

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO  
ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES EN LA MEDIA ACADÉMICA DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO BUENOS AIRES  
ANDES ANTIOQUIA**

**PARTICIPANTE: HNA. MARIA NELI CELY BAUTISTA OP**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES.  
CENTRO INSTITUCIONAL DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO  
ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES EN LA MEDIA ACADÉMICA DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO BUENOS AIRES  
ANDES ANTIOQUIA**

HNA. MARIA NELI CELY BAUTISTA OP

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

TUTOR JHON JORGE SANTAFE ZAPATA

CENTRO REGIONAL MEDELLIN

CEIDU

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

## NOTA DE ACEPTACIÓN

El proyecto de grado titulado **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES EN LA MEDIA ACADÉMICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO BUENOS AIRES ANDES ANTIOQUIA**. Presentado por la Hna. María Neli Cely Bautista OP, en cumplimiento para optar el título de Especialista en Gerencia Educativa otorgado por la Universidad Católica de Manizales fue aceptado.

## AGRADECIMIENTOS

La autora del presente trabajo expresa sus agradecimientos a: Jhon Jorge Santafé Zapata y a Jorge Eliecer Rivera Campo. Tutores de la Universidad Católica de Manizales, por sus aportes, asesoría y colaboración incondicional en la construcción de conocimiento.

A la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Felipe Henao Jaramillo: Rector, maestros, estudiantes y padres de familia quienes aceptaron participar activamente en la realización del proyecto con el propósito de mejorar y cualificar los procesos educativos de la Institución.

## **DEDICATORIA**

Trabajo dedicado a Dios y a la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Felipe Henaó Jaramillo: rector, maestros, niños, jóvenes y padres de familia por su gran compromiso y participación para cualificar y mejorar los procesos educativos de quienes tendrán el compromiso de seguir construyendo tejido social, en busca de un mundo más humano, que les permita realizarse como personas con calidad de vida en el contexto que les correspondió vivir.

## CONTENIDO

	<b>Pág</b>
Introducción	
Identificación de la organización	
1. Descripción general	11
1.1. Antecedentes	11
1.2. Análisis situacional	12
1.3. Planteamiento del problema	32
2. Justificación	37
3. Objetivos	39
3.1. Objetivo general	39
3.1.1. Objetivos específicos	39
4. Marco de referencia	39
5. Proyectos de intervención	64
6. Marco lógico general. Anexo 2	69
7. Cronograma	69
8. Costos y financiación	70
9. Conclusiones	70
Bibliografía	
Anexos	

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Rendimiento académico	54
Figura 2. Determinantes personales del rendimiento académico	55
Figura 3. Determinantes sociales del rendimiento académico	56
Figura 4. Determinantes institucionales del rendimiento académico	56
Figura 5. Calidad de la educación	57

## INTRODUCCION

Siempre los interrogantes y las propuestas respecto a lo educativo están cargados de interés y preocupación. El tiempo actual de globalización, complejidad y búsqueda de un futuro sostenible, nos exige indagar y aplicar con acierto nuevas perspectivas en caminadas hacia el desarrollo humano integral, ya que de ello dependen muchas de las posibilidades de mejora de la calidad de vida en las diversas comunidades.

Responder hoy a los retos de nuestra cultura desde el ángulo de lo educativo mediante la estrategia de los proyectos requiere madurez y claridad de pensamiento y de personalidad. Mejorar es una necesidad humana, y, al igual que las personas, las instituciones educativas mejoran cuando se lo proponen, cuando se tiene una visión clara de las metas a conseguir, cuando se evalúa y se fija horizontes a seguir.

Se llega a ser instituciones de calidad después de un trabajo dedicado de estudiantes, padres de familia, maestros y directivos, mediante el aprovechamiento del talento humano, la creatividad, el compromiso y la responsabilidad social. El trabajo de investigación a través de este proyecto se busca hacer una reflexión acerca del bajo rendimiento académico de los estudiantes, en una sociedad donde se necesitan ciudadanos competentes, capaces de enfrentar problemas, de proponer soluciones y de adaptarse continuamente a las necesidades de cambio; se necesita personas capaces de orientar y cualificar su vida con responsabilidad y compromiso. Desarrollar proyectos de mejoramiento es la gran salida que tienen las instituciones para demostrar que no solo se puede llegar a superar sus falencias y las de los estudiantes, sino que puede aprovechar sus fortalezas para llegar a la calidad y la excelencia.

El planteamiento que inspira el presente proyecto está vinculado a la perspectiva del conocimiento globalizado y relacional. Cuya función es favorecer la creación de estrategias de organización de conocimientos y mejoramiento.



## **Identificación de la organización**

La Institución Educativa Felipe Henao Jaramillo está ubicada en el Corregimiento de Buenos Aires, a 18 kilómetros de distancia al noroeste de la cabecera municipal de Andes Antioquia, a una altura de 1900 m. s n. m. Se comunica por carretera con los municipios de Jericó y Jardín. Esta Institución congrega estudiantes de 13 veredas.

Con modalidad Académica, ofrece Educación Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria y Media, está constituida legalmente bajo las normas establecidas por la Constitución de 1991, La Ley general de Educación, y los respectivos decretos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional, Identificada con NIT: 811030208 - 5, con código DANE: 205034000345, perteneciente al Núcleo educativo 702, cuyo representante legal, Roberto Torres Payares, ejerce las funciones de Directivo Docente.

La institución cuenta con un total de 289 estudiantes, 14 Maestros y 1 Directivo docente, hasta el año 2010 funcionó con la modalidad media técnica en Procesos de administración de la finca cafetera, en convenio con la Corporación Universitaria Minuto de Dios, SENA, y la Fundación Manuel Mejía Vallejo.

El corregimiento de Buenos Aires fue fundado en los años de 1920- 1921, cuenta con una población de 2456 habitantes aproximadamente (653 en la cabecera y 1803 en las veredas), con una calidad de vida baja, debido a la carencia de fuentes de empleo y a los bajos ingresos percibidos por la actividad de recolectar café. La vida social de este corregimiento se centra fundamentalmente en las actividades que realiza la parroquia y la Institución Educativa; es muy importante la proyección de esta hacia la comunidad.

## **Misión de la institución.**

La Institución educativa Felipe Henao Jaramillo tiene como misión formar Integralmente a niños, niñas y jóvenes en lo social, educativo, formativo, cultural y laboral; respetuosa de la pluralidad cultural y de género, de los principios y valores morales, religiosos, éticos, políticos y científicos, uniendo el pensar con el actuar, para

responder con idoneidad y responsabilidad a las exigencias de su entorno social y productivo

### **Filosofía de la institución.**

Para lograr los fines del sistema educativo colombiano se brindará una educación activa y con calidad en las diferentes áreas del conocimiento, facilitando así la continuidad de los jóvenes en la educación superior y el trabajo.

Además se propende por formar personas íntegras, honestas, con capacidad de liderar procesos de cambio con justicia social; esta formación llevará al estudiante a establecer mejores relaciones con su familia, su mundo circundante y el cuidado y preservación del medio ambiente.

### **Modelo pedagógico de la institución**

**NOMBRE: SOCIO COGNITIVO.** El modelo pedagógico de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA, está orientado desde el pensamiento socio – cognitivo, que tiene como punto de partida la propuesta pedagógica de John Dewey- socialista, Jean Piaget- cognitivo, Kolberg- moral.

La propuesta también está orientada al desarrollo de los Procesos Administrativos de la Finca Cafetera a través de la modalidad virtual y a distancia.

Dicho modelo se rige por los siguientes principios:

- ✓ Estimulo – respuesta.
- ✓ Asimilación, acomodación, aplicación, síntesis y evaluación.
- ✓ Aprendizaje significativo
- ✓ Pensamiento conceptual y categorial.
- ✓ Competencias, investigación, conocimiento.
- ✓ Trabajo productivo
- ✓ Aprender haciendo, reforzamiento, planificación.

**METODOS:** Buen ejemplo, conocimientos previos, observación, método científico, experimentación, aprender haciendo, método inductivo, deductivo, aprender jugando.

**METODOLOGIA:** activa, participativa, valorativa.

**EJES:**

- Integralidad: Abarca todas las dimensiones del ser en términos de

Competencias.

Participación: Organización, intercambio de experiencias, aceptación, trabajo en equipo.

Investigación: tener actitud de cuestionamiento, reflexión, replanteamiento

Del que hacer.

**Evaluación:** Integral, sistemática, continua, permanente, flexible, formativa, participativa, coevaluación, heteroevaluación y autoevaluación.

**Principios:**

Los principios que guían la acción educativa en la Institución Educativa Felipe

Henao Jaramillo es:

Principio de autonomía: Considerado como la capacidad que tiene el ser humano de elegir su proyecto de vida; sin pasar por encima de los derechos de los demás.

Principio de dignidad humana: Todos los seres humanos deben ser tratados según sus decisiones, intenciones o manifestaciones de consentimiento.

**Valores:**

Los valores asumidos por la Institución deben permear las acciones y reflexiones educativas; por lo tanto los valores más significativos para la Institución son: Respeto, responsabilidad, participación, tolerancia y equidad

**Visión:**

En el año 2015 la Institución Educativa Felipe Henao Jaramillo, será polo de desarrollo local, regional y nacional por la formación y la construcción de una sociedad educada, pujante y con armonía social.

## **1. DESCRIPCION GENERAL DEL PROBLEMA**

El rendimiento académico de los estudiantes es un componente clave, para determinar si la institución está alcanzando sus objetivos educativos. Según análisis hecho al Proyecto Educativo Institucional, desde la gestión académica entre las posibles causas que han generado un bajo rendimiento de los estudiantes, en el ciclo de la Media Académica, de la Institución Educativa Felipe Henao Jaramillo, a través de la historia son: La estructura del sistema educativo, el contexto social, la familia, las estrategias pedagógicas tradicionales, incorporación limitada de nuevas tecnologías, la motivación del estudiante, la desatención a inquietudes y dificultades de los estudiantes, recursos limitados para la adecuación y mantenimiento de la planta física, ciencias y disciplinas no articuladas, limitación de equipos y recursos para el aprendizaje; que se evidencian en los resultados en las pruebas ICFES de los últimos cinco años, y un bajo porcentaje de incorporación de egresados, a instituciones de Educación superior.

### **1.1.ANTECEDENTES.**

Cuando se trata de evaluar el rendimiento académico de los estudiantes y la gestión de las instituciones para mejorarlo, se deben analizar en mayor o menor grado los factores que pueden influir en él, generalmente se consideran, entre otros, factores socioeconómicos (González, 1982), las metodologías de enseñanza utilizadas, la dificultad de emplear una enseñanza personalizada, los conceptos previos que tienen los estudiantes (Gil, 1983; Hierrezuelo y Montero, 1989), así como el nivel de pensamiento formal de los mismos, pues algunas materias sobre todo las relacionadas con las ciencias duras requieren un nivel de pensamiento formal que muchos estudiantes no han alcanzado (Piaget, 1972; Barrios, 1985).

Los trabajos previos que han analizado los antecedentes del rendimiento académico han sido numerosos, pero el debate sobre el rendimiento académico de los estudiantes continúa como siempre. Por lo tanto se necesitan nuevas investigaciones que profundicen sobre el tema, para ello nos apoyamos en la perspectiva cognitivo constructivista ya que dicha teoría provee los instrumentos de análisis y reflexión sobre la práctica acerca del cómo se enseña y cómo se aprende. (Coll 1995,15).

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel que permite distinguir entre la enseñanza, el aprendizaje y las formas de adquirir información.

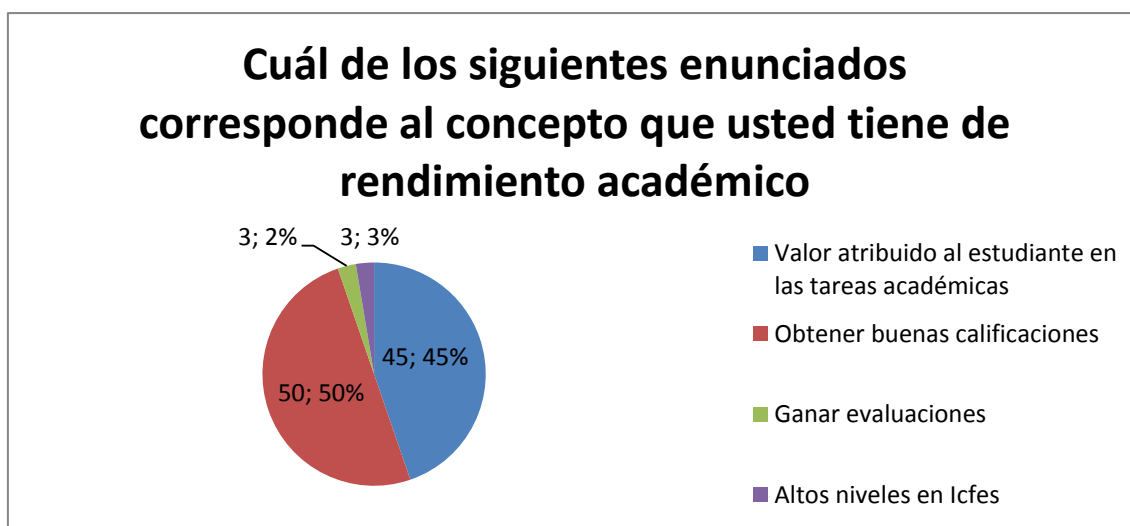
La teoría socio- histórica de Vigotsky “la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo potencial determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración de un compañero más capaz”. (Vigotsky, 1988)

Y finalmente la enseñanza estratégica de Jones, que se fundamenta en el equilibrio entre los conocimientos previos del estudiante, los logros propuestos y las estrategias para alcanzarlos (Jones, 1987)

## 1.2 ANALISIS o DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.

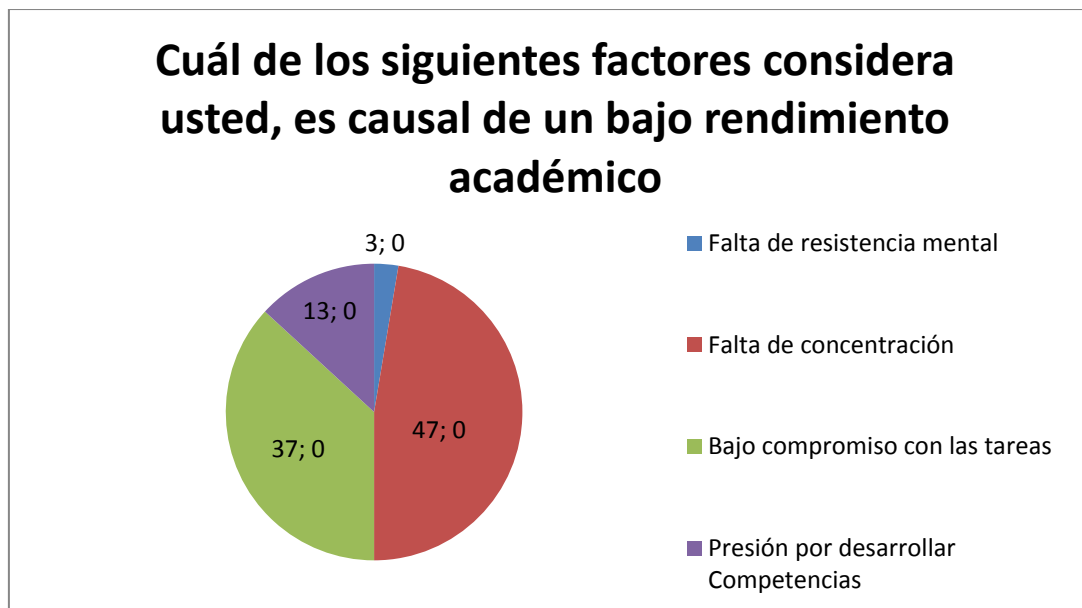
Para hacer el análisis se aplicará un ejercicio de hermenéutica. Análisis cualitativo y cuantitativo, la información se recopilara en gráficas circulares.

### Encuesta dirigida a estudiantes de la media académica



El 50% de los estudiantes de educación Media de la Institución definen el rendimiento académico como obtener buenas calificaciones, mientras que un 45%

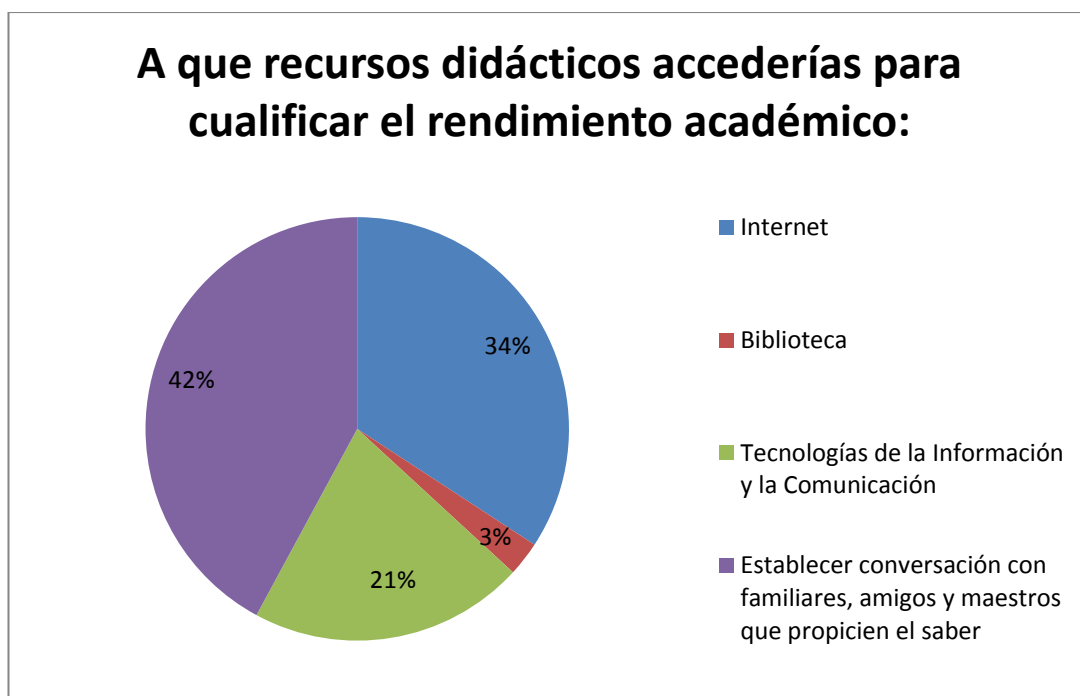
opina que el rendimiento académico se refiere al valor atribuido en las tareas académicas.



El 47,4% de los estudiantes considera que la falta de concentración es el factor que causa bajo rendimiento académico, mientras que un 37% considera que el bajo rendimiento se debe al bajo compromiso con las tareas.

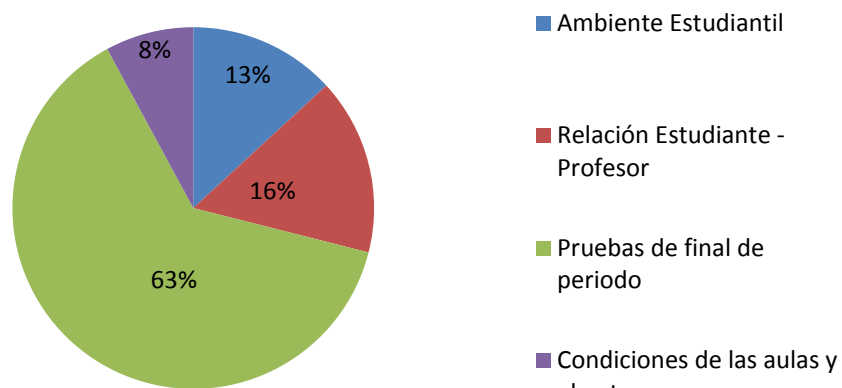


El 65% de los estudiantes relaciona directamente los resultados académicos con la falta de apoyo por parte de los padres de familia, y un 20% lo relaciona directamente con limitaciones de recursos económicos.



