estudio de igual manera una institución educativa tiene diferentes factores que amenazan para el desenvolvimiento eficaz, con la misión de brindar calidad con calidez la educación, se debe prevenir buscar estrategias y diferentes barreras de entrada, para que no puedan competir y dar de baja.

Administración estratégica

Para Pérez L. (2012) la administración estratégica juega un papel significativo dentro de su desempeño, porque con estrategias bien planteadas logran conquistar su mercado es un instrumento transcendental para las instituciones. Por lo que se puede decir que la administración estratégica es el vinculado de decisiones y acciones administrativas que establecen el desempeño a largo plazo de la institución.

Es que a través de esta administración se puede determinar el éxito o el fracaso de la institución, debido a las condiciones a las que se desafían las instituciones y al desempeño que ellas tengan.

A modo de conclusión se puede decir que otro factor que le da valor a la administración estratégica es tener instrumentos que les permitan a los superiores variables para concluir qué hacer y cómo hacerlo, por lo que se afronta de mejor manera la incertidumbre del contexto de la institución que siempre se encuentran en constantes cambios.

Además de ello le permitirá la disminución de gastos, el mejor desempeño de sus docentes debido a que no se perderá el tiempo en proyectar las actividades o estrategias puesto que estas ya estarán establecidas previamente, se llegará a una segmentación y coordinación del trabajo, el uso de buenas estrategias admitirá un mayor conocimiento de la organización así como lo que está pasando, es decir tener excelente circulación de la

información.

Es de trascendental importancia la administración estratégica porque a través de ella se descubren la mayoría de las decisiones que toman los gerentes con las actividades de las organizaciones. Estas están compuestas por divisiones de unidades, funciones y actividades de y trabajo las cuales debe de estar encaminadas al cumplimiento de metas de la institución.

Elementos de la administración estratégica

Pérez L. (2012) uno de los elementos de la administración estratégica es la realización e implementación de la misión, ya que sin obtener claro lo que una organización quiere proponer a sus al entorno educativo y a su mismo personal.

La competitividad se localiza en el centro de la administración estratégica y en las elecciones que se ejecutan al diseñar y emplear el proceso de administración estratégica, por lo que una vez determinado lo que en realidad quiere realizar en la institución se podrá definir hacia a dónde quiere ir, además de contar con un buen propósito.

También está la generación de los objetivos, que permitirán saber cuáles son sus metas tanto dentro como fuera de la institución, otra parte primordial es la ejecución de un estudio situacional en donde se encontraran aspectos significativos de la empresa de manera interna.

Entonces se puede decir que dentro de la administración estratégica la planeación estratégica es el elemento fundamental que debe de tener las siguientes características: contener unos cuantos objetivos de amplio contexto, los objetivos deben ser el efecto de la reflexión y discusión por un largo período de tiempo, los objetivos están delineados para prometer a los departamentos procedencias para el desarrollo institucional.

Se debe de tener una comunicación efectiva de doble vía entre la autoridad central y las unidades operativas además se debe crear un ambiente que

fortifique la confianza y la credibilidad en el personal de proveer una estructura organizacional dentro de la cual una amplia diversidad de individuos pueden identificar y resolver sus propios problemas.

Enfocar la dirección en el desempeño y la mejora continua, adaptar un enfoque de: medios-estrategias-fines en vez de fines-estrategias-medios, la elaboración del plan estratégico debe ser respaldada por una autoridad competente, por lo que la cultura de participación y evolución permite entender y comprometerse con el resultado de objetivos.

Planificación estratégica

Para Navarrete R., (2002) la planificación estratégica define las estrategias y políticas para lograr estas metas, y desarrollar planes detallados es considerado como un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, para afirmar la implementación de las estrategias y así obtener los resultados esperados, entonces se puede decir que la planificación estratégica es sistemática en el sentido de que es organizada y conducida con base a una realidad entendida.

Para Arguín (2003), señala que es el proceso de gestión que permite determinar estrategias a manipular para asegurar su implementación también visualiza de manera integrada el futuro de las decisiones institucionales, que se derivan de la filosofía de la institución, misión, orientaciones, metas, objetivos, por lo que se puede expresar que es un proceso para decidir de antemano que tipo de esfuerzos de planeación debe hacerse, cuando y como debe realizar, quien lo llevara a cabo, y que se hará con los fines establecidos.

Para Evolvi, (2001 nos indica dentro de sus estudios es un proceso, el administrador o gerente es el que constituye a tiempo los objetivos y acciones a desarrollar, que podemos decir que debe determinar decisiones y plantear las metas y logros, en el cual actúan todos los niveles estratégicos de la institución, desde este punto de vista del autor es el objetivo y la comunicación que debe existir en el entorno, estos factores son indispensable.

Para Muñoz A. (2012) especificar los planes nacionales de desarrollo educativo, mediante la determinación de gestiones interesados al desarrollo equilibrado y coherente de la educación, se piensa como el conjunto de procesos anticipados, sistemáticos y generalizados.

En este proceso, los miembros de una institución desenvuelven los ordenamientos y operaciones necesarias para conseguirlo, permite formar propósitos, objetivos, políticas y estrategias rectoras, que gobiernen su actuación y respondan a las demandas y necesidades de los usuarios.

Etapas de la planificación estratégica

Para Carreto J. (2013) una de las etapas de la planificación estratégica es la formulación de las estrategias: que corresponde al establecimiento de objetivos a largo plazo, la generación de estrategias alternativas, y la selección de estrategias específicas a llevarse a cabo, esto incluye el perfeccionamiento de la misión de la institución, la caracterización de las oportunidades y amenazas externas a la organización y la determinación de las fuerzas y debilidades internas.

Implantación de estrategias: esta etapa incluye el desarrollo de una cultura que soporte las estrategias, es la creación de una estructura organizacional efectiva, presupuestos, sistemas de información y motivación a la acción, pretende que la institución instituye objetivos anuales, planea políticas, y asigna recursos de manera que las estrategias expresadas se puedan llevar a cabo.

Evaluación de Estrategias: todas las estrategias están atajadas al cambio, la evaluación se la realiza en los siguientes aspectos: examinar los factores internos y externos que establecen las estrategias actuales; medir el desempeño y tomar acciones correctivas.

La planificación estratégica es una herramienta de sustento que permite anticiparse a las oportunidades que se han examinado, esta emerge cuando una organización se plantea nuevos escenarios y desafíos. La planificación estratégica es manejada para delinear el camino que posibilite avanzar hacia

estos objetivos, asemejando claramente las oportunidades, esto inicialmente es forzoso dar espacio suficiente a los sueños, sin restricciones ni sesgos.

Para Kotler, (1990) la planificación estratégica es un proceso gerencial de desenvolver los recursos de la institución con sus oportunidades cambiantes de mercadeo y mantener una dirección estratégica que pueda ordenar las metas.

Dipres, (2003) Señala que es un proceso que identifica de acuerdo a la realidad situacional las metas y objetivos de manera cuantitativa, aplicando estrategias y técnicas para lograr el objetivo propuesto, concretando recurso a largo plazo para determinar las estrategias.

Se puede indicar para ajustar a los cambios actuales que se presenta en las instituciones o empresas, la demanda que hay en el entorno y para poder atender, conseguir la eficiencia de calidad, calidez, a través de una herramienta indispensable que es el diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, para identificar la situación actual, buscar el horizonte de las instituciones.

La anticipación frente a retos y oportunidades que se generan, tanto de entornos externas como internos de una institución está concerniente esencialmente a la capacidad de observación.

Examinar los resultados, las consecuencias de estas decisiones, adquiriendo como referencia el logro de metas predestinadas, esta planificación comprende la capacidad de determinar un objetivo, asociar recursos y acciones.

Etapas del planteamiento estratégico y operativo

Para Carreto J. (2013) se cuenta con una perspectiva completa de la problemática situada en un entorno y de las maneras concretas de resolverla, estas etapas proponen responder las siguientes preguntas ¿qué es?, y ¿para qué es?, además que se la realiza de manera secuencial.

En la etapa de la formulación se incluyen dos fases que a continuación se presentan:

Planteamiento estratégico

- Producción de la misión y la visión.
- Elaboración de la diagnosis mediante un análisis FODA.
- Establecer de Prioridades.
- Fijar de objetivos estratégicos.
- Constituir estrategias.

Planteamiento operativo

- Elaboración y formulación de proyectos.

Para instaurar los objetivos estratégicos se proceden políticas y estrategias; aspectos que se trasladarán en programas a corto, mediano y largo plazos, de los cuales, se desprenden proyectos específicos para su idoneidad, el cumplimiento de estas fases condescenderá constituir las bases para el diseño e instrumentación de los programas a diferente nivel. Se apoya en el conocimiento de rasgos y peculiaridades del futuro deseado, probable y factible además de la situación actual.

- Ejecución, seguimiento y evaluación:

Así mismo envuelven la concentración de componentes de supervisión preventivos y correctivos, que aprueben la oportuna detección, corrección de insuficiencias en el curso de todas las fases del proceso, además la puesta en marcha de los proyectos seleccionados tendrá mayor viabilidad, porque contará con el soporte tanto de quienes estos programas de desarrollo y operativos han sido planteados dentro de un marco participativo e interdisciplinario.

Características:

1. **Prospectiva:** determina el qué, quién, cómo, cuándo se hará con los resultados esto planea un futuro perfecto.
2. **Integral:** esta característica es con base en una realidad entendida, esta dispone de componentes organizados que exponen el proceso a seguir.
3. **Participativa:** en esta intervienen los diferentes actores del quehacer institucional, esto es para efectos de su enunciación.
4. **Iterativa:** esta característica es en base a la evaluación de las consecuencias obtenidas y de los cambios que se exhiben en el entorno social, esta orienta permanentemente las acciones institucionales.
5. **Indicativa:** esta se logra al mismo tiempo en el deber institucional porque Plantea principios para que cada institución los acoja de acuerdo con su propia naturaleza y problemática.
6. **Opcional:** induce situaciones cambiantes que afecten el desarrollo, esto promete alternativas para superar.
7. **Operativa:** en esta característica las acciones impactan en el quehacer institucional.

Niveles

Para Carreto J. (2013) El ámbito hace reseña a la extensión espacial o cobertura que poseerán las acciones de planeación, mientras que el alcance se representa a una extensión temporal. Es decir que se cuenta con tres niveles esenciales que son: Macro sistémico, Meso o intermedio y Micro sistémico. Estos niveles se diferencian entre sí por dos aspectos: su ámbito y su alcance.

Macro sistémico: este nivel hace referencia a los cambios curriculares que son de largo plazo y cobertura amplia, con una duración de seis años o más.

Nivel meso o intermedio: este nivel es de mediano plazo, con una subsistencia de dos a tres años, sus efectos extienden a solucionar problemas

particulares, ubica el quehacer de las instituciones, admite plantear nuevos espacios para su operación, esto incluyen el fortalecimiento de las capacidades estatales y regionales de atención a instituciones, involucra la profesionalización continua del personal directivo.

Nivel micro sistémico: La planeación en este nivel, es de corto plazo y encaminado a problemas singulares de la institución educativa, puede tener una permanencia de seis meses a un año, esta se encuentra en los Programas de Desarrollo Institucionales y en el Programa Operativo Anual. Cada escuela o cada institución debe ser capaz de determinar sus problemas y de proyectar la forma de resolverlos; debe describir con el liderazgo académico de sus directivos; con el compromiso colegiado de sus docentes; debe estar emparentada con su comunidad y promover su participación.

Los cuales deben perseguirse en los tres niveles anteriores de manera articulada, reforzándose mutuamente, además las estrategias que averiguan evolucionar el sistema educativo esto debe tener en cuenta el carácter sistémico de los cambios.

Elementos de la Planeación estratégica.

Para Carreto J. (2013) enfocar las acciones en conveniencia con sus objetivos y su filosofía, se encuentran dos componentes claves que son: la visión y la misión.

Visión

La visión simboliza el escenario altamente ansiado que la institución debe alcanzar en un determinado tiempo, además enuncia las perspectivas a mediano y largo plazos, es decir es una concepción de la institución que le reconoce ver más allá de lo inmediato.

Visualiza en un horizonte de tiempo y crear una imagen de cómo podría ser para entonces la economía mundial y nacional, la educación, la industria, la tecnología y el entorno en general, es decir este proceso construye la visión pero esto debe de estar relacionada con los miembros de la institución que deben generar muchas ideas que les permitan.

Misión

La misión de una institución fija el rumbo a seguir, La misión está encaminada a un propósito común, esta debe tutelar a todos hacia una operación concertada.

Además se determinará su coexistencia. Marca de manera clara y sintética su quehacer sustantivo y estratégico, entonces a modo de conclusión se puede definir como la razón de ser de la institución.

Plan Estratégico Institucional

Según la revista investigativa Red Educativa Metropolitana Quito –REMQ (2010) Es un documento indispensable que sistematiza a nivel económico financiero, estrategia, organizativo, social y cultural, a su vez diseña líneas de acción a futuro de la institución, podemos decir también es una planificación, organizativo de logro de metas para llegar al objetivo, por lo que se puede expresar que el plan estratégico permite especificar los propósitos en acciones a desarrollar como metas, objetivos, logros, verificación y resultados de la institución o empresa de la misma manera tiene como objetivo el plan estratégico institucional diseñar una proyección de la estructura organizacional, en la cual señala los caminos para lograr la visión.

Para la revista investigativa CEPRE, (2004) el plan estratégico institucional, puede verse como acciones que contribuyen a la misión institucional sugiere que constituye un ejercicio de planificación estratégica que promueve un mejor entendimiento de la Institución, dirección que debe seguir su propósito, de lo anterior expuesto se puede decir que el plan estratégico institucional tiene como propósito, la claridad e identificación de los procesos críticos, realza la habilidad de la organización para reconocer y concentrarse en aquellas acciones que son fundamentales.

Además la revista científica CEPRE (2004), expone los objetivos del plan estratégico institucional que a continuación se presentan:

- Puntualizar la identidad de la institución educativa.

- Innovar la calidad educativa.
- Compartir una visión anticipada y satisfactoria de la situación educativa que se desea alcanzar.
- Alcanzar la autonomía de la institución educativa.
- Suministrar y mejorar el proceso de toma de decisiones como elemento central de la gestión integral de la institución educativa.
- Condensar la planificación estratégica a mediano, largo plazo, y el operativo a corto plazo.
- Reconocer a las necesidades de aprendizaje en función de los educandos y de las experiencias de la comunidad.
- Suscitar el compromiso de los docentes, la colaboración de los padres de familia y la comunidad.

Características

Para Navarro A., (2005) las características del plan estratégico institucional son las influencias del entorno, sus múltiples realidades y escenarios, condicionan, no sólo a la sociedad, sino también a las instituciones, atiende los contextos internos - externos, los posibles cambios, su evolución (tendencias y escenarios), examina la trayectoria, la filosofía y los valores de cada institución educativa, las funciones de lo realizado, de las particularidades e intereses de sus actores institucionales y de los valores que priman en ella.

De lo antes expuesto también se considera que el plan estratégico institucional planifica internamente en la acción, dentro de la situación porque es esencialmente operativo, también establece e importa el “hacer”, el cual expresa la voluntad de hacer, debido a que no es una proyección que se queda en el diseño sino que avanza hacia la ejecución y gestión de la planificación.

Según Navarro A. (2002) en su estudio el plan estratégico institucional tiene como característica la flexibilidad, lo dinámico, abierto, sinérgico, ya que como

toda planificación debe tener la suficiente flexibilidad, incorporando, no sólo la cúpula, en los procesos. Se tiene en sosegado a dónde quiere ir, cuál es su rumbo y su meta final, por lo que se asemeja la visión, misión, estrategias, tácticas, objetivos, proyectos.

Se puede decir entonces que actuando a partir de conocimientos con base científica los saberes sustentan lógicamente los cambios requeridos, es democrático, condicionado por las circunstancias internas - externas y las viabilidades, debido a que intervienen la mayor cantidad de actores institucionales, además los recursos son muy restringidos y se construyen de la idea de que no todo es dado, sino que hay que construir la viabilidad económica, técnica, legal, política, social, etc.

Para Paraíso R. (2012) El plan estratégico se trata de un documento que muestra las estrategias, caminos pronosticados para su observancia y describe detalladamente los sistemas de evaluación correspondientes es decir no es otra cosa que un plan que reglamenta las metas a medio plazo de una institución educativa.

Para ello es de vital importancia, recoger y procesar constante la información sobre la situación actual contextualizar el punto de partida a partir del cual determinar los objetivos y estrategias a medio plazo. Por lo que el plan estratégico constituye un instrumento de gestión muy eficaz y útil para trabajar con aspecto de futuro por lo que es importante no abandonar el estudio y reservar espacios y recursos para la reflexión sobre la evolución del centro.

La principal razón de ser y hacia dónde quiere circular es un paso significativísimo hacia la elaboración de un plan eficaz, pragmático y ejecutable, en la preparación del plan estratégico resulta primordial una reflexión previa, un grado de acuerdo y consenso imponente entre los miembros de la comunidad educativa sobre los proyectos institucionales, una vez concreto quiénes somos y hacia dónde vamos se debe constituir qué se quiere hacer y cómo hacerlo.

Este plan estratégico se desenvuelve en un medio plazo (4-5 años) por lo que convendrá desgranarse en programas anuales que reconozcan su

aplicación progresiva, se establecerán los objetivos principales del plan, las estrategias y recursos que se destinaran para conseguirlos.

