

Análisis FODA			
Colegio de Bachilleres del Estado de Yucatán			
Evaluación de Factores Internos	Evaluación de Factores Externos	Matriz FODA	
Humanos - Suficientes - No calificados en algunas áreas - No capacitados - No motivados - Sueldos suficientes Financiero - In suficiente - Tarda en llegar - pagan a tiempo Tecnológico - Obsoleto - Rentado - Escaso - Antiguo Material - Sin mantenimiento - Suficientes instalaciones - Con pocos materiales didácticos - Insumos exactos	Políticos - Gestiones tardías - Controles estrictos - Supervisiones Económicos - Recursos exacto - Recursos asignado si llega pero tarda Geográficos - Ubicaciones estratégicas de los planteles - Población en crecimiento de los municipios Culturales - Alta participación - G ente Arraigada a Yucatán Social - Amplia demanda escolar - Muy aceptada la institución - Movilidad de transporte estudiantil amplia	Interno	Externo
		Fortalezas	Oportunidades
		1.- Suficiente personal 2.- Sueldos pagados a tiempo 3.- Suficientes instalaciones	1.- Controles y supervisiones constantes para una mejora continua 2.- Ubicaciones de planteles estratégicas 3.- Alta demanda de la población estudiantil 4.- Movilidad de transporte accesible
		Debilidades	Amenazas
		1.- Personal no capacitado 2.- Personal no motivado 3.- Recursos financiero insuficiente 4.- Instalaciones sin mantenimiento 5.- Pocos insumos y materiales didácticos	1.- Administración de diferentes partidos 2.- Gestiones tardías 3.- Envío de Recursos financiero muy exacto
Estrategias de la Matriz FODA			
Estrategias FO	Estrategia FA	Estrategia DO	Estrategia DA
(F1,O3) Con las suficientes instalaciones podemos brindar a nuestros jóvenes que desean estudiar el nivel medio superior que son de alta demanda para nuestros planteles.	(F2,A3) Con la fortaleza de que la institución educativa paga en tiempo y forma los recursos financieros que son exactos pero alcanza para pagar a todo el personal del Cobay que es abundante.	(D3,O1) Aunque el recurso financiero no sea suficiente o sea exacto, con ayuda de las autoridades que supervisan y controlan el dinero se puede asignar con eficiencia, integridad y objetividad.	(D3,A3) A pesar de que el recursos financiero es insuficiente para poder implementar otras estrategias de mejora continua, si nos llega un recursos financiero suficiente para el pago de nóminas y adquisiciones.

Plan de Acción de Mejora Continua Colegio de Bachilleres del Estado de Yucatán.			
Competencias a mejorar	Involucrados	Propuesta de acción a mejorar	Estrategias de acción a implementar
Liderazgo	Directores y jefes de departamento	Las condiciones de trabajo así como la excesiva carga de trabajo en la institución es de suma importancia que sea supervisada por los gestores para establecer mecanismos y estrategias de organización para una eficiente ejecución de los procesos.	• Procesos y sistemas diseñados en conjunto con el personal y líderes de las diversas áreas. • Evaluaciones internas más constantes • Supervisión de las actividades
Comunicación efectiva	Jefes de departamento y colaboradores administrativos y docentes	Los canales de comunicación para que fluya la información en las áreas de trabajo es de suma importancia, es por eso que los jefes de departamento deben de establecer mecanismos eficientes, coherentes y concretos para una mejor comunicación, que la información que se emite o quiere que fluya sea la correcta y verificada para que no surjan dudas ni errores a la hora de ejecución de las tareas.	• Herramientas de control y verificación evidencia de la información a fluir. • Supervisión constante de los jefes de áreas. • Formulación y creación de instrumentos para que surja la comunicación tanto vertical como horizontal entre los colaboradores de la institución educativa.
Trabajo en equipo	Colaboradores administrativos y docentes operativos de los planteles	Las actividades que se desarrollan a través de las diversas gestiones por parte de los jefes de departamento en ocasiones no son equitativas ni asignadas dependiendo los perfiles de cada colaborador miembro del equipo de trabajo, es por ello que suele surgir confusiones y atrasos en las entregas de las actividades y rezaga el cumplimiento de los objetivos.	• División del trabajo con base a los perfiles de los colaboradores. • Distribución de la carga de trabajo equitativamente entre los colaboradores. • Manejo de los conflictos entre los trabajadores al momento de ejecutar los procesos durante las secuencias de las actividades para el logro de los objetivos.

Seguimiento y Evaluación.

- Realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso en relación con las áreas de mejora identificadas.
- Ajustar las estrategias y acciones según sea necesario para optimizar el liderazgo organizacional.
- Establecer indicadores claros y medibles que reflejen el cambio deseado en el liderazgo. Por ejemplo, podría ser la mejora en la satisfacción de los empleados, la reducción de la rotación, o el aumento en la productividad.
- Detallar las actividades específicas que se llevarán a cabo para alcanzar las metas establecidas. Esto puede incluir programas de capacitación, sesiones de coaching, implementación de nuevas políticas o prácticas de liderazgo, entre otros.
- Asignar responsabilidades claras a las personas o equipos encargados de implementar las actividades. Establecer un cronograma con fechas límites realistas para cada etapa del proceso.
- Identificar los recursos necesarios (financieros, humanos, tecnológicos) para llevar a cabo las actividades planificadas de manera efectiva.
- Implementación de procedimientos administrativos y académicos para un mayor control y eficiencia de las actividades en búsqueda del logro de los objetivos.

Recomendaciones

- Implementar programas de desarrollo profesional que mejoren las habilidades de comunicación de los líderes educativos. Esto incluye la capacidad de comunicar claramente objetivos, expectativas y políticas institucionales tanto a docentes como a estudiantes y padres.
- Establecer iniciativas para fortalecer la confianza entre los líderes educativos, el personal docente y administrativo. Promover la colaboración y el trabajo en equipo puede mejorar significativamente la cultura organizacional y el ambiente escolar.
- Proporcionar formación en técnicas de gestión del cambio para que los líderes puedan manejar efectivamente las transiciones y adaptarse a nuevas políticas, tecnologías o programas educativos.
- Incentivar a los líderes educativos a fomentar la innovación en el aula y en la gestión escolar. Esto puede incluir la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, tecnologías educativas y prácticas de evaluación que mejoren el aprendizaje de los estudiantes.
- Capacitar a los líderes educativos en habilidades de liderazgo transformacional que inspiren y motiven a los docentes y estudiantes hacia el logro de metas académicas y personales.
- Establecer un sistema regular de evaluación del desempeño de los líderes educativos, basado en indicadores claros y objetivos. Proporcionar retroalimentación constructiva y oportunidades de desarrollo profesional personalizado.

- Implementar estrategias efectivas para reclutar, retener y desarrollar talento educativo dentro de la institución. Esto puede incluir programas de mentoría, coaching y desarrollo de liderazgo para futuros líderes educativos.
- Fomentar alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones comunitarias y empresas para enriquecer las oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para estudiantes y personal educativo.
- Capacitar a los líderes educativos en el uso efectivo de datos y tecnología para la toma de decisiones informadas. Esto incluye el análisis de datos de rendimiento estudiantil, evaluaciones docentes y retroalimentación de padres y estudiantes.
- Fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el aprendizaje continuo entre los líderes educativos, el personal y los estudiantes. Esto puede incluir el establecimiento de comunidades de aprendizaje profesional, cursos de desarrollo profesional continuo y programas de liderazgo.