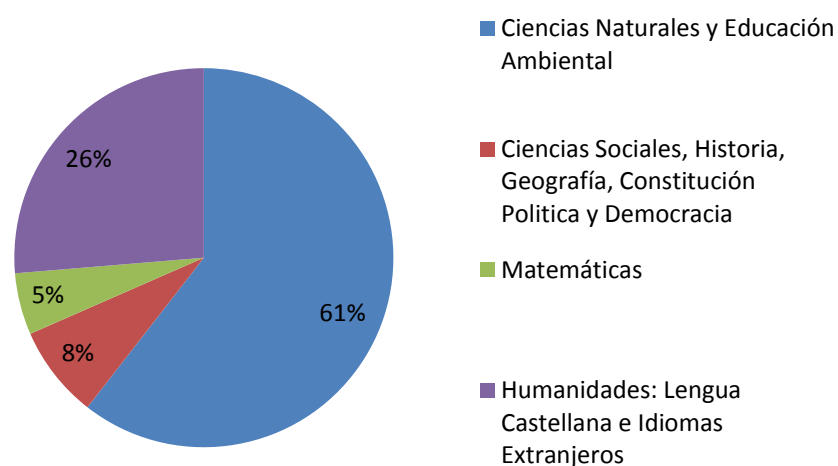
El 42% de los estudiantes accedería a establecer conversación con familiares, amigos y maestros que propicien el saber, como el mejor recurso didáctico para cualificar el rendimiento académico. Mientras que un 34% elegiría Internet como el mejor recurso para cualificarse.

### Cuál de las siguientes características institucionales afectan el rendimiento académico:



El 63% de los estudiantes encuestados creen que las pruebas de final de periodo, es la característica institucional que afecta el rendimiento académico, mientras que un 16% consideran que se debe a la Relación Estudiante - Profesor.

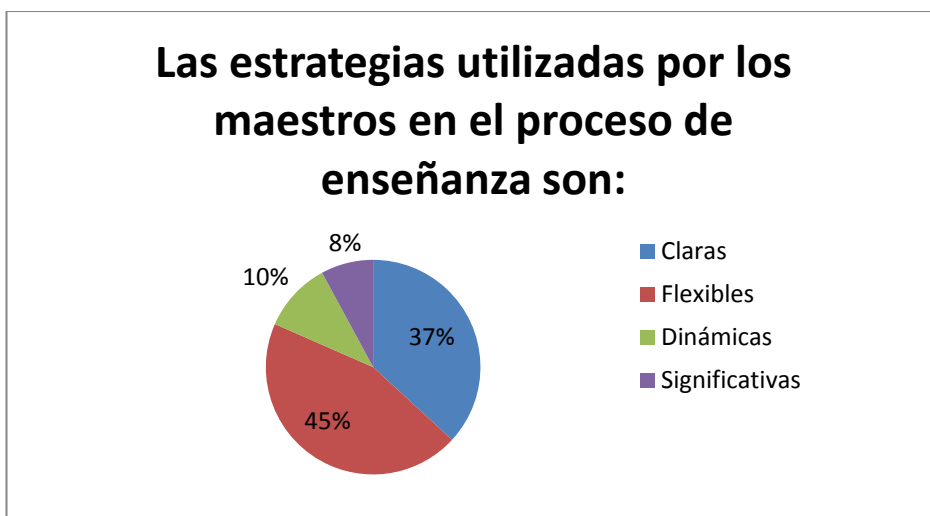
### Elige el área que considere mayor complejidad para el proceso de aprendizaje:



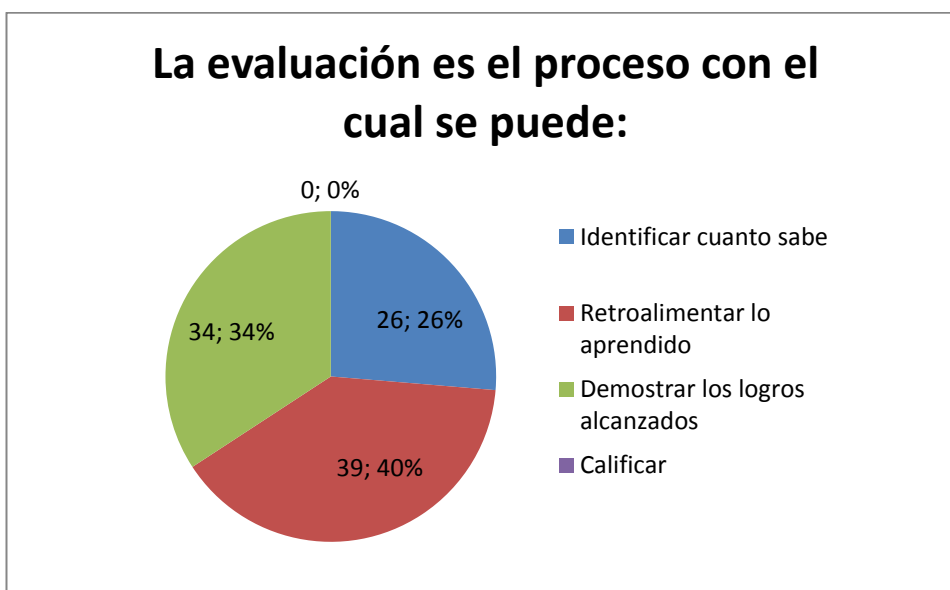
El 61% de los estudiantes cree que Ciencias Naturales y Educación Ambiental es el área con mayor grado de complejidad en el proceso de aprendizaje, mientras que un



26% considera que el área más compleja es Humanidades: Lengua Castellana e Idiomas Extranjeros.

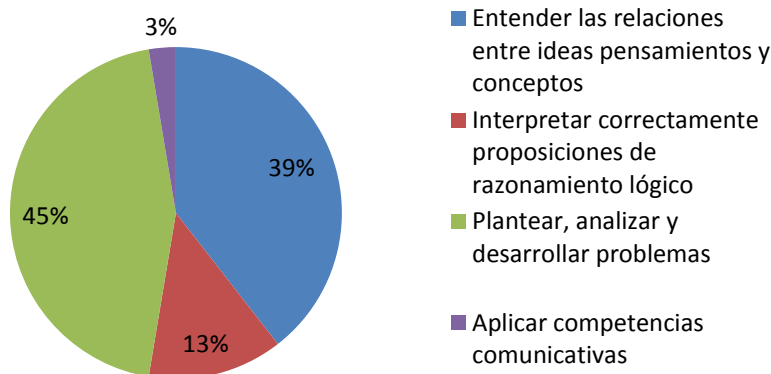


Un 45% de los estudiantes opinan que las estrategias utilizadas por los maestros en el proceso de enseñanza aprendizaje son flexibles, y un 37% opina que estas son Claras.



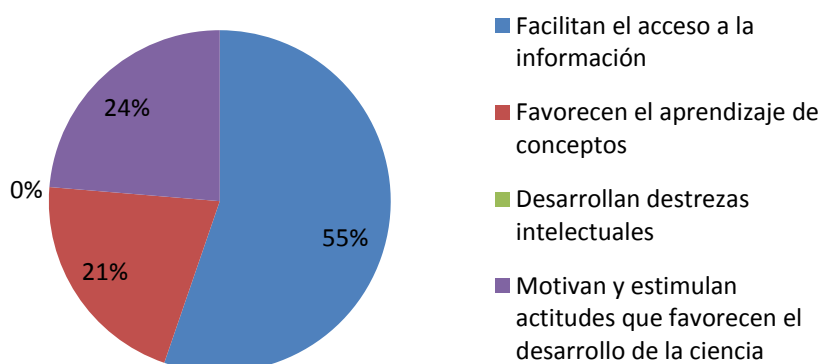
La evaluación es el proceso con el cual se puede retroalimentar lo aprendido, para un 39,4% de los estudiantes, mientras que para un 34%, la evaluación consiste en demostrar los logros alcanzados.

**Cuál de las siguientes características consideras son fundamentales para el rendimiento académico:**



Un 45% de los encuestados opina que plantear, analizar y desarrollar problemas, es la característica fundamental para el rendimiento académico, mientras que un 39% considera que entender las relaciones entre ideas pensamientos y conceptos es la característica primordial para obtener un buen rendimiento académico.

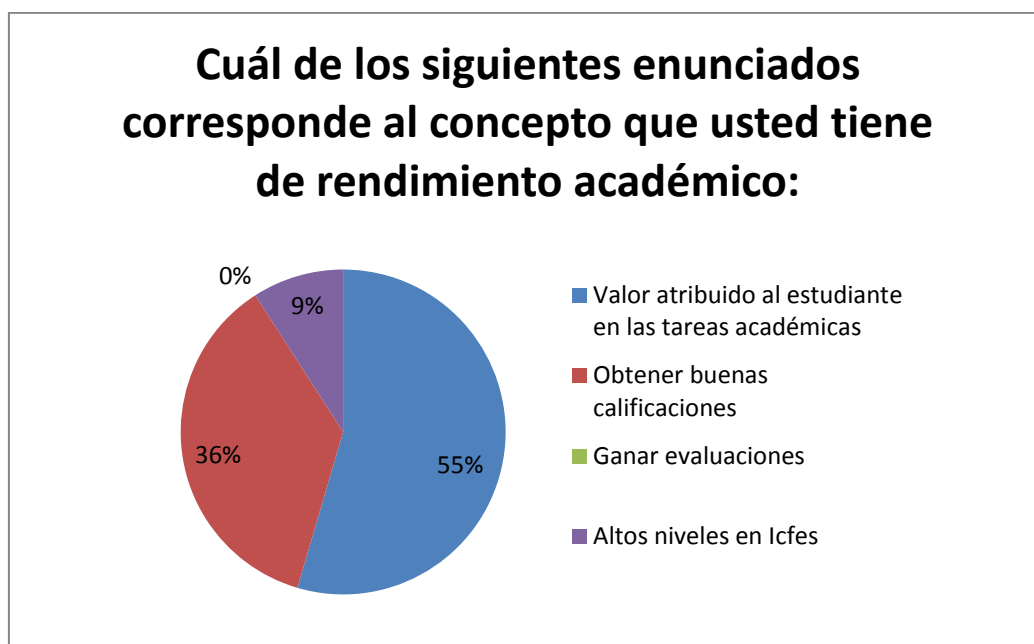
**Consideras que la aplicación efectiva de las tecnologías de la información y Comunicación Tics, influyen en el rendimiento académico por que:**



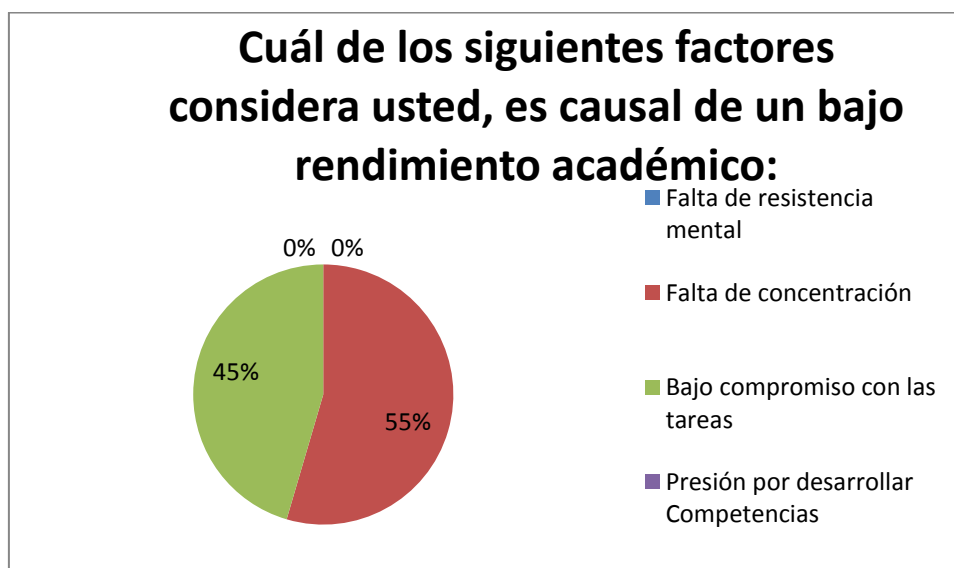
El 55% de los estudiantes encuestados opinan que la aplicación efectiva de las Tecnologías de la información y Comunicación Tics, influyen en el rendimiento

académico por que facilitan el acceso a la información, mientras que el 24% opinan que estas motivan y estimulan actitudes que favorecen al desarrollo de la ciencia.

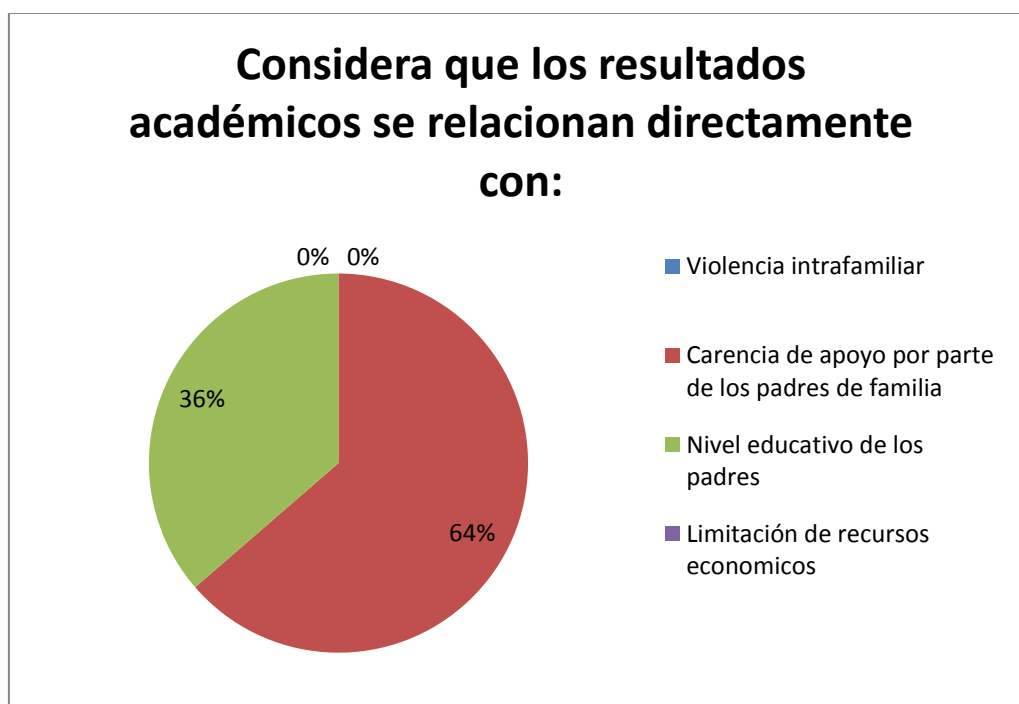
### Encuesta dirigida a los Maestros.



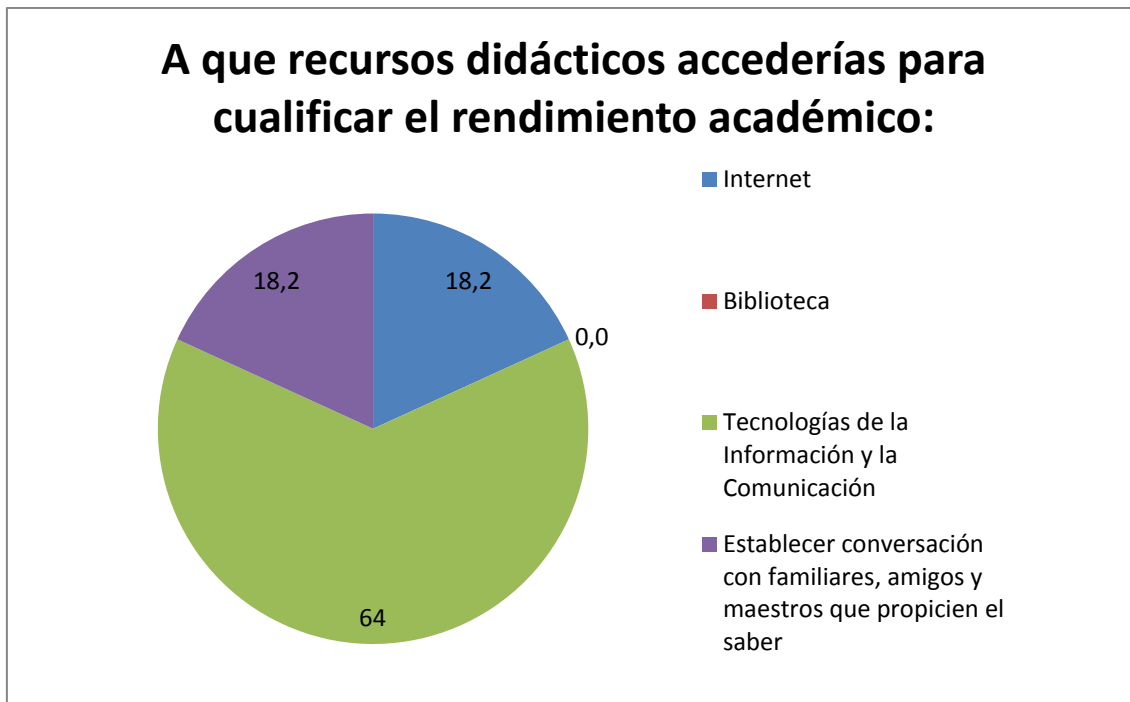
El 55% de los Docentes de la Institución definen el rendimiento académico como el valor atribuido al estudiante en las tareas académicas, mientras que un 36% opina que es obtener buenas calificaciones.



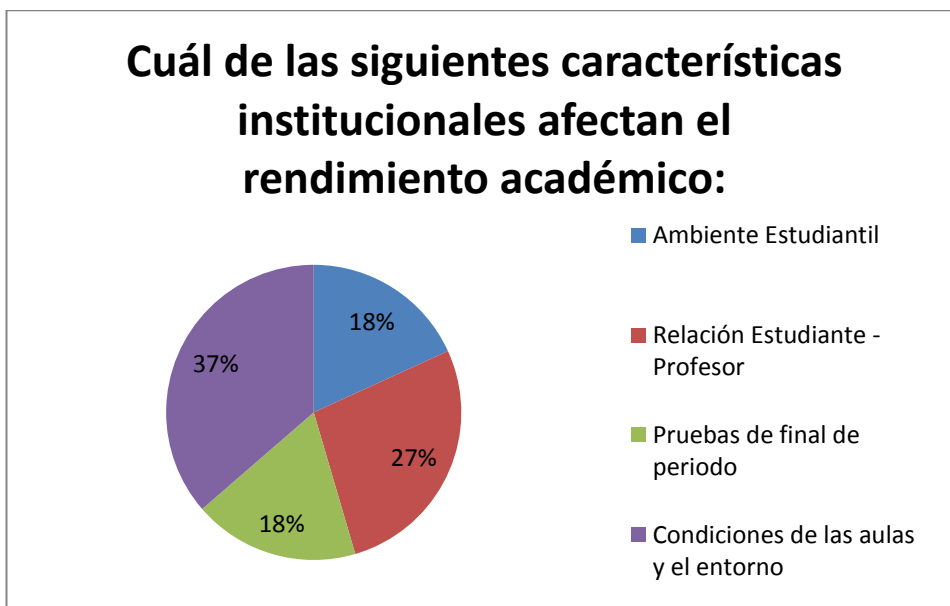
El 55% de los Maestros considera que la falta de concentración es el factor que causa bajo rendimiento académico, mientras que un 45% considera que el bajo rendimiento académico se debe al bajo compromiso con las tareas.