Para perfeccionar y reconducir el plan se requiere saber dónde se está en cada momento y los resultados que están brindando las actuaciones, será clave pues fija indicadores en momentos claves de la aplicación del plan para poder enfrentar la toma de decisiones con garantías de éxito. También se establece los indicadores y mecanismos de evaluación del plan durante su implementación para, en caso que fuera necesario, proceder a su rectificación y revisión.

A modo de conclusión se debe destacar la importancia de la participación y la connivencia de la comunidad educativa, especialmente de los docentes y de los profesionales que participan en la aplicación de este plan en la institución.

Así pues, hay que estudiar el clima con especial atención e indagar los componentes necesarios para establecer un grupo de trabajo fuerte y complicado con el diseño y la aplicación del plan, esto puede parecer una obviedad pero si los representantes de la ejecución no conocen ni comparten los compendios y destrezas presentes en el plan su aplicación, no cabe duda, está abocada al fracaso.

Componentes principales

Según Navarro A. (2005) los componentes que se implantan con fuerza en el planeamiento estratégico conforman el contexto, las viabilidades, los condicionantes, los escenarios actuales y tendenciales, el FODA, la misión, la visión, las estrategias y ejes estratégicos, la imagen objetivo, los criterios, las fuerzas interactuantes, los objetivos, las metas que llevan a los proyectos, a los programas y al plan. A continuación se exponen los componentes principales:

- Contexto: es el ambiente, la realidad del medio externo e interno.
- Condicionantes: son las influencias concluyentes desde adentro y desde afuera de la institución.

- Escenarios: son la visualización de la realidad actual y en el caso de ser tendenciales son la forma como se observa el futuro institucional deseado en un tiempo determinado.
- FODA: es el estudio de las fortalezas, debilidades internas y de las oportunidades, amenazas externas.
- Visión: es la evaluación deseable, posible, realista y creíble de lo que debería ser la institución determinada.
- Misión: son las fines institucionales, que formulan el qué, el cómo y para quién de su accionar. Detalla las actividades de la institución y su propósito fundado.
- Estrategias: son las tareas que llevan a lograr la visión, la misión y la imagen objetivo.
- Ejes estratégicos: son las dimensiones o áreas de abordaje prioritarias que llevan a la construcción, a través de diversas estrategias, de la imagen objetivo.
- Imagen objetivo institucional: es la idea fuerza que lleva a la concreción de la visión de la organización, es hacia dónde se quiere llegar, es lo que se quiere lograr.
- Criterios: que se proceden del concepto de calidad, requieren ser formulados con anterioridad al inicio del proceso a fin de que lo guíen y orienten la selección de estrategias, la formulación de objetivos y metas, la elección de alternativas, con el objeto de facilitar el mismo.
- Objetivos: son un acumulado de resultados o logros esperados que se buscan conseguir.
- Metas: son más específicas y se expresan en términos cuantitativos, considerando, cantidad (absoluta o relativa) y los tiempos.

- Fuerzas interactuantes: en un explícito clima institucional son los campos de fuerzas posicionados por el discernimiento, el poder, los intereses particulares, las intencionalidades, los grupos corporativos, etc.
- Viabilidades: son las etapas de estudio previo (aspectos políticos, económicos, legales, sociales, institucionales, técnicos) que van a dar componentes para decidir si se realiza la planificación.

FODA

Según Red de Revistas Científicas de América Latina (2007). Proviene en inglés SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, threats); en español, indican a fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Podemos indicar es una herramienta muy importante para realizar la evaluación de los factores internos y externo de una institución o empresa para buscar mejorar y corregir errores y proyectar al futuro, brindar calidad de servicio inherente a sus funciones que desarrolla la empresa. Su origen nace en los décadas de los 70 debido a la investigación conducida por un equipo de trabajo del Stanford Research Institute, cuyo propósito era descubrir por qué falla la planificación corporativa, para conseguir alguna solución o crear un modelo que permitiera recopilar, estructurar y analizar la información clave para las decisiones estratégicas.

Análisis FODA

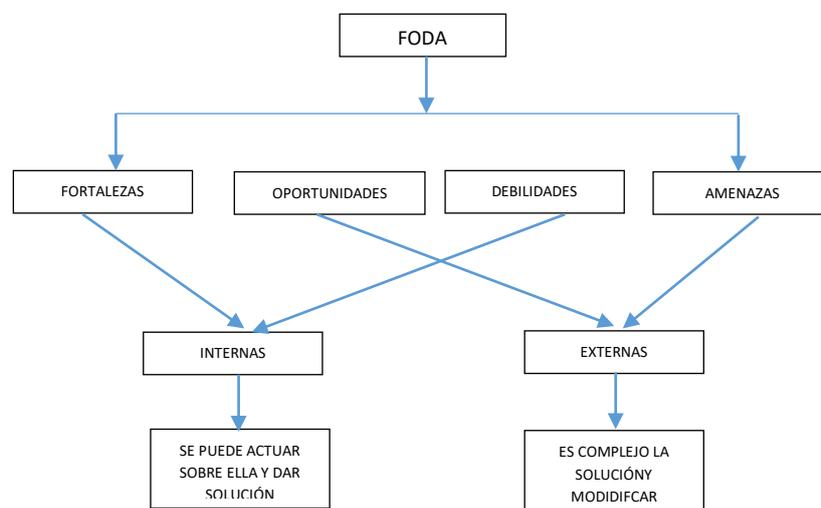
Para Thompson y Strickland (1998). El análisis FODA es una herramienta muy indispensable que provee de insumos para desarrollar planeación estratégica facilitando información para tomar correcciones y frente a esto las acciones pertinentes. En un método de análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en el proceso de análisis se considera los puntos importantes tales como; política, económica, social y cultural que se considera y estima el efecto que una estrategia tiene para lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación externa, esto es, las oportunidades y amenazas.

Objetivo de FODA

- Conocer la situación actual en el que se encuentra.
- Tiene el propósito de visualizar el horizonte de cualquier ámbito de la organización.
- Visualiza la visión de políticas para contrarrestar debilidades y convertir en oportunidades.

McConkey, 1988; Stevenson, 1976). Fortaleza: Son las capacidades especiales que cuenta la institución o empresa donde se desarrolla y tiene una posición de renombre frente a la competitividad, en la que posee habilidades y capacidades, que se controla recursos por lo cual las actividades de ejecutan positivamente. Oportunidad: Son aquellos factores que se constituyen en elementos potenciales de crecimiento de la institución o empresas, que resultan positivos, favorables en el que se desarrolla, permiten tener ventajas competitivas, los factores económicos, social y políticos, sociológico, demográficos y mercados y competencias.

Porter (1998) Debilidad: Una debilidad se define como un factor que hace vulnerable a la organización o simplemente una actividad que la empresa realiza en forma deficiente, lo que la coloca en una situación débil, quiere decir son aquellos factores que provocan un posición desfavorable deficiente con la falta de recursos con las habilidades que no posee por ende las actividades no se desarrollan positivamente puede ser en la administración y organización, control de recursos , y toris factores . Podemos indicar el análisis de diagnóstico es la parte fundamental según el gráfico.



Elaborado por: José Ilvis Vacacela - Martha Yuquilema

La Matriz FODA: proporciona alternativa de diagnóstico de la situación actual, para determinación de estrategias de intervención.

Thompson y Strikland (1998). La matriz de alternativas de diagnóstico determina la situación real de la institución establecen la necesidad de emprender acciones de carácter estratégico; lo importante de este análisis es evaluar sus fortalezas y debilidades, las oportunidades y las amenazas y llegar a conclusiones. Por lo cual se debe considerar estos aspectos importantes para la elaboración de la matriz FODA, en cualquier ámbito que se aplique.

FORTALEZA	DEBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades fundamentales en áreas claves. • Recursos financieros adecuados. Buena imagen. • Ser un reconocido líder en el sector Estrategias de las áreas funcionales bien ideadas. • Propiedad de la tecnología. Ventajas en servicio. • Mejores campañas de publicidad. Habilidades para la innovación. • Dirección capaz. • Mejor capacidad de brindar los servicios. • Habilidades tecnológicas superiores. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay una dirección estratégica clara. • Instalaciones obsoletas. • Déficit de presupuesto. • Falta de oportunidad y talento gerencial. • Seguimiento deficiente al implantar la estrategia. • Abundancia de problemas operativos internos. • Atraso en investigación y desarrollo. • Débil imagen en el mercado. • Incapacidad de financiar los cambios necesarios en la estrategia. • Costos unitarios generales más altos en relación con los competidores clave. • Falta de compromiso de los involucrados.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación de ONG. • Ingresar con innovación y producto a los mercados. • Expandir la línea de productos u ofertas para satisfacer una gama mayor de necesidades de los clientes. • Integración vertical (hacia adelante o hacia atrás). • Eliminación de barreras. • Complacencia entre las instituciones o empresas. • Crecimiento más rápido en el mercado. • Trabajo en equipo de todos los actores involucrados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrada de competidores. • Incremento de inseguridad. • Incremento en las ventas y productos sustitutos. • Crecimiento más lento en el mercado. • Cambios adversos de políticas, social y económico de gobiernos. • Requisitos reglamentarios costosos. • Vulnerabilidad a la recesión. • Cambios demográficos adversos.

Thompson y Strikland (1998)

Marco Lógico

Según Edgar Ortégón (2005). Señala que desarrollar el marco lógico es un método que implica la estructuración de resultados de un análisis que permite presentar de forma sistemática y lógica de objetivos, indicar como se puede verificar si se ha alcanzado los objetivos y definir las hipótesis fuera del control de proyecto programas que pueden influir éxito. Los principales resultados de

este proceso se resumen en una matriz que describe de forma lógica los aspectos más importantes de un proyecto/programa

Los proyectos se planifican y se lleva a cabo según su secuencia bien establecida, que empieza con una estrategia.

Administrar

Para Taylor F., (1920) según el estudio que ha realizado y concluye que la administración es la escuela que se preocupa por aumentar la eficiencia de la industria, también desarrollo la escuela de administración científica originalmente de la racionalización del trabajo del obrero. Es decir es el aumento de la eficiencia de la empresa a través de su organización y de la aplicación de principios científicos generales de la administración, esto es lo que desarrolla la llamada teoría clásica en la administración de una empresa.

En cambio para Fayol H., (1916), nos indica que administrar se determina con las ideas de direccionar, lo cual construyen las bases del llamado enfoque clásico o tradicional de la administración.

Algunos teóricos expertos consideran a la administración como:

Para Fayol H., (1916) Administrar para una organización es coordinar, controlar las diferentes tareas que tiene que realizar el personal de las empresas es proveer las acciones que se van a desarrollar en la organización, es la idea que uno de los padres de la administración conceptualizo, en la vida real que se vive se está ejecutando y existe resultado.

Existe otras definiciones como la de Robbins y Coulter, (2005) que se centra en la conexión de las actividades que debe realizar la organización de manera que se realicen eficiente y eficaz, para obtener los resultados esperados. Entonces se puede decir que la principal característica de la administración es el énfasis en las tareas y el cumplimiento a tiempo.

Para Hitt B. y Porter, (2006) administrar permite diseñar y mantener un ambiente excelente de trabajo, los trabajadores desempeñan eficientemente los objetivos propuestos por la organización, entonces se puede expresar que

el desarrollo de un enfoque de obrero hacia el gerente la cual permite la especialización del trabajador, la preocupación básica de la escuela es aumentar la productividad y el nivel de los trabajadores enfocando en trabajo en equipo en un contexto armónico en donde se puede desarrollar con una dirección.

Otro de los investigadores Chiavenato, (2004) considera a la administración como un proceso de proyectar, planificar para organizar y administrar por ende evaluar y controlar el manejo presupuestario para lograr los propósitos. Entonces se puede decir que para algunos autores administrar es una composición de las actividades encaminadas al logro de objetivos complementarios en un proceso administrativo que permean en la manera de trabajar en las organizaciones, y también demuestra que es significativo la parte presupuestario para conseguir los objetivos planificados.

Según Fayol H., James D. Mooney, Lindall F. Urwick y otros teóricos, (1999), la corriente de la anatomía (estructura) y fisiología (funcionamiento) de la organización, crea un enfoque inverso a la administración científica, ya que hablaba sobre dividir la empresa, centralizando un jefe principal. En la cual eso permitía mayor organización y control, apoyo entre sí en coordinación y ejecución de las acciones que se desarrolla.

Para Villareal A. (2013) Desde la antigüedad específicamente siempre se ha enfocado en el trabajo en equipo, coordinadamente y la delegación de tareas asignando quienes cazaban, recolectaban alimentos, organizaban los recursos y protegían el fuego, existía la organización, es decir que la administración, aunque no se le dio el reconocimiento sobre lo que era, ha estado presente en la historia de la humanidad hasta la actualidad.

Según Villareal A. (2013) nos indica en la antigüedad existían diferencias sociales donde a lo alto se encontraban los gobernantes, seguidos de sacerdotes, escribas, el pueblo y los esclavos donde cada uno de ellos cumplían sus funciones encomendadas para atender las necesidades y lograr la prosperidad de los pueblos y al mismo tiempo instituyó pautas de actuación,

por lo que al volverse sedentario el hombre y nacer las culturas se instauraron sistemas de mandato donde había jerarquías y organización.

Para Robinson Towne (1888) para este autor es transcendental llevar un control contable de la mercantilización, los comerciales de Venecia proporcionaban productos de compra y venta y a la par aparecían impulsores de la contabilidad en Italia, nace la necesidad de realizar el control de ingreso y egresos y aplicar sistemas contables bajo procesos como la partida doble, como el registró en libros de mayor y diario es importante llevar un registro para verificar las ganancias y las pérdidas.

Para Smith A., (2000) que la segmentación del trabajo del personal era muy importante para la especialización y aumento de la producción de su empresa, dentro de esta conjetura tiene una lógica y jerarquía porque una sola persona no lo puede efectuar todo el trabajo, este autor vio la necesidad de comisionar trabajos para alcanzar más resultados y por ende la producción y satisfacer la necesidad de la ciudadanía con productos de calidad.

Este autor asentó las bases con ideología para la revolución industrial quien es el padre de la economía con una ideología de la revolución industrial la cual promovió obtener capital y productivo.

Para el investigador Babagge C., (1990) en su análisis que desarrolla del trabajo en equipo en la cual menciona su criterio partiendo desde el punto de vista del costo, la necesidad de producción generó la explotación del trabajador por el esquema las desventajas de fragmentar el trabajo con un estudio de costos, pago de trabajadores indica que el rendimiento, tiempo, destrezas son los instrumento que auxiliaran en los procesos de conformación departamental.

Por lo cual los teóricos anteriores que se presentaron a modo de conclusión se dice que la administración en siglos pasados se veía como algo espontáneo que no establecía la aplicación científica, asequible y aplicable de la misma, hoy en día se la reconoce como ciencia, arte y profesión.

Para Taylor, (1891) en su investigación de acuerdo a la necesidad determina el estudio sobre la organización del trabajo, en la cual estandariza algunas herramientas tales como departa mentalizar, tarjetas de enseñanza, así mismo las reglas de cálculo para cortes de metal y acero, por lo que día a día observaba en el trabajo que desarrollaban busco estrategias adecuadas para el personal, motivo por el cual es considerado como padre de la administración científica en la cual realizó estudios de métodos de costeo y selección del personal según su desenvolvimiento por ende la responsabilidad y especialización de los directivos o jefes de área con enfoque a lograr a tiempo el trabajo o tarea encomendad con eficiencia.

De igual manera Taylor (1892) menciona cuatro principios en la cual ayudaría que al trabajo y la manera de administrar en la época.

1. Ciencia de ejecución reemplazando el modelo empírico
2. Selección científica y preparación a los colaboradores
3. Cooperación cordial de las partes en el proceso
4. Trabajo compartida entre obreros y el gerente

Para Fayol H. (1918) la administración se orienta en una estructura de manera general de una empresa, con direccionamiento a una organización lo cual cimienta desde la área superior jerárquicamente.

Taylor F. (1922) fundamenta que la administración se encamina con las herramientas y método de trabajo orientados a la eficacia en el nivel de operación para lograr la meta.

A continuación Fayol H., Taylor F., (1930) según la realidad que han evidenciado presentan las 6 funciones básicas de la administración que se puede aplicar ya que para ellos son indispensable lo cual expresan de la siguiente manera:

1. Funciones técnicas: este proceso de desarrolla a través de la producción de bienes y servicios

2. Funciones comerciales: Toda empresa realiza el diagnóstico al entorno en la que conoce que es lo que se va a necesitar para producir, comprar y vender en el mercado.
3. Funciones financieras: Busca alternativas beneficiosas para la empresa y lograr obtener mayores ganancias utilizando lo existente sin malgastar nada.
4. Funciones de seguridad: Este proceso es importante porque cada empresa debe contar con seguridad para las personas y bienes.
5. Funciones contables: Este proceso es importante llevar un control de inventarios, balances, costos, pronósticos y estadísticas.
6. Funciones administrativas: en estas funciones establece que en las anteriores funciones estaban en desarrollo siendo objeto de estudio, para Fayol en un modelo donde identifica el proceso administrativo que se deben llevar:
 - a) Planear: Con anterioridad se debe trazar el plan de acción futuro.
 - b) Organizar: Cuidando estructura material y social.
 - c) Dirigir: Orientar a los servidores que laboran en la empresa.
 - d) Coordinar: Como su palabra misma le indica es orientar cada tarea en un esfuerzo colectivo.
 - e) Controlar: Cada responsable verifica que se cumplan reglas y órdenes dadas.

