



Tecnología Superior en Administración

Título de la propuesta: **Plan Estratégico para el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos**

Trabajo de titulación presentado como requisito previo para optar por el título de **Tecnólogo/a Superior en Administración de Empresas**

Autor: **Balseca Pinto, Daniela Raquel**

Tutor: **Msc. Espinosa Andrade, Mónica**

DMQ-septiembre- 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En el “Tecnológico Universitario Pichincha”, es presentado por la ciudadana BALSECA PINTO DANIELA RAQUEL optar por el título de Tecnóloga en Administración, CERTIFICO que dicho proyecto ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente,

Balseca Pinto Daniela Raquel

C.I. 172253884-8

Correo: lucidadr@hotmail.com

Teléfono móvil: 0995688461

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Yo, BALSECA PINTO DANIELA RAQUEL, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún Proyecto de Grado aquí o en otra institución o calificación profesional y son absolutamente originales, auténticos y personales; y que, además, he referido las fuentes bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo los derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, para el aprovechamiento de futuras generaciones

Balseca Pinto Daniela Raquel

C.I. 172253884-8

Correo: lucidadr@hotmail.com

Teléfono móvil: 0995688461

DEDICATORIA

Me place dedicar la culminación de este proyecto a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo incondicional y estuvieron a mi lado en cada paso de este emocionante camino académico. Su presencia y aliento fueron fundamentales para alcanzar este logro.

A su vez, el amor incondicional y confianza han sido mi mayor motivación para superar obstáculos y alcanzar este hito, con lo cual me dedico este éxito como un recordatorio de mi fortaleza y determinación. ¡Gracias por ser mi mayor apoyo y fuente de inspiración!

Daniela Balseca

AGRADECIMIENTO

Tras culminar este importante capítulo de mi vida con la finalización de mi proyecto de titulación, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a cada uno de ustedes. Ha sido un largo y desafiante camino, pero no habría sido posible sin su amor, apoyo y aliento incondicional.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por ser mi guía, fortaleza y siempre iluminar mi camino, así como brindarme sabiduría y discernimiento en cada decisión que he tomado.

A mis queridos padres Galo y Piedad, no encuentro palabras suficientes para expresar mi gratitud por todo lo que han hecho por mí. Su amor, sacrificio y dedicación han sido la base de mi éxito, gracias por siempre creer en mí y por su constante apoyo en cada desafío que he enfrentado.

A mi hermano Juan Esteban, gracias por estar siempre a mi lado, tu apoyo incondicional y tus palabras de aliento han sido un motor importante en este proceso. Agradezco tus consejos, tu paciencia y tu comprensión. Saber que puedo contar contigo en cada paso del camino ha significado mucho para mí.

A mi amada familia, gracias por su amor y por estar siempre ahí para mí, su apoyo emocional y palabras de aliento han sido fundamentales en los momentos de duda y desánimo, además de su presencia constante y su confianza en mis capacidades.

A mis queridos amigos Yomi, Andre D., Stephy, Andre N., Katty e Isra, ya que su amistad y apoyo inquebrantable han sido un verdadero regalo. Los considero parte de mi familia y estoy profundamente agradecido por su presencia en mi vida.

Y finalmente, a mi enamorado, a quien quiero agradecer por tu amor incondicional, comprensión y paciencia. Tu apoyo constante, tus palabras de aliento y tu presencia reconfortante han sido un pilar fundamental en este viaje.

Daniela Balseca

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo proponer un plan estratégico empresarial para el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos, ubicado en la provincia de Orellana, Ciudad "El Coca", con el fin de lograr un mejoramiento organizacional a través de la implementación de estrategias y tácticas específicas.

Para llevar a cabo este proyecto, se utilizará una metodología cuantitativa empleando así una encuesta para recopilar datos. Asimismo, se aplicará el método inductivo para examinar un conjunto de datos con relevancia, denominado muestra junto con un análisis descriptivo.

Adicionalmente, se realizará un análisis exhaustivo tanto del ambiente externo como interno, empleando herramientas como la matriz FODA, EFE y EFI, permitiendo de esta manera identificar oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades del CDI, lo cual permitirá la creación de estrategias para lograr los objetivos propuestos.

Es así, que los hallazgos del análisis del entorno externo e interno mostraron que el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos cuenta con la posibilidad de mejorar su competitividad mediante el desarrollo interno de sus empleados y la actualización de su filosofía empresarial. Basándose en estas conclusiones, se busca aplicar las estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos estratégicos previamente establecidos, mediante la implementación de planes de acción adecuados.

Palabras Claves: CDI, Estrategia, Filosofía empresarial, Tácticas, Organigrama

ABSTRACT

This work aims to propose a business strategic plan for the “Mis Primeros Pasos” Child Development Center “kindergarden”, located in Ecuadorian Amazon, Orellana province, Coca, City with the purpose of achieving organizational improvement through the implementation of specific strategies and tactics skills.

To carry out this project, a quantitative methodology will be used, employing a survey to gather data. Additionally, the inductive method will be applied to examine a relevant set of data, known as a sample, along with a descriptive analysis.

Furthermore, a comprehensive analysis of both the external and internal environment will be conducted, utilizing tools such as the SWOT, EFE, and EFI matrices. This will allow for the identification of opportunities, threats, strengths, and weaknesses of the CDC, facilitating the creation of strategies to achieve the proposed objectives.

Thus, the findings of the analysis of the external and internal environment revealed that the “Mis Primeros Pasos” Child Development Center kindergarden has the potential to enhance its competitiveness through the internal development of its employees and the updating of its business philosophy. Based on these conclusions, appropriate strategies are sought to be implemented to achieve the previously established strategic objectives, through the implementation of suitable action plans.

Keywords: CDC, Strategy, Corporate Philosophy, Tactics, Organizational Chart.

Índice

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	15
Tema	15
Planteamiento del Problema	15
Formulación del Problema	16
Objetivos	16
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
Justificación	17
Ejes de Proyecto Integrador	18
 CAPITULO 1	 19
1.1 Marco Teórico	19
1.1.1 Planificación	19
1.1.1.1 Elementos de Planificación	20
1.1.1.2 Características de Planificación	20
1.1.1.3 Tipos de Planificación	21

	10
1.1.2 Estrategias	22
1.1.3 Planificación Estratégica	23
1.1.3.1 Modelo integral de Dirección Estratégica	23
1.1.3.2 Formulación de Estrategias	24
1.1.3.3 Cuadro de mando integral (CMI)	25
1.1.4 Diseño del Plan Estratégico	26
1.1.4.1 Análisis situacional	26
1.1.4.1.1 Análisis Interno	27
1.1.4.1.2 Análisis Externo	28
1.1.4.1.3 Matriz FODA	30
1.1.5 Elaboración del Plan Estratégico	31
1.1.6 Implementación del Plan Estratégico	32
1.2 Marco Conceptual	32
1.3 Marco Legal	33
1.3.2 Constitución Política del Ecuador	34
1.3.2 Ley Orgánica de Educación Intercultural	34
1.3.3 Registro oficial del MIES	35
1.3.4 Normativa según el Servicio de Rentas Internas	36
1.3.5 Procesos de Acreditación para su Funcionamiento	37
1.3.6 Código de Trabajo	37
1.4 Marco Temporal – Espacial	37
1.4.1 Marco Temporal	38
1.4.2 Marco Espacial	38
1.4.2.1 Localización	38
1.4.2.2 Tamaño	39

	11
CAPITULO 2	40
2.1 Metodología	40
2.1.1 Unidad de análisis	40
2.1.1.1 Universo	40
2.1.2 Técnica de recopilación de datos	40
2.1.3 Instrumento de recopilación de datos	41
2.2 Diagnostico Situacional	41
2.2.1 Análisis Entrevista	41
2.2.2 Tabulación y resultados del cuestionario	45
2.3 FODA	61
2.3.1 Evaluación de factores internos	62
2.3.2 Evaluación de factores externos	64
2.3.3 Matriz de Estrategias	65
2.4 Perfil Competitivo	65
2.5 Análisis Final de Resultados	66
CAPITULO 3	69
3.1 Propuesta	69
3.1.1 Filosofía Empresarial	69
3.1.1.1 Misión	69
3.1.1.2 Visión	69
3.1.1.3 Principios	69
3.1.1.4 Valores	70
3.1.1.5 Objetivos	70

	12
3.1.1.5.1 Objetivo General	70
3.1.1.5.2 Objetivos Específicos	70
3.1.2 Organigrama	71
3.1.2.1 Funciones de cargo	72
3.1.2.1.1 Colaboradores Internos	72
3.1.2.1.2 Colaboradores Externos	73
3.1.3 Plan Operativo Anual	73
3.1.4 Planes de acción	75
3.1.4.1 Plan de acción 1	75
3.1.4.2 Plan de acción 2	78
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	84
ANEXOS	87

Índice de figuras

1.	Modelo Integral de Dirección Estratégica.	24
2.	CDI Mis Primeros Pasos.	38
3.	Ambiente laboral satisfactorio	46
4.	Conocimiento de la misión	47
5.	Conocimiento de la visión	48
6.	Conocimiento de los objetivos	49
7.	Conocimiento de los principios y valores	50
8.	Buena relación laboral y comunicación con sus compañeros de trabajo	51
9.	Clara definición de sus funciones y actividades	53
10.	Desea recibir capacitaciones	54
11.	Actualización y divulgación de la filosofía empresarial	55
12.	Importancia de talleres para padres	56
13.	Importancia de la materia alimentación saludable	57
14.	Calidad de servicios	59
15.	Áreas que deberían poner más atención	60
16.	Organigrama empresarial	72

Índice de tablas

1.	Línea y sublínea de investigación	18
2.	Nivel de satisfacción con respecto al ambiente laboral	46
3.	Conocimiento de la misión	47
4.	Conocimiento de la visión	48
5.	Conocimiento de los objetivos	49
6.	Conocimiento de los principios y valores	50
7.	Buena relación laboral y comunicación con sus compañeros de trabajo	51
8.	Clara definición de sus funciones y actividades	52
9.	Desea recibir capacitaciones	54
10.	Actualización y divulgación de la filosofía empresarial	55
11.	Importancia de talleres para padres	56
12.	Importancia de la materia alimentación saludable	57
13.	Calidad de servicios	58
14.	Áreas que deberían poner más atención	60
15.	Análisis FODA	61
16.	Matriz EFI	62
17.	Matriz EFE	64
18.	Matriz Estrategias	65
19.	Matriz Perfil Competitivo	66
20.	Triangulación de resultados	67
21.	Matriz POA	73
22.	Matriz Planes de Acción	75
23.	Plan de acción 1	77
24.	Plan de acción 2	80

INTRODUCCIÓN

Tema

Plan Estratégico para el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos

Planteamiento del Problema

El derecho a la educación es uno de los más importantes, pero que desafortunadamente no todos pueden optar por este tipo de formación o en su defecto la calidad de dicha educación es precaria. Es de esta manera que el Cuidado para el Desarrollo Infantil (CDI) es una forma de abordar el riesgo que enfrentan el 43 % de todos los niños menores de 5 años a nivel mundial de no alcanzar su potencial humano. Esta estrategia fue propuesta por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) después de la realización de estudios en China por Jin, Xingming en 2007, Turquía por Ertem en 2006 y Pakistán por Yousafzai en 2014 y de nuevo en el año 2017 han demostrado que el CDI es eficaz para mejorar el desarrollo temprano de los niños, así como para aumentar el bienestar y la salud emocional de los cuidadores (lo que ha llevado a una reducción de los índices de depresión materna en Pakistán) (UNICEF, 2021). Este concepto y propuesta ha tenido un mayor impacto en los países de Latinoamérica, en lo que han estado desarrollando programas de atención a la primera infancia desde hace más de un siglo y medio. Es así, que países como Perú, Belice, El Salvador y la República Dominicana, ha experimentado un avance impresionante en la aplicación y ejecución de CDI buscando así combatir la ineficiencia de este tipo de educación.

En el caso de Ecuador dentro de la Política de Desarrollo Infantil consta como punto clave el progreso holístico de los niños y niñas, compartiendo la responsabilidad con la familia, la comunidad y otras organizaciones gubernamentales, tanto a nivel nacional como desconcentrado. Concretamente en el Municipio de la Ciudad de Coca inauguró el CDI

Municipal “Semillitas de Amor” en el año 2018, con el fin de beneficiar a 30 niñas y niños del barrio Flor del Pantano, a pesar de esto no logra cumplir con las necesidades que tiene la población, con lo cual a lo largo de los años se han abierto más centros de desarrollo infantiles privados, con el mismo fin de alimentar las mentes de los niños menores de 5 años. Es así, que el Centro de Desarrollo Infantil "Mis Primeros Pasos" posee 12 años de experiencia, al servicio de la comunidad en el cuidado y pedagogía de niños de 2 a 5 años de edad, el cual está ubicado en la ciudad del Coca Provincia de Orellana, este posee con el objetivo de ser una institución de excelencia en estimulación temprana en el desarrollo físico, cognitivo y social de la niñez, cuenta con metodologías vanguardista, bajo el enfoque de su metodología institucional "Jugando y divirtiéndome aprendo" implementada hace 8 años, creando confianza en los padres de familia quienes participan en el desarrollo integral de los infantes en conjunto con el personal de docencia y administrativo.

De esta manera que el CDI a pesar de poseer varios años de experiencia no cuenta con un plan estratégico formal, ya que su funcionamiento administrativo se ha desempeñado de manera empírica, actuando como un obstáculo para el cumplimiento integral de las metas fijadas, ya que abre paso a una ineficacia de la utilización de los recursos que el CDI posee.

Formulación del Problema

¿El desarrollo de un plan estratégico formal aportará una ayuda real en cuanto a la organización del CDI Mis Primeros Pasos, contribuyendo así al cumplimiento de sus objetivos y propósitos?

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar una planificación estratégica empresarial para el Centro de Desarrollo Infantil “Mis Primeros Pasos” en el barrio Julio Llori de la ciudad del Coca, que ayude a su mejoramiento organizacional.

Objetivos Específicos

Recopilar información de libros físicos y digitales, revistas indexadas de acceso abierto y otras fuentes que permita el sustento teórico de la investigación.

Establecer un direccionamiento estratégico en el CDI, a través de un diagnóstico situacional actual.

Proponer un plan estratégico empresarial que ayude al crecimiento estructural y financiero del CDI.

Justificación

Todo tipo de empresa ya sea grande o pequeña, requiere una planificación estratégica para alcanzar los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo, sin descartar ninguna de estas etapas, para lograr su desarrollo como organización. Como dijo Peter Drucker: "La planificación estratégica es el proceso de hacer las cosas correctas".

Es así, como el plan estratégico que se propondrá para el CDI "Mis Primeros Pasos" brindará una mejora en cuanto al manejo de sus recursos, proporcionando que la ejecución de sus actividades se realice con una mayor eficacia y eficiencia, permitiendo de manera integral cumplir sus objetivos y metas, y así generar un aporte clave para lograr un crecimiento continuo.

De esta manera, se comenzará con una adecuada actualización de factores claves para el CDI, como es su misión, visión y valores, con el fin de tener claro el direccionamiento del

mismo. Así tras una adecuada recopilación de información, tanto interna como externa y la utilización de una metodología adecuada, lograr el desarrollo del plan estratégico que cumplirá con los requerimientos necesarios.

Ejes de Proyecto Integrador

Tabla 1

Línea y sublínea de investigación

Tema	
	Plan Estratégico para el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos
Línea de investigación	Promover una sociedad participativa
Sublínea de investigación	Administración y diseño de procesos de generación de empleos
Fecha de entrega	Viernes, 10 de marzo del 2023

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO 1

1.1 Marco Teórico

1.1.1 Planificación

Es necesario entender en primera instancia el concepto de planificación, ya que organizaciones y empresas en la actualidad se enfrentan a una variedad de cambios de entornos, como tecnológicos, económicos, sociales y políticos, por lo que el proceso de planificación administrativa es vital para preparar a los trabajadores con instrucciones y recursos que les ayuden a afrontar estas situaciones de forma exitosa y que no afecten negativamente a la organización (Cruz, 2013).