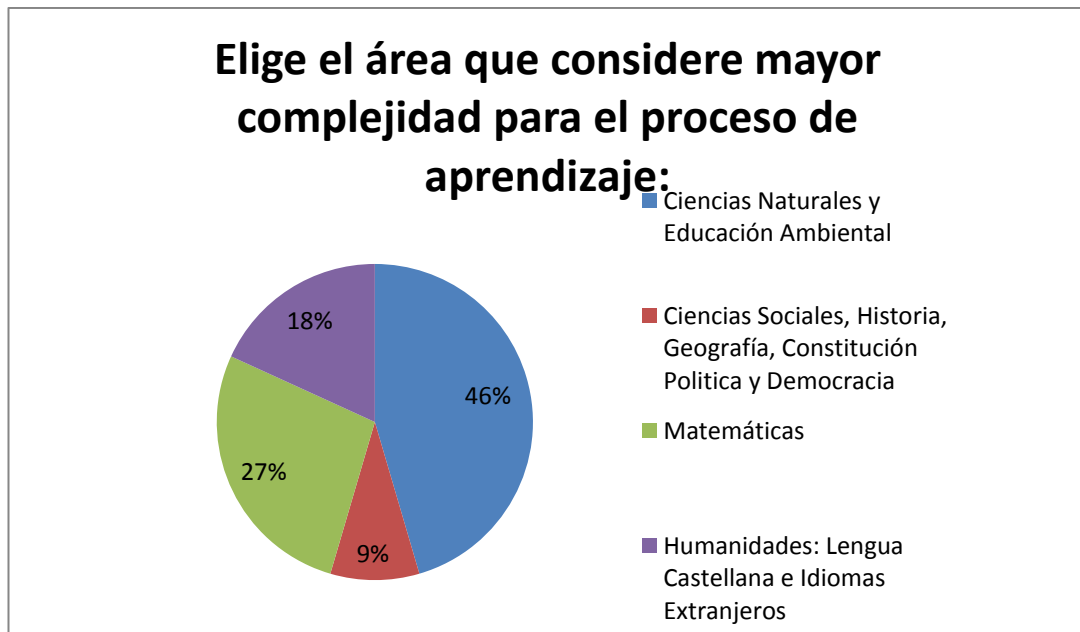
El 64% de los Maestros relaciona directamente los resultados académicos con la falta de apoyo por parte de los padres de familia, y un 36% lo relaciona directamente con el nivel educativo de los padres.



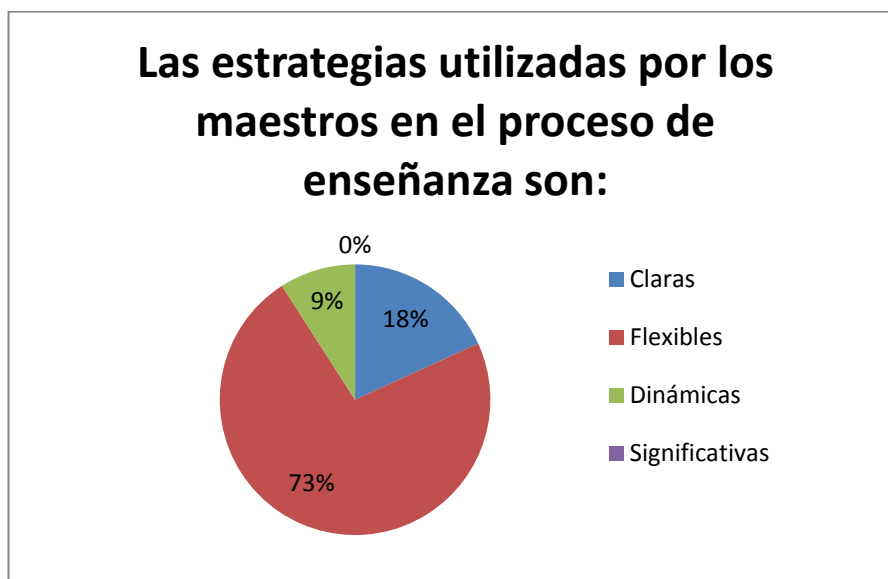
El 64% de los Maestros opina que accedería a las Tecnologías de información y la comunicación, un 18% establecería conversación con familiares, amigos y maestros que propicien el saber, y con igual porcentaje, elegirían Internet como el mejor recurso para cualificarse.



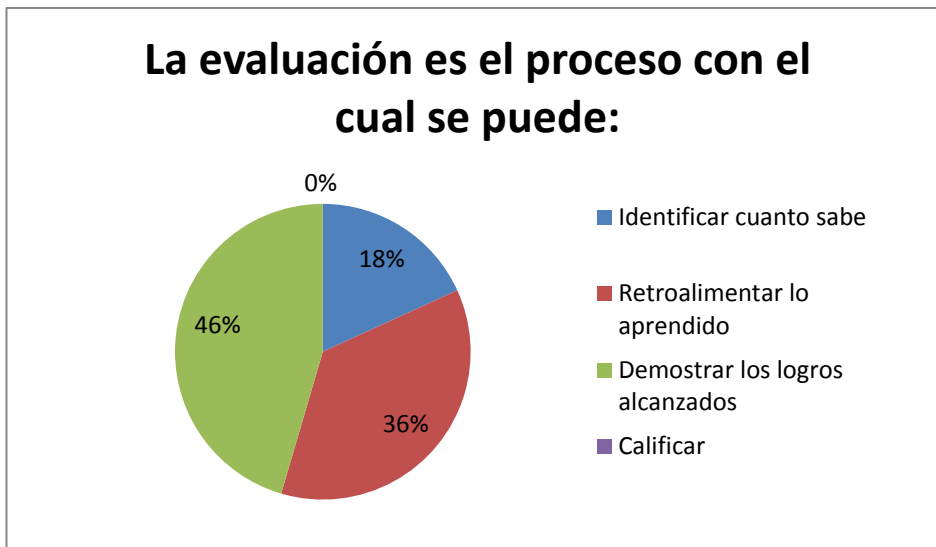
El 37% de los Maestros encuestados creen que las Condiciones de las aulas y el entorno, es la característica institucional que afecta el rendimiento académico, mientras que un 27% consideran que se debe a la Relación Estudiante - Profesor.



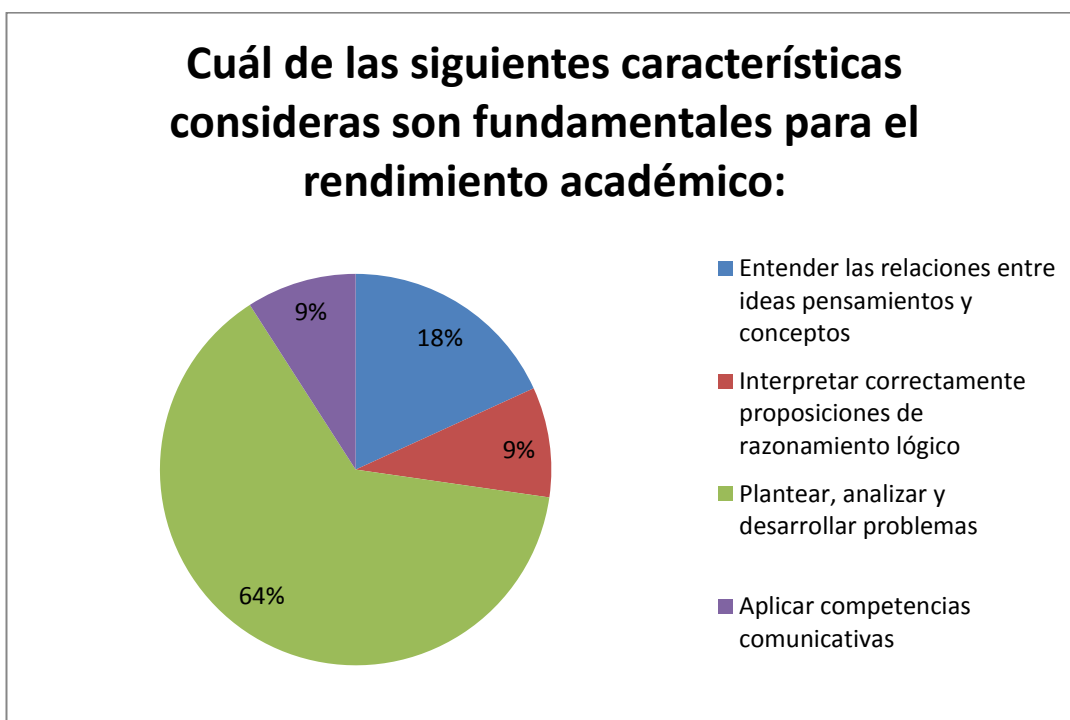
El 46% de los Maestros cree que Ciencias Naturales y Educación Ambiental es el área con mayor grado de complejidad en el proceso de aprendizaje, mientras que un 27% considera que el área más compleja es Matemáticas.



Un 73% de los Maestros opinan que las estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje son flexibles, y un 18% opina que estas son Claras.

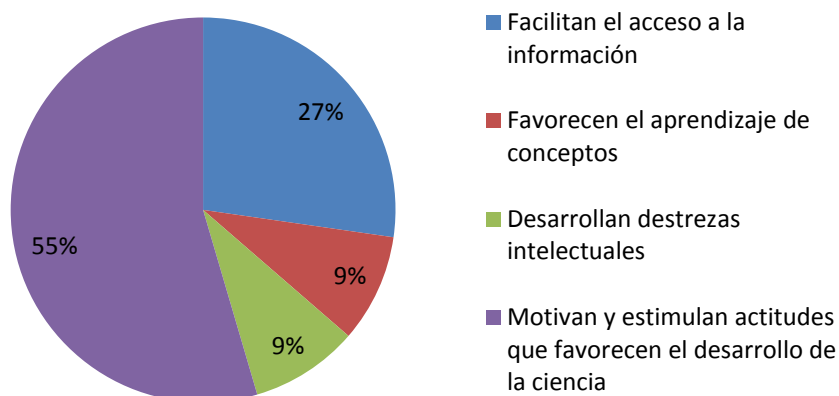


La evaluación es el proceso con el cual se puede demostrar los logros alcanzados, para un 46% de los Maestros mientras que para un 36%, la evaluación consiste en retroalimentar lo aprendido.



Un 64% de los Maestros opina que plantear, analizar y desarrollar problemas, es la característica fundamental para el rendimiento académico, mientras que un 18% considera que entender las relaciones entre ideas pensamientos y conceptos es la característica primordial para obtener un buen rendimiento académico.

### Consideras que la aplicación efectiva de las tecnologías de la información y Comunicación Tics, influyen en el rendimiento académico por que:



El 55% de los Maestros encuestados opinan que la aplicación efectiva de las Tecnologías de la información y Comunicación Tics, motivan y estimulan actitudes que favorecen al desarrollo de la ciencia, y un 27% opinan que estas facilitan el acceso a la información.

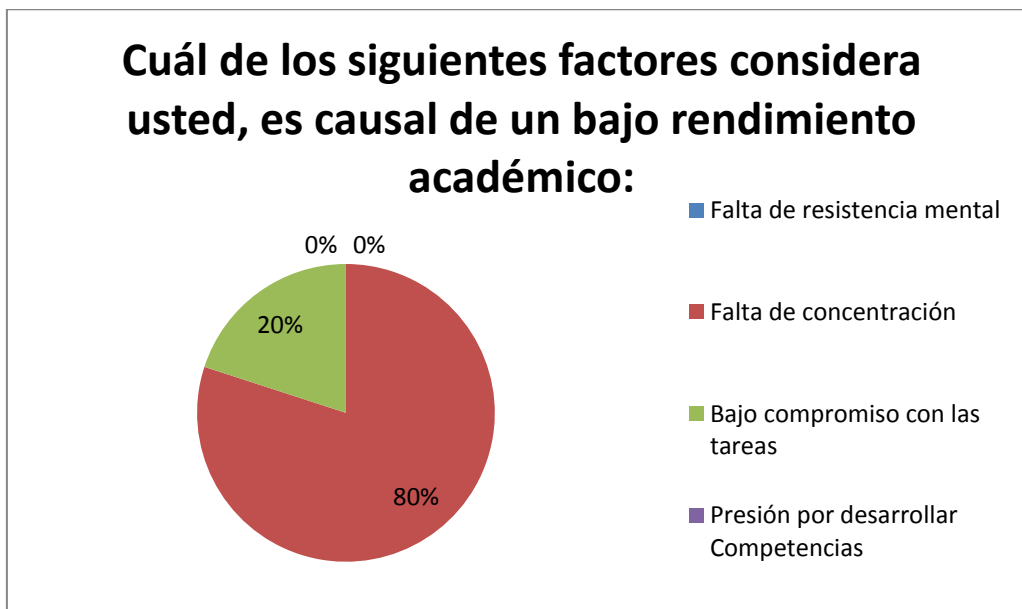
#### Encuesta dirigida a los Padres de Familia.

### Cuál de los siguientes enunciados corresponde al concepto que usted tiene de rendimiento académico:

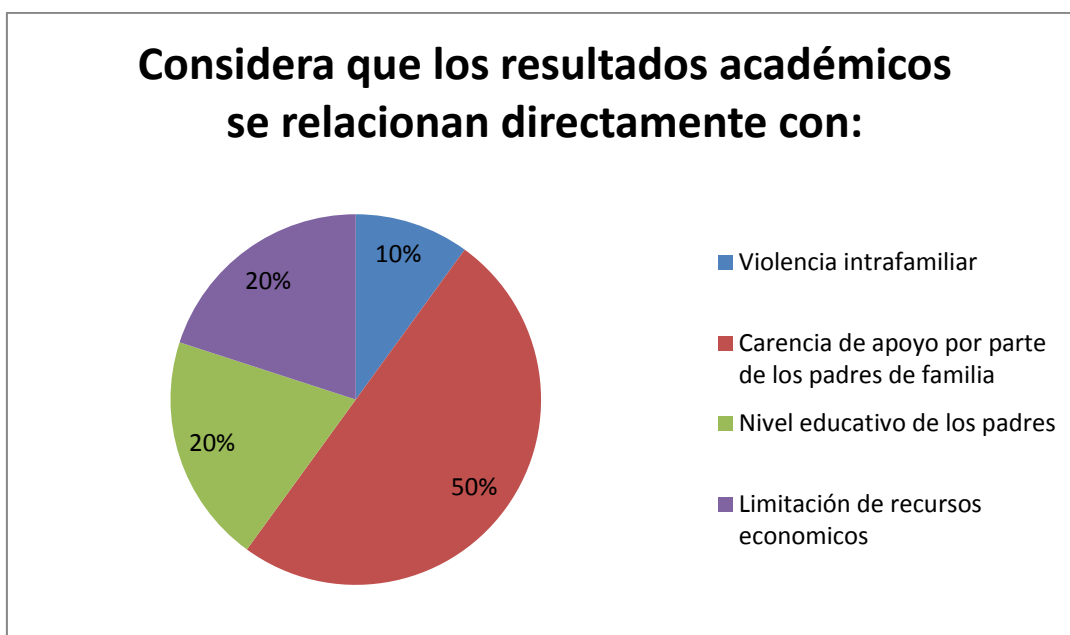




El 50% de los Padres de familia de la Institución definen el rendimiento académico como el al valor atribuido al estudiante en las tareas académicas, mientras que un 40% opina que es obtener buenas calificaciones.

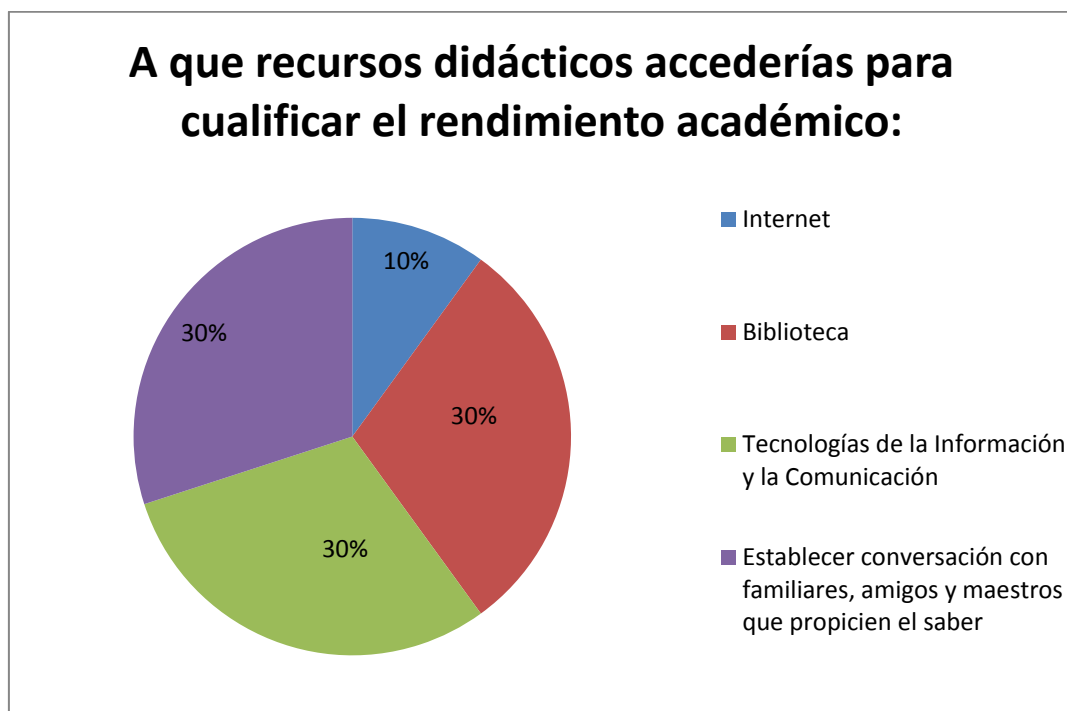


El 80% de los Padres de Familia considera que la falta de concentración es el factor que causa bajo rendimiento académico, mientras que un 20% considera que el bajo rendimiento académico se debe al bajo compromiso con las tareas.

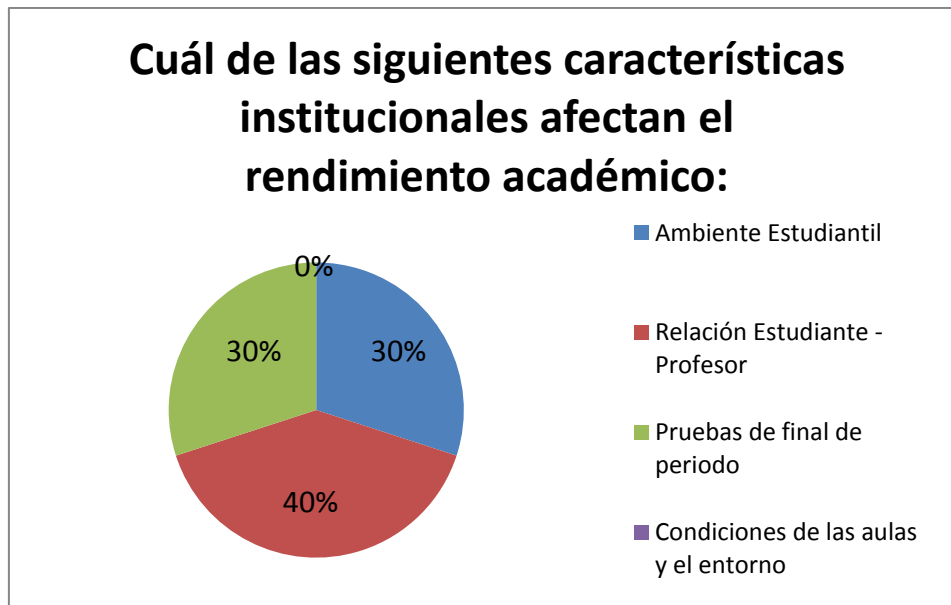


El 50% de los Padres de familia relaciona directamente los resultados académicos con la falta de apoyo por parte de ellos hacia sus hijos, y un 20% lo relaciona

directamente con su nivel educativo, y con el mismo porcentaje, los padres opinan que se debe a la carencia de recursos económicos.