Mejoramiento

Altablero (2004) Poner en marcha un Plan de Mejoramiento Institucional para mejorar la calidad de la educación es la tarea que se han propuesto todas las

instituciones educativas del país. Un Plan de Mejoramiento es el resultado de un conjunto de procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas de manera planeada, organizada y sistemática desde las instituciones.

Se habla de un conjunto de acciones integradas, de una orientación, de un esfuerzo institucional, cuyo fin es alcanzar niveles adecuados de aprendizaje en los niños y los jóvenes, de tal forma que las instituciones logren preparar muchachos seguros y competentes. Cualquier Plan de Mejoramiento necesita determinar claramente cuál es su objetivo y cuáles las estrategias y actividades que se desarrollarán para lograrlo.

Los Planes de Mejoramiento son liderados por el rector, acompañado de un equipo directivo de gestión, y deben involucrar a docentes, a padres y madres de familia y a estudiantes. Cada uno, con su rol y responsabilidad, y todos conformando el equipo analizan la situación, los resultados de las evaluaciones internas y externas, las condiciones académicas y sociales de sus alumnos, y definen a dónde necesitan y desean llegar, y cómo hacerlo.

Psicología y la pedagogía

Según Piaget, J. (1972). Podemos indicar desde 1935 a 1965, se puede citar nombres de grandes autores que han renovado, con mayor o menor profundidad, las ramas del saber a las que han consagrado sus trabajos por vocación. Sin embargo, existe pocos pedagogos según la historia de las pedagogías, han hecho historia los célebres autores que han influido en la historia de la pedagogía no eran educadores de oficio. Comenius creó y dirigió escuelas, pero su formación era teológica y filosófica. Rousseau no dio clases y, si tuvo hijos, se sabe que se ocupó muy poco de ellos. Froebel, el creador de los jardines de infancia y defensor de una educación sensorial (por otra parte, muy insuficiente), era químico y filósofo. Hgrbart era psicólogo y filósofo. Entre los contemporáneos, Dewey era filósofo, María Montessori, Decroly, Claparède eran médicos, y los dos últimos, además, psicólogos. Pestalozzi, quizás el más ilustre de los pedagogos que únicamente era educador.

Todo estos aporte son indispensable sin ser docente hacen la innovación para aportar en el proceso de la educación, ya que es fundamental la educación en el proceso de formación del ser humano la parte pedagógica, psicológico y sociológico, una formación integral que puedan dar solución en la vida. Cada filósofo brindan sus aportes que enriquece dan horizonte.

Clase de pedagogía

Pedagogía tradicional: El rol activo lo tiene el maestro y el alumno es solo un receptor de conocimiento.

Pedagogía Activa: El estudiante tiene un rol activo y el maestro es una guía.

Visión Pedagógica

(I parte).Revista EAN, (14).- La visión pedagógica según el autor los dos grandes corrientes filosófico del pensamiento van alimentando dos concepciones de los que se cree deben ser las funciones de la pedagogía, la corriente antropológica genera una pedagogía que integra la teoría y la práctica, la escuela se trasforma en un lugar libre de reflexión, análisis, crítica constructiva en donde se desenvuelve en un medio integrador.

Calidad educativa

Según la Constitución política (2008). En su artículo 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, y agrega que la educación debe ser de calidad. Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Ministerio de Educación plantea el Nuevo modelo de Gestión con el fin de atender con calidad a la educación, como estrategia para mejorar la calidad de la educación, propone estándares de calidad educativa que ayudarán a

orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo

Estándares de calidad educativa

Según la Revista de Estándares de calidad del MINEDUC (2012). Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Estándares de Aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes en la cual alcanza a lo largo de la trayectoria escolar, desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato. En la que está organizada los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios en cada área.

Estándares de Gestión Escolar

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de Desempeño Profesional

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la

formación que se desea que los estudiantes alcancen en todo ámbito en el mejoramiento profesional y el desempeño como docentes, administrador.

Estándares de Infraestructura Escolar

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Técnico pedagógico

Inés Aguerro (2012) La demanda global (por el conocimiento) y las demandas específicas (por los requerimientos de los sistemas cultural político y económico) se expresan en modos fenoménicos concretos. Hay opciones técnicas o técnico-pedagógicas que modelan una forma concreta de cómo se organiza y cómo es el sistema educativo.

De allí que se puede distinguir, por un lado, el nivel político-ideológico y, por el otro, las decisiones técnico-pedagógicas. Estas últimas son las que expresan el compromiso concreto del aparato escolar para responder o no a las demandas de los demás sectores de la sociedad.

Los ejes o dimensiones que describen las opciones técnico-pedagógicas se pueden agrupar en tres grandes áreas:

El eje epistemológico.

El eje pedagógico.

El eje organizativo-administrativo.

La primera opción técnico-pedagógica o el primer criterio para definir y elevar la calidad de la educación se refiere a qué definición de conocimiento existe en el sistema educativo.

Ya se mencionó que la demanda básica global que hace la sociedad a la educación es la distribución del conocimiento socialmente válido. Por esto, qué tipo de conocimiento se distribuye es la primera opción que debe definirse, porque signa a todas las demás, ya que es el eje estructuraste de todo el resto y desde allí, condiciona de manera absoluta la calidad de la educación.

.Fundamento pedagógico

Socorro P., (2014) en el aspecto pedagógico el plan estratégico institucional tiene como intención intervenir sobre los puntos críticos del proceso, reuniendo los cambios ineludibles de acuerdo al análisis perpetrado, a fin de aseverar un proceso de corrección y fortalecimiento, que reconozca conseguir logros esperados, es decir se considera el monitoreo como un instrumento de gestión que origina una búsqueda oportuna, tanto cuantitativa como cualitativa, sobre las operaciones que se efectúan desde la gestión pedagógica, administrativa y la gestión institucional debidamente dicha.

Además este monitoreo permite que se consigan los resultados pronosticados, es decir la acción de monitoreo tiene representación formativo, recurrente y colaborativo que se da a través de un seguimiento oportuno.

Es un proceso educativo sistemático continuo e integrado al proceso educativo de formación, que permite establecer la eficacia de los proyectos, la efectividad de las estrategias situadas y la calidad de los resultados alcanzados por lo que la evaluación tiene por propósito desarrollar fortalezas y transformar las debilidades que se asemejen en el proceso de cumplimiento de las actividades estratégicas según varias líneas de acción.

Fundamento Psicológico

Para los autores de los artículos de administración de la Fundación de Estudios Superiores COMFANORTE, (2004) No hay una gran teoría general que explique el aprendizaje sino que cada una de ellas se centra en diferentes tipos de aprendizaje o en aspectos parciales de un proceso muy complejo) las teorías y modelos que intentan explicar cómo se aprende, ninguna de las

propuestas resulta totalmente satisfactoria. Es decir se puede apreciar un desplazamiento de las posiciones ante el aprendizaje, desde la visión de los asociacionistas hacia la psicología cognitiva esto se debe a que se renuncia definitivamente a la visión tradicional.

Fundamento Sociológico.

Para los investigadores de la Fundación de Estudios Superiores COMFANORTE, (2004) la búsqueda de nuevas alternativas para lograr una mejor convivencia, superando las condiciones de injusticia y de subdesarrollo esto estimula la reflexión crítica y la acción positiva sobre las estructuras sociales. Es decir permite fomentar valores que fortalezcan al individuo para vivir en comunidad, con sentido de solidaridad, cooperación y tolerancia, de tal forma que se promueva la paz desde el núcleo de la sociedad y de la comunidad educativa, asumiendo compromiso y corresponsabilidad

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Académico: es manejado para designar no sólo a personas sino también a instituciones, objetos o proyectos que corresponden con los niveles de educación.

Administración: es la actividad que persigue lograr el objetivo de una organización por los mejores medios, con el menor gasto y el mínimo tiempo con el común beneficio de las necesidades.

Administrador: Es el individuo que gestiona a una empresa o institución, de manera sistemática y eficaz.

Análisis FODA.- mide la capacidad interna (fortalezas y debilidades) y el ambiente externo (oportunidades y amenazas) que puede impresionar a la institución.

Calidad.- Perfecciona en forma continúa las particularidades de los bienes o servicios producidos al usuario.

Directivo: tiene el deber junto con otros individuos la orientación o el mando de una empresa, una institución o una agrupación.

Docente: es el calificativo que refiere a aquel que guía también se emplea como sustantivo para designar a las que ejercen la docencia.

Educación: implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores, es el proceso de socialización de los individuos.

Ejecutar: Llevar a cabo una gestión, fundamentalmente un proyecto, un encargo o una orden.

Estrategia.- Prioridades o direcciones en vinculado que han sido adoptadas por una organización, es un conjunto de acciones que se lleva cabo para conseguir un explícito fin es el proceso seleccionado mediante el cual se espera alcanzar un estado futuro.

Formación: A través de la formación es estimable que el individuo reciba instrucciones específicos sobre una materia, sobre valores, usos y costumbres o comportamientos, entre otras cuestiones. El uso más general de la palabra admite expresar la acción de formar y la consecuencia de ella.

Función Directiva: Son las funciones que se efectúa en una institución educativa, a cargo de un director. Estas son: planeamiento, organización, dirección ejecutiva, control y evaluación.

La planificación estratégica.- permite a la institución llevar a cabo sus objetivos, es el arte y ciencia de formular, implantar y evaluar decisiones interfuncionales.

Mejoramiento administrativo y técnico pedagógico: Mejoramiento al conjunto de acciones que desarrolla una institución educativa para perfeccionar sus procesos internos y engrandecer los niveles de aprendizaje de sus estudiantes.

Mejoramiento: perfeccionamiento de una objeto que está en situación precaria hacia un estado excelente.

Metas.- Describe como la organización logra su misión, es la declaración de los resultados que precisa lo que la organización está tratando de alcanzar.

Misión.- Declaración que describe el propósito o trabajo de la organización. La misión debe contestar a las siguientes preguntas; ¿Quién está haciendo el trabajo? ¿Qué se está haciendo? ¿Dónde se está haciendo? ¿Por qué se está haciendo? ¿Para quién se está haciendo?

Pedagogía: tiene la educación como principal interés de estudio es una ciencia aplicada con características psicosociales.

Plan estratégico institucional: Es un instrumento orientador de la gestión o quehacer institucional de una entidad pública manifestado desde una representación multianual, toma en cuenta la visión del desarrollo, los objetivos estratégicos y acciones establecidas en el plan de desarrollo concertado.

Plan.- vinculado de técnicas, métodos e instrumentos indicados en un documento cuantificado en el que para un periodo de tiempo determinado.

Planificar: establece el plan conforme al que se ha de desarrollar algo, especialmente una actividad.

Formulación de hipótesis y variables

Hipótesis General

La aplicación de un Plan Estratégico Institucional de manera táctica y operativa, contribuye significativamente en el mejoramiento de administrativo y técnico pedagógico de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema.

Hipótesis específicas

- Los fundamentos administrativos del Plan estratégico institucional son imprescindibles en-- el mejoramiento administrativo, técnico y pedagógico.

- La organización estructural aporta en el mejoramiento administrativo, técnico y pedagógico que ejecuta la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema.
- El Plan Estratégico Institucional es fundamental en el mejoramiento administrativo, técnico y pedagógico.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO

Análisis de la situación actual

El sistema educativo del país con la implementación del Nuevo Modelo de Gestión ha cambiado la estructura orgánica de los servicios educativos, la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “ Fernando Daquilema” tiene su origen a partir de que fue creada la dirección Provinciales Interculturales Bilingües mediante decreto ejecutivo el 15 de noviembre del 1988, facultó la creación de los Centros Educativos Interculturales bilingües CECIBs , y con la implementación de Educación Intercultural Bilingüe en la Costa en el año de 1998, se crean Planteles Educativos Interculturales bilingües en esta región.

En el año 2010 se crea mediante Resolución 028 Centro Educativo Intercultural Bilingüe “Fernando Daquilema” en el sector de Monte Sinaí, cooperativa Los Guayacanes, Parroquia Tarqui, Cantón Guayaquil y provincia Guayas en jornada vespertina, en el año 2013 cambian de nominación mediante resolución 0040 Escuela de Educación Básica en el año 2014 se denomina mediante la resolución 00148 a Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “ Fernando Daquilema “por que brinda la oferta educativa intercultural bilingüe desde Educación Infantil Familiar, Educación General Básica Intercultural Bilingüe (EGBIB) y Bachillerato en Ciencias Intercultural Bilingüe, modalidad presencial, en jornada matutina y Bachillerato en la jornada vespertina Educación Básica inicial, elemental y media cuenta con 29 docentes contratados, 1 nombramiento definitivos, con 820 estudiantes y 344 representantes legales.

Es un sector vulnerable con familias que tienen muchas necesidades de diferentes ámbitos podemos indicar de manera general carecen de servicios básicos en el sector, esto demuestra que la situación del entorno del plantel.

Existen escuelas a su alrededor que no abastecen por la gran demanda de estudiantes, en el plantel mencionado se ubican de 50 a 45 estudiantes por aulas lo que es considerado anti pedagógico, según la investigación que se realizó por varios factores delimitantes la parte académica es deficiente.

En aquel sector habitan de diferentes pueblos, están los mestizos, afro descendientes, montubios e indígenas que muchos están perdiendo la

identidad, la fortaleza del plantel está recuperando paulatinamente con la educación intercultural bilingüe aplicando el Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe.

Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectivas.

La participación de los actores educativos fueron importantes en este proceso de investigación para obtener los resultados, la institución educativa cuenta con 30 profesores, padres de familia 183, estudiantes 262 que conforman la población a ser investigada, mediante la aplicación de encuesta de 10 preguntas y al rector a través de la entrevista, preliminarmente revisado y validado por personal conocedor de los instrumentos de investigación para el efecto.

Los principales actores en el plantel no conocen la misión, visión, valores, política institucionales que está regido en el interior de la institución.

La oferta educativa se da en dos fases: en Educación Infantil Familiar Comunitario- (EIFC) en este sistema atiende de 0 a 3 años que comprende desde la familia, madres embarazadas, niños y niñas de 0 meses a 3 años, en la segunda fase atienden de 3 a 4 años, preparatoria, Educación General Básica Intercultural Bilingüe y Bachillerato, se aplica con su propia malla curricular.

Los niveles que funcionaron en el año 2014 se demuestran mediante el siguiente cuadro.

Distribución de grados

UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE FISCAL			
Nº	GRADOS	JORNADA	
		MATUTINA/AULAS	VESPERTINA/AULAS
1	EIFC,0-3 años	MATUTINA	

2	EIFC 1	1	1
3	EIFC- 2	1	1
4	PRIMERO		2
5	SEGUNDO-A		2
6	TERCERO-A		2
7	CUARTO-A		2
8	QUINTO-A		2
9	SEXTO-A		2
10	SEPTIMO-A	2	
11	OCTAVO	2	
12	NOVENO	2	
13	DECIMO	2	
14	1ER AÑO BGU	1	
TOTAL		11	14

Elaborado por: José Ilvis Vacacela - Martha Yuquilema

Según el cuadro que se muestran los grados se han duplicado por la demanda que hubo en el periodo lectivo en mención existe docentes 5 docentes parvularios, 14 docentes educación general básica, 9 docentes para 8vo a bachillerato, 1 docentes de idioma extranjera y 1 Cultura física, el 90 % de docentes hablan el idioma ancestral Kichwa y castellano.

Podemos hacer el análisis comparativo de la realidad de la institución educativa intercultural bilingüe, con un plantel educativo de educación básica del sector en la cual de detalla desde el servicio que oferta, la infraestructura y los docentes que laboran.

UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE	UEIB FERNANDO DAQUILEMA		UNIDAD BASICA LANDETA	
AULAS DE HORMIGON ARMADO	NO		SI	
AULAS DE CLASE	SI	14	SI	20
DIRECCION EQUIPADADA	NO	1	SI	1

MOBILIARIOS ADECUADOS	SI		SI	
BATERIA SANITARIAS EN BUENA CONDICIONES	NO	6	NO	10
SALA DE COMPUTO	NO	0	SI	2
ESTUDIANTES	SI	820	SI	1500
DOCENTES	SI	30	SI	60
DOCENTES CON NOMBRAMIENTO	SI	1	SI	20
ESPACIO FISICO DE RECREACION	NO		SI	2
LABORATORIOS DE QUIMICA	NO		NO	
FORTALECE LA IDENTIDAD CULTURAL	SI		NO	

Elaborado por: José Ilvis Vacacela - Martha Yuquilema

En el sector existe único plantel intercultural bilingüe la política es fortalecer y mejorar la condición de infraestructura de aulas temporales a aulas de hormigón que se transforme en una unidad educativa completa con toda la tecnología y de esta manera atender la necesidad, los docentes deben ser seleccionado y el rector debe ser designado mediante concurso de mérito oposición, por ende se la perspectiva es brindar una educación con identidad.

Al ser el único plantel en el sector intercultural bilingüe en la cual se enfoca en fortalecer la identidad cultural y desarrollo de las lenguas y cultural de las nacionalidades y pueblos y que otros planteles alrededor tienen esta tendencia o enfoque simplemente rigen a un contenido y no fortalece la identidad cultural. La institución mencionada se desarrolla bajo el Modelo del sistema de educación Intercultural Bilingüe en la parte pedagógica con su propia estrategia metodológica y lo que falta es un plan a largo plazo en donde se refleje la economía de los pueblos andinos.

CAPÍTULO III
PLAN ESTRATÉGICO

Antecedentes

Es evidente según la investigación que se ha realizado en la Unidad Educativa existe varias problemáticas que afectan el crecimiento y mejoramiento de la entidad y a su vez la educación de los niños y niñas.