Por otro lado, su importancia radica en que una detallada planificación, permite que la incertidumbre se reduzca y que por ende los riesgos se minimizan, ya que esta se anticipa a los cambios, lo cual permite realizar una toma de medidas necesarias para prevenir los efectos negativos que pueden afectar a las empresas u organizaciones.

Ahora bien, al establecer una planificación para una pequeña empresa como un CDI, se determinarán los procesos y recursos que son necesarios para alcanzar los objetivos de forma eficaz y eficiente, ayudando de esta forma que líderes y trabajadores tomen acciones que den a la empresa una mayor seguridad, para ello es necesario cumplir con las metas y objetivos, ya que estos criterios deben ser comparados con los resultados obtenidos al evaluar el desempeño.

Es de esta manera que se puede acotar que una parte esencial de la planificación es que los administradores sigan los principios básicos para lograr el éxito en una empresa u organización. Estos elementos funcionan como una guía para facilitar la gestión (Robles, 2018).

1.1.1.1 Elementos de Planificación

Según la literatura entre algunos de los elementos o componentes de la planificación se encuentran:

Presencia de una situación específica: La planificación surge cuando existe una situación o problema en una determinada área geográfica.

Interés en cambiar esa situación: Personas o grupos insatisfechos con la realidad de dicha situación deciden tomar medidas para modificarla.

Entidad responsable del cambio: Una organización o entidad asume la responsabilidad y el compromiso de abordar y transformar esa situación.

Recursos limitados: Aquellos encargados del cambio se enfrentan a la falta de recursos suficientes para llevar a cabo sus acciones.

Proceso lógico de análisis de opciones de acción: Ante la imposibilidad de satisfacer las necesidades planteadas por la situación, se examinan diferentes alternativas que combinan recursos, necesidades y medios mediante un análisis racional.

Selección de un plan de acción: Se elige la opción más viable, que se convierte en un plan de acción concreto.

Implementación del plan de acción con adaptaciones constantes: La entidad responsable pone en práctica las acciones planificadas, ajustándolas y adaptándolas de forma continua según sea necesario.

1.1.1.2 Características de Planificación

Las características de la planificación deben ser consideradas como un objetivo esencial y constante en todas las organizaciones, entre las cuales incluyen lo siguiente:

Orientación hacia el futuro de la organización: Se centra en el desarrollo y logro de metas a largo plazo de la organización.

Implica racionalidad y toma de decisiones: Se requiere un enfoque lógico y sistemático en la toma de decisiones en todos los procesos organizacionales.

Responsabilidad desde el nivel directivo: Recae en los niveles directivos de la organización.

Método más adecuado para alcanzar los objetivos organizacionales: Considera el enfoque más efectivo para cumplir con los propósitos y metas de la organización, ejecutando acciones en cada etapa de los procesos de la entidad.

Enfoque sistémico e integral: Realiza de manera interactiva, considerando aspectos administrativos, operativos y de apoyo de forma coordinada e integral.

Promueve el cambio y la transformación: Impulsa el cambio, transforma la cultura organizacional y fomenta la innovación en el contexto inter organizacional.

En resumen, la planificación es un proceso esencial para las organizaciones, que se enfoca en el futuro, implica toma de decisiones racionales, es responsabilidad de los niveles directivos y busca el cumplimiento de los objetivos organizacionales a través de un enfoque sistémico e integral, promoviendo el cambio y la innovación.

1.1.1.3 Tipos de Planificación

Se han desarrollado diversos enfoques conceptuales en la planificación, como el tradicional, estratégico, situacional, holístico, entre otros. En este sentido, la planificación se mueve de lo previsible a lo imprevisible y de lo administrativo a lo informacional, adaptándose a los cambios y desafíos presentes en el entorno organizacional (Rojas y cols., 1999).

De esta manera Stoner (1998), manifiesta que la Planificación Tradicional se centra en los aspectos cuantitativos y se preocupa por establecer metas con plazos definidos, priorizando la viabilidad técnica y económica.

Por otro lado, la Planificación Estratégica se enfoca en el futuro y considera las decisiones actuales, la definición de metas, objetivos, políticas y estrategias a largo plazo, el cual permite anticiparse a posibles problemas y se basa en la atención constante a las cambiantes condiciones internas y externas de la organización, así como en la formulación y ejecución de estrategias acordes a esas condiciones (Sallenave, 1993).

Ahora bien, la Planificación Estratégica Situacional surge como resultado de la búsqueda

de mejorar la planificación, y propone nuevos elementos para su objetivo al describirla como un proceso que busca alcanzar situaciones y objetivos, determinar el poder y la capacidad de los oponentes que operan en escenarios en constante cambio y plazos críticos, todo ello en condiciones de incertidumbre (Moyer, 1989).

Finalmente, en épocas más recientes se hace referencia a la Planificación Holística, la cual se fundamenta en concebir la planificación como un proceso social en constante evolución que abarca diversos elementos, tales como el contexto, los participantes, el momento, el lugar y los objetivos.

Por lo tanto, es importante comprender que la planificación no debe considerarse como un fin en sí mismo, sino como una herramienta que permite alcanzar los objetivos planteados (Barrera, 2000).

1.1.2 Estrategias

Tener una idea clara del concepto de estrategia facilitará el entendimiento del tema que se está planteando, con lo cual el autor señala que la estrategia es esencial para establecer una alta visibilidad y reconocimiento para la empresa, lo que conlleva a que los empleados sepan cuál es el objetivo de la compañía y lo que deben hacer para lograrlo (Lukac y Frazier, 2012).

Es así que las empresas necesitan de un largo periodo de tiempo para lograr su estructuración, desarrollo y madurez, lo cual se logrará a través del emplear recursos en áreas como logísticas y humanas, ya que los administradores deben analizar y medir las cualidades de los empleados para obtener la ventaja operativa sobre la competencia del mercado, es decir que se requiere de recursos, tiempo y una buena estrategia para que las empresas alcancen su éxito. De esta manera el autor Carneiro Caneda (2010) enfatiza la importancia de entender la dirección de la empresa dentro de un marco de tiempo establecido por la administración para aplicar estrategias adecuadas hacia la dirección empresarial con el fin de tomar decisiones acertadas para el futuro de la organización,

considerando las exigencias del mercado.

1.1.3 Planificación Estratégica

Una vez que se han entendido los conceptos de planificación y estrategia, se puede abrir paso a lo que involucra una planificación estratégica, la cual se describe como una serie de estrategias con sus correspondientes tácticas que se formulan, implementan y evalúan de manera sistemática para alcanzar los objetivos y las metas establecidas por la compañía. A su vez los directivos de una empresa u organización buscan conocer y procesar información sobre su entorno para evaluar la situación actual y determinar la dirección a la que debería avanzar en el futuro (Amaya, 2005).

De esta manera la planificación estratégica es un paso esencial para lograr la visión deseada, ya que esta se traslada a una estrategia y considera los posibles escenarios y resultados, permitiendo desarrollar tácticas que lleven a cabo los objetivos propuestos y alcanzar los resultados deseados.

En cuanto a las características que esta posee el autor Roche (2004), indica que la elaboración de un plan estratégico debe ser formal, global, realista, flexible y continuo, lo que significa que el plan debe tener métodos validados, relacionarse con la entidad como un todo, considerar la realidad alcanzable, tener la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno, y ser un proceso constante con pasos y tiempos determinados.

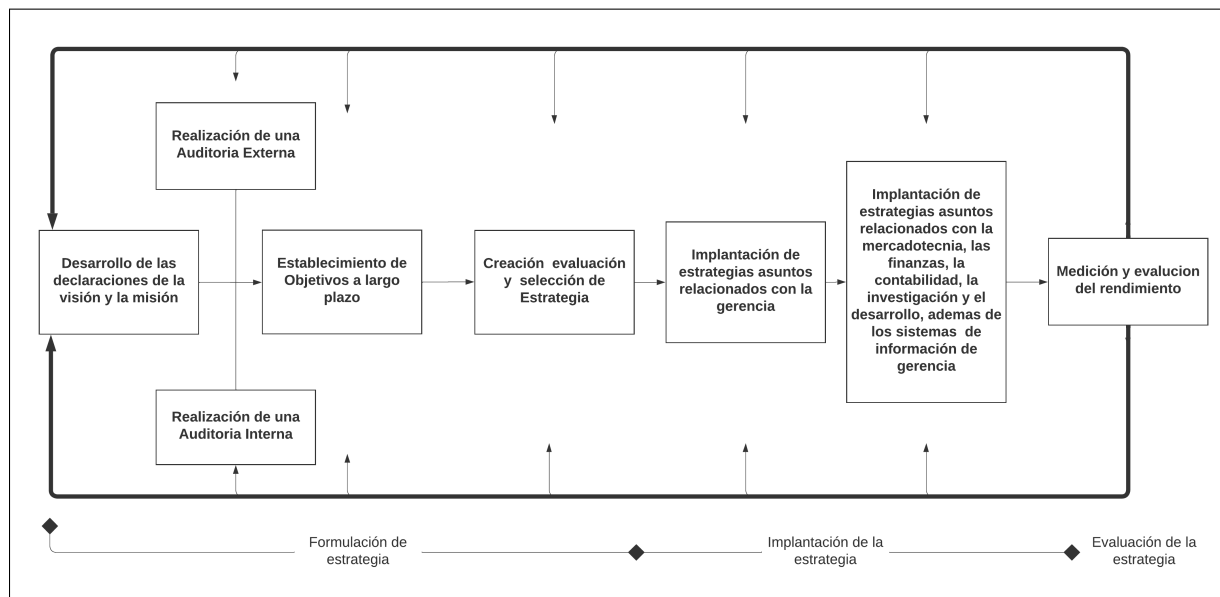
1.1.3.1 Modelo integral de Dirección Estratégica

Dentro de la planificación estratégica se encuentra el Modelo Integral de Dirección Estratégica; el cual, consiste en tres componentes principales: formular estrategias, implantación de la estrategia y el evaluar el desempeño, con el fin de determinar el rumbo de la empresa, analizando los factores externos e internos que influyen en ella, definiendo su misión y visión, estableciendo objetivos a corto, mediano y largo plazo, así como

desarrollar, implementar, evaluar y controlar las estrategias.

Figura 1

Modelo Integral de Dirección Estratégica.



Fuente: (Fred, 2013)

Es clave tener en cuenta que la Dirección Estratégica es un concepto que se ha venido desarrollando en el ámbito empresarial desde hace varias décadas. Se define como un proceso de toma de decisiones que busca la mejor forma de alcanzar los objetivos de una empresa, teniendo en cuenta los recursos disponibles. Además, se trata de un enfoque sistemático que implica la identificación de oportunidades, la evaluación de la situación actual, la definición de estrategias y la implementación de planes para alcanzar los objetivos establecidos.

1.1.3.2 Formulación de Estrategias

Para generar un plan exitoso es esencial identificar un conjunto de alternativas estratégicas para solucionar los problemas detectados, en este caso el CDI. Por lo tanto, la investigación

debe incluir la formulación de estrategias para mejorar las actividades en el CDI. De acuerdo con Burneo (2014), para formular dicha estrategia es necesario responder la pregunta ¿Cómo? y tener una visión emprendedora para elegir la opción más conveniente entre varias alternativas.

De esta manera existe una herramienta muy utilizada para la formulación de las mismas, la cual es la Matriz de Impacto Interno (EFI) de Fred (2013), para utilizarla, es necesario tener en cuenta los factores que están incluidos en la matriz y entenderlos, ya que ayuda a mejorar la empresa al evaluar sus fortalezas, debilidades y estrategias, sin perder de vista los problemas que surgen. Es así, que esta actuación debe seguir cinco pasos fundamentales como, por ejemplo, la recopilación de fortalezas, factores que afectan y los aspectos que se desea mejorar (Shum, 2018).

Si bien la Matriz EFI nos ayuda con el entorno interno; por otro lado, tenemos a la Matriz de Impacto Externo EFE, que de acuerdo con Fred (2013), es una síntesis de las estrategias formuladas a partir de la información recopilada, incluyendo aspectos económicos, culturales, políticos, ambientales y legales, que evalúa tanto oportunidades como amenazas.

1.1.3.3 Cuadro de mando integral (CMI)

Una herramienta muy útil es el Cuadro de Mando Integral (CMI), ya que permite a los altos cargos o responsables de la empresa evaluar los resultados obtenidos de acuerdo a sus objetivos financieros, las perspectivas de los clientes, los procesos internos, la innovación y el aprendizaje. Esta herramienta consta de pasos como definir la misión y visión de la empresa, realizar el análisis externo e interno, establecer los objetivos estratégicos de cada perspectiva y medir el cumplimiento de los objetivos con indicadores de gestión, lo que ofrece una visión completa de la organización para la toma de decisiones.

Por otro lado, transformar los objetivos en indicadores de gestión o KPIs es indispensable para llevar a cabo una estrategia. Estos indicadores de gestión son herramientas de medición para comprobar el cumplimiento de los objetivos estratégicos (Riquelme, 2015).

Entre los diferentes KPIs, se encuentran los siguientes:

Indicadores Financieros. Entre estos podemos encontrar la rentabilidad económica, beneficio neto, deuda a corto plazo, deuda a largo plazo, deuda total, etc.

Indicadores de Clientes. Se pueden evidenciar el número de reclamaciones, cuota de fidelidad, cuota de satisfacción, clientes perdidos, beneficio por cliente, etc.

Indicadores de Procesos Interno. Aquí se encuentra el cumplimiento de auditorías, tiempos muertos, índices de mantenimiento, coste de transporte, producción neta, etc.

Indicadores de Innovación-Aprendizaje. Unos ejemplos de ellos son los índices de calidad, coste de la formación, satisfacción de los empleados, índice de incentivos, etc.

1.1.4 Diseño del Plan Estratégico

El diseño del plan estratégico es una parte importante de la dirección de una organización, ya que establece la dirección de la misma y es la base para la toma de decisiones estratégicas. Este incluye la definición de los objetivos de la organización, las estrategias para alcanzarlos, los recursos necesarios, los plazos de ejecución y la evaluación de los resultados, con lo cual una correcta implementación de un plan estratégico puede contribuir significativamente al éxito de la empresa.

1.1.4.1 Análisis situacional

La primera etapa del proceso de planeación estratégica involucra un análisis del estado actual de la organización, tanto interno como externo. Esto implica una evaluación de las debilidades y fortalezas internas de la empresa, así como el análisis del mercado, los competidores, el ambiente de competencia y los clientes de la empresa, lo cual ayudará a descubrir las oportunidades y amenazas que existen en el entorno y el mercado para la empresa. Además, el análisis interno mediante herramientas de autodiagnóstico estratégico ayudará a determinar si se han tomado las decisiones adecuadas y si se han implementado

correctamente.

De acuerdo a la autora Yáñez (2018) esta etapa puede ser llamada el diagnóstico, ya que busca contestar las preguntas: ¿Quién es o qué representa la organización en su entorno? ¿Dónde se encuentra y a dónde desea llegar? ¿Qué recursos tiene para lograrlo? ¿Cuáles son los obstáculos potenciales en el camino? ¿Quién es la competencia?

1.1.4.1.1 Análisis Interno

Este estudio examina la situación de la empresa, desde su interior, para determinar la calidad de los productos, los recursos disponibles, sus fortalezas y debilidades, el equipo de trabajo y todos los elementos que afectan a la producción, ya sea para vender un producto u ofrecer un servicio.