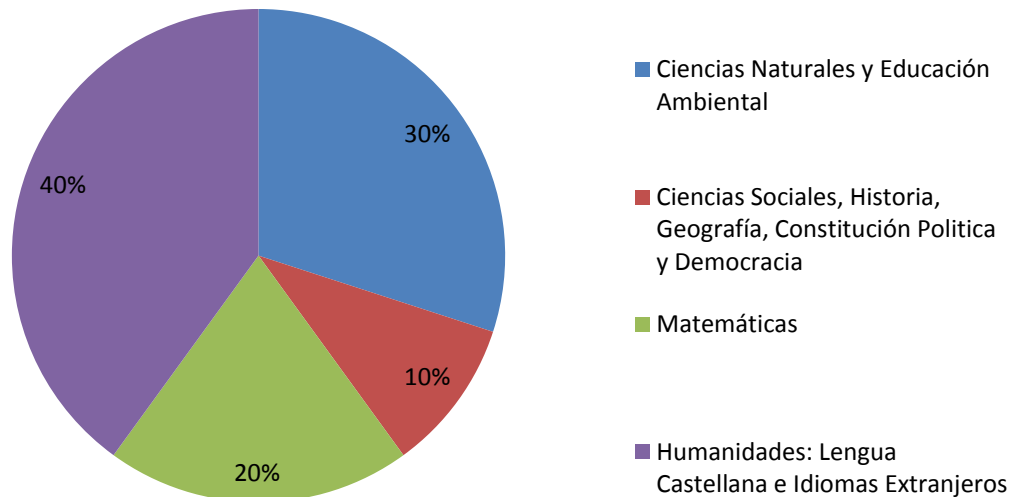


El 30% de los Padres de familia opina que accedería a las Tecnologías de información y la comunicación, por su lado otro 30% establecería conversación con familiares, amigos y maestros que propicien el saber, y con igual porcentaje, elegirían ir a la Biblioteca como el mejor recurso para cualificarse.



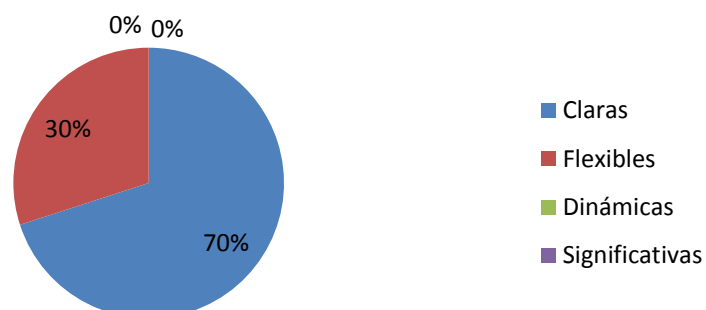
El 40% de los Padres de familia encuestados creen que la Relación Estudiante - Profesor es la característica institucional que afecta el rendimiento académico, mientras que un 30% consideran que se debe al ambiente estudiantil, y con igual porcentaje a las pruebas de final del periodo.

### Elige el área que considere mayor complejidad para el proceso de aprendizaje:



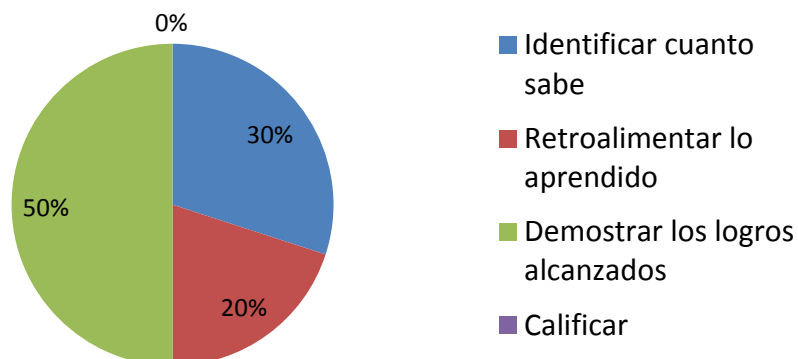
El 40% de los Padres de familia creen que, Humanidades: Lengua Castellana e Idiomas extranjeros, es el área con mayor grado de complejidad en el proceso de aprendizaje, mientras que un 30% considera que el área más compleja es Ciencias Naturales y Educación Ambiental.

### Las estrategias utilizadas por los maestros en el proceso de enseñanza son:



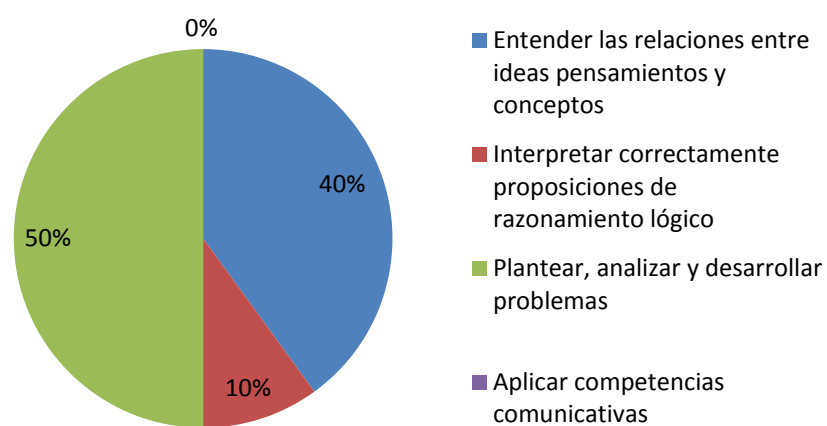
Un 70% de los Padres de familia opinan que las estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje son Claras, y un 30% opina que estas son Flexibles.

### La evaluación es el proceso con el cual se puede:



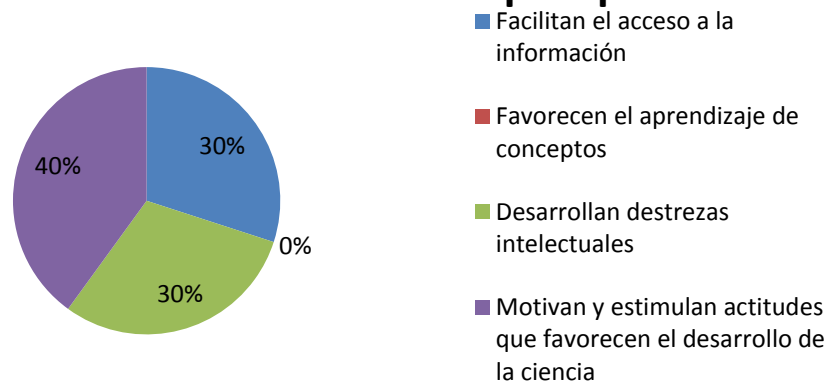
La evaluación es el proceso con el cual se puede demostrar los logros alcanzados, para un 50% de los Padres de familia mientras que para un 30%, la evaluación consiste en identificar cuanto sabe el estudiante.

### Cuál de las siguientes características consideras son fundamentales para el rendimiento académico:



Un 50% de los Padres de familia opina que plantear, analizar y desarrollar problemas, es la característica fundamental para el rendimiento académico, mientras que un 40% considera que entender las relaciones entre ideas pensamientos y conceptos es la característica primordial para obtener un buen rendimiento académico.

### Consideras que la aplicación efectiva de las tecnologías de la información y Comunicación Tics, influyen en el rendimiento académico por que:



El 40% de los encuestados opinan que la aplicación efectiva de las Tecnologías de la información y Comunicación Tics, motivan y estimulan actitudes que favorecen al desarrollo de la ciencia, y un 30% opinan que estas facilitan el acceso a la información, con igual porcentaje opinan que las tics desarrollan destrezas intelectuales.

#### Proceso de triangulación de la información

Según los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a una muestra de la comunidad educativa de la institución Felipe Henao Jaramillo, el concepto de rendimiento académico, para los Maestros y padres de familia es claro, porque los niveles porcentuales muestran una estrecha relación en las respuestas.

1. Los maestros opinan en un 55%, que el rendimiento académico es el valor atribuido al logro del estudiante en sus tareas académicas, concepto que coincide con un 50% de los padres de familia que expresan la misma opinión, a diferencia de los estudiantes que opinan en un 50% que el rendimiento académico se refiere a obtener buenas calificaciones.

Por lo tanto se sugiere elaborar y aplicar un taller con los estudiantes de la media donde se retroalimente el concepto rendimiento académico y se unifiquen criterios.

2. Al comparar los resultados de la pregunta, cuál de los siguientes factores considera usted, es causal de un bajo rendimiento académico, existe una clara coincidencia en las respuestas dadas por los encuestados, se verifica en que el 55% de los Maestros, el 80% de los Padres de familia, y el 47% de los estudiantes, opinaron que la causa principal del bajo rendimiento académico es la falta de concentración.
3. En la pregunta número 3, que hace referencia a los resultados académicos, existe una clara coincidencia en las respuestas dadas por los encuestados, que se verifica en que el 64% de los Maestros, el 50% de los Padres de familia, y el 65% de los estudiantes, opinaron que los resultados académicos se relacionan directamente con la falta de apoyo de los padres de familia.
4. Los Maestros accederían a las Tecnologías de la Información y Comunicación Tics, para cualificar su rendimiento académico, que se demuestra con un 64% en las respuestas, mientras que los padres de familia expresan con un 30% en cada caso, que accederían las Tecnologías de la Información y Comunicación Tics, Bibliotecas y a establecer conversaciones con familiares, amigos y maestros que propicien el saber, por su parte el 42% de los estudiantes establecerían conversaciones con familiares, amigos y maestros que propicien el saber, como el canal para cualificar su rendimiento académico.
5. El 63% de los estudiantes y el 30% de los padres de familia opina que entre las características institucionales que más afectan el rendimiento académico son las pruebas de final de periodo, a diferencia de los maestros en un 37% dice que las condiciones de las aulas el entorno y la relación maestro estudiante, también el 40% de los padres de familia expresan que la relación maestro estudiante afecta notablemente el rendimiento académico.
6. El 61% de los estudiantes y el 46% de los maestros expresan que el área de mayor complejidad en el proceso enseñanza aprendizaje, es Ciencias Naturales y Educación ambiental; a diferencia de los padres de familia que en un 40% y un 26% de los estudiantes consideran que es el área de Humanidades lengua castellana e idioma extranjero.
7. En cuanto a las estrategias utilizadas en el proceso enseñanza aprendizaje el 76% de los maestros y el 45% de los estudiantes expresan que son flexibles; a diferencia de un 70% de los padres de familia y un 37% de los estudiantes que opinan que son claras.

8. El 50% de los padres de familia y el 46% de los maestros opinan que la evaluación es el proceso con el cual se puede demostrar los logros alcanzados a diferencia de 39% los estudiantes que expresan que es retroalimentar lo aprendido, y un 34% demostrar logros alcanzados.
9. El 50% de los padres de familia, el 64% de los maestros y el 45% de los estudiantes consideran que la característica fundamental para el rendimiento académico es plantear, analizar y desarrollar problemas; a diferencia de 40% de los padres y un 39% de los estudiantes que opinan que es interpretar correctamente proposiciones de razonamiento lógico.
10. El 40% de los padres de familia, el 55% de los maestros y el 55% de los estudiantes opinan que la aplicación efectiva de las Tics, influye en el rendimiento académico porque motivan y estimulan actitudes que favorecen el desarrollo de la ciencia.

### **Análisis Demográfico**

#### **Grado 10:**

Total estudiantes 26

Mujeres: 16

Hombres: 10

Edades: 12-14 (1) 15 – 17 (21): 17-19(4)

Nivel Académico del papa:

Primaria incompleta: (19) Primaria Completa (5) Secundaria (2)

Nivel Académico de la Mamá:

Primaria incompleta: (7) Primaria Completa (14) Secundaria (5)

Nivel del Sisben

Uno (9) Dos (17)



Lugar de Residencia

Urbano (12) Rural (14)

### **Grado 11:**

Total estudiantes 12

Mujeres: 7

Hombres: 5

Edades: 12-14 ( ) 15 – 17 (11): 17-19(1)

Nivel Académico del papa:

Primaria incompleta: (7) Primaria Completa (4) Universidad (1)

Nivel Académico de la Mamá:

Primaria incompleta: (5) Primaria Completa (3) Secundaria (2) Universidad (1)

Nivel del Sisben

Uno (1) Dos (11)

Lugar de Residencia

Urbano (5) Rural (7)

### **1.3 Planteamiento del problema.**

¿Desde el seguimiento académico qué estrategias gerenciales se deben aplicar para mejorar el rendimiento académico, de los estudiantes en la Media Académica de la Institución Educativa Felipe Henao Jaramillo, mediante el uso y aplicación de las TIC'S? Cuando el diagnostico al aplicar la matriz de Vester demuestra bajo rendimiento académico; falta análisis y aplicación de evaluaciones externas ICFES Y SABER; débil aplicación de proyectos transversales; limitación de recursos y equipos

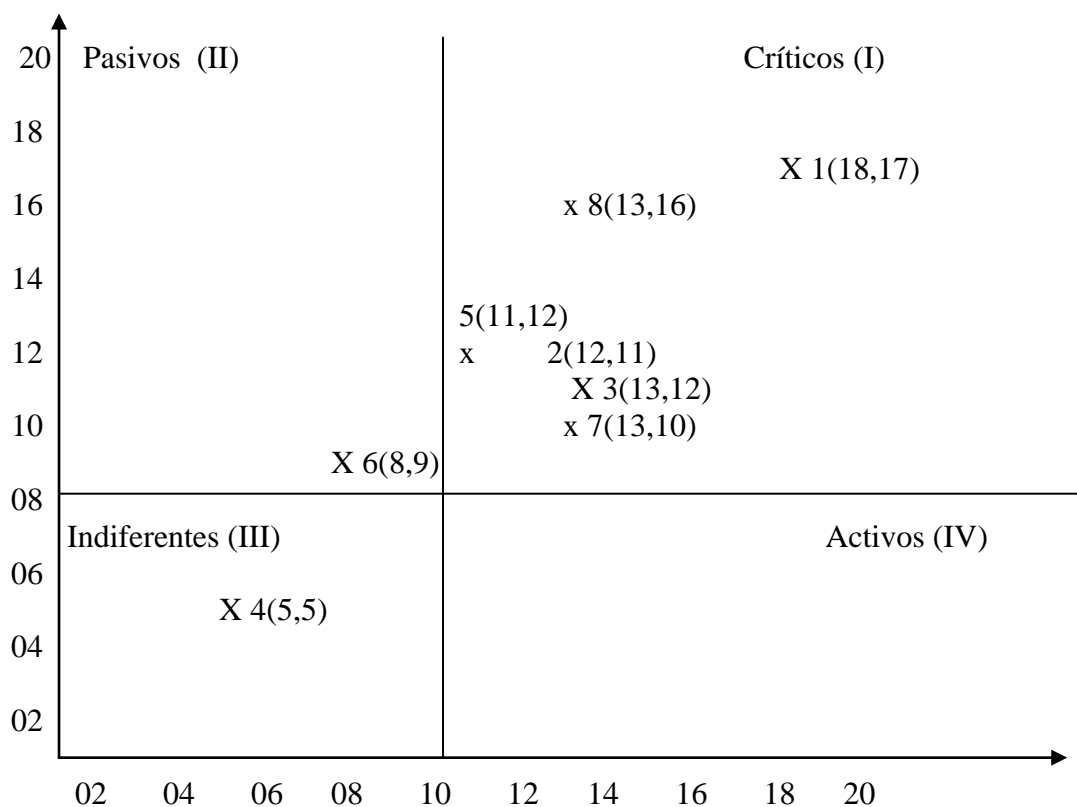
para el aprendizaje; desconocimiento del modelo pedagógico; escaso apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales; talento humano poco calificado e incoherencia de las prácticas educativas con el enfoque pedagógica

## MATRIZ DE VESTER

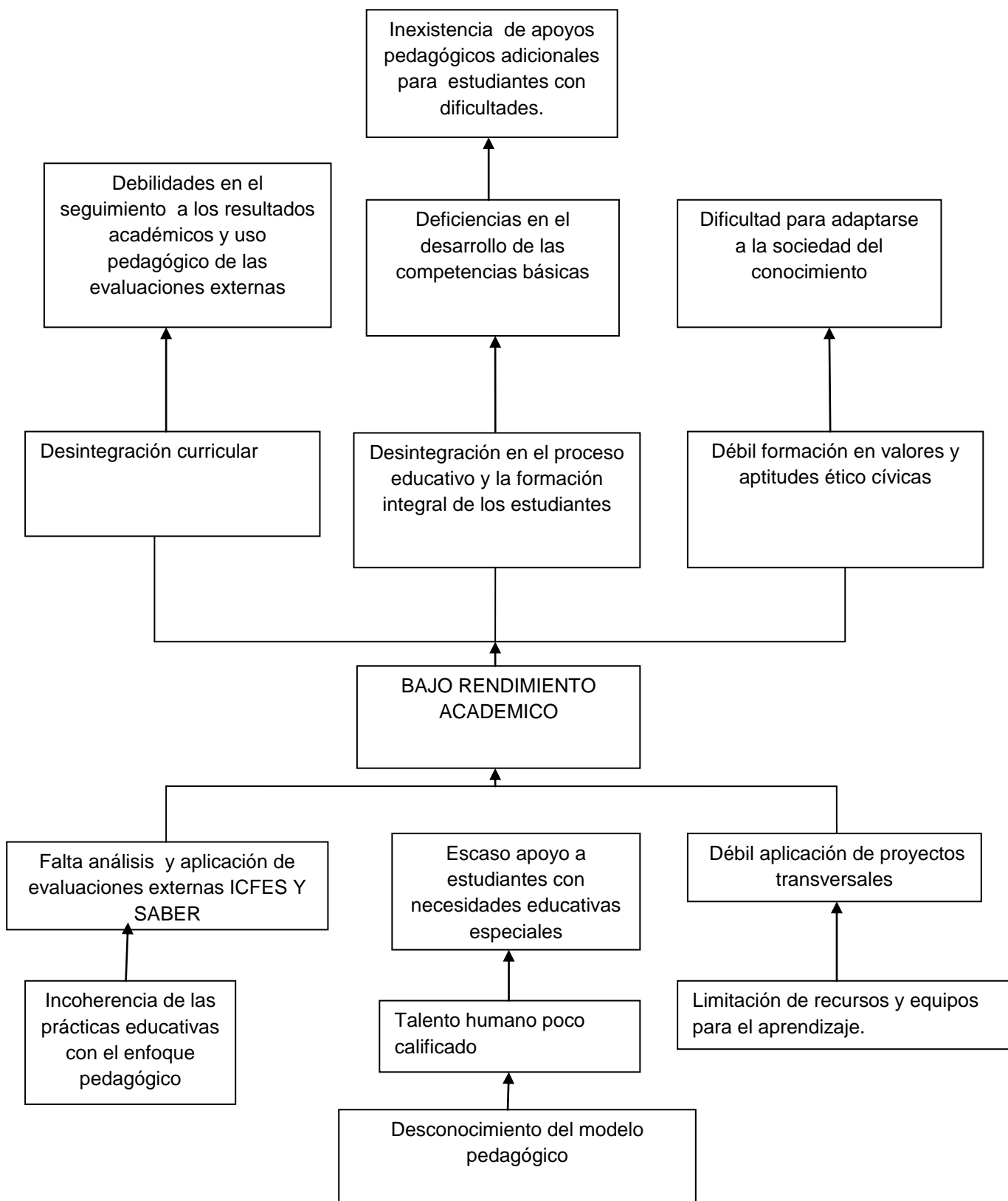
### CAUSAS.

1. Bajo rendimiento académico
2. Falta análisis y aplicación de evaluaciones externas ICFES Y SABER.
3. Débil aplicación de proyectos transversales.
4. Limitación de recursos y equipos para el aprendizaje.
5. Desconocimiento del modelo pedagógico.
6. Escaso apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales.
7. Talento humano poco calificado.
8. Incoherencia de las prácticas educativas con el enfoque pedagógico.