Partiendo de una política de planificación que impulsa desde el Estado ecuatoriano, todas las instituciones deben regirse bajo una planificación para encaminar la entidad hacia un futuro mejor por ende brindar una calidad de educación, basado desde el respeto a la Pachamama.

La Educación desempeña un papel fundamental para consecución de estos cometidos. Y la educación intercultural bilingüe como dimensión de este proyecto social amplio se presenta como una vía de transformación individual y colectiva que permita acceder a una vida más armoniosa, de mayor respeto a los otros a sus derechos, formas de vida y ver su entorno, dignidad.

La educación intercultural Bilingüe en el Ecuador, como parte de la política educativa actual, se enmarca en el esfuerzo por construir una sociedad en que esta diversidad sea valorada como una riqueza. Implica, por un lado, la justicia, que debe estar presente en la acción educativa para responder a las aspiraciones de todos los habitantes del territorio nacional, con criterio y objetivos comunes, y por otro lado la equidad, pues la diversidad de posibilidades de los educandos es la que orienta la práctica y los procesos pedagógicos.

La Educación Intercultural Bilingüe se postula, de esta manera, como uno de los pilares fundamentales que coadyuvarán para establecer las condiciones idóneas a fin de que el SEIB y la sociedad ecuatoriana combatan la exclusión estructural y sistemática, así como la injusticia, la inequidad, desigualdad, el racismo.

Con todo lo antes expuesto todos los actores que se involucran en la educación es indispensable iniciando desde el mismo estado, planificadores del estado, ministros, subsecretarios, coordinadores Zonales, directores zonales, Directores Distritales, Directivos de los planteles, docentes, padres de familia, estudiantes y la comunidad en general, son los responsables de la educación y

el avance de una institución educativa porque en territorio son los que se desarrolla la educación a los niños y niñas con enfoque de formar con criterios científico, tecnológico e identidad propia, si no hay cooperación de todos los mencionado no se logrará un resultado un deseado, está en camino la transformación educativa pero aún falta atender de manera prioritaria a educación intercultural bilingüe como indica la Constitución del República y Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, por lo tanto se promueve con fundamentos en la EIB.

La planificación institucional es un proceso a través del cual cada institución educativa debe guiarse para obtener y constituir, sobre la base de su situación actual, del contexto que la rodea, de las políticas nacionales, intersectoriales, sectoriales y territoriales, y de su rol y competencias se lo conoce como la planificación estratégica, esta planificación permitirá garantizar derechos a través de la consecución de las estrategias propuestas y sus adecuadas fines.

El proceso de planificación institucional permitirá a cada entidad:

- Lograr coherencia y racionalidad de las acciones, a través del enlace entre las políticas nacional y sectorial, y los medios planteados para lograr.
- Afrontar los principales problemas, proporcionando un marco útil para tomar decisiones en forma coordinada.
- Establecer nuevas y mejores formas del quehacer público, a través del reconocimiento de las competencias y responsabilidades de cada entidad.
- Ubicar un componente al más alto nivel para la sostenibilidad de los enfoques transversales.
- Perfeccionar su desempeño a través de la entidad de un sistema de seguimiento permanente.
- Instituir un sentido de pertenencia a la institución.

- Afinar las relaciones entre las y los servidores de la institución, a través del dialogo y la construcción de una visión compartida.
- Impulsar el logro de los objetivos planteados y evitar que el proceso de organización quede en buenas intenciones.
- Optimizar dinero, tiempo y esfuerzo.
- Atarear con una visión general del desarrollo encaminada hacia el Buen Vivir y la igualdad entre actores/as diversos/as.
- Programar modelos anacrónicos, que protegen injusticias, pobreza, desarraigo, y des empoderamiento de segmentos característicos de la población.

Objetivos generales

Contribuir al mejoramiento administrativo, técnico pedagógico a través de la aplicación del Plan estratégico institucional, para brindar calidad de educación con pertinencia cultural.

Objetivos específicos

- Capacitar al administrador de la unidad educativa para que lleve el control del plantel de manera eficiente en beneficio de los niños y as.
- Lograr una fluida comunicación tanto interna y externa, con todos los actores educativos.
- Trabajo colaborativo.
- Formar a los docentes de la institución educativa de manera continua en las estrategias metodológicas
- Mejorar la calidad de educación en los estudiantes, basado al respeto a pacha mama con identidad cultural.
- Evaluar y monitorear la utilización y ejecución del plan estratégico.

Justificación

La presente propuesta determina elaborar del Plan Estratégico Institucional para el mejoramiento de la gestión administrativo, técnico y pedagógico la cual sí justifica de tal manera que se acoge del marco legal partiendo de una política de planificación que impulsa desde el Estado ecuatoriano como es conocimiento de todos y todas en los actuales momentos toda institución debe basarse bajo una planificación para ejecutar los proyectos y las líneas de acción, como estipula en la Constitución de la Republica del 2008 en el Art. 279 en donde se crea el Sistema Nacional de Planificación participativa para atender las necesidades prioritarias de la ciudadanía y del país.

En la institución educativa desde su creación aplica el Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe con su metodología del Sistema de conocimiento como estipula en el artículo 57 numeral 14 en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en la cual reconoce el derecho de los pueblos y nacionalidades indígenas el Estado garantiza potenciar el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe desde la familia hasta educación superior aplicando sus propias estrategias metodológicas.

El plan estratégico es un instrumento en donde orienta al líder en este caso al administrador educativo para que haya una armonía con todo los actores educativos en diferentes campos de acción tales como: gestión, administración y ejecución de técnico pedagógico y dar solución a los problemas que se presentan, y a su vez brindar una educación de calidad con pertinencia cultural en este sector marginal y cumplir con los estándares que el Ministerio de Educación exige.

Este proyecto es factible dinamizar el desarrollo de enfoques pedagógicos de educación en el siglo XXI con conocimientos críticos, creativos, científicos y culturales. A pesar de que existe una transformación en el sistema educativo nacional con la implementación del Nuevo modelo de Gestión con el objetivo de dar una atención oportuna y de calidad a los usuarios desde los niveles desconcentrados como Distritos Educativos y Circuitos e institución educativa en áreas administrativa, infraestructura y mantenimiento.

Permitirá accionar mediante líneas de acción en fortalecimiento administrativo, fortalecimiento pedagógico y fortalecimiento de la identidad cultural y tener el enfoque basando de un estado plurinacional e intercultural, bajo los principios y fines de MSOEIB

Es muy importante la formación del talento humano para coadyuvar a una actividad que inicia que se proyecta a largo plazo en la gerencia educativa de una institución bajo una planificación con visión clara y precisa ya que el sistema de Educación Intercultural Bilingüe cobija con identidad, interculturalidad, igualdad, equidad que brinda a una educación para la vida.

Esta propuesta tiene la base de marco lógico ya que es una herramienta que facilita el proceso de conceptualización diseño, ejecución y evaluación de proyectos. Su énfasis está centrado en la orientación por objetivos, la orientación hacia beneficiarios y facilita la participación y la comunicación entre las partes interesadas.

Las herramientas que forman parte de esta metodología y que nos ayudan a realizar un enfoque sistémico de la Matriz de Marco Lógico, son las siguientes:

- 1.- Análisis de Involucrados,
- 2.- Análisis de problemas,
- 3.- análisis de objetivos; y,
- 4.- Análisis de alternativas

Análisis de involucrados.- Se desarrollan tomando en cuenta a todos quienes intervienen en la institución ya sea directa o indirecta.

Análisis del problema.- En esta etapa hay que identificar el problema que existe y que son percibidos únicamente con los involucrados, a partir de estos se generan los objetivos esenciales del proyecto, los que a su vez, cada uno es un proyecto en potencia

Esta actividad se cumple con facilidad, utilizando una herramienta llamada árbol de problemas.

Análisis de objetivos.- Este análisis se deriva del análisis de problemas en forma natural. Cada problema del árbol de problemas debe ser trasladado al árbol de objetivos, pero transformado en una situación positiva, es decir como si el problema ya ha sido resuelto.

Análisis de alternativas.- Después de analizar los objetivos se debe identificar la mejor opción entre varias alternativas para alcanzar dicho objetivo. Al momento de decidir por la mejor alternativa del proyecto, conjuntamente se analiza otras condiciones importantes, como por ejemplo; la viabilidad técnica, la viabilidad financiera, la viabilidad económica. También se realiza un análisis institucional, ambiental y de género en caso de ser un proyecto social o de gran magnitud.

Marco legal

La propuesta que se expone, tiene sustento legal acogiendo a la Constitución de la República del Ecuador del (2008) de un Estado plurinacional e intercultural en la cual como base fundamental es el derecho a la educación como lo determina en el artículo 26 es un derecho del ser humano durante la existencia de su vida es un deber obligatorio de atenderlo como Estado, desde este punto de vista se debe constituir como área prioritaria y política pública de inversión estatal, para llegar al buen vivir.

De la misma manera el artículo 57 numeral 14 en la Carta Magna establece los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas a desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con calidad y calidez, desde la familia hasta la educación superior, de acuerdo a la diversidad cultural con el objetivo de cuidar y revalorizar las costumbres y tradiciones, aplicando de conformidad las metodologías de enseñanza - aprendizaje Sistema de conocimiento, con este mandato se sostiene para el desarrollo de esta propuesta ya que es significativo tener en cuenta todos los elementos que se envuelven para conseguir una educación de calidad y con pertinencia cultural para lograr una sociedad incluyente.

Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para

el sector público e indicativo para los demás sectores, y acuerdos Ministeriales podemos indicar específicamente el Acuerdo 447 Ministerio de Finanzas, RO 259 – 08-01-24.

La literatura especializada al respecto, ofrece una gran cantidad de conceptos y definiciones de lo que es la interculturalidad. Lo que éstos tienen en común es que todas las culturas son equivalentes (relativismo cultural) y que los grupos indígenas deberían estar en una relación horizontal con la cultura nacional dominante, que generalmente es de tinte occidental. Para lograr este objetivo en Estados multiétnicos, la educación es de especial importancia.

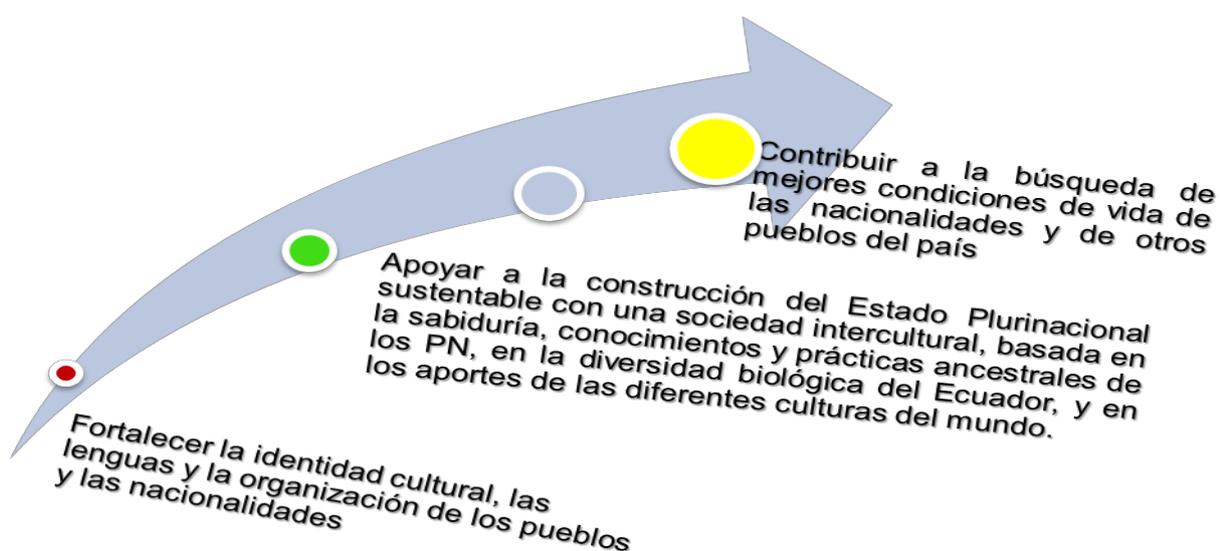
Por consiguiente, el objetivo de la Educación Intercultural Bilingüe es crear sociedades democráticas, inclusivas y libres de racismo y etnocentrismo. En los años 80, las organizaciones de los pueblos indígenas reclamaban una participación lingüística y cultural igualitaria de las minorías. Desde entonces, existe un debate intenso sobre estos modelos, y en algunos casos ya se han implementado. Lo que se pretende lograr son sociedades pluriculturales, en las que todos/as los/as ciudadanos/as contribuyan de forma activa a la convivencia pacífica en condiciones de igualdad de derechos. Para lograr este objetivo, todas las culturas involucradas deberán pasar por varios procesos de aprendizaje. El sistema de educación intercultural bilingüe, se fundamenta en la “cosmovisión”, o sea la forma de ver y entender el mundo, desde la percepción y visión de cada una de las nacionalidades y pueblos indígenas del país. Esta forma particular de entender el mundo bajo las tres dimensiones: mundo actual, mundo subterráneo y el mundo universo; dicho en términos kichwakuna, el uku pacha – kay pacha. Estas expresan una interrelación y concepción filosófica del tiempo como unidad cíclica en el presente, la vida del microorganismo y la vida del universo; son en estos espacios donde nacen los arquetipos comunes como los sueños, mitos y ritos.

Principios de la educación intercultural Bilingüe



Fuente: MOSEIB, 2013

Fines de la Educación Intercultural Bilingüe



Esta educación promueve a la interculturalidad con su propio modelo educativo y currículo y administración de acuerdo a las formas de ver el mundo de los pueblos y nacionalidades es una educación incluyente y para la vida. Las

fundamentaciones que se expone es por la particularidad que es un plantel intercultural bilingüe en la cual se debe desarrollar con ese enfoque filosófico, principios y fines partiendo del respeto a la Pachamama.



**Elaboración del Plan Estratégico Institucional para el mejoramiento
administrativo, técnico y pedagógico de la Unidad Educativa Intercultural
Bilingüe
“Fernando Daquilema”**

Introducción

Las instituciones educativas a nivel del Distrito no se desarrollan con una planificación, por lo cual se ha visto la necesidad de elaborar el Plan estratégico Institucional

Una institución alcanza el éxito y renombre, cuando es administrada de manera eficiente, nada se da por coincidencia o por improvisación, la importancia que conlleva un Plan estratégico está en que establece lineamientos que direcciona el horizonte hacia dónde quiere llegar con la institución.

En la actualidad las estrategias y los procesos que desarrollan han tomado con mayor fuerza porque direcciona el desarrollo eficiente de las instituciones privadas y públicas La política del sistema educativo a nivel nacional esta cambiado lo cual está generando impulsos de acuerdo al medio, direccionando

a las instituciones a que se elaboren planificaciones, en la que se priorizan los problemas pequeños o momentáneos pero esto no es la solución.

Esta Propuesta tiene como base el marco lógico la que “una herramienta analítica, desarrollada en 1969, para la planificación de la gestión de proyectos orientados a procesos. Se toma en cuenta el consenso de los involucrados para el desarrollo de .El Plan Estratégico Institucional el que tiene como fin dar un horizonte tomando en cuenta algunas dimensiones tales como: Descripción Institucional en donde se muestra lo que existe, la conceptualización de Identidad Institucional, diagnóstico y análisis situacional en el que se detalla el análisis interno y externo concluyendo con la implementación de estrategias definiendo los objetivos estratégicos tácticos, operativos, programas, proyectos , planes operativos, seguimiento, monitoreo y presupuesto.

Con estos aspectos la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema ha enfrentado algunos cambios y podrá brindar la oferta educativa del Sistema Intercultural Bilingüe que es de manera integrador para todas las personas de todas las etnias y a su vez dar una educación de calidad y calidez cumpliendo con lo que está estipulado en la Constitución, Ley Organiza de Educación sobre todo acogándose uno de los objetivos del Plan Nacional de Buen Vivir, de la misma manera acogiendo a las sugerencias de algunos autores especializados en la planificación estratégica y administración que en la actualidad está en la competitividad casi todas las instituciones pero el sistema bilingüe siempre se enmarca basando en el principio desde el respeto a la Pachamama para una Educación **PARA LA VIDA CON PERTENENCIA CULTURAL**, este plan se aplicara a largo plazo con el fin de disminuir las falencias que existe en la institución que lo manifestaron los actores educativos.

Descripción Institucional

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe pertenece a uno de los planteles educativos de la Jurisdicción Intercultural bilingüe donde la impartición de clases se da un 50% en una de las lenguas de las nacionalidades indígenas que es el Kichwa y el 45% en lengua español y el 5% inglés, los estudiantes

son de diversas etnias como es indígena, mestizos, afro ecuatorianos tiene una modalidad presencial por la gran demanda que existe laboran en dos jornadas matutino vespertina.

Está ubicado en un sector donde existe una gran población indígena este plantel se creó a través de la lucha incansable de una organización que aglutina a la población indígena en la costa ecuatoriana sobre todo en la ciudad de Guayaquil los planteamientos o pedidos lo realizaron acogiendo a la constitución del 1998 y convenio 169 de la OIT nace con el fin de contrarrestar el racismo y regionalismo también para socializar la existencia de los pueblos y nacionalidades sobre todo para rescatar los valores culturales ya que esta gran ciudad se estaban a culturalizando.

En esta institución el 50% son niños indígenas de diferentes provincias como es de Cotopaxi, Chimborazo, Bolívar, Azuay que se han poblado en ese sector a través de la migración los demás niños son mestizo, montubios y afrodescendientes, los docentes 21 son indígenas y 9 mestizos.