Por otro lado, el entorno interno de una empresa es crucial para el logro de la eficiencia y eficacia, lo que conlleva a la creación de valor para los consumidores, la formación de una barrera de protección frente a la competencia y la recompensa de los trabajadores por sus iniciativas. Esto se logra a través del aprovechamiento de sus fortalezas, las cuales la distinguen de sus competidores, así como la mejora de sus debilidades para convertirlas en fortalezas (Orna Barillas, 2015).

Es de esta manera que se deben analizar las diferentes áreas que existen en una empresa como el de Gestión Administrativa que se encarga de organizar, dirigir y planificar dentro de una empresa, la cual es importante para alcanzar la eficiencia y reducir los costos, los riesgos y las debilidades, para lo cual se debe hacer un análisis interno (Rodríguez, 2008). Además, es esencial evaluar la situación financiera antes de proceder a la toma de decisiones y establecer objetivos, a través del estudio del balance y las cuentas de resultados (Pérez, 2015). Es de esta manera que, la gestión financiera se refiere al control de los recursos financieros de una empresa, garantizando así su continuidad mediante una administración responsable de los ingresos y desembolsos.

Mientras que la Administración Operativa el autor Heizer y Render (2009) la describe

como el conjunto de actividades que generan valor añadiendo bienes y servicios al transformar los insumos en productos finales.

En cuanto a la Gestión de Talento Humano se refiere la fuerza laboral de una empresa está conformada por los individuos que trabajan para ella y que se dedican a desempeñar sus tareas, objetivos y responsabilidades. Por ello, es importante que posean las habilidades y el conocimiento necesarios para su área de trabajo, de manera que se deba realizar una evaluación para determinar si están adecuadamente capacitados (Chiavenato, 2009).

Si bien todas las áreas antes nombradas son clave para el análisis interno de una empresa, otro elemento igual de vital es la cadena de valor, misma que fue creada por Michael Porter como una forma de evaluar los factores internos de una organización, ya que esta herramienta de gestión identifica las principales actividades de una empresa como una serie de enlaces que aportan valor al producto a medida que pasa por cada uno de ellos (Porter, 1986).

1.1.4.1.2 Análisis Externo

Examinar el ambiente externo es vital para cualquier organización perteneciente a un mismo sector o actividad, ya que está formado por una gama de factores que pueden influir significativamente en la actividad de una empresa. Esto se ve reflejado en los cambios estructurales que se han experimentado a medida que transcurre el tiempo, creando un entorno muy competitivo, el cual puede ser analizado de manera micro y macro.

Partiendo de lo microentorno, según Porter (1986) está compuesto por aquellos elementos próximos a la empresa que pueden influenciar su capacidad de ofrecer a sus consumidores y obtener ganancias, es decir los factores de mercado e industrial, como los competidores, los nuevos productos, los clientes y los proveedores.

Competidores. Es requerido realizar una evaluación minuciosa de los rivales de la compañía para descubrir sus puntos débiles y sus puntos fuertes, comprendiendo sus cualidades, objetivos y así, tomar en consideración las estrategias que permitan atraer más

consumidores (Marenco, 2018).

Clientes. Cualquier individuo o entidad con la habilidad de adquirir algún bien o servicio mediante una transacción monetaria se le llama cliente (Kotler, 2007).

Proveedores. Una entidad empresarial que ofrece un bien o servicio esencial para contribuir a la actividad productiva de la compañía (Caneda, 2010).

Por otra parte, tenemos el Modelo de Competitividad Ampliada de Porter, también conocido como las Cinco Fuerzas de Porter, mismo que ofrece un enfoque holístico para evaluar la rentabilidad de cualquier empresa o industria. Esta herramienta de gestión permite un análisis externo a través del examen de la industria a la que pertenece una empresa (Hernández, 2011).

La primera fuerza de Porter es la llamada Amenaza de la entrada de nuevos competidores, esta se refiere a la facilidad con la que nuevos competidores pueden ingresar al mercado y comenzar a competir con los negocios existentes. Esta amenaza es más fuerte cuando hay barreras de entrada bajas, un gran número de clientes que atraer, y una gran cantidad de recursos disponibles para los nuevos competidores.

Mientras que la segunda es la Amenaza de posibles productos sustitutos haciendo referencia como bien su nombre lo indica a la amenaza que suponen los productos y servicios equivalentes, esta fuerza se refiere al potencial de entrada de otros productos a la industria.

La tercera fuerza es la mencionada Poder de negociación de los proveedores, esta indica que existe el peligro de que los proveedores tengan una influencia significativa en la determinación de sus tarifas dependiendo de su grado de organización. Es así, que el autor Enríquez (2015) menciona que cuantos menos proveedores haya para abastecer un insumo particular, mayor será la fuerza de negociación, ya que, al no haber un exceso de materias primas disponibles, estos proveedores tendrán la posibilidad de elevar los precios y ser menos flexibles.

Como cuarta fuerza se encuentra el Poder de negociación de los clientes, en donde se estudia la posibilidad de que los consumidores o usuarios se unan y acuerden términos de

compra que no se ajusten a las expectativas de rentabilidad de la compañía.

Finalmente, la quinta fuerza es la nombrada Rivalidad entre competidores, en la que el autor Enríquez (2015) manifiesta que la intensa competencia entre entrantes implica que se definan numerosas estrategias para destacar entre los demás, estrategias que intentan explotar cualquiera evidencia de debilidad de ellos, así como reacciones inmediatas a sus planes o actuaciones.

Ahora bien, una vez que se ha esclarecido lo que involucra el microentorno, es necesario de igual forma explicar lo que compete el macroentorno, que según Teofilo (2018) se refiere al conjunto de factores que conforman el contexto total de una compañía, tanto los directos como los indirectos, que influyen en el funcionamiento de la empresa.

Con lo cual, es importante entender las amenazas y oportunidades que el entorno externo ofrece a la empresa para poder realizar actividades comerciales exitosas. Esto significa examinar la política y la economía del país, teniendo en cuenta las políticas públicas del gobierno y los ingresos y egresos de la empresa influenciados por la demanda, el índice inflacionario, etc. Esto permitirá a la empresa aprovechar las oportunidades y evitar las amenazas.

1.1.4.1.3 Matriz FODA

El análisis de la Matriz FODA se refiere a una evaluación objetiva de la situación actual de una empresa frente a su entorno. Esta evaluación se centra en los factores internos, es decir las fortalezas y debilidades; mientras que los factores externos son las amenazas y oportunidades.

Fortalezas. Es primordial identificar las fortalezas que posee la empresa para saber cómo desarrollarse frente a los competidores. Esto incluye servicio al cliente, capacidad de adaptación a las necesidades del negocio y tecnología innovadora.

Debilidades. La empresa necesita identificar sus puntos débiles para determinar si el éxito del negocio depende de los colaboradores; con lo cual, se recomienda aplicar medidas

correctivas como una mayor inversión en la capacitación de los empleados, una adecuada contratación de personal.

Oportunidades. Es clave que cualquier organización detecte los cambios que se producen en su entorno para descubrir oportunidades de expansión, ya que la toma de decisiones exitosas requiere tener en cuenta los factores de legislación, clima social, economía y tecnología.

Amenazas. Algunos cambios mencionados como una oportunidad pueden ser vistos como una amenaza para la viabilidad y sostenibilidad de muchos negocios, por lo tanto, el FODA ayuda a los administradores a determinar los cambios que puedan perjudicar a la empresa, para así poder prepararse para afrontarlos y minimizar el impacto que puedan tener las amenazas.

Por otro lado, para llevar a cabo una evaluación estratégica, es imprescindible determinar las debilidades, amenazas, oportunidades y fortalezas de hoy y de mañana, con la información más actualizada; mientras que la siguiente etapa es la de crear una matriz que vincule estos cuatro elementos y así comenzar a mezclar los diferentes conceptos con el fin de generar estrategias (López, 2008).

1.1.5 Elaboración del Plan Estratégico

Es esencial que la empresa establezca un norte que oriente sus acciones, de esta manera, es necesario que esta determine su motivación o razón de ser", así como cuál será su futuro, hacia dónde se encamina y cuáles son los valores que guiarán su dirección, con el fin de que todos los miembros de la organización cumplan con esta filosofía.

Es así, que según Ansoff (1997), el direccionamiento estratégico o elaboración del plan estratégico se refiere al establecimiento de metas y objetivos para la organización, así como la creación de una variedad de elementos (como misión, visión, valores y principios) que se relacionan con el entorno y permiten a la organización alcanzar sus objetivos.

Además, Thompson A. (1999) menciona que los administradores son influenciados por sus

propias percepciones y creencias al momento de evaluar el curso estratégico a seguir. Con lo cual esto intervendría en lo que respecta a las ambiciones, los valores, las filosofías de negocio, las actitudes hacia el riesgo y los valores éticos de los administradores, mismos que tienen una influencia importante en la estrategia de la empresa.

1.1.6 Implementación del Plan Estratégico

Hill, Schilling, y Jones (2015) argumentan que la implementación de la planeación estratégica exige una actuación en los niveles de función empresarial y corporativo con la intención de establecer un plan estratégico general para toda la organización.

Es así que la implementación de un plan estratégico debe ser cuidadosamente planeada para garantizar el éxito de la organización, mismo que implica establecer objetivos claros, establecer una estructura de planificación, definir los pasos necesarios para alcanzar los objetivos, analizar los recursos y las capacidades necesarias para llevar a cabo el plan, y controlar el progreso para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Además, el plan debe tener en cuenta los elementos externos como la competencia, el entorno económico y social, así como los cambios tecnológicos, y establecer estrategias y acciones para abordar dichos factores.

1.2 Marco Conceptual

CDI: Los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) son instituciones que ofrecen un espacio seguro y acogedor para el desarrollo integral de los niños y niñas desde los 45 días de nacimiento hasta los 4 años de edad.

Objetivos: Los objetivos representan el propósito de una acción con el fin de alcanzar un resultado o meta, o logro deseado (Balestrini, 2011).

Misión: William (2003) afirma que la misión es la razón de una entidad, lo que implica entender para qué existe, cuál es su actividad económica, quiénes son sus potenciales

clientes, sus objetivos y qué responsabilidad social tiene.

Visión: La visión de la empresa es un conjunto de ideas proyectadas hacia el futuro, que muestren cómo se espera que la entidad se vea en un plazo determinado. Aunque estas ideas no pueden ser expresadas en términos numéricos, deben estar reflejadas dentro de la misión, objetivos y estrategias establecidas por la entidad (William, 2003).

Valores: Son principios, normas o creencias que guían el comportamiento humano (Rojas y cols., 1999).

Políticas: De acuerdo con Amaru (2009), las políticas guían el comportamiento de una organización al establecer un marco de referencia para orientar las decisiones en el día a día de la administración.

Estructura organizacional: La estructura organizacional es la forma en la que una empresa o institución divide sus recursos humanos en unidades funcionales con el fin de desarrollar sus programas y servicios educativos de manera eficiente. Estas unidades se mantienen relativamente independientes para que puedan desempeñar sus tareas de manera eficaz.

Innovación: Los autores Navarro Asencio, Jiménez García, Rappoport Redondo, y Thoilliez Ruano (2017), manifiestan que la innovación requiere una planificación intencional. Esta debe tener un propósito definido y, por tanto, debe ser previamente planificada.

Eficiencia: Según Carvajal Zambrano, Valls Figueroa, Alcívar Calderón, y Lemoine Quintero (2017), la eficiencia significa obtener los mejores resultados aprovechando al máximo los recursos disponibles.

Competitividad: De acuerdo con Oster (1999), la competitividad se define como la habilidad para producir bienes con un alto nivel de calidad, logrando una mayor eficiencia en el uso de sus recursos en comparación con las empresas de su mismo sector en el mundo, durante un periodo de tiempo determinado.

1.3 Marco Legal

1.3.2 Constitución Política del Ecuador

En las normas constitucionales que se encuentran en la Constitución de la República del Ecuador manifiesta:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

1.3.2 Ley Orgánica de Educación Intercultural

El Ministerio de Educación del Ecuador estipula en su ley, mediante el Acuerdo N 0024-14 lo siguiente:

Art. 3.- De los Prestadores del Servicio. - Podrán ofertar el nivel de educación inicial subniveles uno y dos, las instituciones educativas legalmente autorizadas por el Ministerio de Educación.

Art. 4.- De los Horarios y Días de Atención. - Las instituciones particulares o fiscomisionales podrán ofertar un horario extendido, así como atención continua durante todo el año, sin necesidad de ajustarse al horario escolar.

Art. 5.- Inclusión e Integración. - Recibirán a los niños y niñas independientemente de sus condiciones físicas, visuales, auditivas e intelectuales; proporcionarán la inclusión para su desarrollo integral, realizarán las adaptaciones curriculares y brindarán los apoyos

pertinentes.

Art. 6.- Interculturalidad. - La educación inicial intercultural bilingüe y los centros de educación infantil contrataran a docentes que hablen la lengua ancestral propia de la nacionalidad.

Art. 7.- De los Estándares de Calidad Educativa y el Currículo. - Todos los establecimientos que ofertan educación inicial deberán regirse por el currículo oficial vigente y cumplir con los estándares emitidos por la Autoridad Educativa Nacional para cada subnivel.

Art. 8.- De la Edad de Ingreso de los Niños a la Educación Inicial al Subnivel Dos. - Será de tres años cumplidos al inicio del año lectivo. Los estudiantes que ingresan al grupo de cuatro años deberán haber cumplido al inicio del año lectivo.

Art. 9.- De la Organización del Aula. - deberán organizar las aulas por grupos de tres a cuatro años y de cuatro a cinco años de edad.

Art. 10.- Del registro de Estudiantes. - Deberán ingresar y actualizar periódicamente en el Sistema Integral de Gestión Educativa del Ecuador (SIGEE) del Ministerio de Educación los datos de los niños y niñas que asistan a éstas.

1.3.3 Registro oficial del MIES

En el Ecuador la creación como el funcionamiento de Centro Preescolares están regidos bajo los condicionamientos legales del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), el cual rige que se cumplan ciertos requisitos obligatorios, los mismos que se encuentran en los siguientes artículos del Registro Oficial N 309 del 19 de abril del 2001:

Art. 24 Supervisión. - Las unidades del Ministerio de Bienestar Social de la jurisdicción correspondiente harán visitas de evaluación con respecto al funcionamiento de los centros de desarrollo infantil y dará sus recomendaciones del caso a los entes correspondientes.

Art. 25.- Regulaciones de Costos. -Los entes correspondientes por parte del Ministerio de Bienestar social regularán el costo de las pensiones de conformidad con la calidad el servicio prestado por cada centro.

Art. 26.- Actualización de Información. - Las direcciones provinciales de Bienestar Social, enviarán cada seis meses a la Dirección Nacional de Protección de Menores, datos actualizados de los centros de desarrollo infantil aprobados o suspendidos.

Art. 27.- Cierre de Servicios. - El representante legal del centro en caso de cese de actividades deberá comunicar por escrito y con 30 días de antelación a la Dirección Nacional de Protección de Menores, Subsecretarías regionales y direcciones provinciales correspondientes a su jurisdicción.

1.3.4 Normativa según el Servicio de Rentas Internas

El Servicio de Rentas Internas posee una normativa en la cual manifiesta los siguientes requisitos para obtención del R.U.C.

Personas Naturales

- Original y copia de la cédula de identidad, de ciudadanía o del pasaporte.
- Original y copia del certificado de votación del último proceso electoral
- Última planilla servicios básicos.

Sociedades

- Formulario 01A y 01B
- Escrituras de constitución Nombramiento del Representante legal
- Original y copia de la cédula del Representante Legal
- Original y copia del certificado de votación del último proceso electoral del

Representante Legal.