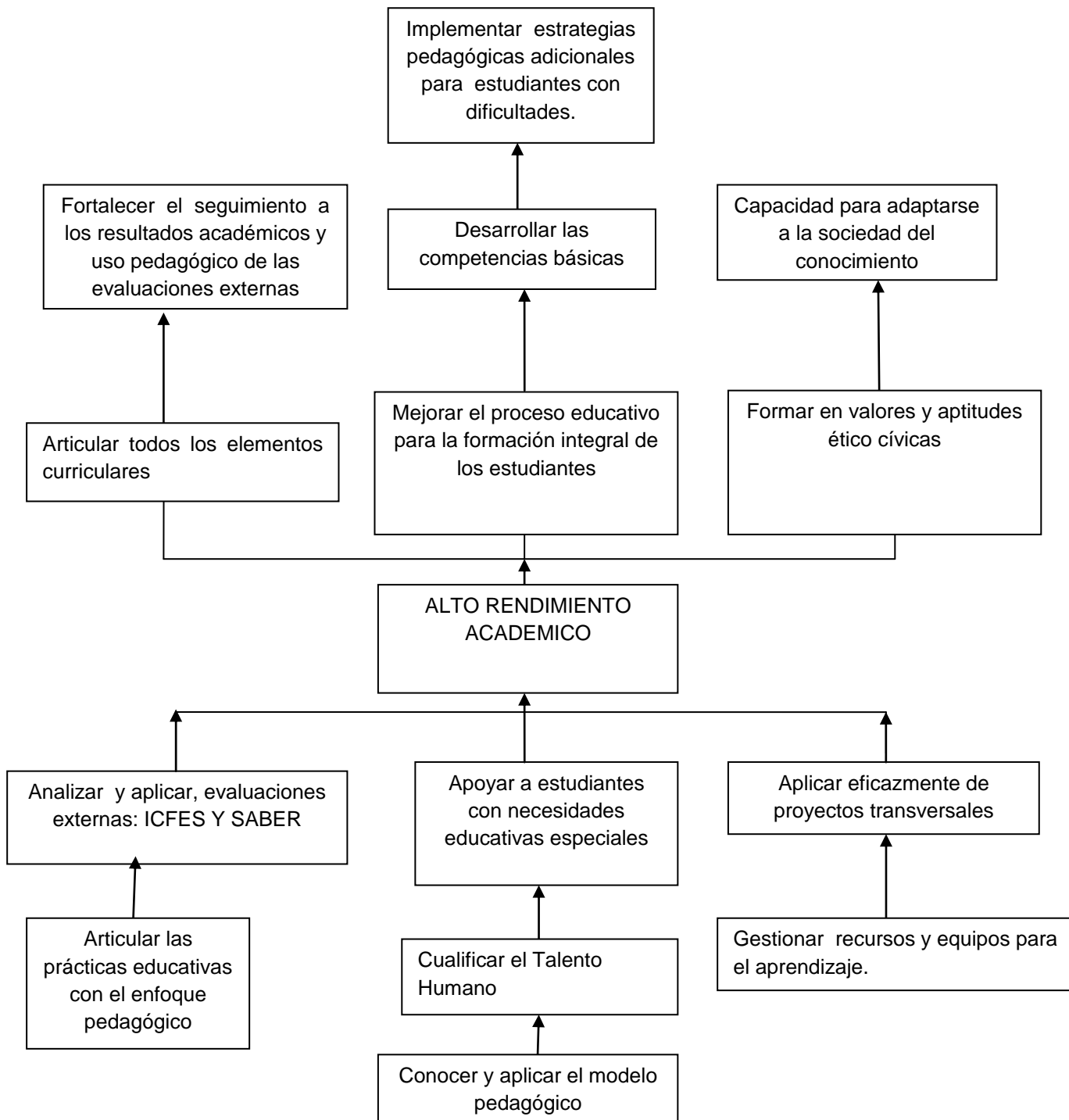
No.	Descripción de los problemas	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	Total de activos.
P 1	Bajo rendimiento académico	0	2	2	3	3	2	3	3	18
P 2	Falta análisis y aplicación de evaluaciones externas ICFES Y SABER.	3	0	1	0	2	1	3	3	12
P 3	Débil aplicación de proyectos transversales.	3	0	0	2	3	1	3	2	13
P 4	Limitación de recursos y equipos para el aprendizaje.	2	0	1	0	0	1	0	1	5
P 5	Desconocimiento del modelo pedagógico.	3	2	2	0	0	1	0	3	11
P 6	Escaso apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales.	2	1	1	0	2	0	1	1	8
P 7	Talento humano poco calificado.	3	3	2	0	0	2	0	3	13
P 8	Incoherencia de las prácticas educativas con el enfoque pedagógico.	2	3	3	0	2	1	0	0	13
	Total de pasivos	17	11	12	5	12	9	10	16	



**ARBOL DE PROBLEMAS BAJO RENDIMIENTO ACADEMICO CAUSAS Y EFECTOS MEDIA ACADEMICA INSTITUCION EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO.**



**ARBOL DE OBJETIVOS BAJO RENDIMIENTO ACADEMICO MEDIOS Y FINES MEDIA ACADEMICA INSTITUCION EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO.**



## 2. JUSTIFICACIÓN

En este proyecto se pretende aplicar estrategias para optimizar el rendimiento académico y contribuir al proceso de formación integral de los estudiantes a la luz de la realidad y la teoría.

Se pretende también brindar unas pautas de reflexión a los maestros y directivos en torno a cómo se están desarrollando las competencias en los diferentes grados y que aspectos hay que mejorar. El rendimiento académico apunta al reconocimiento de las diferentes potencialidades de los estudiantes y la cualificación de los estamentos institucionales, el aprovechamiento de los recursos, oportunidades y características del entorno donde vive.

También se espera realizar un análisis exhaustivo de los niveles de rendimiento alcanzados en las pruebas de estado, SABER e ICFES, para identificar debilidades y falencias de las diferentes áreas del conocimiento, aplicar los correctivos necesarios a través del diseño y aplicación de un plan de mejoramiento que cualifique el rendimiento académico en la institución.

Desde este proyecto se busca resaltar la importancia y necesidad del correcto uso y aplicación de las Tecnologías de la Información y la comunicación, Tics, como herramientas actuales y fundamentales de apoyo a los procesos de enseñanza aprendizaje, para la interpretación y adaptación al contexto local, nacional y global, con miras a preparar la comunidad educativa a ingresar a la sociedad del conocimiento y el desarrollo cultural, y la formación integral de los estudiantes para el desarrollo de competencias.

Este proyecto busca hacer una investigación con miras a diseñar una planificación estratégica para optimizar el rendimiento académico en la institución educativa Felipe Henao Jaramillo, teniendo como fundamento:

Los estándares básicos de competencias en lenguajes, matemáticas, ciencias y competencias ciudadanas propuestas por la comunidad académica nacional y mandados por el ministerio de educación nacional para todo el país y en los lineamientos nacionales curriculares de las otras áreas.

Los logros y competencias que se derivan de los estándares lineamientos nacionales en las diferentes áreas. Los avances en las dimensiones del desarrollo humano: saber, saber hacer, ser y convivir. Los resultados de las pruebas ICFES para ingreso a la educación superior y las pruebas SABER en sus aspectos de: promedio por área, niveles de competencias y componentes de logro.

La autoevaluación de los estudiantes

Los resultados de los exámenes de admisión en universidades oficiales.

Los logros que determina la institución, en cualquiera de las dimensiones o de las áreas y asignaturas.

Los logros que se requieren alcanzar y las competencias, capacidades y saberes que están comprometidos a adquirir los estudiantes.

Los indicadores de desempeño elaborados por la institución, entendidas como señales que marcan los puntos de referencias tomados para juzgar el estado en el que se encuentra el proceso, como las acciones manifiestas de los estudiantes que sirven como referencias para determinar el aprendizaje con respecto a un logro.

Identificar los determinantes de carácter personal, social e institucional que afectan directamente el rendimiento académico, y aplicar estrategias que permitan corregir las falencias encontradas.

El proyecto como una propuesta didáctica y de construcción colectiva ,y permanente de relaciones, que se desarrolla ante una situación problemática y que permite hacer un análisis de las estrategias metodológicas usadas actualmente en la Institución educativa, para identificar causas y efectos del bajo rendimiento académico de los estudiantes, y potencializar, e innovar aquellas que presenten debilidades. Mostrar una reflexión de la importancia del uso y aplicación de las Tics en la educación y el manejo de las herramientas tecnológicas en las prácticas de las aulas de clase que favorezcan la creación de estrategias de organización de los conocimientos en relación con: el tratamiento de la información y la relación de los diferentes contenidos para facilitar a los estudiantes la construcción de sus conocimientos y la transformación de la información procedente de los diferentes saberes disciplinares en conocimiento propio.

Finalmente el impacto se debe ver reflejado en un óptimo rendimiento académico de los estudiantes, a través del desarrollo de competencias mediado por las Tics, y otras estrategias pedagógicas empleadas por los maestros.

## **2. Objetivos**

### **3.1 Objetivo general:**

Aplicar estrategias gerenciales, que permitan optimizar el rendimiento académico en los estudiantes de la Media Académica, en la Institución Educativa Felipe Henao Jaramillo, mediante el uso y aplicación de las TIC'S.

#### **3.1.1. Objetivos Específicos:**

- ✓ Especificar las variables que determinan el bajo rendimiento académico.
- ✓ Aplicar las diferentes estrategias pedagógicas y didácticas, que garanticen un aprendizaje significativo.
- ✓ Optimizar el uso de las Tecnologías de Información y comunicación Tics, para cualificar el desarrollo de las competencias que contribuyan al mejoramiento académico.

## **3. MARCO DE REFERENCIA.**

El proyecto se sustenta en cuatro categorías: (1) El aprendizaje organizacional. (2) La gerencia del talento humano. (3) La gerencia en equipo. (4) El rendimiento académico.

### **Aprendizaje Organizacional**

El aprendizaje organizacional es un proceso mediante el cual las entidades, adquieren y crean información, con la finalidad de transformarlo en un recurso de empresa, que le



permita a la organización adaptarse al cambio. Existen dos rutas de aprendizaje organizacional: del individuo a la organización y de la organización al individuo. En el primer caso, el conocimiento clave que está en los trabajadores se identifica, se hace explícito, se documenta se institucionaliza; en el segundo caso, el conocimiento organizacional existente se facilita para que vaya penetrando a los trabajadores de la entidad.

El aprendizaje es el proceso mediante el cual se integran conocimientos, habilidades y actitudes para conseguir cambios o mejoras de conducta. Por lo tanto, el aprendizaje es una acción, que toma el conocimiento (en un sentido amplio) como input y genera nuevo conocimiento.

El aprendizaje es un concepto que se puede aplicar a las personas, los equipos y las organizaciones. El aprendizaje organizacional requiere herramientas o mecanismos que permitan convertir el conocimiento de las personas y equipos de la institución en conocimiento colectivo.

[Senge \(1990\)](#) sienta las bases de las denominadas Organizaciones Inteligentes. Para este autor las “Learning Organizations” son: “organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desea, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto”.

Otra cita de [Senge \(1990\)](#) nos permite intuir el concepto de aprendizaje organizacional: “Las organizaciones se desquician, a pesar de la lucidez individual y los productos innovadores, porque no pueden integrar sus diversas funciones y talentos en una totalidad productiva”.

Pero, el proceso de aprendizaje sólo puede producirse en las personas. Las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual ( [Senge, 1990](#) ).

Para [Arie de Geus](#) “La capacidad de aprender con mayor rapidez que la competencia quizás sea la única ventaja sostenible”. Sin duda puede estar en lo cierto.

Las organizaciones que aprenden constituyen pues, comunidades vivas que se nutren de la capacidad de aprendizaje de sus miembros y están abiertas a cambios en su

estructura, es decir, son capaces de rediseñarse continuamente a sí mismas. En ellas se dan tres niveles de aprendizaje: individual, grupal y organizacional, con el objetivo común no solo de realizar mejor las tareas sino de edificar una sólida base de conocimiento y revisar continuamente los procesos y productos.

El aprendizaje individual orienta a las personas a abrirse a la diversificación y a nuevas experiencias de conocimiento. Hoy se debe desarrollar la capacidad, no de llenarse de contenidos que cambian, sino de aprender a usar procesos que puedan modificar su acercamiento a las cosas, a superar ciertos hábitos, a olvidar información inútil y estar abiertos a nuevos conocimientos.

El aprendizaje en el ámbito grupal apunta a la necesidad de crear condiciones y mecanismos para la construcción de equipos orientados al aprendizaje. La experiencia reitera que el cociente intelectual del equipo desarrollado en ambientes de trabajo colaborativo, en pequeños grupos colaborativos, en pequeños grupos heterogéneos, es potencialmente superior al de los individuos.

En el ambiente organizacional las redes, mecanismos y vínculos comunicacionales dentro de las organizaciones facilitan el desarrollo de la inteligencia organizacional. El aprendizaje organizacional favorece un modelo de gestión más participativo, procesos de descentralización y escuelas autónomas que facilitan la construcción de metas y sentido de responsabilidad compartida.

Las organizaciones que aprenden no sólo son capaces de aprender, sino también de aprender a aprender. Las organizaciones que aprenden han dominado el arte de adaptarse de manera rápida sin perder su identidad; reacción y pro acción; dejarse influir por el medio e influir sobre él.

Las organizaciones que aprenden se caracterizan: (1) porque saben lo que hacen y saben compartirlo con su equipo de trabajo y su entorno. (2) cultura de aprendizaje: clima organizacional que alimenta y estimula el aprendizaje y la innovación. (3) procesos transversos que facilitan la interacción más allá de departamentos y fronteras. (4) herramientas y técnicas: métodos nuevos formatos que ayudan al aprendizaje tanto individual como de equipo. (5) habilidades y motivación para adaptar rápida y efectivamente la dirección en pleno movimiento.

Se puede hablar del aprendizaje del comportamiento organizacional únicamente cuando un cambio en el comportamiento de un individuo tiene un efecto en el de otros, por tanto, debe ser cuestión de un cambio de conducta mutuo y por tanto de un aprendizaje mutuo.

El aprendizaje colectivo está enfocado a aumentar la competencia colectiva de los miembros pertenecientes a una organización o de sus partes. El aprendizaje consciente del comportamiento organizacional implica que se debe hacer mutuamente explícito cuales reglas se tienen en cuenta, cómo deben interpretarse y qué cambios se consideran necesarios.

El aprendizaje que nuestras instituciones deben aplicar y que lleva al desarrollo de las mismas es de triple ciclo que se manifiesta en los cambios y mejoramientos de los principios compartidos comunitariamente, para hacer reflexión sobre qué tipo de organización deseamos ser, qué contribución queremos hacer, qué papel escogemos desempeñar y qué valores consideramos importantes. Para que el aprendizaje colectivo llegue a ser representativo y alcance el nivel del valor, la voluntad y el ser.

Una organización que aprende se basa en una filosofía en la que los miembros son personas que tienen la voluntad y el valor para asumir la responsabilidad de su propio funcionamiento con relación al de otros, y que espera lo mismo de los demás.

Las organizaciones que aprenden se definen como aquellas que facilitan el aprendizaje de todos sus miembros, que se transforman continuamente para satisfacer las exigencias del medio. Entender el aprendizaje como inseparable del trabajo cotidiano donde hay los espacios para abordar los problemas, aclarar las diferencias, crear sentido de pertenencia y apropiación de metas y objetivos institucionales. Implica canalizar las acciones individuales, grupales e institucionales en ambientes de trabajos flexibles, adaptables y exitosos, mejorando así la calidad de vida de las personas y las comunidades.

Las organizaciones que aprenden deben aplicar estrategias que les permitan lograr los cambios requeridos para responder a los cambios de la sociedad y mantener su identidad: (1) Habilidad política y de persuasión. (2) habilidad para promover la participación y la inclusión de todos sus trabajadores y el trabajo en equipo. (3) Administrar y utilizar el conocimiento. (4) Administrar el cambio. (5) Aplicación de

sinergia institucional. (6) Capacidad de adaptación rápida al cambio y perseverancia en su propia dirección e identidad. (7) Planificación estratégica como proceso de aprendizaje. (8) Estrategias proactiva y emergentes. (9) Propósito estratégico. Para lograr así el desarrollo continuo.

En conclusión las organizaciones aprenden acumulando experiencias igual que las personas. Las personas aprenden de los errores. Las empresas al ser segmentadas no... Hay que crear los circuitos para que un área aprenda de los errores de la otra.

El aprendizaje individual hay que sistematizarlo e incorporarlo al conocimiento organizacional. Reestructurar los modelos organizacionales basados en equipos autogestionados, donde haya buena comunicación, libertad para interactuar, colaborar y compartir.

### **Gerencia del talento humano.**

El modelo de gestión humana busca integrar y desarrollar todos los elementos necesarios para implementar la estrategia de competitividad de la institución a través de la gente. Cada uno de los elementos que conforman el modelo aporta a la creación de un ambiente de confianza y desarrollo compartido entre el colaborador y la empresa, es así como uno de los elementos del modelo es la gestión por competencias que busca potenciar y desarrollar el talento humano requerido para el logro de la visión, objetivos y metas de la institución.

La psicología laboral y el campo de la gestión del talento humano aportan el concepto de competencias de umbral y competencias clave (Gallego 2000). Las primeras permiten un desempeño normal o adecuado en una actividad; las segundas, por el contrario, se refieren a características que posibilitan a las personas desempeñar de manera sobresaliente una actividad, aportándole ventajas competitivas a la institución en su conjunto.

A la luz del sistema gerencial, la gestión del talento humano es una estrategia para crear valor a la organización y desde esta perspectiva se concibe a las personas como seres que buscan el desarrollo integral, así mismo a la organización como el espacio que les posibilita desarrollo. Esto es, el modelo de gestión del talento humano centra su acción en el desarrollo del ser humano y la organización para que juntos construyan una cultura de calidad de tal manera que le genere a la institución el logro de metas y

objetivos propuestos. Se reconoce la gestión del talento humano como un proceso de la gestión organizacional, proceso mediante el cual la alta dirección estudia el valor agregado del talento humano.

Una estrategia exitosa de Talento humano implica analizar y remodelar sus prácticas para potencializar los talentos y habilidades de las personas.

Cada persona dentro de la institución debe saber usar el talento de tal forma que no solamente le genere beneficios a la organización en donde se labora, sino que la persona se sienta satisfecha de que sus conocimientos habilidades y destrezas, le dan paso a la creatividad, a fin de usar adecuadamente sus capacidades.

Se ha escrito, que el talento humano constituye el activo más valioso de las organizaciones, por tanto, es necesario evaluar cuáles son las distintas formas de gestionarlo, para ello se debe revelar la concepción del hombre desde el punto de vista de las distintas escuelas del pensamiento administrativo y los nuevos enfoques en la materia. Por otra parte el desarrollo del talento humano en las instituciones va asociado a factores como el manejo de la información y la tecnología, la puesta en marcha de un modelo de mando integral y la generación de nuevos hábitos empresariales.

Estos mecanismos le permiten a las instituciones enfrentar el cambio, la incertidumbre y todas las nuevas tendencias que se asocian a la era del conocimiento. Es así como la gestión de habilidades como el liderazgo, el trabajo en equipo y el impacto en cada una de las estrategias organizacionales harán que se cree ese clima de interacción entre las personas para obtener resultados superiores y en consecuencia el logro de objetivos y metas.

De esta manera la gestión humana cumple un papel fundamental para la organización, el cual consiste en hacer que sus maestros se sientan comprometidos e identificados con su institución a través de la gestión del conocimiento, el desarrollo de las competencias y habilidades y la proyección de los valores individuales con los valores de la institución.

“Las organizaciones deben contar con talentos y el rol de recursos debe ser identificarlas competencias de sus maestros para sacar su mejor provecho” (Camota.)

Las instituciones deben permitir a sus docentes el desarrollo de sus habilidades y competencias para enfrentarse a los nuevos retos y adquirir conocimientos que les aporte a su crecimiento personal y grupal.

“No hay duda que este nuevo escenario que ha transformado la percepción de la importancia de la “gente” en las organizaciones resalta el valor de contar con una

Administración del Talento Humano que direcciona oportunamente una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las instituciones. Sin gente eficiente es imposible que una institución logre sus objetivos. El reto para la administración del talento humano en instituciones educativas es influir en esta relación entre ella y sus empleados, para esto tendrá que socializar la propia filosofía que le permita adaptar esta práctica netamente administrativa a la realidad del entorno educativo, adaptando pues sus lineamientos y procesos a las necesidades propias de cada institución educativa” (Mariela Alonso).

El talento humano es indispensable para la gestión de la calidad en las instituciones educativas si quieren lograr objetivos como: (1) Desarrollar la misión de la Institución y alcanzar las metas propuestas. (2) Mantener altos niveles de motivación y elevar el nivel de desempeño de todos los miembros de la institución educativa. (3) Mantener un ambiente que propicie calidad de vida en el trabajo. (4) Preparar la institución y a sus miembros para enfrentar nuevos retos de mejoramiento y desarrollo. Las empresas y organizaciones exitosas son las que toman en serio a las personas.