Antecedente

En el año de 1998 se implementa la Educación Intercultural Bilingüe en las grandes ciudades de Guayaquil (Bastión Popular y ex mercado sur en actualidad Malecón 2000) Santiago de Guayaquil y Troje Belén y en cantón Duran Atahualpa paulatinamente se implementó otros planteles educativos, en el año del 2003 se crea con el nombre de Centro Educativo Intercultural Cintaguzo ubicado en las calles Ayacucho y Machala frente al mercado Pedro Pablo Gomes donde había gran concentración de población indígena con el desalojo de ese mercado reduce el número de estudiantes la cual se logró reubicar en otro sector de la ciudad y el 26 de abril del 2010 se crea con el nombre de Centro educativo Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema mediante la Resolución N°028-10 en el sector de Monte Sinaí cooperativa el Helaman ofertado desde Educación Infantil Familiar Comunitario hasta el 7mo de Educación Básica con un total de 240 estudiantes, 8 docentes y una directora encargada.

El espacio físico donado por un dirigente de ese sector con una área de 1800 metros cuadrados, los padres de familia construyeron aulas 8 aulas de caña con autogestión propia, piso de tierra con baterías sanitarias precarias, en el año del 2011 desaloja a toda la población de esa cooperativa por ende la institución educativa a través de un decreto presidencial, las razones es porque no estaban legalizadas y aduciendo que eran invadidas los padres de familia conjuntamente con la Dirección de Educación Intercultural Kichwa de la costa ecuatoriana y la organización Movimiento Pueblos Kichwa de la costa logran obtener otro espacio que está ubicado en el mismo sector de Monte Sinaí en la cooperativa los Guayacanes que hasta la actualidad están laborando

En la actualidad tiene el nombre Unidad Educativa Comunitario Intercultural Bilingüe “Fernando Daquilema”, que está funcionando en unos terrenos no legalizado tipo campamento con 15 aulas prefabricadas, baterías sanitarias, no cuentan con servicios básicos, con 820 estudiantes , 29 docentes 1 director encargado brinda la oferta educativa desde Educación Infantil Comunitaria de 0 a 4 años, Educación Básica y Bachillerato en Ciencias Intercultural Bilingüe, aplican el Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe MOSEIB.

Competencias

El Ecuador es un país Plurinacional e Intercultural en la Constitución de la República del 2008

Brindar una educación con identidad propia de calidad y calidez a los niños y niñas, jóvenes y señoritas basado a las leyes vigentes.

Base legal

Normas Jurídicas que garantizan al Sistema de Educación Intercultural Bilingüe y faculta la existencia de las Unidades Educativas Interculturales Bilingües, en ámbito International es la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT.

Constitución de la República del Ecuador 2008

En su art. 57 numeral 14. En donde garantiza a desarrollar, fortalecer y potenciar el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, en todos los niveles educativos con sus propias estrategias metodológicas. Y a su vez en el art. 347 literal 9.- estipula garantizar el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, por ende bajo la rectoría de las políticas del Estado.

Dispone en el Art. 2.- en el inciso 2 indica que el castellano, el kichwa y Shuar son idiomas oficiales de relación intercultural, lo cual todo ciudadano deberán respetar y estimular la supervivencia del uso en todo su ámbito.

Ley Orgánica de Educación Intercultural- LOEI

En esta Ley Vigente en desde el Art.77 hasta el Art. 91 está estipulado el fortalecimiento y aplicación de la educación intercultural bilingüe en todos los niveles con sus propias estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje y administrativamente en los planteles educativos interculturales bilingües.

Acuerdo Ministerial 148 emitida por el Distrito Educativo Intercultural y Bilingüe N° 8

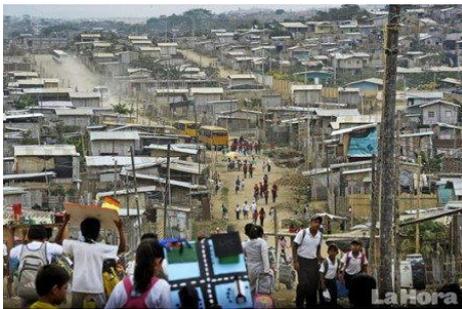
Acuerdo Ministerial 03-11 sobre la malla curricular del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe

Facultades, atribuciones y roles

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema corresponde, cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe y las leyes vigentes que nos garantiza la Constitución y la Ley Orgánica de Educación Intercultural, para lo cual desarrollamos educación en propia lengua de los pueblos y nacionalidades para fortalecer y rescatar los saberes ancestrales, en campo pedagógico, cultural, deportivos, según nuestra competencia donde existe la población indígenas, montubia, afroecuatoriano y mestizos, a su vez cuando haya la demanda de los niños y niñas que necesitan atención educativa.

- ✍ Aplicar el Modelo de sistema de Educacion Intercultural Bilingüe,
- ✍ Control, Seguimiento y evaluación a los estudiantes y docentes.
- ✍ Capacitacion a docentes
- ✍ Asesoraminetos a los docentes
- ✍ Atender de manera eficiente a los actores educativos.
- ✍ Administrar de manera eficaz e equitativa.
- ✍ Elaborar planes estartegicos y planes operativos

Diagnostico Institucional



Área geográfica de influencia y cobertura

Esta institución está ubicada al norte de la ciudad de Guayaquil por el KM 12 medio de pasando la perimetral a 1 hora del centro de la ciudad, la población estudiantil que acuden a la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe

Fernando Daquilema son de diferentes cooperativas que son los siguientes: Monte Sinaí, Voluntad de Dios, Casuarina, Valerio Estación, Flor de Bastión en donde son familias de bajo recurso económico, existe la gran demanda estudiantil por lo que es la única institución intercultural bilingüe en el sector mencionado, con el objetivo de fortalecer la identidad cultural por ende rescatar los valores ético y morales.

En el plantel mencionado estudian estudiantes indígenas, afro ecuatoriano, montubios y mestizos conviven diariamente una hermandad realizando la verdadera interculturalidad como estipula la Constitución de la República del Ecuador del 2008.



La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema brinda la oferta educativa que está orientado a Educación Básica General y bachillerato en Intercultural Bilingüe que en el año 2016 tendrán la primera promoción de bachilleres de la República del Ecuador.

Estudiantes:

Los estudiantes de esta Unidad Educativa van desde Educación Infantil familiar Comunitarios hasta bachillerato con un total de 820 toda la población entre ellos existe 430 mujeres y 390 varones.

Tabla 1 Estudiantes inicial, básica, bachillerato

ESTUDIANTES DE INICIAL				ESTUDIANTES DE BÁSICA			
GRADO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	GRADO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EIFC	40	38	78	1	25	20	45
EIFC 1	35	26	61	2	25	30	55
EIFC 2	28	20	48	3	22	26	48
TOTAL			187	4	30	24	54
				5	24	20	44
				6	26	24	50
				7	24	22	46
				8	24	18	42
				9	26	20	46
				10	22	24	46
TOTAL			157	TOTAL			476

Tabla 2 Género

NIVEL	HOMBRES	MUJERES
INICIAL	103	84
BASICO	248	228
BACHILLERATO	79	78
TOTAL	430	390

Docentes:

Laboran 30 docentes 1 con nombramiento definitivos y 29 docentes contratados el director encargado hace las función de docentes y directivos, dominan el idioma Kichwa.

Tabla 3 Docentes

DOCENTES POR FUNCION LABORAL

DOCENTES NOMRAMIENTO		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0	1	1

DOCENTES CONTRATO		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
19	10	29

DOCENTES POR ETNIA

DOCENTES INDIGENAS		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
10	11	21

DOCENTES MESTIZOS		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1	8	9

Oferta educativa intercultural Bilingüe

La Unidad Educativa brinda los servicios desde Educación Infantil familiar Comunitario - EIFC, Educación General Básica intercultural Bilingüe y Bachillerato en Ciencia



Personal administrativo y docente

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe está organizada de la Siguiete manera:

Administrativo:

Rector Encargado: Lcdo. José Chimbolema Caín.

Vicerrector Encargado: Lcdo. José Quishpe Obando

Inspector general encargado: Profesor Luis Inguillay

Consejo Ejecutivo

- 1er Vocal Profesora Silvia Gómez
- 2do Vocal Profesor Luis Ingullay
- 3er Vocal Licenciada Flor Parco

Consejo Estudiantil

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. Presidente: | Bella Zambrano Macías |
| 2. Vicepresidenta: | Ana Vacacela Quito |
| 3. Secretaria : | Erika Zambrano Valverde |
| 4. Tesorero: | Erik Perlaza Montoya |

Comité de Central de padres de familia

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. Presidenta: | Sara Yungan Yautibug |
| 2. Vicepresidenta: | Silvia Miranda Peñafiel |
| 3. Tesorera | Ana Yaucan Quishpe |

Departamento Consejo Estudiantil - DECE

Sociólogo Carlos Castro Quintero

Recursos con que cuentan

- ✎ El plantel Educativo cuenta con los bienes y muebles según el inventario.
- ✎ Espacio físico donado por la comunidad 1700m².
- ✎ 15 aulas prefabricadas.
- ✎ 450 pupitres
- ✎ 15 pizarras
- ✎ 1 baterías sanitarios separados para varones y señoritas
- ✎ 1 computadora
- ✎ 1 oficina
- ✎ Patio

Plan Estratégico institucional

El Plan estratégico Institucional se basa bajo la estructura en la cual se desarrolla cada una de las dimensiones a través de la conceptualización estratégica e identidad institucional consiste en elaborar visión, misión principios y fines de la institución educativa, de la misma manera el diagnóstico institucional para saber la realidad de la institución y por último se implementa estrategias y planificación



Identidad y filosofía de la institución educativa

La identidad y la filosofía de una institución es muy importante en donde se refleja el horizonte el camino a seguir con los fundamentos pedagógicos, culturales.

Conceptualización de la Visión

Para David, F. (2003) se entiende por visión del futuro, una imagen mental respecto a un futuro posible, y deseable de la institución de la misma manera los valores de la organización y con los principios otorgan un sello propio o identidad, a la visión se relaciona con los sueños de aquellos que trabajan en la institución, así como de aquellos a quienes sirve, puede ser expresada como una metáfora o como una imagen mental respecto a la institución que se quiere lograr, de la misma debe utilizar palabra claves ¿Dónde quieres?, ¿Cómo Quieres dentro de 5 a 10 años la institución?

a. Visión Institucional

“Ser uno de los planteles educativos interculturales bilingües emblemático en el sector, en la formación académica de los niños y niñas sustentada en el respeto, valores ético y morales, con una familia integrada al proceso, educandos con altas competencias cognitivas, analíticas y reflexivas insertando criterios de interculturalidad en base a la responsabilidad y transparencia fomentando la identidad cultural”

Conceptualización de la Misión

Según Lavín (2000) nos dice: La misión es el sentido, la razón de ser de una institución. La misión institucional es un propósito de carácter amplio, que otorga sentido a todas las acciones de los integrantes de una organización.

La misión determina a quienes sirve la institución y se debe construir con palabra claves ¿Cuál es la razón ser de la institución?, ¿Para quién trabajamos? , ¿Cuál es la finalidad del plantel?, con estas preguntas se debe elaborar la misión, dependiendo de la particularidad del plantel.

b. Misión institucional

“La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema, tiene como misión durante los próximos 5 años brindar una educación integral con calidad y calidez aplicando el Modelo educativo Intercultural bilingüe constituyéndose en seres humanos con capacidad creativa, innovadores, reflexivos y críticos, capaces de competir y compartir los avances científicos, tecnológicos, valorando su propia identidad cultural y la Pachamama”

c. Fines

- ✎ Apoyar la construcción del Estado plurinacional sustentable con una sociedad intercultural, basado en la sabiduría, conocimientos y prácticas ancestrales de los pueblos y nacionalidades, en la diversidad biológica del Ecuador, y en los aportes de la diferentes culturas el mundo.

- ✎ Fortalecer la identidad cultural, las lenguas y la organización de los pueblos y nacionalidades.
- ✎ Contribuir a la búsqueda de mejores condiciones de vida de las nacionalidades y de otros pueblos del país.

d. Principios

- ✎ Respeto y cuidado a la Madre Naturaleza
- ✎ Persona, familia y la comunidad.
- ✎ Formación de la persona
- ✎ Lengua de las nacionalidades.
- ✎ El currículo y docentes

Valores personales

- ✎ **Crecimiento Personal** con Identidad, Autoestima, Optimismo, Seguridad, Integridad y armonización afectiva, intelectual y corporal.
- ✎ **Conocimiento y comprensión** de los Valores éticos que rigen el comportamiento Humano.
- ✎ **Superación de actitudes** negativas, pesimistas, derrotistas, y deterministas.
- ✎ **Desarrollo y uso de la percepción** en relación a los sentidos: vista, oído, gusto tacto y olfato.
- ✎ **Percepción del tiempo** en términos de la posición de la persona frente a la realidad.
- ✎ **Comprensión y aprobación del concepto de calidad** que integra os aspectos tales como la posibilidad de hacer comparaciones y selecciones para manejar conceptos como la calidad Humana y la elegancia.
- ✎ **Superación de Mitos y Tabús** que mantienen las condiciones de inferioridad.
- ✎ **Desarrollo del sentido estético** en términos personales y manejo creativo de las artes.

Valores Sociales

- ✓ Revaloración de conceptos relacionados con la justicia, el derecho, la equidad, la amistad, lealtad, privacidad y responsabilidad.
- ✓ Apropiación del concepto del ornato para la decoración y mantenimiento de espacios públicos y del Ambiente familiar.
- ✓ Inclusión de lo lúdico en el Sistema Educativo.
- ✓ Organización y uso del tiempo libre.

i. Nuestro principio:

Rescatar, revalorizar y desarrollar nuestra propia identidad cultural.

Nuestros valores:

Los valores que se desarrollan la institución educativa desde su particularidad que es de fortalecer la identidad cultural y por ende brindar calidad de educación.

Amor: Querer y pensar para el otro sin esperar nada cambio con ejemplo ser el motor de la vida para el ser humano.

Respeto: Es estima y cuidado de algo o a alguien toda las acciones deben ser bajo el respeto mutuo, la reciprocidad y la tolerancia entre los semejantes para vivir en armonía.

Responsabilidad: Es un valor indispensable que prima en las personas que permite desarrollar, analizar, reflexionar, administrar de manera eficaz y de calidad las acciones.

Honestidad: Es una cualidad indispensable que tiene la persona, la cual permite tener confianza, decir la verdad, ser justo, honesto en toda sus acciones.

Disciplina: Se procede a desarrollar de manera ordenada, con mucha firmeza y confianza.

Vocación: Es un don que posee cada ser humano, se debe amar lo que hace.

Reciprocidad: Es algo innato que cada persona desarrolla debe ser recíproco, ser parte ella en todo momento.

Interculturalidad: Saber convivir y respetar la diversidad cultural de los pueblos, nacionalidades y hacer verdadero Sumak Kawsay.

Amistad: Es un valor que se tiene cada ser humano, donde entrega la amistad sincera se apoyan entre sí.

Servicio: entrega por completa al trabajo sin recibir nada cambio.

5. Idearios

El ideario será la base para el cumplimiento de la misión, expresa los principios y núcleos orientadores de la actividad educativa. En esta etapa se edifican las ideas-fuerza que ubican la acción de la institución educativa de acuerdo a su particularidad y diversidad, en varios procesos de la gestión institucional: planificación estratégica, administrativa, pedagógico-curricular, convivencia escolar y formación ciudadana, relación de la institución educativa con la comunidad.

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema **“Es la casa de saber para perfeccionar al ser humano y lograr y aportar una sociedad con identidad e intercultural”**. Se fundamenta de la siguiente manera:

- ✎ Es la casa del saber dónde se basa en el paradigma constructivista con una educación con la vida, en la vida por la vida y para la vida.
- ✎ Aportar a un nuevo modelo de vida construir un Estado plurinacional e intercultural.
- ✎ Formar una persona reflexiva, analítica y científico de saberes y conocimiento que resuelva el problema que se presente.
- ✎ Fomentar los valores éticos y morales basado desde el respeto la equidad.

6. Políticas.

Son normas generales que instituyen los límites de las decisiones y acciones, detallando aquellas que pueden tomarse y excluyendo las que no se aprueban.

- a) Redefinición permanente de la visión, misión, objetivos, metas planteadas.
- b) Brindar una educación con pertinencia cultural de calidad y calidez a nivel del sector Educativo.
- c) Capacitación frecuente a los docentes para mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje de los niños y niñas.
- d) Promover innovación permanente pedagógica y tecnológica
- e) Fomentar los valores éticos y morales en los actores educativos.
- f) Mejoramiento y equipamiento de infraestructura educativa de acuerdo a los estándares de calidad del MINEDUC.
- g) Fortalecer la identidad cultural de los pueblos y nacionalidades que existe en el sector y por ende elevar su autoestima.
- h) Fomentar a la cooperación y autogestión con los actores educativos.
- i) Cumplir y hacer cumplir las leyes vigentes.

Diagnóstico situacional

Análisis situacional de la realidad del plantel mediante la estrategia FODA

a. Análisis situacional del plantel Interno

FORTALEZAS

- ✎ Oferta desde EIFC a bachillerato
- ✎ Los padres y madres de familia cooperan
- ✎ Los docentes mayoría son bilingües y pagados por el Estado
- ✎ Cuentan con docentes idóneos
- ✎ Espacio apropiado para la recreación

- ✎ Cuenta con resolución la Institución.
- ✎ Los docentes predisposición al cambio.
- ✎ Las poblaciones indígenas aceptan la educación intercultural bilingüe.