- Última planilla servicios básicos.

Además de ello presenta el siguiente artículo:

Art. 56.- Ley de Régimen Tributario Interno las guarderías y servicios de educación en todos los niveles serán gravados con tarifa 0% y sus declaraciones serán semestrales .

1.3.5 Procesos de Acreditación para su Funcionamiento

Para obtener la autorización para operar, tanto los establecimientos de cuidado infantil públicos como los privados deben satisfacer los criterios que se enumeran a continuación:

- Registro Único de Contribuyentes del representante legal/propietario.
- Cédula de Ciudadanía y certificado de votación del representante legal/propietario o Registro en el Censo en caso de extranjeros.
- Contratos de personal vigente, suscrito y registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales de acuerdo a la nómina (originales) (aplica a centros públicos y privados en funcionamiento).
- Documento original del Proyecto Educativo propuesto o en ejecución.
- Perfil del personal actualizado: título profesional o de bachillerato.
- Permiso de funcionamiento vigente emitido por el Cuerpo de Bomberos.
- Plan de contingencia vigente para la gestión del riesgo emitido por la Secretaría de Riesgos.

1.3.6 Código de Trabajo

Con el fin de procurar la protección de a los trabajadores el Código de Trabajo de nuestro país estipula:

Art. 75.- Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica, parvularios y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

1.4 Marco Temporal – Espacial

1.4.1 Marco Temporal

El estudio se efectuará el segundo semestre del año 2023, con un aproximado de diez semanas, a partir del mes de mayo.

1.4.2 Marco Espacial

1.4.2.1 Localización

La presente investigación se realizará en el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos, ubicado en la provincia de Orellana, Ciudad “El Coca”, Parroquia Puerto Francisco de Orellana, dentro del Barrio Julio Llori, en las calles Quito 7-8 y Julio Llori esquina. El cual está limitado al sur Barrio la "Paraíso Amazónico", al Este Barrio "Moretal", Al Oeste Barrio "6 de diciembre" y al Norte Barrio "Guadalupe Larriva".

A 1km está el control de policía nacional, 500m se encuentra la secretaria nacional de riesgos, a su vez a 500m subcentro de salud Coca 3, y a 400 el UPC más cercanos, a 110m la parada de buses como 3 farmacias.

Figura 2

CDI Mis Primeros Pasos.



Fuente: Google Maps

1.4.2.2 Tamaño

- Capacidad diseñada: El Centro de Desarrollo Infantil cuenta con cuatro aulas, cada una con una capacidad para albergar a 15 niños. Dos de estas aulas cuentan con baños individuales, mientras que las otras dos comparten un baño exterior. Además, se dispone de un escenario de madera que se utiliza de forma ocasional según las necesidades. También se cuenta con un huerto escolar, un área administrativa, una bodega y una cocina para el personal. El centro cuenta con amplias áreas verdes y espacios de recreación infantil, como una cancha de fútbol de césped sintético y una cancha de baloncesto.
- Capacidad instalada: Actualmente, el centro cuenta con un promedio de entre 35 y 40 alumnos.
- Capacidad utilizada: En relación a la capacidad de las aulas, se utiliza en promedio un 50 %, ya que se trabaja durante 4 horas diarias en una jornada matutina. El área administrativa se ocupa al 100 % durante la jornada laboral. En cuanto a las áreas verdes y de recreación, se utilizan aproximadamente un 80 % de su capacidad.
- Número de días de trabajo: Se trabaja de manera regular durante 5 días a la semana, en una jornada de 4 horas diarias, durante un período de 10 meses al año correspondiente al periodo lectivo.

CAPITULO 2

2.1 Metodología

La metodología a utilizar en este estudio se basará en el enfoque mixto, una estrategia de investigación que combina tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Este enfoque ha sido seleccionado con atención debido a su capacidad para ofrecer una comprensión más exhaustiva y enriquecedora.

2.1.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación corresponde a los colaboradores que posee el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos.

2.1.1.1 Universo

Un universo es el conjunto de personas de la que se desea conocer algo en una investigación. Es de esta manera que para dicha investigación se cuenta con un universo de 7 colaboradores en CDI.

2.1.2 Técnica de recopilación de datos

Método Inductivo: La recopilación de datos tendrá un enfoque inductivo, ya que se examinará un conjunto de datos con un nivel de relevancia llamados muestras, que determinarán en qué medida las conclusiones pueden ser aplicadas al universo; a su vez será descriptivo, ya que buscará obtener, estudiar y analizar información con el fin de llegar a conclusiones válidas para ese grupo específico.

2.1.3 Instrumento de recopilación de datos

En primer lugar, a través de un cuestionario, se podrán obtener datos de una muestra representativa de la población en estudio, lo que proporcionará resultados generalizables y permitirá establecer correlaciones y relaciones causales.

Por otro lado, se realizará una entrevista, mediante la cual se podrán obtener narrativas ricas y detalladas, mientras que la observación participante brindará una comprensión directa del entorno interno y externo en su contexto natural.

2.2 Diagnostico Situacional

Como instrumento de recopilación se llevará a cabo una entrevista con el Dr. Juan Balseca Mata, director administrativo del CDI y un cuestionario de tipo cuantitativo de trece preguntas, la cual estará dirigida a los colaboradores que prestan servicios en el CDI, ya sean internos como externos, con el fin de entender la situación actual de la empresa.

2.2.1 Análisis Entrevista

Entrevista al Dr. Juan Balseca Mata, Director Administrativo del Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos.

Esta entrevista tiene como objetivo el determinar la calidad de los servicios, factores internos y externos que envuelven al centro educativo. Esta entrevista es totalmente confidencial, los resultados serán utilizados para la mejora del CDI.

Podría indicarme si se ha establecido previamente un plan estratégico en el CDI y en caso de así serlo, cuénteme sobre él de manera general y la fecha en que se estableció. Si no se estableció uno, por favor indique si cree que sería de utilidad poseer uno.

Respuesta: Si se estableció en plan estratégico en el año 2010, la importancia fue para

adquirir el permiso de funcionamiento al MIES del cual se hicieron actualizaciones para el 2016.

Análisis: Se puede inferir que el plan estratégico fue una herramienta clave en el proceso de obtener el permiso de funcionamiento del MIES. Esta planificación estratégica permitió establecer objetivos para cumplir con los requisitos y regulaciones en constante cambio.

¿Cree que la actualización de la filosofía empresarial formal ayudaría al desarrollo del CDI?

Respuesta: Si, porque mediante objetivos se desarrolla la proyección en el proceso de educación “enseñanza y aprendizaje” con metodología actualizada, como la capacitación al personal docente y el uso de infraestructura.

Análisis: Tras la respuesta dada, se puede evidenciar que el Dr. Balseca considera importante establecer una filosofía empresarial, ya que la empresa puede definir su identidad, sus valores y sus metas, lo que proporciona una dirección clara y coherente para todas las actividades y decisiones.

¿Cuántos colaboradores están actualmente en el CDI?

Respuesta: En este centro, contamos con un equipo de siete profesionales cuyo nivel de experiencia es altamente adecuado para desempeñar eficientemente las responsabilidades inherentes a sus respectivas posiciones.

Análisis: Tras lo manifestado se puede observar que el centro ha priorizado la contratación de profesionales con experiencia en sus respectivas áreas de trabajo.

¿Hay una buena relación y comunicación entre los empleados del CDI?

Respuesta: Se podría decir que es escasa debido que el personal operativo no hace uso de los diferentes medios o canales de comunicación.

Análisis: Tras lo mencionado puede afectar la colaboración y el desempeño del equipo, por

lo que se requiere tomar medidas para fomentar una comunicación efectiva y mejorar la interacción entre los miembros del equipo operativo.

¿El personal del CDI tiene definidas sus responsabilidades y tareas?

Respuesta: Al dar inicio a sus funciones en este centro, se les brindó una capacitación introductoria respecto a las tareas y responsabilidades que deben desempeñar. Cabe mencionar que, en determinadas circunstancias, la asignación de tareas puede ser reasignada entre los miembros del equipo, lo cual suele traer ciertas complicaciones.

Análisis: Resalta la importancia de brindar capacitación introductoria a los empleados y destaca la necesidad de establecer una comunicación clara en cuanto a la asignación de tareas.

En su opinión, ¿Cuál es la mayor adversidad o un punto débil que posee actualmente el CDI?

Respuesta: Honestamente, si tengo que señalar un punto crítico del Centro de Desarrollo Infantil (CDI), este se encuentra en el ámbito financiero, aunque se lleva un registro de las finanzas, su organización carece de una estructura adecuada. Por otra parte, la actualización de la filosofía empresarial y difusión de esta, ha hecho que exista algunos inconvenientes entre el personal.

Análisis: Se resalta la necesidad de mejorar la estructura financiera del CDI y abordar los inconvenientes generados por la actualización de la filosofía empresarial. Estos puntos críticos representan desafíos importantes que deben ser abordados para mejorar el desempeño y la eficacia del CDI.

En su opinión, ¿cómo se posiciona el CDI en términos de competitividad en comparación con otros centros similares?

Respuesta: Nuestro principal competidor es el Instituto Tecnológico Superior Santiago de

Quito (ITSO), una institución que ha experimentado un crecimiento significativo en su alcance. Aunque consideramos que nuestro nivel de competitividad es aceptable, respaldado por una clientela leal y años de experiencia en la implementación de enfoques pedagógicos contemporáneos y vanguardistas, reconocemos que no subestimamos a nuestra competencia, tanto ellos como nosotros seguimos en constante crecimiento.

Análisis: Se destaca el crecimiento significativo del ITSO y se reconoce que el nivel de competitividad del CDI es aceptable debido a su base de clientes leales y experiencia en enfoques pedagógicos contemporáneos. Sin embargo, se subraya que no se menosprecia a la competencia.

¿Considera a la competencia como una amenaza para el CDI?

Respuesta: Tenemos plena confianza en la calidad y seguridad de nuestra propuesta educativa.

Análisis: Transmite una fuerte convicción y confianza en la calidad y seguridad de la propuesta educativa ofrecida.

¿El CDI aprovecha las oportunidades que se presentan en el mercado?

Respuesta: Por supuesto, en relación a los materiales didácticos, se hace uso de manuales actualizados y se realiza una constante actualización de las ediciones, así como también se sigue una metodología pedagógica establecida. Adicionalmente, nos enorgullece contar con una base sólida de clientes leales que valoran y aprecian nuestra calidad educativa.

Análisis: La satisfacción de contar con una base sólida de clientes leales que reconocen y valoran la calidad educativa ofrecida, lo cual es un indicador positivo de la reputación y el impacto positivo del centro educativo.

¿El CDI se adapta constantemente a los cambios tecnológicos?

Respuesta: Este Centro de Desarrollo Infantil dispone de instalaciones apropiadas, que

incluyen sistemas de aire acondicionado en todas sus áreas, demostrando así su compromiso por ofrecer un ambiente confortable para los niños. Asimismo, se destaca su constante búsqueda por actualizarse en los métodos pedagógicos destinados al desarrollo de los niños.

Análisis: Resalta que el Centro de Desarrollo Infantil cuenta con instalaciones adecuadas, a su vez que se menciona la constante búsqueda de actualización en los métodos pedagógicos, lo que indica el interés del centro en proporcionar un enfoque educativo actualizado y eficaz para el desarrollo de los niños.

¿Le gustaría que el CDI implemente estrategias para mejorar su competitividad?

Respuesta: Sería de mi interés contar con estrategias para aumentar la clientela del Centro de Desarrollo Infantil, dado que actualmente se atiende en promedio unos 35 a 40 niños en una jornada de 4 horas diarias, mientras que la capacidad de nuestras instalaciones permite a casi el doble de niños.

Análisis: Tras lo mencionado podemos observar que existe un potencial subutilizado en cuanto a la capacidad de atención del centro, y se busca aprovecharlo mediante la implementación de estrategias que permitan atraer más clientes y maximizar el uso de las instalaciones.

2.2.2 Tabulación y resultados del cuestionario

Cuestionario dirigida a los empleados del Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos

Este cuestionario tiene el objetivo el determinar la calidad de los servicios tanto administrativos como en la atención a los niños y niñas de la institución. Por favor marque con una X la respuesta que estime conveniente según su criterio y experiencia dentro de la institución. Esta encuesta es totalmente confidencial y anónima, los resultados serán utilizados para la mejora del CDI.

1. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al ambiente laboral del CDI”?

Tabla 2

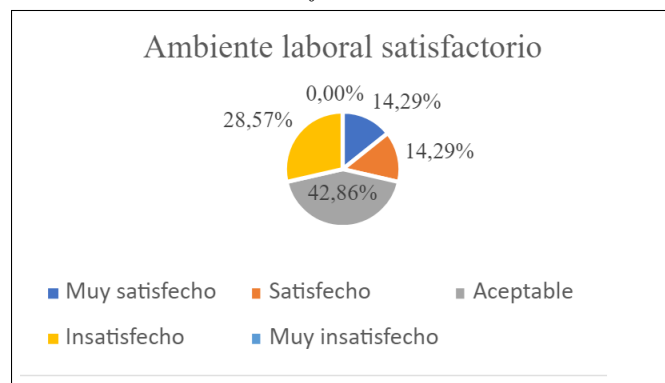
Nivel de satisfacción con respecto al ambiente laboral

Tabla de resultados		
Ambiente laboral satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	1	14,29 %
Satisfecho	1	14,29 %
Aceptable	3	42,86 %
Insatisfecho	2	28,57 %
Muy insatisfecho	0	0,00 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3

Ambiente laboral satisfactorio



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: Nos refleja que el 42.86 % de los encuestados se sienten aceptable en su ambiente laboral, los cuales pertenecen al mayor porcentaje de las personas encuestadas, en segundo lugar, con un 28.57 % se sienten muy insatisfechos, seguidas con un 14.29 % que se encuentran satisfechos y con el mismo porcentaje quienes se sienten muy satisfechos.

Interpretación: A manera general, los resultados indican que la mayoría de los encuestados se sienten en un estado aceptable en su ambiente laboral, mientras que un

grupo significativo experimenta insatisfacción. También hay grupos más pequeños que se sienten satisfechos y muy satisfechos, lo que indica que existen niveles variados de satisfacción.

2. ¿Conoce la misión del CDI?

Tabla 3

Conocimiento de la misión

Tabla de resultados		
Conocimiento de la Misión	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	42,86 %
No	4	57,14 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4

Conocimiento de la misión



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: En esta pregunta nos refleja que el 42.86 % de los encuestados conoce la misión del CDI, mientras que el 57.14 % no.

Interpretación: Estos resultados pueden indicar una falta de difusión o comunicación efectiva por parte del CDI para dar a conocer su misión y sus actividades a un amplio

público. También es posible que algunas personas encuestadas no estén directamente relacionadas con el CDI o no hayan tenido la oportunidad de conocer su misión.

3. ¿Conoce la visión del CDI?

Tabla 4

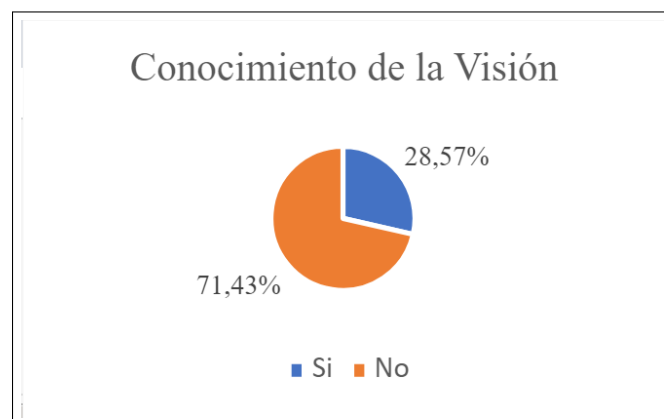
Conocimiento de la visión

Tabla de resultados		
Conocimiento de la Visión	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	28,57 %
No	5	71,43 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5

Conocimiento de la visión



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: Aquí se evidencia que el 28.57 % de los encuestados poseen conocimiento de la visión del CDI, mientras que el 71.43 % no la conoce.