La gestión adecuada del talento humano permite el logro de objetivos personales como: el desarrollo personal, oportunidades de mejoramiento profesional, excelente clima laboral y competitividad individual. Aspectos que conllevan a asumir la corresponsabilidad de mejorar los niveles de competitividad institucional; incrementar el sentido de pertenencia a la institución (empoderamiento); desarrollar procesos individuales y grupales de investigación aplicada; fortalecer el liderazgo participativo y animar los procesos de formación.

La institución debe gestionar el talento humano en procura de un excelente clima organizacional: valorando adecuada y oportunamente la gestión de cada uno de sus miembros, propiciar estímulos de diferente índole, crear ambientes organizacionales saludables, apoyar los proyectos de investigación y desarrollo institucional y los procesos de actualización y mejoramiento profesional, motivar a todos sus miembros al crecimiento personal y profesional, desarrollar procesos de intercomunicación, acuerdos y consensos básicos, fomentar y apoyar los retos profesionales de todos sus miembros, crear un ambiente propicio, generoso y permanente de aprendizaje, otorgar

reconocimiento a los logros alcanzados y crear oportunidades para desarrollar el espíritu emprendedor.

La administración del talento humano permite: “la integración y coordinación técnica de los recursos para que la organización alcance sus objetivos con el trabajo de sus miembros. Son las personas y su conocimiento las que crean la ventaja competitiva de las organizaciones” (Adalberto Chiavenato). El desarrollo del talento humano incluye las actividades de: entrenamiento y capacitación, desarrollo personal y desarrollo organizacional.

Finalmente las Instituciones educativas deben apuntar a la calidad en el clima organizacional y para ello se debe trabajar en liderar la gestión del talento humano:( 1)

Identificando a los talentos institucionales que tienen visión estratégica. (2) Adecuar el perfil del talento de cada persona, con las demandas del puesto o cargo. (3) Liderar la gestión de la calidad y las prácticas de servicio. (4) Implementar la gestión del conocimiento, la gestión de la calidad y la gestión por competencias.

El talento humano es indispensable para la gestión de la calidad en las instituciones educativas. El talento es un conjunto integrado de competencias, saber, saber hacer, poder hacer y querer hacer para poner al servicio de la institución tantos valores como personas, que integran el equipo de trabajo de la mismas; implica también compromiso afectivo, racional y ético para obtener unos resultados que se verificaran con evidencias de logros y metas alcanzados.

Para Robbins “la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos que es sustentado por los integrantes de la organización”. Este sistema es una serie de características fundamentales que la organización debe valorar y que la distingue de otras organizaciones. Por lo tanto la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización.

Un elemento clave en la calidad de la educación es el liderazgo transformacional caracterizado por el carisma, la inspiración, la consideración individual y la estimulación intelectual, para hacer que las personas sean proactivas, actúen con mayor

compromiso, vivan los valores corporativos y sientan la organización como un espacio para su desarrollo humano.

Desde el liderazgo transformacional se tiene un mayor impacto en la eficacia de las instituciones educativas, porque si algo necesitan estas es sentido de misión, saber a dónde se dirigen, compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa con la filosofía y políticas institucionales y sobre todo mejoramiento de la calidad y comunidad educativa. El liderazgo trasciende el simple intercambio entre el equipo directivo, los maestros, los estudiantes.

En la cultura gerencial el papel predominante del líder es visión y sueños y saber compartir esta visión y estos sueños. El líder es un administrador de equipos constituye y de vitalidad a los equipos de trabajo.

El trabajo encomendado a los gerentes educativos requiere hoy de la promoción del trabajo en equipo y del aprendizaje en equipo. El aprendizaje en equipo, expresa Peter Senge (1990), “es el proceso de alinearse y desarrollar la capacidad de un equipo para crear los resultados que sus integrantes realmente desea, surgiendo así una dirección común y la armonización de las energías individuales”. El aprendizaje en equipo, satisface las necesidades fundamentales de las organizaciones.

En conclusión el desarrollo es el concepto clave para la organización que aprende. Éste requiere el potencial para aprender de manera colectiva en el nivel más alto y difícil: El aprendizaje en triple ciclo, en el nivel de los principios.

### **Gerencia en Equipo.**

Toda institución debe sentirse resguardada por una gerencia plenamente identificada con sus funciones, compromiso, sobre todo, con una alta autoestima en donde la ética sea una realidad. A todo ello se agrega, que además, la gerencia debe estar bien integrada con su recurso humano, con los equipos de trabajo que integran sus unidades administrativas de tal forma que estos estén plenamente identificados con su liderazgo, estilo gerencial y se obtengan los resultados esperados.

Una buena gerencia plenamente identificada con sus valores, comprometido con su equipo de trabajo, le presta toda la colaboración necesaria para que estos se identifiquen



con sus labores, se motiven y generen esas habilidades, destrezas que poseen, además de que se les dé la oportunidad de aportar conocimientos favorables para todos sus miembros.

No se puede ser individualista en el tiempo presente, se requiere de integración, cooperación apoyo, equipos de trabajo bien integrados, de tal forma que todos este comprometidos en el logro óptimo de la operatividad de la institución a fin de cumplir con la misión, visión, objetivos y metas propuestas.

No hay que olvidar, que las características de los actuales escenarios requieren de empresas que aporten los productos y servicios que la comunidad requiere, además de garantizar responsabilidad social, equipos de trabajos efectivos.

La gerencia debe resguardar su comportamiento y garantizar en su ejercicio que la ética siempre este manifestándose, más cuando se integra con personas, con equipos de trabajo. Recuérdese como lo indica Jaime España: “que la ética está presente en cada proceso consultivo - educativo que lideramos, es el pilar de la cultura.”

La ética debe estar presente en lo estratégico, en lo táctico y en lo operativo, es decir, debe sentirse en las directivas, en los ejecutivos y en general en todas las personas que conforman una organización, con ello se garantiza una gestión fundamentada en principios no negociables y no adaptables por conveniencias o interpretables según el momento o la circunstancia.

Un gerente ético, proyecta los valores y principios fundamentales a la realidad, al que hacer... en otras palabras actúa como consecuencia de la interiorización de acciones socialmente responsables que traigan beneficios individuales y comunitarios.

Es necesario en el presente unificar esfuerzos, donde la gerencia debe prestarle atención a su recurso humano, considerar que trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la institución lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo con ética, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas establecidas y se

identifiquen con una cohesión que les permita unificar esfuerzos, cumplir con sus funciones y alcanzar los logros establecidos.

Corresponde a la gerencia motivarlos con funciones bien definidas, con un liderazgo participativo que le da la oportunidad de tomar en cuenta sus opiniones, participar en las decisiones y en todo aquello que conlleve a cohesiones de equipos que cumplan sistémicamente con los planes que la gerencia se ha propuesto alcanzar.

Se sabe, que los equipos de trabajo, son células fundamentales en nuestras instituciones, compuestos por personas, las cuales en su interacción serían más efectivas si conocieran los distintos roles de equipos que juegan según las necesidades del mismo. Aspecto que no puede ser descuidado por el gerente. Debe estar atento en garantizar, cohesión, una comunicación eficaz, roles bien definidos, colaboración, ayuda, identificarse plenamente con el equipo y juntos establecer las acciones que les beneficien en la productividad.

La gerencia debe tener bien claro en su integración con el equipo de trabajo aspectos como:

- La condición fundamental siempre será el trabajo bien hecho que garantice la confianza
- Claridad y conocimiento por parte de todos los involucrados, de los objetivos, enfoques, misión, visión, metas y filosofía de la Institución.
- Muy buena (excelente) comunicación.
- Actitud y disponibilidad para la generación de un ambiente de trabajo, cordial y amistoso.
- Profundo respeto.
- Sentido de pertenencia al equipo.
- Valoración y reconocimiento explícito del conocimiento, la experiencia y aceptación, tener presente las habilidades de todos los miembros del equipo.

- Nunca hablar en primera persona, pues los logros y fracasos son de todos. Hablar siempre de nosotros.
- Pensar en función del equipo y no en función del logro personal.
- Valoración, receptividad y apoyo de las ideas, sugerencias y aportes de todos los miembros del equipo.

Hay que trabajar la cultura organizacional como estrategia para que la gerencia realmente sea en equipo. Cumplir con las siguientes funciones:

- Gestión gerencial, flexible, evaluación constante y deconstrucción para cualificar la institución.
- Utilización de tecnologías comunicacionales, en concordancia con el desarrollo de la globalización
- Hacer notorio que lo más importante son los recursos humanos.
- Competitividad e innovación.
- Capacitación permanente, prosperidad y calidad de los resultados.
- Disciplina, horizontalidad, participación, responsabilidad, respeto mutuo, honestidad.
- Formación de líderes.
- Comunicar un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.
- Facilitar premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

Convertir el trabajo en equipo en un modo de gestión organizacional requiere convicción, fijación de políticas y actitudes proactivas por parte de las personas que trabajan en la institución. Muchos fracasos de gestión, en proceso de programas y procesos de calidad o mejora continua en las instituciones, son atribuidos, a falencias en tecnología gerencial para desarrollar y potenciar equipos de trabajo.

El papel que tiene la educación para el tercer milenio en la formación del ser humano para afrontar los retos de un mundo continuamente cambiante, no puede ser ejercido con el simple propósito de adecuar de manera acelerada los contenidos instruccionales con relación al avance acelerado de la ciencia y la tecnología. Esta es una carrera insostenible donde los nuevos inventos siempre tendrán la delantera. Por esta razón la respuesta de los líderes educativos debe ser la de incorporar a la

institución educativa al proceso de cambio mismo, que es la constante del devenir histórico que estamos viviendo de manera apresurada. Por ello su rol es gerenciar este proceso de cambio.

Ahora bien la gerencia y liderazgo de este proceso sólo será posible al aceptar que la única ruta posible es la incorporación no sólo de la institución educativa, sino también de todos sus actores: estudiantes, docentes, personal directivo y los demás miembros de la comunidad educativa. Esta es la única manera de poder construir un equipo integrado capaz de actuar en una organización inteligente con la capacidad de aprender continuamente de los cambios que se suceden en sus propios miembros y en sus interrelaciones con su ambiente.

En este sentido no basta ya con construir un modelo educativo orientado a la actualización continua de los contenidos, se requiere construir una institución educativa capaz de desarrollar enfoques metodológicos que le permitan a sus miembros, como individuos, y la institución como organización aprender continuamente del proceso de transformación en que está inmerso el mundo y nuestra sociedad en especial. Debemos aprender a gerenciar tanto, nuestro cambio personal como el de la institución educativa, para de esta manera estar en la capacidad de afrontar los nuevos retos que tiene nuestra sociedad al estar viviendo un proceso acelerado de caídas y sustitución de paradigmas o modelos de interpretación de la ciencia, de la realidad social y del desarrollo de las personas y comunidades.

Hay que integrar la implementación de una política de gestión de calidad que asegure realmente la formación del trabajo en equipo acorde con el Proyecto Educativo Institucional y con los correspondientes mecanismos de retroalimentación, control y mejora. Sin un sistema de gestión y aseguramiento de la calidad institucional es imposible generar un real impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación.

### **El Rendimiento académico**

EL rendimiento académico es la suma de diferentes y complejos factores que actúan en la persona que aprende, y ha sido definido con un valor atribuido al logro del estudiante

en las tareas académicas. Se mide mediante las evaluaciones obtenidas, con una apreciación cuantitativa, cuyos resultados muestran, las materias ganadas o perdidas, la deserción y el grado de éxito académico. Pérez, ramón, Sánchez (2000), Vélez Van, Roa (2005)

El rendimiento académico hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ambiente escolar. El rendimiento académico es una medida de las capacidades del estudiante, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. También supone la capacidad del estudiante para responder a los estímulos educativos. Debido a su fuerte asociación con el éxito académico, el rendimiento es una variable de interés no solo para maestros, estudiantes y directivos, sino también para la familia y la sociedad. Debido a su naturaleza multifactorial su estudio desde el punto de vista científico es una tarea compleja, no obstante, por su importante repercusión en los resultados docentes, ha sido ampliamente estudiado por investigadores de diferentes ciencias como la psicología, la pedagogía e incluso la estadística.

Si se le preguntara a un maestro, estudiante o a sus padres qué entienden por rendimiento académico, con seguridad se obtendrían definiciones diferentes. De igual manera ocurre en la literatura científica al abordar el tema. No obstante se pueden identificar dos vertientes en el análisis: una teórica, estrechamente relacionada con los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje y otra de carácter operacional vinculada con las calificaciones que obtiene el estudiante.

Comenzando por el plano teórico, Forteza, en su trabajo *Modelo instrumental de las relaciones entre variables motivacionales y rendimiento*, lo define como “*la productividad del sujeto, el producto final de la aplicación de su esfuerzo, matizado por sus actividades, rasgos y la percepción más o menos correcta de los contenidos asignados*”. (1)

Por su parte, Jiménez Fernández, dice: “*el nivel de conocimientos demostrado en un área o materia, comparado con la norma de edad y nivel académico*”. (2)

Como se puede apreciar, estas definiciones tienen un marcado carácter individual y se orientan solo al desempeño del estudiante, es decir, al dominio de conocimientos y habilidades que éste ha adquirido luego de concluir un ciclo formativo. La relación de

esta variable con los restantes componentes personales del proceso docente (maestros grupo) no se evidencia, al menos de forma explícita y como se sabe, estos elementos ejercen notable influencia en los resultados. El abordaje del rendimiento no puede reducirse solo al estudio de las percepciones de los estudiantes sobre las variables habilidad y esfuerzo personal. Se puede tener una buena capacidad intelectual, buenas aptitudes y sin embargo, no estar obteniendo un rendimiento adecuado. Por otra parte, se pueden obtener buenas calificaciones y no poseer un nivel de conocimientos satisfactorio.

Pese a la amplia diversidad de opiniones sobre el término, subsisten 2 ideas esenciales que mantienen su vigencia en el tiempo: la primera se relaciona con su naturaleza multifactorial y la segunda con su carácter de resultado o producto.

Por considerarse un fruto, es tradicionalmente asociado con la evaluación. A través de la evaluación, maestros y estudiantes obtienen información sobre el estado del proceso de enseñanza-aprendizaje, y en especial sobre el cumplimiento de los objetivos y metas trazados.

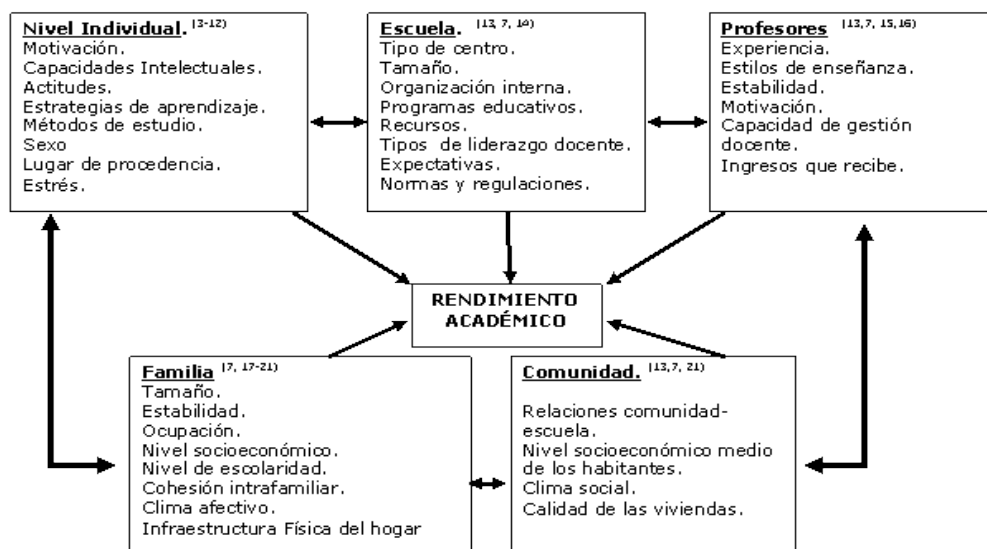
En la práctica existen varios factores que inciden sobre la evaluación y por consiguiente afectan la medición del rendimiento. Entre los factores que pueden sesgar su medición se cuentan:

1. El componente subjetivo implícito en el acto de evaluar.
2. Las insuficiencias metodológicas asociadas a los instrumentos evaluativos que pueden incidir en su validez y confiabilidad.
3. La inexperiencia del personal docente para desarrollar esta actividad.

Con frecuencia se aprecia que los padres se preocupan por los resultados de los estudiantes en función de las notas que obtiene y le muestran poca atención al dominio de los conocimientos por parte de sus hijos, al dar por sentado el hecho de que si obtuvo resultados excelentes es que se apropió de los conocimientos necesarios. Los profesores, por su parte, le exigen a la familia una participación más protagónica teniendo en cuenta que el contexto donde se desarrolla el alumno ejerce una influencia esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Pero es necesario además analizar otros elementos que pueden tener incidencia en el rendimiento. A continuación aparecen resumidas de forma gráfica las principales áreas estudiadas sobre este interesante tema en la literatura consultada.

Figura. Nro.1.



Como se puede apreciar el debate sobre cuáles son los factores que inciden en el rendimiento académico, aún continúa abierto, corresponde a los principales actores del proceso docente (maestros, directivos) conjuntamente con la familia y la comunidad, trazar estrategias que se orienten a perfeccionar el trabajo en aquellos factores ya estudiados que se conoce su impacto positivo en el rendimiento desde un enfoque intersectorial e integral. Continuar investigando en esta dirección contribuye sustancialmente al desarrollo de procesos formativos de mayor calidad, al perfeccionamiento de la gestión gerencial, docente, y fundamentalmente a la formación integral del profesional que necesita nuestra sociedad

### ***Factores que intervienen en el Rendimiento Académico.***

El rendimiento académico, por ser multicausal, envuelve una enorme capacidad explicativa de los distintos factores y espacios temporales que intervienen en el proceso

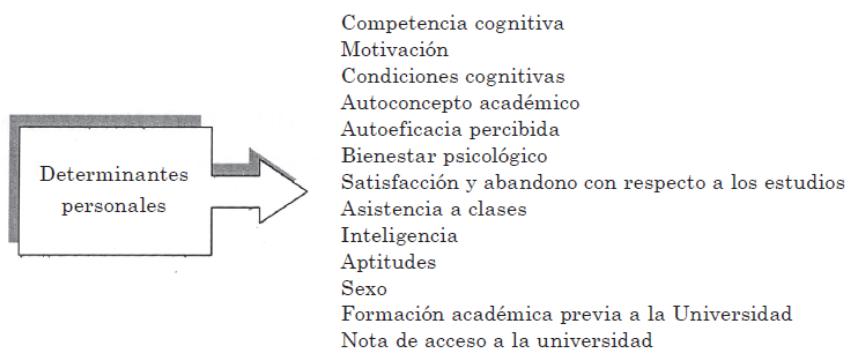
de aprendizaje. Existen diferentes aspectos que se asocian al rendimiento académico, entre los que intervienen componentes tanto internos como externos al individuo. Pueden ser de orden social, cognitivo y emocional, que se clasifican en tres categorías: determinantes personales, determinantes sociales, determinantes institucionales, que presentan subcategorías o indicadores.

Para que los estudios de rendimiento académico sean útiles, es importante identificar el tipo de influencia de los factores asociados al éxito o la fracaso del estudiante; es decir, de los niveles de influencia entre las variables por considerar para determinar factores causales y mediacionales que determinan las relaciones entre las distintas categorías de variables personales, sociales e institucionales. Estas variables, además de ofrecer información de carácter estructural y objetivo, toman en cuenta la percepción del estudiante respecto de factores asociados al rendimiento académico y a su posible impacto en los resultados académicos.

### **Determinantes Personales**

En los determinantes personales se incluyen aquellos factores de índole personal, cuyas interrelaciones se pueden producir en función de variables subjetivas, sociales e institucionales. La siguiente figura muestra algunos factores asociados al rendimiento académico de índoles personal agrupados en la categoría denominada determinantes personales que incluye diversas competencias.