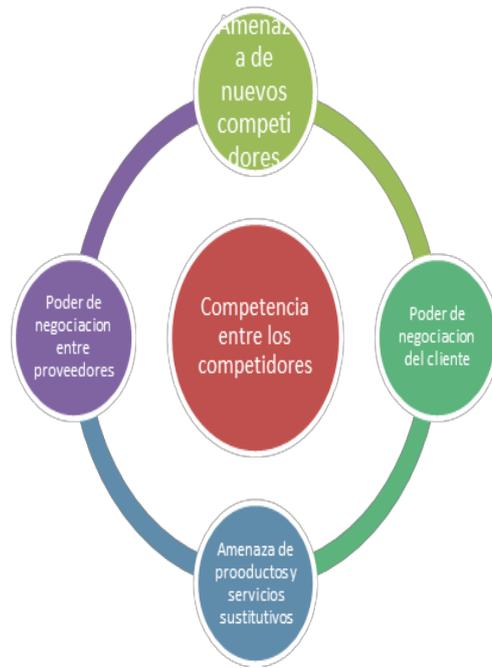
- ✎ Profesores decididos a trabajar en la Educación Intercultural Bilingüe.

DEBILIDADES

- ✎ Falta de liderazgo
- ✎ Falta de una planificación con todo los actores educativos a largo plazo.
- ✎ Falta de seguimiento y evaluación administrativa y pedagógica.
- ✎ Falta de investigación de los conocimientos de ritos, mitos, leyendas de su propia cultura para incorporar en el pensum del estudio
- ✎ Existe una leve comunicación entre personal docente, directivos y miembros de la comunidad educativa.
- ✎ Por influencia externa está perdiendo el espíritu comunitario Ej. Minga, fiestas, etc.
- ✎ Falta de aula pedagógica, tecnológicas y estímulos laborables a los docentes que prestan sus servicios profesionales.
- ✎ Falta de personal administrativo, servicio y auxiliar
- ✎ No todo los docentes domina el Kichwa
- ✎ Falta infraestructura propia y equipadas
- ✎ No se cuenta con laboratorios tecnológicos y químicas
- ✎ Falta de cooperación de padres de familia en la educación de sus hijos a sus representado
- ✎ Consumo de drogas
- ✎ La impuntualidad en la hora de llega por parte de los docentes y atención padres de familia.

b. Análisis situacional externo

El análisis de parte externa nos va ayudar el grado de vulnerabilidad de la institución, por ende ayuda a tomar acciones a mejorar. Se realiza el análisis acogiendo a las cinco fuerzas de Porter, en la cual se hace un análisis de comparación para enfrentar a la realidad que se vive en el sector día a día.



Elaborado: José Ilvis Vacacela Martha Alicia Yuquilema Cachipud

Planteles educativos competidores

COMPETIDORES	LOCALIZACIÓN	INFRAESTRUCTURA	ATENCIÓN POR EL ESTADO	IMAGEN	SERVICIOS BÁSICOS	EVALUACIÓN
Unidad de Milenio Replica 28 de mayo	20	20	20	20	20	100
Unidad de Milenio Replica Vicente Rocafuerte	20	20	20	20	20	100
Unidad de Milenio Simón Bolívar	20	20	20	20	20	100
Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema	10	8	3	5	5	31

Elaborado: José Ilvis Vacacela Martha Alicia Yuquilema Cachipud

Al analizar este gráfico se puede determinar que la 3 Unidades del Milenio que están en el mismo sector tiene propiedad la infraestructura es pedagógica lo principal que el Estado a través del MINEDUC atiende a estos planteles a prioridad porque es la imagen de la educación del país en donde brinda una educación de calidad y calidez por lo tanto tiene el puntaje de 100 en calificación.

Por otro lado el plantel UEIB Fernando Daquilema posee un bajo nivel, en comparación con las otras entidades, porque no cuenta con la atención y de la misma manera nos hace reflexionar acerca de que se debe tomar acciones en todo ámbito para llegar a la calidad.

Análisis del Pesti

Es una herramienta que nos ayuda analizar los factores que nos influye en el entorno, de manera positiva o negativamente en la institución mencionamos los siguientes:

Entorno Político

La institución educativa no tiene apoyo en su totalidad por parte de los organismos gubernamentales.

Los cambios estructurales de la educación hay ventajas y desventajas en caso de educación intercultural bilingüe en la parte estructural ha afectado por que ya no existe la atención directa si no a través de las direcciones Distritales, ya que la Educación intercultural Bilingüe es un aporte a la construcción de un estado plurinacional.

Entorno Económico

Los padres y madres de familia son de bajo recurso económico, viven en situación precaria con muchas necesidades, esto afecta y conlleva a la deserción escolar y por la mala alimentación el rendimiento académico de los estudiantes.

No tiene presupuesto asignado directo del Estado, tratan de hacer autogestión o en ocasiones los docentes ponen de sus bolsillos para cubrir las necesidades que tiene en el plantel.

Entorno Social

El plantel educativo atiende a estudiantes de diferentes pueblos como el pueblo Kichwa de la Costa, Montubios, Afroecuatoriano y mestizos, respetando sus costumbres y tradiciones si discriminar por la religión, la situación económica, política y cultural entre otros, está ubicado en un sector vulnerable urbano marginal.

Entorno Tecnológico

La Unidad educativa está en un sector Urbano marginal no cuenta con la tecnología, tampoco tiene presupuesto para adquirir computadoras armar laboratorios y talleres, ya que en la Unidad el Milenio el mismo Estado le equipa esta es la realidad.

El mundo está teologizado hay que atender y competir en era de la tecnología.

Entorno Legal

La Constitución de la República del Ecuador garantiza a fortalecer y potenciar el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe de la misma manera la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI En tal virtud está amparado en el marco legal mediante acuerdo ministerial legaliza el funcionamiento de la institución.

c. Análisis Situacional externo

OPORTUNIDAD

- ✍ Apoyo de Ministerio de Educación en capacitación y dotación de profesores y entre otros.
- ✍ Apoyo de Subsecretaría de Educación Intercultural Bilingüe.
- ✍ Apoyo del Distrito educativo.
- ✍ Apoyo político y participación activa en el proceso de la Educación Intercultural Bilingüe por parte del Movimiento indígena.
- ✍ La constitución de la República del 2008 faculta al desarrollo de la Educación Intercultural Bilingüe.
- ✍ Apoyo de Ministerio de Salud.

AMENAZAS

- ✍ Déficit presupuestario que asigna el Estado para que se atienda al plantel
- ✍ Maltrato infantil
- ✍ Poco atención por el Distrito Educativo
- ✍ Insuficiente personal para la gestión administrativa y de docentes.
- ✍ Falta de empoderamiento de la educación intercultural bilingüe por los docentes.
- ✍ Peligro que se politice la Educación Intercultural Bilingüe
- ✍ Inseguridad por presencia de pandillas juveniles y delincuencia.
- ✍ Influencia negativa de los medios de comunicación masiva.
- ✍ Aculturación de la lengua española, a nuestras costumbres y tradiciones
- ✍ La pandilla
- ✍ Falta de servicio básico en el sector
- ✍ No hay presencia de la policía nacional

d. Identificación y análisis de los problemas (narrativo)

Desde la gran reforma educativa en la década de 1960, la meta del acceso universal a la enseñanza básica, asumida por el Estado y la sociedad

ecuatoriana inspiró una significativa expansión de la cobertura del sistema educativo público, generando una masiva inclusión social: El progreso en la educación ha sido significativo en el país. Sin embargo esta mejora no ha sido igual para todos los ecuatorianos.

Las oportunidades que han tenido los ecuatorianos para educarse dependen de su situación socioeconómica, su residencia, sexo, su edad y su condición étnica. Los sectores medios y populares de las zonas urbanas fueron incorporados masivamente al sistema educativo, de modo que para ellos la escolarización formal fue una estrategia de ascenso social.

Pese a que la Constitución garantiza potenciar y fortalecer la educación intercultural bilingüe desde la estimulación temprana hasta educación superior, en la práctica la institución tiene que enfrentarse a una serie de barreras por lo tanto en el análisis que se realiza en la parte interna de la institución las debilidades ver sus fortalezas se evidencia la realidad q está sucediendo como es la falta de un planificación con los actores educativos, no existe liderazgo quiere decir que no hay buen administración esto afecta el avance de la institución tanto pedagógico y administrativo .

Al analizar la parte externa de las oportunidad que puede apoyar a la institución y la amenazas afecta el avance de la institución, se ha evidenciado la falta de atención equitativamente por parte del Estado y por ende de las instancias competentes en el territorio, la falta de servicios básico, fuente de trabajo esto afecta que haya presencia de pandilla, la drogadicción esto causa que haya más jóvenes no se importancia por la educación.

Lo hemos expuesto de manera general el análisis realizado mediante el instrumento FODA en la cual nos ayuda a reflexionar y tomar decisiones correcciones a todos actores involucrados para mejor la calidad de educación en el sector.

A través de esta herramienta se ha analizado después del resultado es para tomar acciones correctivos para lo cual podemos decir sistematizar para que es.



Elaborado: José Ilvis Vacacela Martha Alicia Yuquilema Cachipud

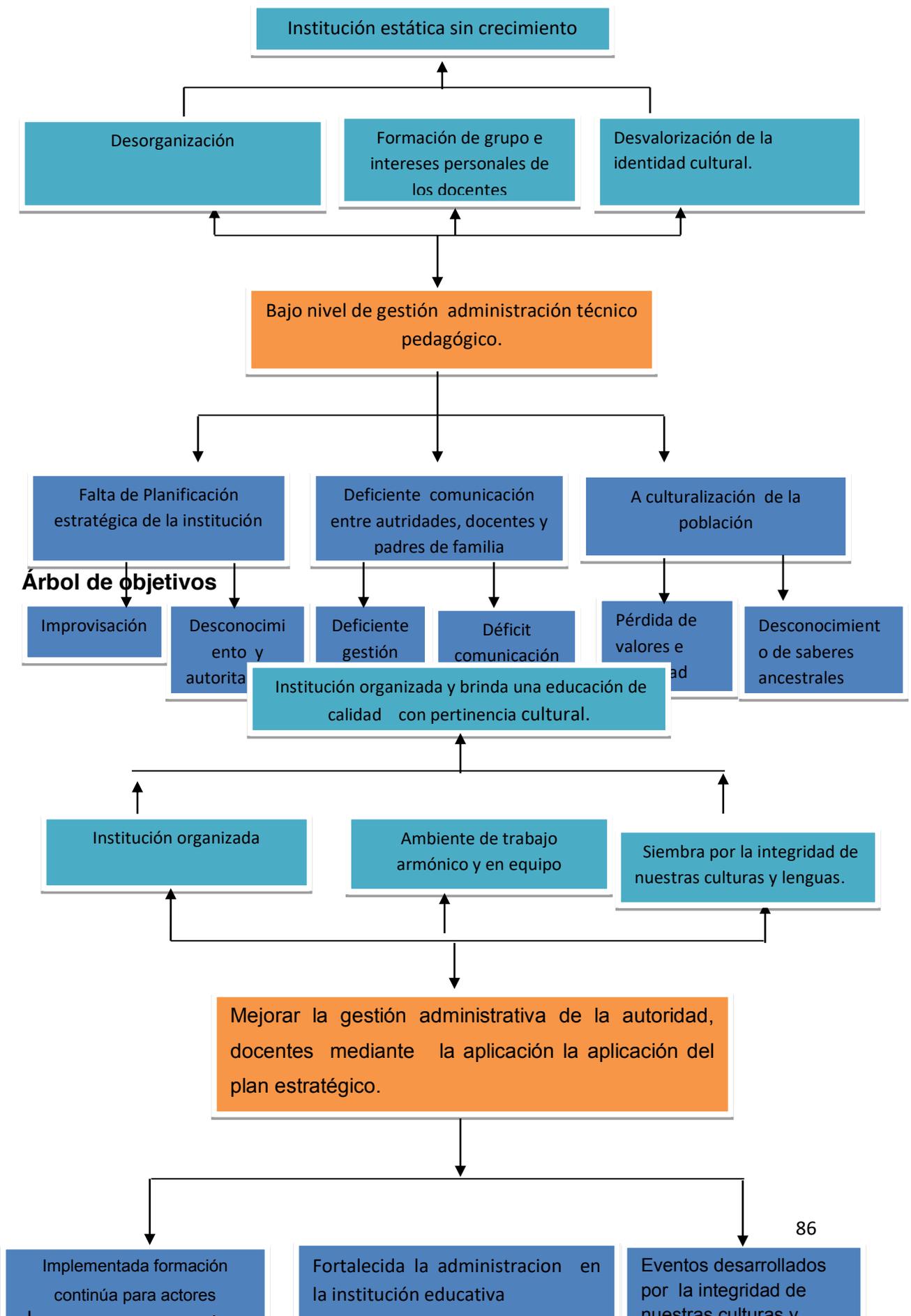
Una vez realizado análisis de la situación institucional utilizando diferentes instrumentos lo cual se determina que existe algunos factores tanto interno y externo impiden el avance de la institución, partiendo desde el punto de vista que siempre el directivo debe ser un líder con alta gerencia. Por lo cual es importante indicar que la institución está en proceso de crecimiento anual en estudiantes y docentes porque el sector es vulnerable con muchas necesidades, lo cual afectado las causas y por ende los efectos que se producen, es considerable que debe dar correctivos necesarios tomando algunas estrategias.

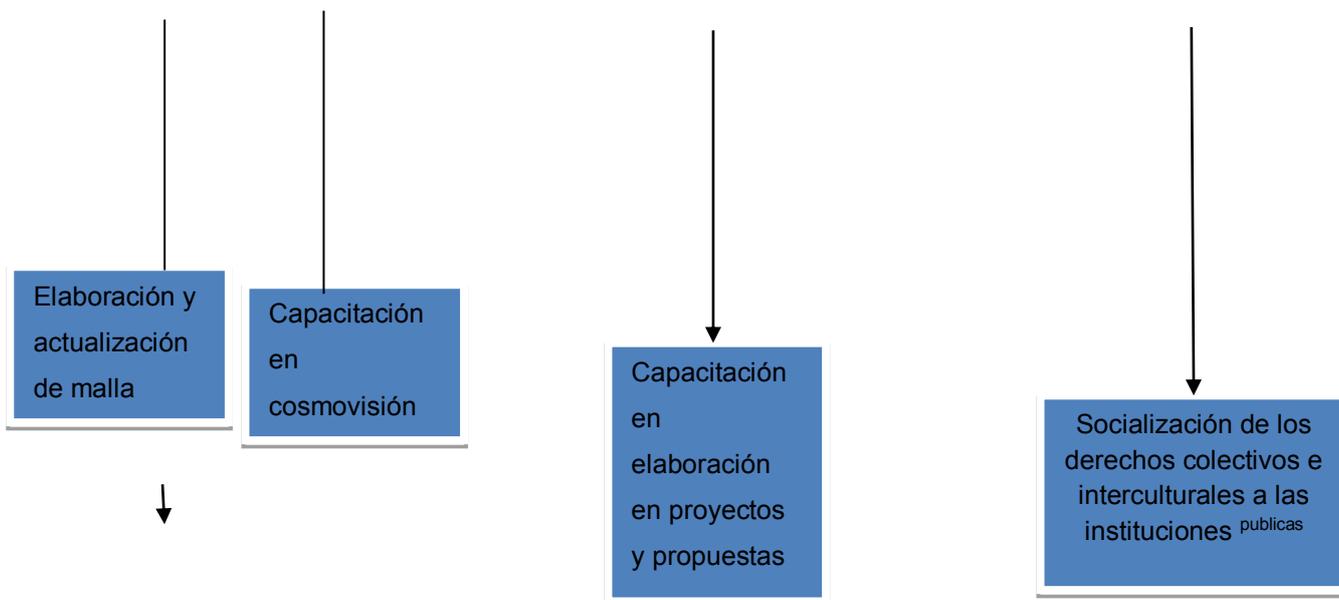
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

ACTORES	INTERES SOBRE LA PROBLEMÁTICA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERSE SOBRE PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Administradores	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar un proceso educativo exitoso. Comunicación efectiva con los actores de educación. 	<ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento de plan estratégico Desatención del Distrito Educativo. 	<p>Constitución de la República del Ecuador</p> <p>Ley Orgánica de Educación intercultural bilingüe</p>	<p>Administrativos que manejen y ejecuten el plan estratégico institución</p> <p>Mantener una comunicación adecuada, clara y óptima con los actores educativos</p>	Resistencia a cambios
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar y motivar a docentes 	<ul style="list-style-type: none"> Improvisación en clases Desconocimiento en plan estratégico 	<p>Docentes con nombramiento definitivo</p> <p>Reglamento de Ley Orgánica de Educación Intercultural</p>	<p>Docentes actualizados en manejo pedagógico y plan estratégico</p>	Resistencia a cambios
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollarse íntegramente 	<ul style="list-style-type: none"> Contenidos diferentes a la del planes y programas de educación intercultural bilingüe 	<p>Ley Orgánica de Educación intercultural</p> <p>Modelo de sistema de educación intercultural bilingüe</p>	<p>Calidad de educación con de acuerdo a la realidad socio-económico y con pertinencia cultural</p>	Docentes no dispuestos aplicar el MOSEIB
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> Confianza en educación intercultural bilingüe 	<ul style="list-style-type: none"> Baja calidad de educación 	<p>Programa curricular</p> <p>Guías didácticas de EIB</p>	<p>Estudiantes críticos y reflexivos</p>	Resistencia a cambios

Formulación de estrategias.