Interpretación: Los resultados de la encuesta indican que solo una minoría de los encuestados posee conocimiento de la visión del CDI, mientras que la mayoría no está familiarizada con ella. Esto sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y la difusión de

la visión de la entidad para que más personas puedan comprender y apoyar sus objetivos a largo plazo.

4. ¿Conoce los objetivos del CDI?

Tabla 5

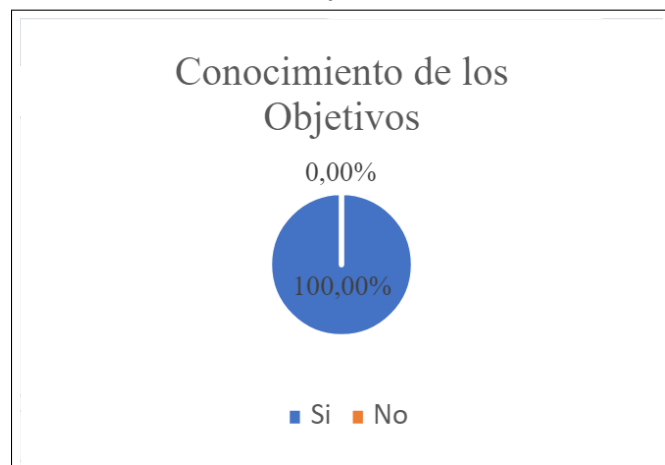
Conocimiento de los objetivos

Tabla de resultados		
Conocimiento de los objetivos	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	100,00 %
No	0	0,00 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

Conocimiento de los objetivos



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: En este apartado se nos muestra que el 100 % conocen los objetivos del CDI.

Interpretación: Este resultado es positivo, ya que demuestra que existe un alto nivel de conocimiento y comprensión sobre los objetivos de la entidad entre los encuestados. Indica que el CDI ha logrado comunicar y difundir de manera efectiva sus metas a su audiencia o

público objetivo.

5. ¿Conoce los principios y valores del CDI?

Tabla 6

Conocimiento de los principios y valores

Tabla de resultados		
Conocimiento de los principios y valores	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	85,71 %
No	1	14,29 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7

Conocimiento de los principios y valores



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: Se puede observar que el 85.71 % de los encuestados conocen los principios y valores bajo los cuales opera el CDI, mientras que el 14.29 % no poseen dicho conocimiento.

Interpretación: En resumen, los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados están familiarizados con los principios y valores bajo los cuales opera el CDI,

mientras que un pequeño porcentaje no posee dicho conocimiento. Esto sugiere la importancia de fortalecer la comunicación y la transparencia en la difusión de los principios y valores del CDI para llegar a un público más amplio y promover una comprensión generalizada de su enfoque ético.

6. ¿Usted tiene una buena relación laboral y comunicación con sus compañeros de trabajo?

Tabla 7

Buena relación laboral y comunicación con sus compañeros de trabajo

Tabla de resultados		
Buena relación laboral y comunicación entre compañeros	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	42,86 %
No	4	57,14 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8

Buena relación laboral y comunicación con sus compañeros de trabajo



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: Aquí nos muestra que el 42.86 % de los encuestados considera que poseen una

buena relación laboral y comunicación entre compañeros, mientras que el 57.14 % están en desacuerdo.

Interpretación: En general, los resultados de la encuesta revelan que la mayoría de los encuestados están en desacuerdo con la afirmación de tener una buena relación laboral y comunicación entre compañeros, mientras que una proporción más pequeña considera que sí existe una buena relación y comunicación. Estos resultados indican la necesidad de abordar los problemas identificados y promover una mejora en la relación y la comunicación entre los empleados para crear un ambiente laboral más satisfactorio y colaborativo.

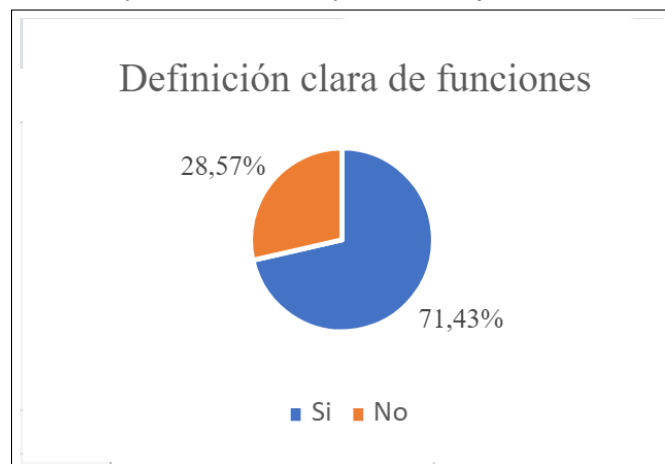
7. ¿Usted tiene claramente definida sus funciones y actividades que desempeña en el CDI?

Tabla 8

Clara definición de sus funciones y actividades

Tabla de resultados		
Definición clara de funciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	71,43 %
No	2	28,57 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9*Clara definición de sus funciones y actividades*

Fuente: Elaboración Propia

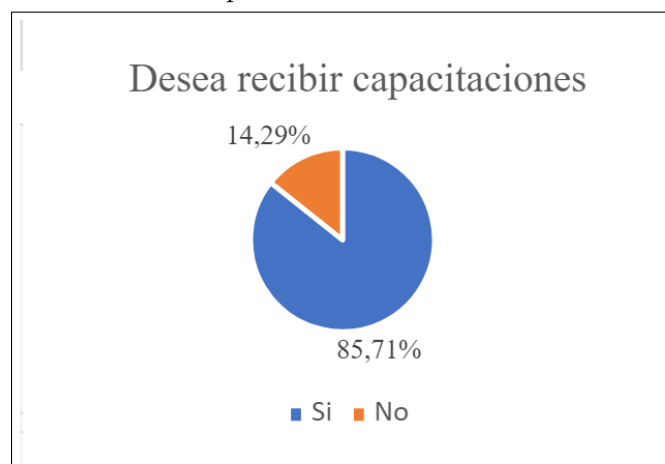
Análisis: Se evidencia que un 71.43 % de los encuestados manifiestan tener un conocimiento claro sobre las funciones que deben desempeñar, mientras que un 28.57 % consideran que no.

Interpretación: Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados tienen un conocimiento claro sobre las funciones que deben desempeñar, mientras que un porcentaje menor no lo considera así. Estos resultados pueden indicar la necesidad de mejorar la comunicación y el apoyo para garantizar que todos los empleados comprendan claramente sus roles y responsabilidades en el contexto laboral.

8. ¿Le gustaría recibir algún tipo de capacitación por parte del CDI?

Tabla 9*Desea recibir capacitaciones*

Tabla de resultados		
Desea recibir capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	85,71 %
No	1	14,29 %

Fuente: Elaboración Propia**Figura 10***Desea recibir capacitaciones**Fuente:* Elaboración Propia

Análisis: En esta pregunta se manifiesta que un 85.71 % de los cuestionados están interesados en recibir capacitaciones, mientras el 14.29 % no muestran dicho interés.

Interpretación: Estos indican que la mayoría de los encuestados están interesados en recibir capacitaciones, mientras que un porcentaje menor no muestra dicho interés. Estos resultados pueden guiar a las organizaciones a ofrecer programas de capacitación relevantes y atractivos, así como a tener en cuenta las necesidades y preferencias individuales de los empleados en relación con el desarrollo profesional.

9. ¿Cree usted que una actualización adecuada y divulgación de una filosofía empresarial ayudaría al desarrollo del CDI?

Tabla 10

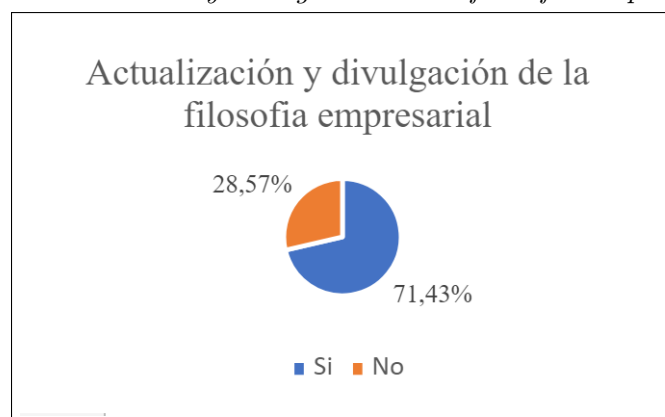
Actualización y divulgación de la filosofía empresarial

Tabla de resultados		
Actualización y divulgación de la filosofía empresarial	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	71,43 %
No	2	28,57 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11

Actualización y divulgación de la filosofía empresarial



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: Aquí se puede observar que un 71.43 % de los encuestados consideran que una actualización y divulgación de la filosofía empresarial ayudará al desarrollo del CDI, mientras que un 28.57 % considera que no lo será.

Interpretación: Los resultados destacan que la mayoría de los encuestados considera que una actualización y divulgación de la filosofía empresarial ayudará al desarrollo del CDI, mientras que un porcentaje menor no comparte esta opinión. Estos resultados pueden

proporcionar información valiosa para el CDI al tomar decisiones sobre la comunicación de su filosofía empresarial y la forma en que se presenta y se difunde a su público objetivo.

10. ¿Considera importante que los padres reciban talleres para mejorar la conducta en los infantes?

Tabla 11

Importancia de talleres para padres

Tabla de resultados		
Importancia de talleres para padres	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	100,00 %
No	0	0,00 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 12

Importancia de talleres para padres



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: Los encuestados consideran importante que los padres reciban talleres para mejorar la conducta en los infantes en un 100 %.

Interpretación: La importancia que los encuestados atribuyen a estos talleres puede estar

relacionada con la comprensión de que la conducta en la infancia puede tener un impacto duradero en el desarrollo de los niños y en su vida futura. Además, los talleres pueden proporcionar a los padres estrategias y habilidades prácticas para manejar comportamientos desafiantes y fomentar un entorno familiar saludable.

11. ¿Cree que la materia de alimentación saludable es importante para la pedagogía de un infante?

Tabla 12

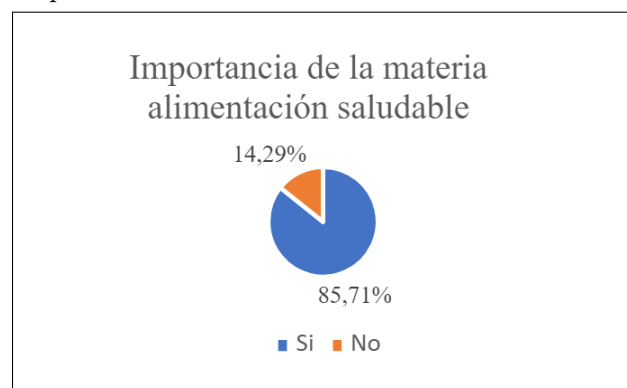
Importancia de la materia alimentación saludable

Tabla de resultados		
Importancia de la materia alimentación saludable	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	85,71 %
No	1	14,29 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13

Importancia de la materia alimentación saludable



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: En este apartado considera que la materia de alimentación saludable es

importante para la pedagogía de un infante en un 85.71 %, mientras que un 14.29 % cree que no.

Interpretación: Estos resultados reflejan diferentes perspectivas en relación con la inclusión de la materia de alimentación saludable en la pedagogía de los infantes. Aquellos que consideran que es importante pueden reconocer la importancia de fomentar hábitos alimenticios saludables desde una edad temprana y su impacto en el crecimiento, desarrollo y bienestar general de los niños. Por otro lado, aquellos que no lo consideran importante pueden tener diferentes puntos de vista o pueden creer que existen otros aspectos educativos más prioritarios.

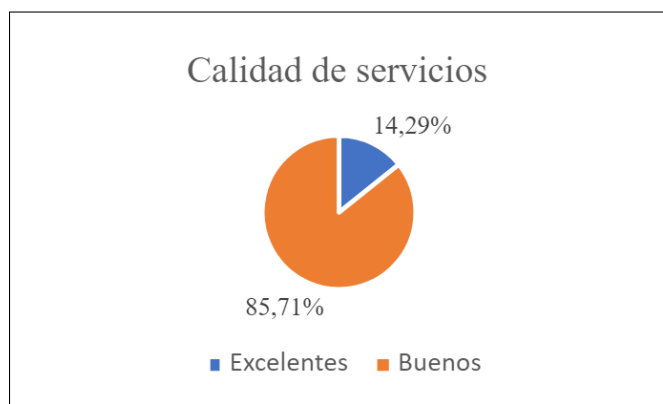
12. ¿Cómo considera la calidad de servicios que ofrece el CDI?

Tabla 13

Calidad de servicios

Tabla de resultados		
Calidad de servicios	Frecuencia	Porcentaje
Excelentes	1	14,29 %
Buenos	6	85,71 %
Malos	0	0,00 %
Regulares	0	0,00 %
Muy malos	0	0,00 %

Fuente: Elaboración Propia

Figura 14*Calidad de servicios**Fuente:* Elaboración Propia

Análisis: Los encuestados consideran que los servicios que ofrece el CDI son buenos en un 85.71 %, mientras que un 14.29 % manifiestan que son excelentes.

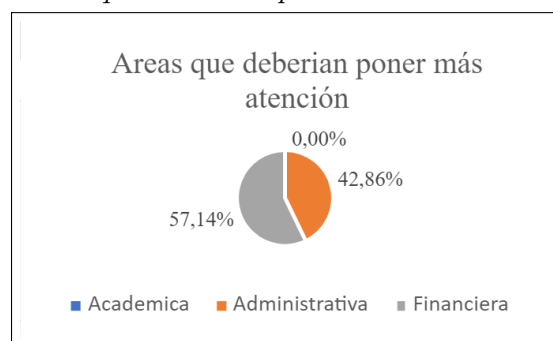
Interpretación: Los resultados de la encuesta revelan que la gran mayoría de los encuestados considera que los servicios ofrecidos por el CDI son buenos, mientras que un porcentaje menor los califica como excelentes, lo cuales pueden servir como un indicador positivo de la calidad y efectividad de los servicios en relación con las necesidades de las familias y el desarrollo de los niños atendidos.

13. ¿En qué áreas cree usted que se debería poner más atención en el CDI?

Especifique la razón de la respuesta que seleccionó

Tabla 14*Áreas que deberían poner más atención*

Tabla de resultados		
Áreas que deberían poner más atención	Frecuencia	Porcentaje
Académica	0	0,00 %
Administrativa	3	42,86 %
Financiera	4	57,14 %

Fuente: Elaboración Propia**Figura 15***Áreas que deberían poner más atención**Fuente:* Elaboración Propia

Análisis: Nos indica que el área a poner mayor atención es la financiera con un 57.14%, mientras que en el segundo lugar se encuentra la administrativa con un 42.86%. La razón principal por la que se manifiesta que el área financiera debería poseer una mayor atención radica en el hecho de que no existe un personal de apoyo que sea experto en dicha área.

Interpretación: Los resultados muestran que el área financiera es la que requiere mayor atención, seguida de cerca por el área administrativa. Esto sugiere que la organización podría carecer de recursos y conocimientos específicos en temas financieros, lo que puede afectar su eficiencia y toma de decisiones en esa área crucial.