Figura. Nro. 2

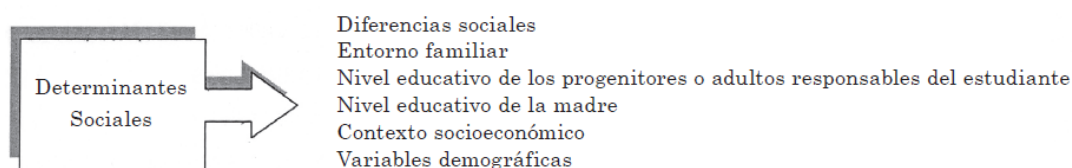




### ***Determinantes Sociales***

Son aquellos factores asociados al rendimiento académico de índole social que interactúan con la vida académica del estudiante, cuyas interrelaciones se pueden producir entre sí, y entre variables personales e institucionales. La siguiente figura ilustra los factores asociados al rendimiento académico de índole social, agrupados en la categoría denominada determinantes sociales.

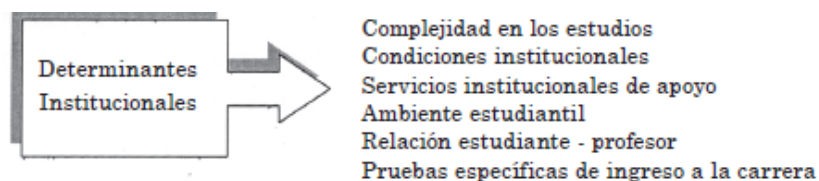
Figura No. 3



### ***Determinantes Institucionales***

Esta categoría es definida por Carrión (2002), como componentes no personales que intervienen en el proceso educativo, donde al interactuar con los componentes influyen en el rendimiento académico, dentro de estos se encuentran: Metodología docente, horarios, cantidad de alumnos por aula, grado de dificultad de las áreas. Al igual que las categorías denominadas personales y sociales, los factores de índole institucional que inciden en el rendimiento académico del estudiante, pueden presentar interrelaciones que se producen entre sí, y entre variables personales y sociales. La siguiente figura ilustra los factores asociados al rendimiento académico de índole institucional, agrupados en la categoría denominada determinantes institucionales.

Figura Nro. 4

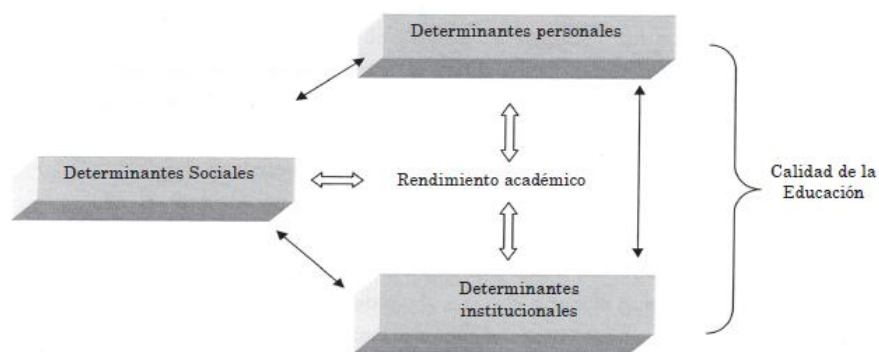


***Rendimiento académico y calidad de la educación.***

El rendimiento académico de los estudiantes es un componente clave, para determinar si una institución está alcanzando sus objetivos educativos.

La siguiente figura muestra la interacción analítica y causal de los factores asociados al rendimiento académico como los determinantes personales, sociales e institucionales, repercuten en la calidad educativa que se desea.

Figura No.5



Por lo tanto se pretende aplicar e implementar el uso de la Tics para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes aprovechando un recurso que nos ofrece: ``La sociedad de la información, sociedad del conocimiento y producción intensiva en aprendizaje``. (Castells, 1999).

### ***Tecnologías de la Información y Comunicación. Tics.***

La Tecnologías de la Información y Comunicación han permitido llevar la globalidad al mundo de la comunicación, facilitando la interconexión entre las personas e instituciones a nivel mundial, y eliminando barreras espaciales y temporales.

#### ***Concepto:***

Se denominan Tecnologías de la Información y las Comunicación Tics, al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento,

comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Las Tics incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y los audiovisuales

### ***Características***

*Inmaterialidad (Posibilidad de digitalización).* Las Tics convierten la información, tradicionalmente sujeta a un medio físico, en inmaterial.

Mediante la digitalización es posible almacenar grandes cantidades de información, en dispositivos físicos de pequeño tamaño (discos, CD, memorias USB, etc.). A su vez los usuarios pueden acceder a información ubicada en dispositivos electrónicos lejanos, que se transmite utilizando las redes de comunicación, de una forma transparente e inmaterial.

Esta característica, ha venido a definir lo que se ha denominado como "realidad virtual", esto es, realidad no real. Mediante el uso de las Tics se están creando grupos de personas que interactúan según sus propios intereses, conformando comunidades o grupos virtuales.

*Instantaneidad.* Podemos transmitir la información instantáneamente a lugares muy alejados físicamente, mediante las denominadas "autopistas de la información". Se han acuñado términos como *ciberespacio*, para definir el espacio virtual, no real, en el que se sitúa la información, al no asumir las características físicas del objeto utilizado para su almacenamiento, adquiriendo ese grado de inmediatez e inmaterialidad.

*Aplicaciones Multimedia.* Las aplicaciones o programas multimedia han sido desarrollados como una interfaz amigable y sencilla de comunicación, para facilitar el acceso a las Tics de todos los usuarios. Una de las características más importantes de estos entornos es "*La interactividad*". Es posiblemente la característica más significativa. A diferencia de las tecnologías más clásicas (TV, radio) que permiten una interacción unidireccional, de un emisor a una masa de espectadores pasivos, el uso del ordenador interconectado mediante las redes digitales de comunicación, proporciona una comunicación bidireccional (sincrónica y asincrónica), persona- persona y persona-grupo. Se está produciendo, por tanto, un cambio hacia la comunicación entre personas

y grupos que interactúan según sus intereses, conformando lo que se denomina "comunidades virtuales". El usuario de las Tics es por tanto, un sujeto activo, que envía sus propios mensajes y, lo más importante, toma las decisiones sobre el proceso a seguir: secuencia, ritmo, código, etc. Otra de las características más relevantes de las aplicaciones multimedia, y que mayor incidencia tienen sobre el sistema educativo, es la posibilidad de transmitir información a partir de diferentes medios (texto, imagen, sonido, animaciones, etc.). Por primera vez, en un mismo documento se pueden transmitir informaciones multi-sensoriales, desde un modelo interactivo.

### **Retos tecnológicos para la Educación**

- ✓ Gestionar recursos para la capacitación de los docentes.
- ✓ Capacitar, sensibilizar y actualizar a los docentes en el uso adecuado de las Tics en el ejercicio docente.
- ✓ Propiciar la adquisición y uso en la práctica docente de paquetes didácticos elaborados en base a las Tics.
- ✓ Integración de la tecnología en la instrucción.
- ✓ Capacitación de todos los docentes de las distintas áreas para integrar la tecnología en la enseñanza.

### ***Fortalecimiento de procesos pedagógicos a través de las TIC***

Fortalecer procesos pedagógicos que reconozcan la transversalidad curricular del uso de las TICS, apoyándose en la investigación pedagógica.

Suscitar procesos investigativos que propendan por la innovación educativa para darle sentido a las TIC desde una constante construcción de las nuevas formas de ser y de estar del aprendiz.

Fortalecer los procesos pedagógicos a través de la mediación de las TIC, en aras de desarrollar las competencias básicas, laborales y profesionales para mejorar la calidad de vida.

Incorporar el uso de las TIC como eje transversal para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje en todos los niveles educativos.

### ***Fortalecimiento de los planes educativos y mecanismos de seguimiento***

Renovar continuamente y hacer seguimiento a los proyectos educativos institucionales, para mejorar los currículos con criterios de calidad, equidad, innovación y pertinencia; propiciando el uso de las TIC.

Desarrollar sentido de comunidad educativa en ambientes presenciales, virtuales o mixtos.

Promover la formación permanente de docentes mediante modelos, planes y programas que desarrollen la investigación y el uso crítico y reflexivo de las TIC para la transformación continua de sus prácticas.

### **Mediación Pedagógica de las Tecnologías en la Educación**

Llamamos mediación pedagógica a una mediación capaz de promover y acompañar el aprendizaje de nuestros interlocutores, es decir, de promover en los educandos la tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de sí mismos.

Es parte ya del idioma de la escuela la expresión *construcción de conocimientos*. No se construyen conocimientos como quien está haciendo un edificio o algo fuera de sí mismo. Uno construye precisamente en sí mismo. Por lo tanto, en el terreno de la educación, *construir es construirse*. Y cada quien se construye no sólo a través de conocimientos. Lo hace por el arte, por el juego con el propio cuerpo, por las interacciones, por los encuentros con los otros seres.

*Apropiarse del mundo* significa hacerlo de uno, relacionarse con él de manera fluida, poder moverse en distintas situaciones con la capacidad como para enfrentar y resolver problemas, para buscar causas y prever consecuencias de las ajenas y propias acciones. Y apropiarse de uno mismo es contar con las capacidades necesarias como recursos para la acción y la relación. Un ejemplo de esto último: no me apropio de mí mismo, de mis posibilidades, si carezco de las más elementales formas de comunicación oral y escrita. En el caso extremo del analfabetismo, hay un espacio de posibilidades que no fue

desarrollado. Lo mismo vale para las posibilidades físicas, o artísticas, por mencionar sólo otros ejemplos.

Nuestra preocupación se centraba, y se centra en la actualidad, en todos los recursos que podían ofrecer un educador y una institución educativa a alguien en situación de aprendizaje para construirse, jugando al máximo las posibilidades de su ser y de su contexto. *Desde la mediación pedagógica*, es decir, desde la tarea de todo educador y de todo el sistema en general (la institución misma, los textos, los materiales, las tecnologías...) de promover y acompañar el aprendizaje de sus estudiantes. Nos referimos a la tarea de *mediar pedagógicamente las tecnologías aplicadas a la educación, desde el libro hasta el hipertexto o las redes*.

### ***El hacer.***

Las instituciones educativas, y nosotros los educadores, somos responsables por el *hacer* de los estudiantes. En toda práctica de enseñanza-aprendizaje se le pide a los participantes que hagan algo: tomen apuntes, respondan, sintetizen, experimenten, observen.

Reconocemos tres grandes líneas del *hacer*:

-El hacer conceptual, que corresponde al desarrollo de las capacidades de pensar, tomar decisiones y medir consecuencias de las propias y ajenas acciones; el hacer discursivo, que corresponde al desarrollo de las capacidades de expresarse y comunicarse con seguridad y soltura, chocarse con el discurso; el hacer aplicativo, que corresponde al desarrollo de observar, investigar, actuar y experimentar.

Avanzar en todos esos frentes no es sencillo. Lo más común es concentrarse en alguno de ellos, sin mayor desarrollo de los restantes. Toda sociedad, y toda institución, privilegian determinados aprendizajes, frustran otros y niegan otros. Es tarea de instituciones y educadores reconocer qué líneas de aprendizaje privilegian y cuáles dejan fuera.

Pues bien, hay un *hacer* con las tecnologías, sean éstas impresas, audiovisuales o multimediales. Y ese *hacer corresponde tanto al educador como a los estudiantes*. Las preguntas, son, entonces:

¿Qué hacemos con las tecnologías durante nuestra práctica educativa?

¿Qué les pedimos a los estudiantes que hagan con las tecnologías?

Veamos la primera, sobre la base de una tecnología muy cotidiana, todavía, en nuestros establecimientos: el libro. El educador se apoya en textos, los subraya, toma de ellos ideas y las expresa casi siempre de manera oral o bien mediante alguna síntesis. El educador *muy rara vez escribe un libro*. Es una tecnología que usa sin incorporarle lo suyo. La apropiación es sólo la del lector, no la del productor.

¿Y los estudiantes? Subrayan, toman ideas, las repiten casi siempre o las utilizan como recurso para generar algún documento pedido por la cátedra. Es una tecnología que usan sin incorporarle lo suyo... Y eso cuando utilizan libros, porque la cultura de la fotocopia no cesa de avanzar.

Digámoslo de otra forma:

¿De qué manera las tecnologías pueden colaborar en el hacer conceptual, el hacer discursivo y el hacer aplicativo?

Tres posibilidades:

Que no aparezcan como recurso, que aparezcan y sólo constituyan un pobre aporte al proceso, que, en fin, lo enriquezcan.

Nos estamos moviendo en el terreno de la comunicación; desde él se funda la posibilidad de relacionarse con materiales con medios, con los otros seres...

Una tecnología adquiere valor pedagógico en primer lugar cuando se la utiliza sobre la base del aprovechamiento de sus recursos de comunicación.

Pero ello no es suficiente. El valor pedagógico le viene de su mediación para promover y acompañar el aprendizaje. Y esto pasa por el uso de sus posibilidades comunicacionales y a la vez por un propósito explícito de mediar los diferentes materiales, de emplearlos desde una situación educativa.

Proponemos los siguientes puntos:

1. El valor de una tecnología en apoyo al aprendizaje pasa por la apropiación de sus recursos de comunicación.
2. El valor de una tecnología en apoyo al aprendizaje pasa, por lo mismo, por su capacidad de interlocución con sus destinatarios.
3. El valor de una tecnología en apoyo al aprendizaje pasa por la posibilidad de utilizarla y de crearla y recrearla.
4. Las tecnologías son, como lo señalaba Maculan, *extensiones del hombre*. Una *extensión* es siempre una forma de llegar más allá de lo inmediato de mi cuerpo y mi contexto para atrapar información y para proyectarla.
5. No se trata sólo de consumir tecnologías, sino de apropiarse de ellas para hacerlas parte de los recursos de expresión individuales y grupales.
6. El concepto de información no es suficiente para comprender lo que sucede con las tecnologías. Además de la transmisión de contenidos, entran en escena lo estético y el juego.
7. Por lo tanto, en el campo de la educación, mediar pedagógicamente las tecnologías es abrir espacios para la búsqueda, el procesamiento y la aplicación de información, a la vez que para el encuentro con otros seres y la apropiación de las posibilidades estéticas y lúdicas que van ligadas a cualquier creación.

En síntesis, tres alternativas a la hora de trabajar con las tecnologías:

-Uso, producción, distribución y aplicación de información.

-Encuentro e interlocución con otros seres.

-El placer de la creación, expresado en lo estético y lo lúdico.

Como educadores, como instituciones educativas, nos corresponde sostener esas alternativas abriendo los espacios y las relaciones necesarias.

Desde el aspecto legal la realización de este proyecto tiene como fundamentos: ' Visión 2019 Lineamientos curriculares Guía 5. Planes de mejoramiento, Plan Decenal 2006 -



2016. Estándares básicos de competencias Guía 21. Articulación de la educación con el mundo productivo Guía 30. Orientaciones generales para la educación. En tecnología.

Constitución política de 1991. ``Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social”.

Ley 115 de 1994. Art. Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Ley 115 de 1994. Art. 5 fines de la educación; Art.30: Objetivos Específicos de la Educación Media.

#### **4. Proyectos de intervención**

La aplicación de estrategias pedagógicas y didácticas a través de los proyectos que garantice un aprendizaje significativo dando respuesta y solución a las causas que afectan el rendimiento académico de la institución. Por lo tanto planearan y aplicaran proyectos de intervención como: (1) Re significación del modelo pedagógico de la Institución. (2) Mejoramiento del talento humano y el liderazgo en los maestros. (3) Mejorar la aplicación de los proyectos transversales.

#### **PROYECTO DE INTERVENCION DEL MODELO PEDAGOGICO: DIRIGIDO A DIRECTIVOS Y MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO DE BUENOS AIRES ANDES.**

##### **1. REESIGNIFICACIÓN DEL MODELO PEDAGOGIO A TRAVÉS DE LA PEDAGOGIA ACTIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO.**

##### **2. Descripción del Proyecto.**

Este proyecto busca hacer una observación, deconstrucción, reconstrucción y una práctica evaluativa al modelo pedagógico de la Institución educativa Felipe Henao Jaramillo como estrategia para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, cuyo componente es clave para determinar si la institución si está alcanzando su metas y objetivos. El proyecto se realiza como parte del trabajo de grado de la

especialización en gerencia educativa. Tendrá una duración de diez meses en los que se trabajaran talleres cuyos temas serán: (1) Auto reflexión y estudio del modelo pedagógico (2) Deconstrucción del modelo pedagógico. (3) Reconstrucción del modelo pedagógico y (4) Puesta en práctica del modelo en la institución, mediante una continua evaluación.

### **3. Justificación.**

El proyecto pretende hacer una reflexión y la reconstrucción con los directivos y maestros de la institución al modelo pedagógico como respuesta a la problemática que resulto en la investigación y análisis de las causas del bajo rendimiento académico y su impacto en la comunidad. Este proyecto se aplica como estrategia para optimizar el rendimiento académico y contribuir así al proceso de formación integral de los estudiantes a la luz de la realidad y la teoría.

### **4. OBJETIVOS.**

#### **4.1. Objetivo general**

Reconstruir el modelo pedagógico de la Institución Educativa Felipe Henao Jaramillo para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, propiciar el uso de la TIC teniendo en cuenta los enfoques pedagógicos actuales, el desarrollo de competencias y la investigación acción educativa.

#### **4.2. Objetivos específicos:**

- ✓ Asumir la construcción del modelo pedagógico de la Institución Educativa desde la propia responsabilidad personal.
- ✓ Identificar los diferentes aspectos del proceso académico de la Institución.
- ✓ Diseñar el modelo pedagógico de la Institución teniendo como guía la investigación acción educativa y la metodología de identificación y descripción de competencias y la integración de las TIC.

### **5. Meta.**

A finales del año 2012 el 100% de los maestros y directivos de la Institución Educativa Felipe Henao Jaramillo habrán reconstruido el modelo pedagógico de la institución educativa y lo pondrá en práctica mediante una continua evaluación, con

miras a cualificar el rendimiento académico de los estudiantes y el desarrollo de competencias.

## 6. Beneficiarios.

El proyecto va dirigido a los catorce maestros, y un directivo de la institución donde se presentan algunas debilidades, que hay que superar para cualificar el trabajo escolar, el rendimiento académico de los estudiantes y mejorar las relaciones de comunicación y convivencia; reforzar la identidad institucional; reorganizar y motivar el equipo de trabajo creando espacios de participación y compromiso para participar activamente en los procesos organizacionales. La mayoría de los maestros son licenciados, especializados y otros están haciendo maestrías, con una gran trayectoria y experiencia laboral que los hace competentes para desarrollar y participar activamente en los proyectos de mejoramiento y cualificación de la Institución.

## 7. Especificación operacional de actividades y tareas.

<b>METAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TAREAS</b>
Motivar y convocar a la participación del proyecto.	Tarea 1: Presentar las metas y los objetivos del proyecto.	Organizar los equipos de trabajo.
Identificar y analizar las características de los modelos pedagógicos.	Tarea 2: Leer y analizar el modelo pedagógico de la institución, aportes, falencias, fortalezas y teorías implícitas.	Presentar conclusiones y socializarlas
Analizar la normatividad y la fundamentación conceptual de los modelos pedagógicos.	Tarea 3: Análisis de videoconferencia pedagogos que le aportan a los modelo pedagógicos actuales	Presentar fundamentación conceptual para el modelo pedagógico.
Interpretar y analizar los fines de la educación Colombiana.( Ley General de Educación, Constitución Política)	Tarea 4: Taller. Leer y analizar los fines de la educación que presenta la Ley General de Educación y la Constitución Colombiana.	Sistematizar el análisis de los fines de la educación y socializarlo en plenaria.
Analizar la dimensión sociológica, antropológica y filosófica de la educación.	Tarea 5: Definir el tipo de persona y sociedad que se quiere formar y la relación entre individuo y sociedad.	Presentar documento con las conclusiones para discusión en plenaria.