Árbol de problema





Elaborado: José Ilvis Vacacela Martha Alicia Yuquilema Cachipud

Matriz de planificación marco lógico

NARRATIVOS DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema mejorada en un 80% en el año lectivo del 2015 al 2019.	<ul style="list-style-type: none"> Plan estratégico utilizando. Organigrama de la institución estructurada. Informe de reuniones. Registro de asistencia. 	Los actores educativos de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema conocen se guían en el plan estratégico institucional.
1. Institución organizada. 2. Ambiente de trabajo armónico. 3. Gestión de calidad y alto autoestima de los actores educativos.			
PROPÓSITO			
Mejorar la gestión administrativa de la autoridad, docentes mediante la aplicación del plan estratégico.	En la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema 30 docentes capacitados en área administrativa y pedagógica durante los años 2015 a 2019.	<ul style="list-style-type: none"> Informe de rendición de cuenta actas de reuniones Registro de asistencia Informes mensuales Evaluación de docentes. 	Los docentes conocen el proceso administrativo técnico pedagógico.
COMPONENTE	1.1. Talleres ejecutados para 3 administrativos y 28 docentes en área	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de talleres 	Se desarrolla permanentemente eventos pedagógicos y

<p>1. Implementada formación continua para actores educativos</p> <p>2. Fortalecida la administración en la institución educativa</p> <p>3. Eventos desarrollados por la integridad de nuestras culturas y lenguas.</p>	<p>pedagógico durante los años 2015-2019</p> <p>2.</p> <p>2.1. 10 capacitaciones ejecutadas para administrativos.</p> <p>3.</p> <p>3.1. 5 eventos culturales realizados en Distrito 8.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Aprobación de talleres · Oficios enviados para la ejecución de talleres al Director Distrital · Informes de rendición de cuentas. 	<p>culturales para el mejoramiento de la calidad de vida de los pueblos indígenas y demás etnias.</p>
<p>ACTIVIDADES</p> <p>1.1. Capacitación de relaciones humanas</p> <p>1.2. Capacitación en técnicas y métodos</p>	<p>1.1. \$350.00</p> <p>1.2. \$350.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Convocatoria a docentes · Registro de asistencia · Cronograma de actividades de ejecución de taller 	<p>Se realizará las capacitaciones de acuerdo a lo planificado con el autofinanciamiento de la institución educativa y financiamiento de Ministerio de Educación.</p>
<p>1.3. Elaboración y actualización de malla curricular de sistema EIB</p> <p>1.4. Capacitación en cosmovisión andina</p>	<p>1.3. \$350.00</p> <p>1.4. \$450.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Informe de talleres ejecutados 	
<p>2.1. Capacitación en gestión Pública</p> <p>2.2. Capacitación y socialización en plan estratégico</p> <p>2.3. Capacitación en elaboración en proyectos y propuestas</p>	<p>2.1. \$300.00</p> <p>2.2. \$400.00</p> <p>2.3. \$300.00</p>		

3.2. Celebración de los 4 raymi inti pawkar kulla y kapak	3.2. 700.00		
3.3. Celebrar el día de la interculturalidad	3.3. \$300.00		
3.4. Socialización de los derechos colectivos e intercultural a las instituciones publicas	3.4. \$350.00		

Implementación de estrategias

Frente a la realidad se ha diseñado la visión, misión, principios, fines y valores dando una identidad propia y filosofía tanto pedagógico, cultural y social, sin misión la institución no pueden encaminar ni desarrollar las estrategias , objetivos y metas, lo cual provocará el desprestigio al plantel por lo tanto ante la realidad se propone los objetivos estratégicos, proyectos y programas para desarrollar mediante líneas de acción en cada campo específico para lograr **AMAWTAKUNAPAK YACHANA WASI** a través de una educación solida con identidad cultural, calidad y calidez.

Buscar estrategias en donde conlleve a un trabajo en equipo que llamamos en minga se recomienda de acuerdo al análisis que se aplique estrategias cooperativa ya que todos se involucran y lo cual se ejecutará con una estrategia competitiva según (Porter 2002) hay que estar prevenido y competir ante los otros competidores en este caso en la calidad de enseñanza y el avance científico, pedagógico y cultural de la institución, en los actuales momentos estamos viviendo un cambio gigantesco en el sistema educativo en donde requiere a todo todas estar preparado y ser eficaz por lo que el Sistema de Educación intercultural Bilingüe aporta a una nuevo modelo de vida de la sociedad con una identidad, calores y principios para llegar a una nueva forma de vivir SUMAK KAWSAY que significa vivir en armonía y equidad e igual bajo el respeto a la madre naturaleza.

Las estrategias que buscamos son herramientas, técnicas a utilizar en todo proceso para lograr una meta.

Objetivos Estratégicos institucionales:

Objetivos Generales

- ✎ Profesionalizar a docentes mediante formación continua en la innovación pedagógica, tecnológica, elaboración de materiales didácticos de acuerdo a los estándares de calidad para el proceso de enseñanza aprendizaje y la aplicación del MOSEIB por ende mejoren calidad de vida.
- ✎ Mejorar la gestión administrativa de la autoridad, docentes mediante rendición de cuentas a los actores educativos para lograr la transparencia y una buena comunicación.
- ✎ Fortalecer la identidad cultural de los pueblos y nacionalidades, mediante la aplicación del Modelo del Sistema de Educación intercultural bilingüe, para impulsar a los estudiantes por ende a la sociedad en general a una formación integral para la vida con identidad propia.

Objetivos específicos.

- ✎ **Aplicar el** Plan Estratégico Institucional de acuerdo a la realidad en el tiempo estimado.
- ✎ Formular programas y proyectos en campo pedagógico, administrativo y cultural.
- ✎ Realizar habitualmente el seguimiento, monitoreo y evaluación de la planificación.
- ✎ Gestionar ante las entidades equipamiento tecnológico y pedagógico para la institución.
- ✎ Potenciar y fortalecer la enseñanza del idioma Kichwa como primera lengua, que permita relacionarse claramente y valore su identidad y lengua.
- ✎ Aplicar el Modelo del Sistema de educación intercultural bilingüe.

Meta

- ✍ Lograr la implementación de formación continua para docentes 100% en un plazo de dos años.
- ✍ Lograr la profesionalización de docentes por especialidad en tercero y cuarto nivel en un 100% en dos años
- ✍ Promover a los docentes en un 100% a la innovación pedagógica y tecnológica.
- ✍ Desarrollar capacitación a docentes en 100% en elaboración de materiales didácticos para el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✍ Los docentes dentro de cinco años sea investigadores e innovadores.
- ✍ Paulatinamente dentro de 5 años aplicar el MOSEIB en todos los niveles en su totalidad.
- ✍ Desarrollar escuelas para padres y estudiantes cada año.
- ✍ Desarrollar una comunicación fluida con todo los actores educativos tanto interno y externo.
- ✍ Contar con personal de seguridad, conserje , auxiliares y administrativos
- ✍ Mejorar significadamente la infraestructura y equipamiento pedagógico y tecnológico de acuerdo a la necesidad y contexto prioritario.
- ✍ Desarrollar rendición de cuentas de la gestión transparentemente.
- ✍ Rescatar y Revalorizar procesos pedagógicos culturales de los docentes.
- ✍ Fortalecer la identidad cultural de los pueblos y nacionalidades
- ✍ En 5 años todo los docentes manejen domine el idioma Kichwa.
- ✍ En plazo corto la administración y gestión mejore.
- ✍ La institución cuente con todo los servicios básicos.

PROGRAMAS Y PROYECTOS

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema desarrollará los programas y proyectos de acuerdo a la realidad y la necesidad de la institución para cumplir la visión, misión, objetivo y metas, basado en una planificación

operativa y táctica con todo los actores educativos (directivos, docentes, padres de familia y estudiantes).

Minga educativa con identidad

Este proyecto consiste en capacitación a docentes, seguimiento, monitoreo, elaboración de materiales educativos ejecución de jornadas pedagógicas para mejorar la enseñanza y aprendizaje y brindar educación con pertinencia cultural e identidad, eficacia, eficiencia, calidad y calidez.

- ✎ Capacitación docente en técnicas y métodos pedagógicos.
- ✎ Socialización, capacitación periódica e instrumentalización del MOSEIB.
- ✎ Dominio de la lengua kichwa en los docentes.
- ✎ Desarrollo de los conocimientos propios de cada cultura en lengua Kichwa.
- ✎ Capacitación a los docentes sobre elaboración y manejo de materiales didácticos.
- ✎ Elaboración de materiales didácticos.
- ✎ Seguimiento y monitoreo

Fortalecimiento administrativo de la institución

Este proyecto es muy indispensable porque es la columna vertebral para el manejo de la institución permitiendo liderar al equipo de trabajo, en la cual motiva el líder a sus docentes para que sigan trabajando con un enfoque de cambio.

Mejoramiento de la infraestructura escolar y educativa de la Educación Unidad Educativa Intercultural Bilingüe.

- ✎ Capacitación en administración, gestión liderazgo.
- ✎ Equipamiento tecnológico.
- ✎ Mejoramiento de la gestión.
- ✎ Elaboración y aplicación del plan operativo anual
- ✎ Rendición de cuenta a los actores educativos.

- ✍ Comunicación fluida con los actores educativos.
- ✍ Motivación y estímulo del trabajo docentes
- ✍ Fortalecer el liderazgo y gestión.

Siembra por la integridad de nuestras culturas y lenguas

Acogiendo de un estado Plurinacional e intercultural este proyecto es muy importante se enmarca en fortalecer y rescatar la identidad cultural de los pueblos existentes en la institución, lo cual se desarrollará las actividades culturales.

- ✎ Capacitación a los padres de familia de los niveles en fortalecer y rescatar los valores culturales.
- ✎ Programa escuelas para padres.
- ✎ Revalorización y desarrollo de la identidad cultural
- ✎ Erradicación de la desnutrición de los niños de los pueblos.
- ✎ Desarrollar difusión de la interculturalidad.
- ✎ Desarrollo de los eventos culturales.
- ✎ Difusión la igualdad y equidad.
- ✎ Capacitación del idioma Kichwa a los actores educativos.
- ✎ Fomentar la utilización de la vestimenta.
- ✎ Fomentar campaña de erradicación de racismo y fobia en el interior de la institución y a la comunidad.

Líneas estratégicas

Línea estratégica 1: Capacitación pedagógica

Línea estratégica 2: Fortalecimiento de la gestión

Línea estratégica 3: Fortalecimiento de identidad cultural

Estrategias de táctica y operativa.

El Plan Estratégico Institucional se ha elaborado en relación con la visión, misión, fines, principios, políticas, objetivos y de la misma manera el currículo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe el MOSEIB en donde están las estrategias metodológicas, la filosofía de la pedagogía en ámbito pedagógico, el sistema de evaluación ya que esta educación es por ritmo de aprendizaje por lo cual la Unidad educativa su mayor enfoque el desarrollar diversos

programas y proyectos bajo un planificación anual, que deben ser evaluada, analizada y mejorada cuatrimestralmente .

Son proyectos operativos ejecutables en el interior del plantel con el apoyo del Ministerio de Educación, a través de la Zonal, Distrital y circuital en todo el aspecto.

Se puede indicar que los programas y especialmente los proyectos operativos, son resultados del diagnóstico institucional desarrollado mediante FODA y concomitante con los resultados obtenidos de fortaleza, debilidades, oportunidades y amenazas que causa tanto de manera interna y externa por lo tanto los proyectos deben responder a las necesidades de la institución de acuerdo a su particularidad.

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE FERNANDO DAQUILEMA DEL 2016

PROGRAMA	PROYECTO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	METAS	AÑOS					FINANCIAMIENTO
					I	II	III	IV	V	
MINGA CON IDENTIDAD	Formación continua de docentes	Implementar formación continua a los actores educativos, de acuerdo a los estándares de calidad de la educación para lograr que los estudiantes mejoren su calidad de vida.	Capacitación de Relaciones humanas	100 % docentes capacitados en relaciones humanas	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación en técnicas y métodos pedagógicos	98% docentes capacitados en técnicas y métodos	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Elaboración y actualización de malla curricular de Sistema Eib	70% Elaborados la malla curricular de acuerdo a la realidad	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación en Pedagogía Intercultural Bilingüe	100% docentes capacitados	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación en elaboración de materiales didácticos para EIFC, Básica y bachillerato	Materiales elaborados para EIFC, básica y bachillerato	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación periódica e instrumentos evaluativos.	2 Capacitaciones en el año	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Formación de la lengua kichwa básico, medio avanzado	3 Capacitaciones en el año	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación en cosmovisión andina de diferentes culturas	100% docentes capacitados	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación en manejo de la Tics	98% docentes capacitados en Tics	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación en lógica matemática, abstracta verbal	50% Aprobados en las pruebas de	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC

			Senescyt							
			Capacitación en valores humanos y liderazgo	70% de estudiantes capacitados	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación emprendimiento de micro proyecto	5% emprendidos micro proyecto	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación de Obligaciones y responsabilidades	100% de padres de familia capacitados	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación emprendimiento de micro proyecto	10% de padres emprendidos en micro proyectos	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Formación de escuela para padres	50% de padres conforman la escuela de padres	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVOS	Liderazgo y Gestión	Mejorar la administración de la institución mediante la ejecución del plan estratégico	Capacitación de Gestión Publica	100% Personal Administrativo y docente capacitado	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación y socialización en Plan estratégico institucional	100% Personal Administrativo y docente capacitado	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación y elaboración en proyectos y propuestas	100% Personal Administrativo y docente capacitado	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Equipamiento de mobiliarios	250 mobiliarios implementados para estudiantes de Bachillerato	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC

			Legalización de espacio físico	30% de gestión	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Implementación de ambientes de aprendizaje para niños de EIFC	50% implementados	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Gestiones para la construcción de Infraestructura de hormigón armada	60% de gestión a Mineduc	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Equipamiento tecnológico	1 laboratorio de computo implantado	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Capacitación en Liderazgo y servicio al cliente	100% de Administrativos y docentes capacitados	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Gestión de nombramientos para todos los docentes de UEIBFD	95% de docentes con nombramiento	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Evaluación y rendición de cuenta cada 6 meses de los Administradores y docentes en gestión de desempeño	100% docentes evaluados y administrativos rendidos cuenta a la Organización y instituciones gubernamentales	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
SIEMBRA POR LA IDENTIDAD	Fortalecimiento de la identidad cultural	Valorar la diversidad cultural basado en el respeto para lograr una sociedad intercultural	Socialización de los derechos Colectivos e Interculturalidad a las instituciones públicas	100% concientizar a la comunidad educativa	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
			Campaña de erradicación del racismo	100% concientizar a la comunidad educativa	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC

	Concursos de Pinturas, jornadas pedagógicas , Ferias educativas	3 eventos realizados por año	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
	Celebración de las 4 raymi Inti, Pawkar, Kulla y Kapak	4 eventos por año realizados en la comunidad educativa	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC
	Celebración del día interculturalidad	Socializar a la comunidad educativa	2016	2017	2018	2019	2020	Autogestión – MINEDUC

Elaborado: José Ilvis Vacacela Martha Alicia Yuquilema Cachipud

Plan Operativo

PLAN OPERATIVO ANUAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE FERNANDO DAQUILEMA DEL 2016																	
MISION:		Garantizar el derecho a una educación intercultural y bilingüe que valore la diversidad cultural y lingüística, coordinando con las instancias respectivas, aplicando políticas pertinentes que aporta en la construcción de un estado intercultural y plurinacional.															
Programa		Fortalecimiento administrativo															
Proyecto		Liderazgo y gestión															
OBJETIVO	ACTIVIDAD	META ALCANZAR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	EJECUCION POR MES												FINANCIAMIENTO	RESPONSABLE
				ENERO	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DI C		

Mejorar la administración de la institución mediante la ejecución del plan estratégico	Capacitación de gestión Pública	100% Personal Administrativo y docente capacitado	Propuesta , Informes y fotografías	100											100	Autogestión y MINEDUC	Distrito, Directivos y Zonal
	Capacitación y socialización en Plan estratégico institucional	100% Personal Administrativo y docente capacitado	Propuesta , Informes y fotografías		100										100	Autogestión y MINEDUC	Distrito, Directivos y Zonal
	Capacitación y elaboración en proyectos y propuestas	100% Personal Administrativo y docente capacitado	Propuesta , Informes y fotografías								100				100	Autogestión y MINEDUC	Distrito, Directivos y Zonal
	Equipamiento de mobiliarios	250 mobiliarios implementados para estudiantes de Bachillerato	Propuesta , Informes y fotografías				100								100	Autogestión y MINEDUC	Distrito, Directivos y Zonal
	Legalización de espacio Físico	30% de gestión	Propuesta , Informes y fotografías										100		100	Autogestión y MINEDUC	Distrito, Directivos y Zonal
	Implementación de ambientes de aprendizaje para niños de EIFC	50% implementados	Propuesta , Informes y fotografías						100						100	Autogestión y MINEDUC	Distrito, Directivos y Zonal
	Gestiones para la construcción de Infraestructura de hormigón armada	60% de gestión a Mineduc	Propuesta , Informes y fotografías												0	Autogestión y MINEDUC	Distrito, Directivos y Zonal

Equipamiento tecnológico	1 laboratorio de computo implementado	Propuesta , Informes y fotografías							100						100	Autogestión y MINED UC	Distrito, Directivos y Zonal
Capacitación en Liderazgo y servicio al cliente	100% de Administrativos y docentes capacitados	Propuesta , Informes y fotografías					100								100	Autogestión y MINED UC	Distrito, Directivos y Zonal
gestión de nombramientos para todos los docentes de UEIBFD	95% de docentes con nombramiento	Propuesta , Informes y fotografías							100						100	Autogestión y MINED UC	Distrito, Directivos y Zonal
Evaluación y rendición de cuenta cada 6 meses de los Administradores y docentes en gestión de desempeño	100% docentes evaluados y administrativos rendidos cuenta a la Organización y instituciones gubernamentales	Propuesta , Informes y fotografías							100						100	Autogestión y MINED UC	Distrito, Directivos y Zonal
TOTAL															1000		

Elaborado: José Ilvis Vacacela Martha Alicia Yuquilema Cachipud

Indicadores de evaluación

Los indicadores de evaluación son herramientas que nos permite medir, evaluar, ajustar y regular las acciones que se realiza en este contexto a los directivos y docentes de la ejecución y el nivel de cumplimiento que se logre.