2.3 FODA

Tabla 15

Análisis FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>El CDI cuenta con un grupo de expertos altamente capacitados y experimentados que están comprometidos con su labor.</p> <p>La infraestructura del CDI es de su propiedad y ha sido diseñada de manera especial para brindar un entorno moderno, seguro y cómodo para el cuidado de los niños.</p> <p>Se encuentran ubicados estratégicamente, la misma que es conveniente.</p> <p>Posee planes pedagógicos, de estimulación y desarrollo cognitivo establecidos que se adaptan a las distintas edades y necesidades de los niños.</p> <p>Capacitaciones internas sobre estrategias metodológicas, base en alimentación saludable, cuidado higiene en infantes y habilidades emocionales</p> <p>Primera y única institución infantil dedicada exclusivamente al desarrollo cognitivo y social en infantes menores de cinco años</p>	<p>Se reconoce y valora los beneficios de la escolarización en edades tempranas por parte de la sociedad</p> <p>La competencia cuenta con un espacio limitado que no puede satisfacer toda la demanda.</p> <p>La competencia carece de servicios adicionales para ofrecer a los clientes.</p> <p>Se ha observado un aumento constante en el número de matriculados en las instituciones de educación inicial, lo que indica que todavía existe un mercado en expansión.</p> <p>Se ha observado un aumento de madres de familia que ingresan al mercado laboral y requieren cuidado para sus hijos.</p>

DEBILIDADES	AMENAZAS
Existe una limitada flexibilidad de horarios en el CDI, lo cual puede dificultar la satisfacción de las necesidades de los clientes en cuanto a horarios de cuidado.	Incremento de la competencia en el mercado, lo cual puede afectar la posición del CDI en términos de atracción y retención de clientes.
El CDI carece de una actualización filosofía empresarial claramente definida, incluyendo una declaración de misión, visión y valores.	Actualización del permiso otorgado por el Ministerio de Educación debido a un cambio en la ley, dado que anteriormente solo se requería el permiso del MIES, el cual ya poseen.
El CDI carece de un control independiente del estado financiero del mismo, generando una incertidumbre en cuanto a la gestión financiera y la toma de decisiones basadas en información financiera confiable.	Inestabilidad política, social y económica en la Ciudad
Se desarrollan dentro de un clima laboral inestabilidad de cooperación entre el personal del CDI.	El Coca.

Fuente: Elaboración Propia

2.3.1 Evaluación de factores internos

Tabla 16

Matriz EFI

Factores internos claves	Peso	Calificación	Valor ponderado
Fortalezas			
Cuenta con un equipo de profesionales altamente capacitados, con experiencia y comprometidos con el CDI.	0,12	3	0,36
Su infraestructura es propia, moderna, segura y confortable, diseñada especialmente para el cuidado de los niños.	0,11	3	0,33
Se encuentran ubicados estratégicamente, la misma que es conveniente.	0,12	2	0,24
Posee planes pedagógicos, de estimulación y desarrollo cognitivo establecidos que se adaptan a las distintas edades y necesidades de los niños.	0,12	3	0,36
Capacitaciones internas sobre estrategias metodológicas, base en alimentación saludable, cuidado higiene en infantes y habilidades emocionales	0,1	2	0,2
Primera y única institución infantil dedicada exclusivamente al desarrollo cognitivo y social en infantes menores de cinco años	0,1	4	0,4
Subtotal	0,67		1,89

Factores internos claves	Peso	Calificación	Valor ponderado
Debilidades			
Existe una limitada flexibilidad de horarios en el CDI, lo cual puede dificultar la satisfacción de las necesidades de los clientes en cuanto a horarios de cuidado.	0,06	2	0,12
El CDI carece de una actualización filosofía empresarial claramente definida, incluyendo una declaración de misión, visión y valores.	0,1	3	0,3
El CDI carece de un control independiente del estado financiero del mismo, generando una incertidumbre en cuanto a la gestión financiera y la toma de decisiones basadas en información financiera confiable.	0,12	1	0,12
Se desarrollan dentro de un clima laboral inestabilidad de cooperación entre el personal del CDI.	0,05	3	0,15
Subtotal	0,33		0,69
Total	1		2,58

Fuente: Elaboración Propia

Análisis: En base al análisis de la matriz de factores internos clave del CDI, se identificaron diez factores internos, de los cuales seis son fortalezas y cuatro son debilidades. Estos factores fueron evaluados con ponderaciones que oscilan entre 0.05 a 0.12, resultando en un valor total de 2.85, el cual está por encima del promedio. Esto indica que el CDI cuenta con más fortalezas que debilidades, brindando la oportunidad de aprovecharlas para abordar áreas de mejora.

No obstante, se evidencia un nivel bajo de atención hacia el desarrollo de las debilidades identificadas. Por ende, el CDI podría centrarse más en mejorar aquellos aspectos en los que muestra deficiencias, lo que contribuiría a fortalecer su posición competitiva y su capacidad para brindar servicios de calidad a sus clientes.

2.3.2 Evaluación de factores externos

Tabla 17

Matriz EFE

Factores externos claves	Peso	Calificación	Valor ponderado
Oportunidades			
Se reconoce y valora los beneficios de la escolarización en edades tempranas por parte de la sociedad	0,2	4	0,8
La competencia cuenta con un espacio limitado que no puede satisfacer toda la demanda.	0,11	2	0,22
La competencia carece de servicios adicionales para ofrecer a los clientes.	0,13	3	0,39
Se ha observado un aumento constante en el número de matriculados en las instituciones de educación inicial, lo que indica que todavía existe un mercado en expansión.	0,13	3	0,39
Se ha observado un aumento de madres de familia que ingresan al mercado laboral y requieren cuidado para sus hijos.	0,12	2	0,24
Subtotal	0,69		2,04
Amenazas			
Incremento de la competencia en el mercado, lo cual puede afectar la posición del CDI en términos de atracción y retención de clientes.	0,08	2	0,16
Renovación del permiso del ministerio de educación, solo se tiene del MIES	0,13	1	0,13
Inestabilidad política, social y económica en la Ciudad del Coca.	0,1	2	0,2
Subtotal	0,31		0,49
Total	1		2,53

Fuente: Elaboración Propia

Análisis: Según el análisis de la matriz de factores externos clave de CDI Mis Primeros Pasos, se identificaron ocho factores externos, de los cuales cinco se consideran oportunidades y tres se consideran amenazas. Estos factores fueron evaluados con ponderaciones que van desde 0.08 a 0.20, lo que resulta en un valor total de 2.53, ligeramente superior al promedio.

Esto indica que el CDI presenta ligeramente más oportunidades que amenazas, siendo estas

últimas principalmente factores políticos y burocráticos que escapan a su control.

Sin embargo, se podría inferir que se está dedicando poco esfuerzo para abordar las amenazas identificadas.

Para asegurar un crecimiento y desarrollo sostenible, sería recomendable que el CDI tome medidas adecuadas para enfrentar la amenaza externa del aumento de la competencia en el mercado, protegiendo así su posición y manteniendo su éxito.

2.3.3 Matriz de Estrategias

A partir de la evaluación FODA, se desarrollan las estrategias necesarias para definir el plan de acción adecuado con el fin de lograr los objetivos de la empresa.

Tabla 18

Matriz Estrategias

	Estrategias	Tácticas
FO	Proporcionar a los padres y a sus hijos una amplia gama de servicios enriquecidos con valor adicional y una continua búsqueda de innovación.	Realización de talleres de desarrollo de habilidades parentales como parte del programa de Escuela para Padres.
FA	Mantener tarifas competitivas al tiempo que se brindan servicios de calidad y con un valor añadido que destaque frente a la competencia, tras la actualización de permisos correspondientes.	Introducción de un curso o asignatura dedicada a la promoción de una alimentación saludable.
DO	Establecer la misión, visión y valores de la organización, y proporcionar capacitación continua al personal para satisfacer eficazmente el aumento en la demanda.	Realizar encuentros al inicio del periodo lectivo con los colaboradores para brindarles información sobre la filosofía de la empresa y los objetivos que se pretenden lograr.
DA	Establecer claramente las responsabilidades de cada empleado y contratar a un auxiliar contable para asegurar un mayor control y seguimiento de las finanzas de la empresa.	Brindar capacitación trimestral a los colaboradores de los niveles iniciales (1, 2.1 y 2.2) acerca de la relevancia y cómo alcanzar un entorno laboral adecuado.

Fuente: Elaboración Propia

2.4 Perfil Competitivo

En lo que respecta a la matriz de perfil competitivo se tomó al principal competidor del CDI Mis Primeros Pasos, el mismo que es el Instituto Tecnológico Superior Santiago de Quito (ITSO), según la información proporcionada por el director del CDI.

Se han tenido en cuenta múltiples elementos que influirían en el éxito de ambos Centro de Desarrollo Infantil en su entorno competitivo. Estos factores abarcan la posición en el mercado, la experiencia en el sector, la fidelidad de los clientes, los precios competitivos, la situación financiera, el desarrollo de habilidades del personal, la gama de servicios ofrecidos, la calidad del servicio, la infraestructura y la tecnología.

De esta manera, se evaluarán estos aspectos para obtener una visión completa de la competitividad de ambos CDI en el mercado.

Tabla 19

Matriz Perfil Competitivo

Actores	CDI Mis Primeros Pasos		Instituto Tecnológico Superior Santiago de Quito (ITSO)		
	Peso	Calificación	Valor ponderado	Calificación	Valor ponderado
Posición en el mercado	0,05	3	0,15	4	0,2
Experiencia	0,15	4	0,6	3	0,45
Lealtad de los clientes	0,12	4	0,48	1	0,12
Precios competitivos	0,1	3	0,3	4	0,4
Posición financiera	0,08	3	0,24	4	0,32
Desarrollo de competencias del personal	0,14	3	0,42	3	0,42
Variedad de servicios	0,05	2	0,1	2	0,1
Calidad del servicio	0,18	4	0,72	3	0,54
Infraestructura	0,1	2	0,2	2	0,2
Tecnología	0,03	1	0,03	4	0,12
	1		3,24		2,87

Fuente: Elaboración Propia

2.5 Análisis Final de Resultados

Tabla 20

Triangulación de resultados

	Análisis FODA	Entrevista	Cuestionario de encuesta
Posición en el mercado	Primera y única institución infantil dedicada exclusivamente al desarrollo cognitivo y social en infantes menores de cinco años	La presencia de clientes leales satisfechos que reconocen y valoran la calidad educativa es un indicador positivo de la reputación y el impacto del centro educativo en la comunidad.	
Competencia	Incremento de la competencia en el mercado, lo cual puede afectar la posición del CDI en términos de atracción y retención de clientes.	El ITSO ha experimentado un crecimiento significativo y se reconoce que el CDI es competitivo debido a su base de clientes leales y enfoques pedagógicos modernos.	
Área con mayor dificultad	El CDI no tiene un control financiero independiente, lo que crea incertidumbre y afecta la toma de decisiones basadas en información confiable.	Destaca la importancia de mejorar la estructura financiera y abordar los problemas causados por la falta de actualización de la filosofía empresarial del CDI.	Necesidad de mejorar el área financiera del CDI debido a la falta de personal especializado en ese campo.
Filosofía empresarial	El CDI carece de una actualización filosofía empresarial claramente definida, incluyendo una declaración de misión, visión y valores.	El Dr. Balseca destaca la importancia de crear una filosofía empresarial, ya que define la identidad, valores y metas de la misma, brindando una dirección clara y coherente para todas las actividades y decisiones.	Los resultados destacan la importancia de mejorar la comunicación y divulgación de la filosofía de empresa del CDI para promover un mayor conocimiento y comprensión de los encuestados.
Relación y comunicación entre colaboradores	Se desarrollan dentro de un clima laboral inestabilidad de cooperación entre el personal del CDI.	Afectación negativa en la colaboración y el rendimiento del equipo.	Necesidad de fortalecer la colaboración y promover un ambiente laboral en equipo efectivo.
Definición clara de tareas y responsabilidades		Importancia de proporcionar capacitación a los empleados y enfatiza la necesidad de crear una comunicación clara en la asignación de tareas.	Los encuestados tienen un conocimiento limitado sobre sus roles.

	Análisis FODA	Entrevista	Cuestionario de encuesta
Capacitaciones			Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo, ya que la mayoría de los encuestados muestran entusiasmo y disposición para recibir capacitación.
Servicios ofertados	Brinda una atención adecuada y personalizada para promover su crecimiento y desarrollo.		La mayoría de los encuestados tiene una opinión positiva sobre los servicios del CDI, pero es importante dar atención y abordar las preocupaciones del pequeño porcentaje con discrepancia.

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en la Matriz Triangulación de Resultados se destacan tres puntos clave:

- Existe una ausencia de un control financiero autónomo, lo que está creando una incertidumbre y dificulta la toma de decisiones basada en información confiable.
- Aborda la falta de actualización de la filosofía empresarial del CDI, incluyendo la carencia de una declaración clara de misión, visión y valores. También se enfatiza la importancia de establecer una filosofía empresarial que defina la identidad y objetivos de la organización, así como mejorar la comunicación y divulgación de la misma con el fin de fomentar un mayor conocimiento y comprensión entre los encuestados.
- Se menciona la existencia de un clima laboral inestable y una falta de colaboración entre el personal, lo cual afecta negativamente la colaboración y el rendimiento del equipo.

CAPITULO 3

3.1 Propuesta

Con base en el análisis y estudio previamente realizado, se propone el desarrollo de una actualización apropiada de la filosofía empresarial del CDI Mis Primeros Pasos, que abarque su misión, visión, principios, valores y objetivos, tanto en términos generales como específicos.

Además, se plantea la creación de un organigrama institucional que facilite la distinción clara de las responsabilidades y actividades a realizar por parte de los colaboradores.

Como parte de estas medidas, se implementarán estrategias tales como capacitaciones y talleres, con el objetivo de mejorar el clima laboral entre los colaboradores. Asimismo, se ofrecerán opciones que fomenten el mejoramiento educativo de los mismos.

3.1.1 Filosofía Empresarial

3.1.1.1 Misión

Fomentamos el desarrollo integral de cada niño a través de experiencias educativas de calidad en un entorno cálido y estimulante, impulsando su curiosidad y máximo potencial.

3.1.1.2 Visión

Ser la institución líder en educación infantil, mediante enfoques innovadores y colaboración estrecha con las familias, creando individuos preparados y confiados en su futuro.

3.1.1.3 Principios

Nuestro compromiso se refleja en una serie de principios esenciales:

- Cuidado y seguridad
- Desarrollo integral
- Aprendizaje activo
- Inclusión y diversidad

- Relación y afecto
- Participación familiar
- Ética y valores morales
- Autonomía y resiliencia
- Creatividad e imaginación
- Sostenibilidad y cuidado del entorno

3.1.1.4 Valores

Guiados por nuestros valores fundamentales:

- Honestidad
- Empatía
- Tolerancia
- Responsabilidad

3.1.1.5 Objetivos

3.1.1.5.1 Objetivo General

Proporcionar un entorno educativo y de cuidado de alta calidad que promueva su desarrollo integral en todas las áreas: emocional, cognitiva, física y social. Buscamos fomentar su curiosidad, estimular su aprendizaje, fortalecer su autoestima y brindarles las herramientas necesarias para que se conviertan en individuos seguros, creativos y preparados para enfrentar los desafíos futuros.