Por lo cual la propuesta validara el nivel:

Directivos

- ❖ Nivel de eficacia, eficiencia y calidad de la gestión del directivo.
- ❖ Capacidad de liderazgo
- ❖ Comunicación
- ❖ Conocimientos de herramientas de planificación
- ❖ Utilización de herramientas de planificación

Docentes

- ❖ Nivel de cumplimiento de los docentes
- ❖ Formación continua permanente
- ❖ Utilización de recursos didácticos y estrategias metodológicas

Padres de familia

- ❖ Nivel de cooperación
- ❖ Control de sus representados
- ❖ Ausentismo a reuniones

Matriz de evaluación final

INDICADORES DE GESTIÓN 2016
Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema

COMPONENTE	N°	Indicador	Fecha de Inicio	Frecuencia	Porcentaje/ Número	Configuración	TOTAL POBLACION (Solo indicadores con %)	METAS PROPUESTAS SEMESTRALES		RESULTADO DE LAS METAS PROPUESTAS 2015														
								1er semestre	2do semestre	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic			
DIRECTIVO	1	Nivel de eficacia, eficiencia y calidad de la gestión del directivo.		Semestral	Número	Continuo Acumulado	0																	
	2	Capacidad de liderazgo			Número	Continuo Acumulado	0																	
	3	Conocimientos de herramientas de planificación			Porcentaje	Discreto Por período	0%																	
	4	Utilización de herramientas de planificación			Porcentaje	Discreto Por período	0%																	
DOCENTES	5	Nivel de cumplimiento de los docentes																						
	6	Formación continua permanente																						
	7	Utilización de recursos didácticos y estrategias metodológicas																						
PADRES DE FAMILIA	8	Nivel de cooperación																						
	9	Control de sus representados																						
	10	Ausentismo a reuniones																						

Elaborado: José Ilvis Vacacela. Martha Yuquilema Cachip

Cronograma de actividad a desarrollarse

	MESES	AGOSTO		SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE		ENERO	
		SEMANAS		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
		DIA		16	23	6	13	20	27	4	11	18	25	5	8	15	22	3	10
No.	ACTIVIDADES																		
1	Entrevista con el Rector para dar a conocer los resultados del diagnóstico	■																	
2	Elaboración y aprobación de cronograma		■		■														
3	Elaboración de material a presentar en la Propuesta	■		■	■	■													
4	Entrega de la propuesta para su revisión						■												
5	Socialización de la Propuesta a Directivos y Docentes							■											
6	Fase de espera de ejecútese																	■	

Elaborado: José Ilvis Vacacela. Martha Yuquilema Cachipud

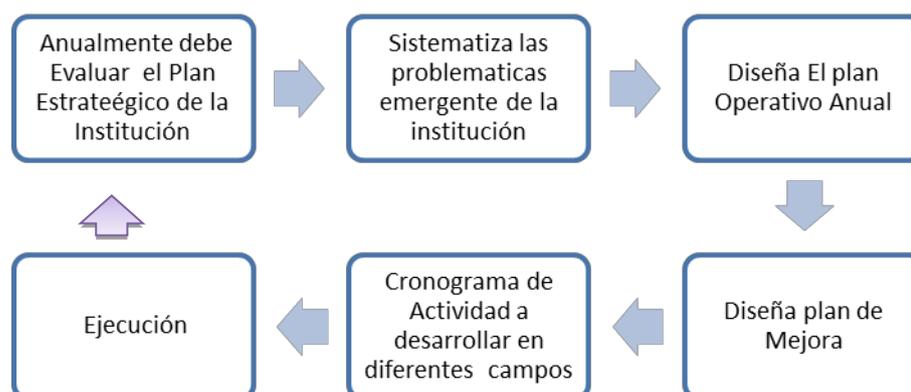
El plantel educativo aplica con todo los actores la planificación por lo cual requiere de un control que posibilite el logro de visión, misión, fines, objetivos y metas propuestos por los representantes de actores educativos vinculados con la institución. De ahí que se busca evaluar los fines y objetivos de carácter general que requieren de un mayor tiempo para conseguirlos. Se monitoreará a los objetivos estratégicos propuestos en cada uno de los programas de este plan y requieren de un mediano plazo para su consecución. Finalmente, a las metas e indicadores de logros planteados y que se busca alcanzarlos a corto plazo, se verificarán a través del seguimiento permanente y periódico, conforme se establece en la metodología creada para este plan estratégico

Los responsables del Plan Estratégico Institucional tendrán a su cargo la redacción de un sencillo y breve informe borrador de autoevaluación, sobre la base de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos, tomando en cuenta las recomendaciones planteada.

El equipo gestor es el encargado de coordinar acciones de seguimiento monitoreo de las distintas acciones establecidas en el Plan Estratégico Institucional, de acuerdo con el tamaño de la institución educativa, se puede conformar un equipo responsable de la coordinación para el seguimiento y/o la evaluación, de la misma manera deber ser socializada a los actores educativos.

Procesos que se puede seguir para la evaluación del Plan Estratégico Institucional.

Gráfico 1 Plan Estratégico Institucional

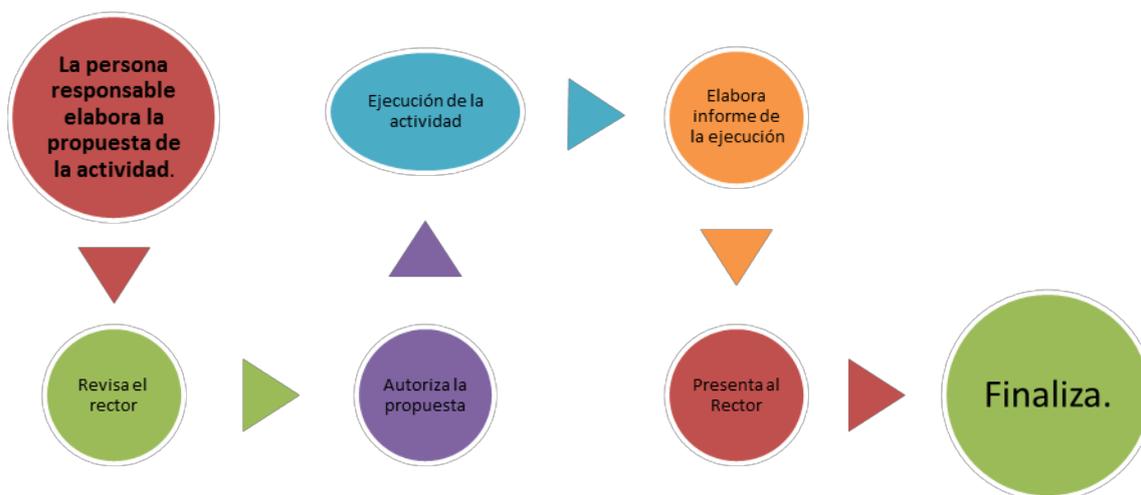


Elaborado: José Ilvis Vacacela. Martha Yuquilema Cachipud

Las principales responsabilidades del equipo serán las siguientes:

- Identificar el avance del Plan Estratégico Institucional en su conjunto, por ejemplo: si la visión, la misión y el ideario continúan apoyando las acciones acordadas.
- Elaborar fichas de seguimiento semestrales, según sea necesario.
- Apoyar la realización de actividades.
- Proponer cambios y recomendaciones para aquellas actividades que no hubieren realizado o estén atrasadas en su ejecución.
- Elaborar un informe final de resultados obtenidos en el año y socializarlo a toda la comunidad educativa.

Debe ser evaluado si cumple el proceso ejecución de las actividades y validación por la autoridad del plantel, toda acción deber ser autorizado y puesto en conocimiento.



Elaborado: José Ilvis Vacacela. Martha Yuquilema Cachipud

Modelo de matrices

Estas matrices se pueden utilizar en diferentes actividades de la institución para mejor organización y procesos que se lleva en interior de la institución.

Modelo de matrices

MODELOS DE REGISTRO DE ASISTENCIA PARA TALLERES Y REUNIONES

TEMA:

FECHA

ORGANIZADOR:

N°	APELLIDO Y NOMBRE	C.I.	NIVEL QUE REPRESENTA	CORREO ELECTRONICO	NUMERO DE TELEFONO	FIRMA
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						

Modelo de planificador semanal

MODELO DE PLANIFICACIÓN SEMANAL					
Nº	COMPONENTE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Elaborado:

Revisado

Aprobado

Modelo de informe

	UNIDAD EDUCATIVA INETRCULTURAL BILINGUE FERNANDO DAQUILEMA	V 1.0 Página 111/117
	COMISION SOCIO CULTURAL	
Código: AMIE	INFORME DE LA REUNION LA REUNION DEL EVENTO KULLA RAYMI	

DATOS GENERALES			
Fecha de Informe		No. Informe	
Responsable de Informe	Nombre	correo electrónico	Cargo
Informe dirigido a	Nombre		
	Cargo		

1.- ANTECEDENTES.

2.- ALCANCE.

3.- OBJETIVOS.

4.-DESARROLLO Y ANÁLISIS

5.- CONCLUSIÓN

6.- RECOMENDACIÓN

Atentamente,

La conceptualización de identidad institucional en la cual reúne los parámetros, de acuerdo al diagnóstico está fundamentada, desarrollado bajo los instrumentos de diagnósticos, se debe dar plan de mejora de los nudos críticos o problemáticas interno cuando ya se ejecute el plan estratégico, cada institución desde la parte jerárquico superior hasta nivel desconcentrado se debe trabajar bajo una planificación e implementar estrategia.

En la propuesta se evidencia estos parámetros por lo cual es factible y aplicable hay concordancia en objetivos estratégico, metas, programas y proyectos, las líneas de acción a ejecutar frente a los nudos críticos, es indispensable permanente monitoreo seguimiento y procesos internos, los indicadores a evaluar de la ejecución debe ser a los docentes, directivos y estudiantes la eficaz, eficacia y calidad de gestión y de trabajo, se sugiere a que se aplique una estrategia de trabajo colaborativo y que haya una buen comunicación interna.

De la misma manera para Ana María Guapi Directora Encargada de la Dirección Zonal de educación Intercultural de la Zona 8, emite criterio académico con respecto a la propuesta de Elaboración de Plan estratégico para el mejoramiento administrativo, técnico y pedagógico de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe, según lo revisado nace de una problemática en respuesta a eso proponen, desde el punto de vista y académica en educación tiene una misión muy amplia, lo que se debe cumplir y ejecutar y cumple con los parámetros de los autores.

El diagnóstico interno y externo es la base fundamental para abordar los problemas que están en boga en los actuales momentos le sugiero debe ser más explícito, lo importante que sí cumple los parámetros a seguir. Desde la experiencia que trabajamos en esta instancia esta correlacionado con los objetivos como MINEDUC en la cual existe una Subsecretaría de Educación Intercultural Bilingüe en donde aborda estos temas que es factible la implementación de estrategias que es único camino a seguir para lograr calidad en educación, para llegar a la meta hay muchos cooperantes, se sugiere que se aplique de acuerdo a los estándares de calidad en todo, 4

estándares de tales como: calidad de educación, infraestructura, formación, gestión de la autoridad.

Desde el punto de vista del Licenciado Robert Regatto Chang. MSc. Director de la Unidad Educativa Milagro en la cual expresa que el Plan estratégico es el camino que habrá al horizonte y de los actores que componen el plantel, del análisis situacional desde la experiencia del rector las debilidades hay que ir eliminando y las oportunidades mantenerlo, se apersona que la propuesta va en camino de mejorar la institución en ámbito administrativo, técnico y pedagógico, ante todo buscar más alternativas mejorar la gestión, la evaluación debe ser permanente y retroalimentado por los involucrados porque nada es estático., en conclusión es adaptable y ejecutable la propuesta.

CONCLUSIONES

En esta obra se ha evidenciado la realidad en que se encuentra el plantel educativo y el sector que tiene una gran necesidad en diferentes ámbitos, el estudio realizado en ámbito de su competencia permitirá corregir a tiempo y dar soluciones, alternativas con el fin de fortalecer y potenciar a la institución en ámbito administrativo y técnico pedagógico, para lo cual podemos exponer que hemos llegados a las siguientes conclusiones:

- En esta publicación se ha logrado cumplir los objetivos planteados acogiendo los fundamentos teóricos de los diferentes autores del plan Estratégico Institucional en la gestión administrativa y técnico pedagógico, los cuales fueron la base teórica para el desarrollo del presente estudio, que sirvieron de pauta para la elaboración del plan estratégico institucional para la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Fernando Daquilema.
- Como resultado del estudio realizado y publicado en esta obra se determina muchas problemáticas en la institución de manera general que se puede deducir la desorganización del plantel por desconocer la gestión administrativa esto ha generado por falta de una planificación a largo plazo.
- La hipótesis se verifica como positivo por es importante la aplicación del Plan Estratégico Institucional en cual es una herramienta de planificación para la instituciones por ende la aplicabilidad y su ejecución mejorará la gestión administrativa, técnico y pedagógico para lograr a la calidad e educación con pertenencia cultural
- Se realizó el proceso de recolección de datos, a la población tomada para la investigación a docentes, padres de familia y estudiantes utilizando instrumentos de investigación para la respectiva sistematización, se obtiene los resultados que no tiene un PEI por lo cual existe la desorganización institucional.
- Por lo tanto se planteó elaborar un Plan Estratégico Institucional con la siguiente estructura: la conceptualización de identidad institucional, análisis situacional interno y externo, implementar estrategias, objetivos, metas, y evaluación y monitoreo y los indicadores de evaluación a directivos y docentes

en todo ámbito, validan la propuesta tres expertos conocedores de la administración, gestión y planificación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfred Chaldler, Jr. y anStructure, Editorial chapters of the industrial Enterprise, Estados Unidos pp. 102
- Arguin, Gerard Y Otro (1993): "Planificación estratégica y calidad total". IGLU. Québec.
- Bernal, César Augusto, (2006) Metodología de la investigación, Pearson y Educación, México, pp. 57
- Bernal, César Augusto, (2006) Metodología de la investigación, Pearson y Educación, México, pp. 56
- Bernal, César Augusto, (2006), Metodología de la investigación, Pearson y Educación, México, pp. 56
- British Petroleum, (2011) planificación, Editorial EUA, Reino Unido, pp. 56
- Calcagno, A. E. (2014). El financiamiento de la educación en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 22 - 31.
- CEPRE, (2004) planificación estratégica, México, pp. 67
- Chiavenato, (2004) planificación, McGraw-Hill., México, pp. 72
- COMFANORTE, (2004) planificación estratégica Fundación de Estudios Superiores, Colombia, pp. 54
- David, F. (2003) Conceptos de administración estratégica (9ª Ed.) México: McGraw-Hill, pp. 40
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Editorial Cultural S.A Mostoles-Madrid, p.p. 1282

- Diccionario de la lengua española (vigésima segunda edición), Planificación, Real Academia Española.
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado,(2012) plan estratégico institucional.
- H Fayol, (1916) Planificación, Editorial Alfil, España, pp. 34
- Hitt, Black y Porter, (2006) planificación, Editorial Milenium, Argentina, pp. 37
- James A. F Stoner: R. Eduardo Freman; Daniel R. GilberJr (2012) Administración y Organización. Segunda Edición. p.p. 11
- James A. F Stoner: R. Eduardo Freman; Daniel R. GilberJr (2012) planificación, Editorial Person, México, pp. 80
- Jiménez Martínez, K. P. (2004). *Propuesta de planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión administrativa en la producción de pinturas aplicado al caso de la Microempresa Tecnocolor*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Lavin, Sonia (2000) El Proyecto educativo institucional como herramienta de transformación en la vida escolar. Chile. Ediciones PIIIE.
- MINEDUC. (2012). *Instrumento de apoyo para la Gestión Educativa*. Quito: MINEDUC.
- Navarro, Ana Maria (1996): Una experiencia de Planificación Estratégica. Cuaderno de Humanidades N° 8 UNSA. Salta.
- Navarro, Ana María (2002): El Plan Estratégico de la Universidad Nacional de Jujuy. Jujuy, pp. 12
- Oxford Pocket Dictionary, Estrategia.
- Robbins y Coulter, (2005) planificación, Editorial ECOE, España, pp. 65
- Senge P. (1992): “La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje”. Granica. Buenos Aires.
- Ponce, H. (2010). LA MATRIZ FODA: alternativa de diagnóstico y detrmnación de estrategias. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 112 - 120.