3.1.1.5.2 Objetivos Específicos

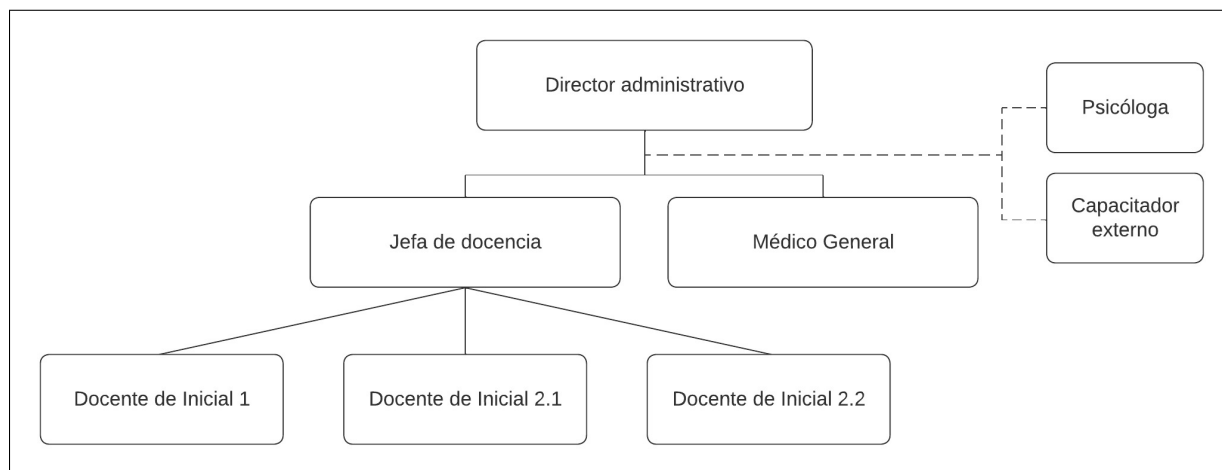
- Estimular el desarrollo cognitivo: Implementar un currículo educativo basado en las mejores prácticas pedagógicas, que fomente el desarrollo de habilidades cognitivas, como el pensamiento lógico, la resolución de problemas, el razonamiento y la adquisición de

conocimientos básicos, a través de actividades y materiales didácticos apropiados para su edad, que despierten su curiosidad y promuevan el amor por el aprendizaje.

- Promover el desarrollo emocional: Brindar un ambiente afectuoso y seguro donde los niños se sientan valorados, respetados y amados, fomentando el desarrollo de habilidades emocionales, como la expresión de emociones, la empatía y la gestión de conflictos, lo cual proporciona oportunidades para la exploración de sus sentimientos y el desarrollo de una autoimagen positiva.
- Desarrollar habilidades físicas: Ofrecer actividades y espacios que promuevan el desarrollo de habilidades motoras gruesas y finas, organizando juegos al aire libre, ejercicios físicos, actividades de coordinación y manipulación, para fortalecer su desarrollo físico y promover un estilo de vida activo y saludable desde temprana edad.
- Fomentar habilidades sociales y de comunicación: Proporcionar oportunidades para la interacción con otros niños y adultos, abriendo paso a las habilidades sociales como el respeto, la cooperación, la escucha activa y la comunicación efectiva, lo cual se logra a través de la participación en actividades grupales, proyectos colaborativos y juegos cooperativos para desarrollar su capacidad de trabajo en equipo y promover la empatía hacia los demás.
- Involucrar a las familias: Establecer una comunicación abierta y constante con las familias, involucrándolas en el proceso educativo de sus hijos, organizando reuniones, talleres y actividades conjuntas que fortalezcan la relación entre el centro y las familias, brindando los recursos y apoyo necesario para el desarrollo integral de los niños tanto en el hogar como en el centro.

3.1.2 Organigrama

El objetivo del organigrama propuesto es exhibir de manera clara la estructura jerárquica de CDI Mis Primeros Pasos, desde la administración hasta los puestos operativos. Esto contribuirá a agilizar los procesos y asegurar que todos los miembros del equipo tengan un

Figura 16*Organigrama empresarial**Fuente:* Elaboración Propia

conocimiento claro de sus responsabilidades y funciones.

3.1.2.1 Funciones de cargo

3.1.2.1.1 Colaboradores Internos

Director administrativo: Gestiona, distribuye, coordina y controla, los recursos humanos y financieros, necesarios para el funcionamiento del CDI.

Médico General: Realiza la solicitud, diagnóstico y tratamiento de enfermedades o lesiones cuando sea necesario dentro del Centro de Desarrollo Infantil (CDI), al mismo tiempo que fomenta una alimentación saludable.

Jefe de Docencia: Realiza labores de enseñanza y se encarga de todas las actividades relacionadas con el ámbito académico, lo cual implica coordinar los servicios educativos del centro, brindar apoyo a los docentes y planificar la formación.

Docente de Iniciales 1, 2.1, 2.2: El docente se dedica a impartir enseñanza pedagógica, asegurando un entorno seguro y cuidado para los niños, mientras mantiene el cuidado de los espacios donde se desarrollan las actividades educativas.

3.1.2.1.2 Colaboradores Externos

Psicóloga: Realiza tres aspectos principales como lo son: Evaluación y diagnóstico de los niños, tratamiento y terapia familiar, y brindar una orientación educativa.

Capacitador externo: Crear y ofrecer programas de capacitación diseñados específicamente para el personal del Centro de Desarrollo Infantil, con el objetivo de brindarles las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones.

3.1.3 Plan Operativo Anual

Tabla 21

Matriz POA

Diagnostico	Estrategias	Objetivos	Actividades	Tiempo	Responsables	Evaluación
Falta de actualización de la filosofía empresarial del CDI	E1: Actualización y divulgación de la filosofía empresarial	Desarrollar una filosofía empresarial sólida y bien definida, con el propósito de establecer una dirección estratégica y un marco de valores compartidos que guíen todas las actividades y decisiones de la organización	Charla y difusión de la filosofía empresarial	A inicio del año lectivo	Director administrativo Jefe de Docencia	Evaluación de satisfacción

Diagnostico	Estrategias	Objetivos	Actividades	Tiempo	Responsables	Evaluación
Existencia de un clima laboral inestable y una falta de colaboración entre el personal, lo cual afecta negativamente la colaboración y el rendimiento del equipo	E2: Fortalecimiento de la relación y comunicación entre colaboradores	Mejorar el ambiente laboral en el CDI, promoviendo un entorno de trabajo saludable, colaborativo y motivador para todos los colaboradores	Talleres para mejorar las habilidades de comunicación interpersonal y la resolución de conflictos. Actividades y dinámicas de grupo Técnicas de relajación, respiración consciente y mindfulness. Charlas y sesiones informativas sobre el cuidado emocional y la importancia de mantener una actitud positiva en el entorno laboral.	Durante todo el mes de agosto	Capacitador externo Psicóloga Director administrativo	Evaluaciones periódicas para medir el impacto de la capacitación en el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores
Necesidad de implementar servicios complementarios		Mejorar el bienestar de los niños del CDI Mis Primeros Pasos y fortalecer las habilidades de crianza de los padres y cuidadores	Talleres sobre alimentación saludable	A inicio del año lectivo	Médico General Psicóloga Director administrativo	Evaluaciones periódicas para medir el impacto de las iniciativas en la alimentación de los niños y en las habilidades parentales

3.1.4 Planes de acción

Los planes de acción planteados para el centro infantil muestran un objetivo claro y conciso, mismo que ayudará a la mejora organizacional, siendo así los siguientes:

Tabla 22

Matriz Planes de Acción

Planes de Acción	Objetivos
Plan de capacitación a los colaboradores del CDI Mis Primeros Pasos	Mejorar el ambiente laboral en el CDI, promoviendo un entorno de trabajo saludable, colaborativo y motivador para todos los colaboradores. A través de esta capacitación, se busca fortalecer las habilidades de comunicación, trabajo en equipo y manejo del estrés, así como fomentar el bienestar emocional y la satisfacción laboral.
Plan de implementación de talleres sobre alimentación saludable y de Escuela para Padres en Habilidades Parentales para el CDI Mis Primeros Pasos	Mejorar el bienestar de los niños del CDI Mis Primeros Pasos y fortalecer las habilidades de crianza de los padres y cuidadores. A través de actividades prácticas y participativas, se busca promover hábitos alimentarios saludables y brindar herramientas para una crianza positiva y efectiva.

Fuente: Elaboración Propia

3.1.4.1 Plan de acción 1

Nombre: Plan de capacitación a los colaboradores del CDI Mis Primeros Pasos

Descripción: Durante un tiempo considerable no se ha realizado capacitaciones y seguimiento necesario sobre el ambiente laboral en el centro, lo cual ha ocasionado una deficiencia dentro del mismo.

Es de esta manera que nace la necesidad de un plan de capacitación en esta área, el mismo que constará de las siguientes etapas:

- Evaluación de necesidades: Se realizará una evaluación para identificar las áreas de mejora en el ambiente laboral. Se recopilarán datos a través de encuestas para comprender las preocupaciones y desafíos que enfrentan los colaboradores en su trabajo diario.

- Diseño del programa: En base a los resultados de la evaluación de necesidades, se diseñará un programa de capacitación personalizado que aborde las áreas identificadas como prioritarias. El programa incluirá talleres, charlas, actividades prácticas y recursos de apoyo.
- Habilidades de comunicación: Se realizarán talleres para mejorar las habilidades de comunicación interpersonal y la resolución de conflictos. Se enseñarán técnicas de escucha activa, empatía y asertividad para facilitar una comunicación efectiva y constructiva entre los colaboradores.
- Trabajo en equipo: Se llevarán a cabo actividades y dinámicas de grupo que promuevan la colaboración, el apoyo mutuo y la cohesión del equipo.
- Manejo del estrés: Se brindarán herramientas y estrategias para manejar el estrés laboral de manera saludable. Se enseñarán técnicas de relajación, respiración consciente y mindfulness, así como la importancia de establecer límites y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Bienestar emocional: Se ofrecerán charlas y sesiones informativas sobre el cuidado emocional y la importancia de mantener una actitud positiva en el entorno laboral. Se proporcionarán recursos y consejos prácticos para manejar el estrés, cultivar la resiliencia y promover el bienestar emocional en el trabajo.
- Evaluación y seguimiento: Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el impacto de la capacitación en el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores. Se recopilarán comentarios y sugerencias para realizar ajustes y mejoras en el programa de capacitación.

Objetivo: Mejorar el ambiente laboral en el CDI, promoviendo un entorno de trabajo saludable, colaborativo y motivador para todos los colaboradores. A través de esta capacitación, se busca fortalecer las habilidades de comunicación, trabajo en equipo y manejo del estrés, así como fomentar el bienestar emocional y la satisfacción laboral.

Responsables: La realización de este plan de acción implica una colaboración entre el

capacitador externo, la psicóloga y el director administrativo, quienes trabajarán conjuntamente para lograr los objetivos propuestos. El éxito de este dependerá en gran medida de la sinergia y coordinación entre estos actores clave, quienes desempeñarán roles fundamentales en la implementación y seguimiento de las actividades planificadas.

Duración: La duración del mismo se llevará durante el mes de agosto.

Tabla 23

Plan de acción 1

PLAN DE CAPACITACIÓN A LOS COLABORADORES DEL CDI MIS PRIMEROS PASOS						
Objetivo del Proyecto	Mejorar el ambiente laboral en el CDI, promoviendo un entorno de trabajo saludable, colaborativo y motivador para todos los colaboradores. A través de esta capacitación, se busca fortalecer las habilidades de comunicación, trabajo en equipo y manejo del estrés, así como fomentar el bienestar emocional y la satisfacción laboral.					
Duración	Un mes					
ACTIVIDAD	ALCANCE	TIEMPO	RESPONSABLE	INDICADOR	RECURSOS	
					HUMANOS	TECNOLÓGICOS
Evaluación de necesidades	Todos los colaboradores	2 días	Srta. Melanie Balseca y Dr. Juan Balseca	Recopilación de datos a través de encuestas	Psicóloga y Director administrativo	
Diseño del programa	Todos los colaboradores	4 días	Capacitador externo y Srta. Melanie Balseca	El programa incluirá talleres, charlas, actividades prácticas y recursos de apoyo	Capacitador externo y Psicóloga	Equipo de computo
Habilidades de comunicación	Todos los colaboradores	4 días	Capacitador externo y Srta. Melanie Balseca	Técnicas de escuela activa, empatía y asertividad	Capacitador externo y Psicóloga	

ACTIVIDAD	ALCANCE	TIEMPO	RESPONSABLE	INDICADOR	RECURSOS	
					HUMANOS	TECNOLÓGICOS
Trabajo en equipo	Todos los colaboradores	8 días	Capacitador externo y Srta. Melanie Balseca	Actividades y dinámicas de grupo que promuevan la colaboración, el apoyo mutuo y la cohesión del equipo.	Capacitador externo y Psicóloga	
Manejo del estrés	Todos los colaboradores	3 días	Capacitador externo y Srta. Melanie Balseca	Técnicas de relajación, respiración consciente y mindfulness	Capacitador externo y Psicóloga	
Bienestar emocional	Todos los colaboradores	3 días	Capacitador externo y Srta. Melanie Balseca	Charlas y sesiones informativas sobre el cuidado emocional	Capacitador externo y Psicóloga	
Evaluación y seguimiento	Todos los colaboradores	2 días	Srta. Melanie Balseca y Dr. Juan Balseca	Evaluaciones periódicas para medir el impacto de la capacitación en el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores	Psicóloga y Director administrativo	Equipo de computo

Fuente: Elaboración Propia

3.1.4.2 Plan de acción 2

Nombre: Plan de implementación de talleres de sobre alimentación saludable y de Escuela para Padres en Habilidades Parentales para el CDI Mis Primeros Pasos

Descripción: La implementación de talleres sobre alimentación saludable y una Escuela para Padres en Habilidades Parentales surge como una respuesta estratégica a la búsqueda de mejorar la integración y la interacción entre los niños, los padres y los colaboradores, promoviendo hábitos saludables, habilidades parentales efectivas y un ambiente de trabajo colaborativo y enriquecedor.

El plan se llevará a cabo en varias etapas:

- Talleres sobre alimentación saludable: Se realizarán talleres prácticos y participativos dirigidos a los niños, donde se les enseñará la importancia de una alimentación equilibrada y se les brindarán conocimientos sobre grupos de alimentos, preparación de comidas saludables y hábitos de higiene alimentaria. Los talleres también incluirán actividades lúdicas y creativas para fomentar el interés y la participación activa de los niños.
- Escuela para Padres en Habilidades Parentales: Se llevará a cabo una serie de sesiones de la Escuela para Padres, donde se abordarán temas relacionados con el desarrollo infantil, la crianza positiva y las estrategias para fomentar el bienestar emocional de los niños. Los padres y cuidadores participarán en actividades prácticas, compartirán experiencias y recibirán orientación y apoyo de profesionales especializados.
- Evaluación y seguimiento: Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el impacto de las iniciativas en la alimentación de los niños y en las habilidades parentales. Se recopilarán datos sobre los cambios en los hábitos alimentarios, la adquisición de conocimientos por parte de los padres y la implementación de prácticas saludables en el hogar. Estos datos se utilizarán para realizar ajustes y mejoras en las actividades y asegurar la efectividad del plan.
- Comunicación y difusión: Se establecerá una comunicación clara y constante con los padres, cuidadores y personal del CDI para informarles sobre los talleres y la Escuela para Padres, así como para brindarles recursos y materiales complementarios que refuercen los aprendizajes adquiridos.

Objetivo: Mejorar el bienestar de los niños del CDI Mis Primeros Pasos y fortalecer las habilidades de crianza de los padres y cuidadores. A través de actividades prácticas y participativas, se busca promover hábitos alimentarios saludables y brindar herramientas para una crianza positiva y efectiva.

Responsables: El plan de acción será ejecutado por el médico general y la psicóloga, en

estrecha colaboración con el director administrativo, asegurando así su éxito. Es importante destacar que la participación de los responsables involucrados desempeñará roles esenciales en la implementación y seguimiento de las actividades planificadas.

Duración: La implementación del mismo se llevará a cabo al inicio del año lectivo.

Tabla 24

Plan de acción 2

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES SOBRE ALIMENTACIÓN SALUDABLE Y DE ESCUELA PARA PADRES EN HABILIDADES PARENTALES PARA EL CDI MIS PRIMEROS PASOS						
Objetivo del Proyecto	Mejorar el bienestar de los niños del CDI Mis Primeros Pasos y fortalecer las habilidades de crianza de los padres y cuidadores. A través de actividades prácticas y participativas, se busca promover hábitos alimentarios saludables y brindar herramientas para una crianza positiva y efectiva.					
Duración	Año lectivo					
ACTIVIDAD	ALCANCE	TIEMPO	RESPONSABLE	INDICADOR	RECURSOS	
					HUMANOS	TECNOLÓGICOS
Talleres sobre alimentación saludable	Todo personal	el 3 meses	Dr. Juan Balseca	Actividades lúdicas y creativas para fomentar el interés y la participación activa de los niños.	Médico general y Director administrativo	
Escuela para Padres en Habilidades Parentales	Todo personal	el 4 meses	Sra. Rosa Verónica Sánchez y Srta. Melanie Balseca	Temas relacionados con el desarrollo infantil, la crianza positiva y las estrategias para fomentar el bienestar emocional de los niños.	Jefa de docencia y Psicóloga	

ACTIVIDAD	ALCANCE	TIEMPO	RESPONSABLE	INDICADOR	RECURSOS	
					HUMANOS	TECNOLÓGICOS
Evaluación y seguimiento	Todo personal	el 1 mes	Dr. Juan Balseca, Sra. Rosa Verónica Sánchez y Srta. Melanie Balseca	Evaluaciones periódicas para medir el impacto de las iniciativas en la alimentación de los niños y en las habilidades parentales.	Médico general, Jefa de docencia y Psicóloga	Equipo de computo
Comunicación y difusión	Todo personal	el 2 meses	Dr. Juan Balseca y Sra. Rosa Verónica Sánchez	Se brindará cursos y materiales complementarios que refuerzan los aprendizajes adquiridos.	Médico general, Jefa de docencia y Director administrativo	Equipo de computo

Fuente: Elaboración Propia

Al analizar detenidamente los planes de acción delineados, se vuelve evidente que cada uno de ellos aborda de manera efectiva las dificultades y carencias internas que el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos enfrenta.

CONCLUSIONES

El proceso de investigación implica la recopilación de información de diversas fuentes, como libros físicos y digitales, las cuales son eje fundamental para el estudio del presente proyecto de titulación, ya que de esta manera se logra una comprensión adecuada que al compararlo con la realidad del Centro Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos refleja la importancia de la misma.

A lo largo del documento se aprecia el uso adecuado de herramientas e instrumentos para la realización del diagnóstico situacional, como fue la realización del FODA, entrevista y encuestas, con el fin de apreciar la realidad del CDI Mis Primeros Pasos y así establecer un direccionamiento estratégico adecuado.

Tras la realización del estudio se plantean dos estrategias fundamentales las cuales son E1: actualización y divulgación de la filosofía empresarial y E2: Fortalecimiento de la relación y comunicación entre colaboradores, con fin de mitigar los problemas que el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos presentan y así alcanzar un crecimiento estructural y financiero.

RECOMENDACIONES

Para fortalecer el proceso de investigación en el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos, se sugiere ampliar la recopilación de información utilizando diversas fuentes adicionales. Esto permitirá obtener una visión más completa y respaldada teóricamente, lo que enriquecerá la comprensión de la realidad y la importancia del proyecto en el contexto del Centro.

Para mejorar aún más el proceso de diagnóstico situacional en el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos, se sugiere diversificar el conjunto de herramientas e instrumentos utilizados, ya que la combinación de distintos métodos de recopilación de información permitirá una visión más precisa del CDI. Además, se recomienda involucrar a todos los actores relevantes del centro en el proceso de diagnóstico para asegurar una visión integral y participativa del mismo.

Se sugiere mantener un enfoque consistente en la ejecución de las estrategias E1 y E2, ya que el Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos estará mejor preparado para superar sus problemas actuales y lograr un crecimiento estructural y financiero sostenible.

BIBLIOGRAFÍA

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración - teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson.
- Amaya, J. A. (2005). *Gerencia: planeación estrategia*. Universidad Santo Tomas de Aquino.
- Ansoff, I. (1997). *La dirección estratégica en la práctica empresarial*. México: Pearson.
- Balestrini, M. (2011). *Los objetivos de la investigación*. Recuperado de Tesis de investigadores: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/10/los-objetivos-de-lainvestigacion-segun.html>.
- Barrera, M. (2000). *Planificación prospectiva y holística*. Tercera Edición Sygal Caracas-Venezuela. Pp. 135.
- Burneo, M. D. (2014). *Administración estratégica*. Loja: Ediloja.
- Caneda, M. C. (2010). *La responsabilidad social corporativa interna: la nueva frontera de los recursos humanos*. Esic Editorial.
- Carvajal Zambrano, G. V., Valls Figueroa, W., Alcívar Calderón, V. E., y Lemoine Quintero, F. (2017). *Gestión por procesos. un principio de la gestión de calidad*. (1° ed.). Manta, Manabí, Ecuador: Mar Abierto.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Cruz, J. (2013). *Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control*. Recuperado de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/procesoadministrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>.
- Enríquez, A. (2015). *El modelo de las cinco fuerzas de porter*. Rcuperado de Crecenegocios: <https://www.crecenegocios.com/el-modelo-de-las-cinco-fuerzas-deporter/>.
- Fred, R. (2013). *Strategic management: A competitive advantage approach concepts*. 14a. edición.

- Heizer, J., y Render, B. (2009). *Principios de administración de operaciones*. Séptima Edición, p. 1.
- Hernández, J. (2011). *Modelo de competitividad de las cinco fuerzas de porter*. Recuperado de Gestipolis:
<https://www.gestipolis.com/modelo-competitividad-cincofuerzas-porter/>.
- Hill, C., Schilling, M., y Jones, G. (2015). *Administración estratégica: teoría y casos*. (11° ed.). (A. Vega Orozco, Ed.) Santa Fe, México D.F: Cengage Learning. Recuperado de <https://issuu.com/cengagelatam/docs/hill;ssuu>.
- Kotler, P. (2007). *Dirección de marketing*. México. Editorial Pearson.
- Lukac, E. G., y Frazier, D. (2012). *Linking strategy to value. journal of business strategy*.
- López, E. (2008). *Objetivos organizacionales*. Recuperado de <http://rebupedia.com/apuntes/view/1441223186650349/Objetivos>.
- Marenco, K. (2018). *¿Qué es direccionamiento estratégico y para qué sirve?*. Recuperado de Scribd: <https://es.scribd.com/doc/72067860/Que-es-direccionamientoestrategico-y-para-que-sirve>.
- Moyer, H. (1989). *Planificación estratégica situacional*. EDILUZ. Maracaibo. Venezuela. Pp. 98.
- Navarro Asencio, E., Jiménez García, E., Rappoport Redondo, S., y Thoilliez Ruano, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Avenida de la Paz: UNIR.
- Orna Barillas, J. M. (2015). *Creación de valor en la empresa: La estrategia continua. quipukamayoc*. Revista de la Facultad de Ciencias Contables, 23(43), 103-109.
- Oster, S. (1999). *Análisis moderno de la competitividad*. Oxford University Press, Inc.
- Porter, M. (1986). *Ventaja competitiva*. México: Editorial C.E.C.S.A.
- Pérez, J. (2015). *La gestión financiera de la empresa*. ESIC.
- Riquelme, M. (2015). *Matriz del perfil competitivo*. webyempresas. Recuperado de <https://www.webyempresas.com/la-matriz-del-perfil-competitivo/>.

- Robles, F. A. (2018). *Los 9 principios de la planeación administrativa más importantes*. Recuperado de Lifeder.com:
<https://www.lifeder.com/principiosplaneacion-administrativa/>.
- Roche, F. P. (2004). *Planificación estratégicas en las organizaciones*. 4ta Edición (págs.17-19). España: Paidotribo.
- Rodríguez, Z. (2008). *Administración de la dirección de contabilidad y finanzas en la empresa*. Genialpolis.
- Rojas, L., Arape, E., Mújica, M., Rodríguez, R., Lara, C., Durand, E., y Ugas, G. (1999). *Comunicación, gerencia y futuro: Una interpretación postmoderna*. Revista Venezolana de Gerencia. Año 4 N° 9. P.p 51-69.
- Sallenave, J. (1993). *Gerencia y planeación estratégica*. Grupo Editorial Norma. Caracas. Venezuela. Pp. 283.
- Shum, Y. M. (2018). *Matriz de evaluación de factores externos (Matriz EFE-MEFE)*. Recuperado de
<https://yiminshum.com/matriz-evaluacion-factoresexternos-matriz-efe-mefe/>.
- Stoner, J. (1998). *Administración*. Editorial Prentice May. México.
- Teofilo, S. C. (2018). *ifeder.com*. Recuperado de:
<https://www.lifeder.com/author/teofilo-sy/>.
- Thompson A., S. A. (1999). *Administración estratégica*. (11a. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- UNICEF. (2021). *Cuidado para el desarrollo infantil, estudio de caso, la experiencia de Perú*. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/media/32196/file>.
- William, C. A. (2003). *Visión*. Recuperado Gestipolis, de
<http://www.gestipolis.com/concepto-de-vision/>.
- Yáñez, D. (2018). *Las 6 etapas de la planeación estratégica*. Recuperado de lifeder.com:
<https://www.lifeder.com/etapas-planeacion-estrategica/>.

ANEXOS

Formato de entrevista

Entrevista al Dr. Juan Balseca Mata, director del Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos

Esta entrevista tiene como objetivo el determinar la calidad de los servicios, factores internos y externos que envuelven al centro educativo. Esta entrevista es totalmente confidencial, los resultados serán utilizados para la mejora del CDI.

1. Podría indicarme si se ha establecido previamente un plan estratégico en el CDI y en caso de así serlo, cuénteme sobre él de manera general y la fecha en que se estableció. Si no se estableció uno, por favor indique si cree que sería de utilidad poseer uno.
2. ¿Cree que la actualización de la filosofía empresarial formal ayudaría al desarrollo del CDI?
3. ¿Cuántos colaboradores están actualmente en el CDI?
4. ¿Hay una buena relación y comunicación entre los empleados del CDI?
5. ¿El personal del CDI tiene definidas sus responsabilidades y tareas?
6. En su opinión, ¿Cuál es la mayor adversidad o un punto débil que posee actualmente el CDI?
7. En su opinión, ¿cómo se posiciona el CDI en términos de competitividad en comparación con otros centros similares?
8. ¿Considera a la competencia como una amenaza para el CDI?
9. ¿El CDI aprovecha las oportunidades que se presentan en el mercado?
10. ¿El CDI se adapta constantemente a los cambios tecnológicos?
11. ¿Le gustaría que el CDI implemente estrategias para mejorar su competitividad?

Encuesta dirigida a los empleados del Centro de Desarrollo Infantil Mis Primeros Pasos

Esta encuesta tiene el objetivo el determinar la calidad de los servicios tanto administrativos como en la atención a los niños y niñas de la institución. Por favor marque con una X la respuesta que estime conveniente según su criterio y experiencia dentro de la institución. Esta encuesta es totalmente confidencial y anónima, los resultados serán utilizados para la mejora del CDI.

Seleccione solo una casilla

1. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al ambiente laboral del CDI”?

Muy satisfecho

Satisfecho

Aceptable

Insatisfecho

Muy insatisfecho

2. ¿Conoce la misión del CDI?

Si

No

3. ¿Conoce la visión del CDI?

Si

No

4. ¿Conoce los objetivos del CDI?

Si

No

5. ¿Conoce los principios y valores del CDI?

Si

No

6. ¿Usted tiene una buena relación laboral y comunicación con sus compañeros de trabajo?

Si

No

7. ¿Usted tiene claramente definida sus funciones y actividades que desempeña en el CDI?

Si

No

8. ¿Le gustaría recibir algún tipo de capacitación por parte del CDI?

Si

No

9. ¿Cree usted que una actualización adecuada y divulgación de una filosofía empresarial ayudaría al desarrollo del CDI?

Si

No

10. ¿Considera importante que los padres reciban talleres para mejorar la conducta en los infantes?

Si

No

11. ¿Cree que la materia de alimentación saludable es importante para la pedagogía de un infante?

Si

No

12. ¿Cómo considera la calidad de servicios que ofrece el CDI?

Excelentes

Buenos

Regulares

Malos

Muy malos

13. ¿En qué áreas cree usted que se debería poner más atención en el CDI?

Pedagógica

Administrativa

Financiera

Especifique la razón de la respuesta que seleccionó



CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL "MIS PRIMEROS PASOS"

Jugando y divirtiéndome, aprendo

Coca, 16 de junio de 2023
Oficio 2023 -CDIMPP - JB

MSc. Loda,
Hanny Mancheno Jara
COORDINADORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DEL INSTITUTO
UNIVERSITARIO PICHINCHA
En su despacho.

Con un cordial saludo me dirijo a Ud con el motivo de dar respuesta al oficio 00001-ITSIP-CA-HM-23, dando a conocer la **AUTORIZACIÓN** a la señorita **DANIELA RAQUEL BALSECA PINTO** portador de la cédula de ciudadanía **172253884-8** para poder realizar su proceso de investigación y asegurar el cumplimiento a la realización tema de trabajo de titulación "**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL MIS PRIMEROS PASOS**" otorgándole la base de datos que se requiera desde la presente fecha hasta el 20 de agosto del 2023.

Sin más que decir, me despido de Ud.

Atentamente;

Dr. Juan Balseca Mata
DIRECTOR DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL
"MIS PRIMEROS PASOS"





Balseca Daniela

4% Similitudes
1% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
3% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Balseca Daniela.pdf
ID del documento: 1ed3d3732174b327e95f5598926ce72e34e6427a
Tamaño del documento original: 1,36 MB

Depositante: Karla Elizabeth Maza Pazmiño
Fecha de depósito: 24/8/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 24/8/2023

Número de palabras: 21.076
Número de caracteres: 128.916

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	localhost Diseño de un plan estratégico para el centro de desarrollo de la primer... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/redug/42744/3/TESIS.pdf.txt	1%		Palabras idénticas: 1% (283 palabras)
2	educacion.gob.ec https://educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=19434&force=0 19 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (206 palabras)
3	repositorio.utn.edu.ec Módulos didácticos para la especialidad de comercio y ad... http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6403/7/02_ICA_1057_TRABAJO_GRADO.pdf.txt 28 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (132 palabras)
4	SAIGUA GABY mmmm.pdf SAIGUA GABY mmmm #01c694 El documento proviene de mi grupo 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (113 palabras)
5	educacion.gob.ec https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/MINEDUC-2018-00056-A.pdf 8 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (78 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	bibdigital.epn.edu.ec http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/831/1/CD-1687(2008-09-17-11-47-10).pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	dspace.ups.edu.ec Diseño y operacionalización del manual de procedimiento par... http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7854/1/UPS-ST000688.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
3	repositorio.esпам.edu.ec Propuesta de un diseño de estructura organizacional ... http://repositorio.esпам.edu.ec/bitstream/42000/704/7/TAP101.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
4	repositorio.utmachala.edu.ec La nueva dinámica de los actores educativos frent... http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8041/3/TTUASC_DE00004.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
5	Documento de otro usuario #abe80b El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/10/los-objetivos-de>
- <https://www.gestiopolis.com/procesoadministrativo>
- <https://www.crecenegocios.com/el-modelo-de-las-cinco-fuerzas-deporter/>
- <https://issuu.com/cengagelatam/docs/hillissuu>
- <http://rebutopia.com/apuntes/view/1441223186650349/Objetivos>