Describir los fines educativos a nivel cognitivo, valorativo y procedimental.	Tarea 6: Definir qué tipo de conocimientos serán trabajados y ¿qué nivel de generalidad; qué tipo de valores, actitudes y normas serán privilegiados; qué tipo de competencias se privilegiarán?	Hacer un mapa mental para presentarlo en plenaria para análisis.
Adaptar y ordenar los tipos de contenidos por áreas, ciclos y asignaturas.	Tarea 7: Jerarquizar los contenidos en: -cognitivos – procedimentales y valorativos. Secuenciación.	Presentar trabajo y sustentarlo en plenaria.
Diseñar estrategias metodológicas.	Tarea 8: Relación entre saber, mediador y estudiante.	Elaborar estrategias pertinentes y sistematizarlas.
Integrar recursos educativos mediados por las TIC.	Tarea 9: Organizar recursos mediados por la TIC.	Plantear con qué enseñar.
Analizar cómo se cumple la evaluación. ¿Para qué, qué, cuándo y cómo evaluar?	Tarea 10: Revisar, reevaluar y articular el sistema de evaluación y promoción para que sean coherentes con los estándares de calidad	Reorganizar el SIE de la institución.

## 8. Métodos y técnicas.

ACTIVIDAD	METODO	TECNICAS
Auto reflexión	Participativo	Análisis documental.
Análisis crítico del modelo pedagógico de la Institución	Participativo	Talleres
Capacitación	Expositivo participativo	Pares expertos
Análisis de enfoques pedagógicos actuales	Participativo	Talleres
Elaborar mapas mentales	Participativo	Pares expertos
Elaboración de estrategias	Participativo	Talleres

## 9. Calendario de actividades.



**10. Determinación de recursos:** (1) Recursos humanos, directivo asesores especializados y maestros de la institución. (2) Recursos tecnológicos: Sala virtual y sala inteligente. (3) Recursos materiales: videos conferencia, copias y papel a cargo de la estudiante y el rector.

**11. Costos de ejecución y fuentes de financiación:** El proyecto será incluido en el presupuesto de la institución quien aportara algunos rublos del mejoramiento académico para tal fin.

## 12. Indicadores de evaluación:

- Lidero el análisis y la reconstrucción del modelo pedagógico de la institución como estrategia para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
- Identifico los diferentes aspectos del rendimiento académico de la institución educativa.
- Reconozco la importancia que tiene para la institución la gestión del mejoramiento académico como estrategia para lograr las metas y los objetivos de la misma.

- Valoro la importancia del trabajo en equipo y el sentido de pertenencia del equipo de maestros de la institución, como base para la elaboración de planes y proyectos de mejoramiento.

## 5. MARCO LOGICO GENERAL. (Anexo)

## 6. Cronograma

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
12- 02- 2011	Tutoría Identidad UCM.	Jorge Eliecer Rivera Campo
12 – 03- 2011	Tutoría Modulo 1	Jorge Eliecer Rivera Campo
4 a 15 -04 – 2011	Aplicación de encuestas: maestros, estudiantes y Padres de familia.	Hna. María Neli Cely
28 – 05 – 2011	Socialización Matriz de Vesster y árbol de problemas. Tutoría Gerencia de Proyectos	Hna. María Neli Cely Jorge Eliecer Rivera Campo
13 – 08 – 2011	Tutoría: Gerencia, educación y desarrollo. Socialización justificación, objetivos proyecto.	Jhon Jorge Santafé Zapata. Hna. María Neli Cely
05 – 11 – 2011	Tutoría: Gerencia y aprendizaje organizacional. Elaboración marco de referencia y proyectos de intervención.	Jhon Jorge Santafé Zapata. Hna. María Neli Cely
21 - 01 – 2012	Asesoría proyecto de grado	Jhon Jorge Santafé Zapata.
18 – 02 -2012	Sustentación proyecto de grado	Hna. María Neli Cely

- 7. Costos y financiación:** Este proyecto está financiado por la estudiante responsable del mismo y los aportes de la Institución Educativa donde se aplica.

## 9. CONCLUSIONES:

- ❖ Se logro identificar las posibles causas y variables del bajo rendimiento académico en la institución
- ❖ El aprendizaje como un proceso activo y mediado por diversas estrategias incluyendo a las tic que garanticen reflexión aprendizaje y dialogo.
- ❖ Si el mundo educativo no anda bien entonces hay que de construirlo, cambiarlo, transformarlo; los modelos pedagógicos son parte de ese mundo diseñados para tratar de controlar experiencias de aprendizaje y de formación entonces si lo cambiamos, si lo de construimos, probablemente mejoraremos el proceso educativo.
- ❖ Los modelos pedagógicos como la representación de las acciones predominantes en el acto educativo.
- ❖ La claridad en los fines de la educación es la variable que diferencia las instituciones de mayor y de menor calidad educativa.
- ❖ Formar personas competentes no es posible a partir de acciones didácticas aisladas se requiere de comunidades donde las personas compartan sus experiencias de vida, en las instituciones, donde se reconozca la diferencia en los ritmos de aprendizaje y en las potencialidades, para que haya complementariedad en las competencias, con base en el respeto, la solidaridad, la responsabilidad y el compromiso.
- ❖ Los proyectos como estrategia de aprendizaje que permiten alcanzar varios objetivos, a través de la puesta en práctica de una serie de acciones, interacciones y recursos.
- ❖ El proyecto como estrategia pedagógica, constituye situaciones funcionales de la vida real en la que las personas se enfrentan a la realidad del mundo a través de la acción.
- ❖ Los proyectos estimulan aspectos cognitivos, éticos y afectivos y facilitan procedimientos que permiten llevar a cabo un producto colectivo y explotarlo en todas sus potencialidades.
- ❖ El producto logrado a través del proyecto, constituye el testimonio de numerosos y diversos aprendizajes, que dan sentido a las actividades escolares, dentro de un contexto global.

## BIBLIOGRAFIA

- (Versión en castellano: la organización Cualificante. Eurotecnet. 1993).  
1996. Addison-Wesley. 1995).
- Blair, George y Meadows Sandy. Ganar con el cambio en la empresa. Barcelona: folio,  
Bonals, j. El trabajo en equipo del profesorado, grado, biblioteca de aula, serie pedagogía, Barcelona, abril 1996.
- Buchholz, Steve y Roth, Thomas. Cómo crear un equipo de alto rendimiento en su*  
Coll c. Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento. Buenos Aires: Paidós,  
1990.
- Competitive Strategic Management. Prentice-Hall.
- Congreso de la república de Colombia. Ley 115 o ley general de educación .Santa fe de  
Bogotá, 1994. *Continental, 1995.*
- Cornejo, miguel a. Compromisos para ser líder. México. Grad, 1995.
- Covey Stephen. El liderazgo centrado en principios. Edit. Paidós. Barcelona 1995.
- Covey, Stephen r. Liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós. 1995
- Covey, Stephen r. Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona: Paidós.  
1989. *Editorial s.l., 1994.*
- Empresa. Wilson Learning Corporation. Intermedio Editores. Cali: Atlántida, 1993.*
- Forteza, j. Modelo instrumental de las relaciones entre variables
- Francisco. Fred r. David. Conceptos de administración estratégica. Traducción pilar  
Marcaro sacristán. México d.f. 1997.
- Garbanzo Vargas Guiselle maría, factores asociados al rendimiento académico, revista  
de la universidad de costa rica. 2007
- Gestión del talento humano (mayo octubre 2011)
- Harvard business school press.
- Hernandez s. Roberto y otros. Metodología de investigación. Panamericana formas e  
impreso s.a. Colombia 1997.



[Http: www. CI/direplan/artiaprendizaje\\_fm. Htm](http://www.CI/direplan/artiaprendizaje_fm.Htm) Robbins, Stephen. La administración en el mundo de hoy. México, 1998.

[Http://definicion.de/rendimiento-academicogarcía](http://definicion.de/rendimiento-academicogarcía) Jiménez, m. Alvarado

[Http://www.cibersociedad.net/archivo/articulo.php?Art=218](http://www.cibersociedad.net/archivo/articulo.php?Art=218)

Imai, Masaaki. Cómo implementar el kaizen en el sitio de trabajo. Santafé de Bogotá:

Izquierdo, j. Jiménez blanco, a. La predicción del rendimiento académico.

Jones, b. Estrategias para enseñar a aprender. Buenos Aires: Aique, 1987.

Journal of Marketing, vol.59, July, p.63-74.

*Katzeenbach, john r. Smith k., Douglas. La sabiduría de los equipos. México:*

*Lorenz, Chirstopher. Nicholas. La dirección de empresas. Barcelona: canon*

Management Science, vol.20, p. 2-24.

Management", Strategic Management Journal, vol.18, n°7, p.509-533.

Management, working paper n° 94-9. University of California at Berkeley.

Mcgraw Hill, 1998.

Ministerio de educación nacional de Colombia. Orientaciones generales para la educación en tecnología.

Ministerio de educación nacional de Colombia. Plan nacional decenal de educación 2006 – 2016. Los diez temas y sus macros objetivos. Pacto social por la educación.

[Www.plandecenal.edu.castillo](http://www.plandecenal.edu.castillo) Mendoza Daniel Prieto. Mediación pedagógica de las tecnologías en el espacio de la educación, febrero de 2010.

Ministerio de educación nacional de Colombia. Planes de mejoramiento.

Ministerio de educación nacional de Colombia. Estándares básicos de competencias. Guía. 21.

Ministerio de educación nacional de Colombia. Lineamientos curriculares.

Motivacionales y rendimiento. Revista de psicología general y aplicada. 1975. Vol. 132, p. 75-91.

Organizational Learning and Experience. Tesis doctoral. Pittsburgh University. Pittsburgh.

- Piaget, j. El juicio y el razonamiento en el niño. Buenos aires: Guadalupe, 1972.
- Quinn, J.b. (1992): inteligente enterprise. Free Press.
- Quinta disciplina, ed. Granica, s.a., Barcelona, 1992).
- Redding, J.c. Y Catalanello, r.f. (1994): strategic readiness. Jossey-bass. San
- Regresión lineal versus regresión logística. Revista Psicothema. 2000. Vol.248. Tema -3  
gerencias del cambio en instituciones educativas
- Robbins, Stephen. La administración en el mundo de hoy. México, 1998.
- Rumelt, r. (1984): "towards a strategic theory of the firm". En: lamb, r.b. (ed.),
- Rumelt, r. (1991): "how much does industry matter?" Strategic Management Journal,
- Rumelt, r., Schendel, d. Y teece, d. (1994): Fundamental issues in Strategy.Science,  
vol.2, nº1, p.125-134.
- Senge, p. (1990): the fifth discipline. Doubleday. Nueva york (versión en castellano: la  
Senge, Peter. La quinta disciplina en la práctica. España: Granica, 1995.
- Senge, Peter. La quinta disciplina en la práctica. España: Granica, 1995.
- Shrivastava, p. (1981): strategic decision making process: the influence of
- Shrivastava, p. (1983): "a typology of organizational learning systems", journal of
- Simon, h.a. (1991): "bounded rationality and organizational learning", organization
- Slater, s.f. Y Narver, J.c. (1995): "market orientation and the learning organization",
- Stahl, t., Nyhan, b. Y d'aloja, p. (1993): the learning organization. Eurotecnet
- Swieringa, j. Y wierdsma, a.f. (1992): becoming a learning organization. Addison-  
Swieringa, Joop y wierdsma. La organización que aprende. Massachusetts: Addison  
Swieringa, Joop y wierdsma. La organización que aprende. Massachusetts: Addison  
Wesley, 1992.
- Teece, D.J., Pisano, g. Y shuen, a. (1994): dynamic capabilities and strategic
- Teece, D.J. Pisano, g. Y shuen, a. (1997): "dynamic capabilities and strategic
- Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. 2ª.ed. Bogotá: Ecoe ediciones,  
2005.
- [Ucn.huellavirtual.net/joomla/repositorio/.../ge/.../unidad2lectura4.htm...en caché](http://Ucn.huellavirtual.net/joomla/repositorio/.../ge/.../unidad2lectura4.htm...en%20cach%C3%A9)
- Vargas Garbanzo Guiselle María. Factores asociados al rendimiento académico de los  
estudiantes. 2007. Pp. 43-63.

Vigotsky, I. El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. México 1998. Vol.12, p.167-185.

Wesley Publishing Company, inc. (Versión en castellano: la organización que aprende. Wesley, 1992.

[www.slideshare.net/.../gestin-del-talento-humano](http://www.slideshare.net/.../gestin-del-talento-humano) - estados unidos

Zubiria j. Tratado de pedagogía conceptual, los modelos pedagógicos. Santa fe de Bogotá 1994.

## **RAE ANEXO 1**

### **DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA**

**TIPO DE DOCUMENTO:** TRABAJO DE GRADO

**TIPO DE IMPRESIÓN:** Times New Roman 12

**NIVEL DE CIRCULACIÓN:** RESTRINGIDA

**ACCESO AL DOCUMENTO:** INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO BUENOS AIRES ANDES Y UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES.

**DISCIPLINA O ÁREA DEL CONOCIMIENTO:** GERENCIA EDUCACIÓN Y DESARROLLO

**TÍTULO:** ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES EN LA MEDIA ACADÉMICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO BUENOS AIRES ANDES ANTIOQUIA

**AUTOR:** HNA. MARIA NELI CELY BAUTISTA. O.P

**PALABRAS CLAVES:**

MODELO PEDAGOGICO, PROYECTOS, GERENCIA, MEJORAMIENTO EDUCACIÓN, PROYECTOS DE DESARROLLO, EVALUACIÓN, ENSEÑANZA, APRENDIZAJE, VARIABLES PSICOSOCIALES, COMPETENCIAS, DESEMPEÑO ACADÉMICO, PARADIGMA, CULTURA, DESARROLLO HUMANO, ESTRATEGIAS, PEDAGOGÍA, DIDÁCTICA, PROCESOS, INSTRUMENTOS, INVESTIGACIÓN, TIC. Y RESULTADOS.

**DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:**

EL ENFOQUE DE ESTE EJERCICIO INVESTIGATIVO ES LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN EDUCATIVA; ESTE ENFOQUE NOS PERMITIRÁ DIAGNOSTICAR EL ESTADO DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO Y DE ACUERDO A LOS RESULTADOS PRESENTAR UNAS ESTRATEGIAS A TRAVÉS DE PROYECTOS QUE PERMITAN MEJORAR Y CUALIFICAR LA INSTITUCIÓN.

PARA DISEÑAR EL PRESENTE PROYECTO SE TRABAJARÁ LA INVESTIGACIÓN – ACCIÓN – EDUCATIVA (IAE) (SIMONS 1978; ELLIOTT 1979,) LA CUAL CONSISTE EN MEJORAR LA PRACTICA GERENCIAL MEDIANTE EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL MAESTRO EN SITUACIONES CONCRETAS, COMPLEJAS Y HUMANAS.

ESTE ENFOQUE INVESTIGATIVO SE CARACTERIZA POR: (1) INTEGRA EL SUJETO Y EL OBJETO, EN TANTO EL DOCENTE GERENTE ES UN INVESTIGADOR QUE SE OBSERVA ASÍ MISMO OBSERVANDO SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y LA DE OTROS; (2) LA META DEL PROCESO INVESTIGATIVO SE CONSTRUYE DE MANERA PARTICIPATIVA CON LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA, SIN IMPOSICIÓN; (3) INTEGRA SABERES ACADÉMICOS CON LOS SABERES DEL CONTEXTO (4) ES UN PROCESO RECURSIVO CONTINUO, ES DECIR, NO FINALIZA EN NINGUNA ETAPA, Y (5) ES UNA ACTIVIDAD LLEVADA A CABO POR LOS RECTORES Y MAESTROS ,QUIENES ASUMEN DE FORMA INTEGRAL TRES ROLES: INVESTIGADORES, OBSERVADORES, RECTORES Y MAESTROS

**CONTENIDO DEL DOCUMENTO:**

EL INFORME FINAL DE ESTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CONTIENE UNA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA DADA EN DESCRIPCIÓN DEL ESCENARIO DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA, ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN Y LOS OBJETIVOS PROPUESTOS PRESENTADOS COMO GENERAL Y ESPECÍFICOS. DENTRO DEL MARCO DE REFERENCIA O CONCEPTUAL SE PUEDE VISUALIZAR: CONCEPTO DE RENDIMIENTO ACADÉMICO, FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO, Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN TIC. RETOS TECNOLOGICOS PARA LA EDUCACIÓN, FORTALECIMIENTO DE PROCESOS PEDAGOGICOS A TRAVÉS DE LAS TICS, MEDIACIÓN PEDAGOGICA DE LAS TECNOLOGIAS EN LA EDUCACIÓN.

DESDE EL ASPECTO LEGAL LA REALIZACIÓN DE ESTE PROYECTO TIENE COMO FUNDAMENTOS: VISIÓN 2019 LINEAMIENTOS CURRICULARES GUÍA 5. PLANES DE MEJORAMIENTO, PLAN DECENAL 2006 -2016. ESTÁNDARES BÁSICOS DE COMPETENCIAS GUÍA 21. ARTICULACIÓN DE LA EDUCACIÓN CON EL MUNDO PRODUCTIVO GUÍA 30. ORIENTACIONES GENERALES PARA LA EDUCACIÓN EN TECNOLOGÍA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991. ``ARTICULO 67. LA EDUCACIÓN ES UN DERECHO DE LA PERSONA Y UN SERVICIO PÚBLICO QUE TIENE UNA FUNCIÓN SOCIAL”.

LEY 115 DE 1994. ART. OBJETO DE LA LEY. LA EDUCACIÓN ES UN PROCESO DE FORMACIÓN PERMANENTE, PERSONAL, CULTURAL Y SOCIAL QUE SE FUNDAMENTA EN UNA CONCEPCIÓN INTEGRAL DE LA PERSONA HUMANA, DE SU DIGNIDAD, DE SUS DERECHOS Y DE SUS DEBERES.

LEY 115 DE 1994. ART. 5 FINES DE LA EDUCACIÓN; ART.30: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA EDUCACIÓN MEDIA.

EN CUANTO A LA METODOLOGÍA SE HACE UNA DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN, DEFINICIÓN DE LA MUESTRA, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS; ENCUESTA APLICADA A DOCENTES, PADRES DE FAMILIA Y ESTUDIANTES, DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO, PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN. SE PRESENTA UNOS PROYECTOS COMO ESTRATEGIAS DE APLICACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO ACADÉMICO UNAS CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS.

### **METODOLOGÍA.**

ESTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ESTÁ APOYADO EN EL METODO DE PROYECTOS, DE ACUERDO CON KILPATRICK (1918), TIENE LAS SIGUIENTES CARACTERISTICAS (1) EL OBJETIVO CENTRAL DE UN PROYECTO NO ES LA INFORMACIÓN VERBAL MEMORIZADA, SINO LA APLICACIÓN DEL RACIOCINIO Y LA BÚSQUEDA DE SOLUCIONES A LAS REALIDADES; (2) LA INFORAMCIÓN NO SE APRENDE Y TRASMITE POR SI MISMA, SINO QUE ES BUSCADA CON EL FIN DE PODER ACTUAR Y SOLUCIONAR LA SITUACIÓN DETECTADA EN LA REALIDAD;(3)EL APRENDIZAJE SE LLEVA A CABO EN EL ENTORNO REAL E INVOLUCRA LA VIDA DE LOS PARTICIPANTES (4) LA ENSEÑANZA SE FUNDAMENTA EN PROBLEMAS, POR LO CUAL ESTOS ESTÁN ANTES QUE LOS PRINCIPIOS, LAS LEYES Y LAS TEORIAS.

EL TRABAJO POR PROYECTOS TRASCIENDE LOS POSTULADOS DE LA PEDAGOGÍA ACTIVA, EN EL SENTIDO DE QUE NO SE TRATA SÓLO DE HACER Y RESOLVER

PROBLEMAS, SINO TAMBIEN DE COMPRENDER EL CONTEXTO Y ARTICULAR CONOCIMIENTOS (HERNANDEZ Y VENTURA, 1992). COMPRENDER ES IR MÁS ALLÁ DE LA INFORMACIÓN, ES, A LA VEZ, UNA ACTIVIDAD COGNITIVA Y EXPERIENCIAL, QUE PERMITE ABORDAR LA PROFUNDIDAD DE LA REALIDAD Y SENTIRLA; ASPECTOS ESTOS LIGADOS A LA FLEXIBILIDAD, EN LA CUAL EL SER HUMANO SE DA LA OPORTUNIDAD DE ASUMIR DIFERENTES POSTURAS, RECONOCER A LOS OTROS Y COMPARTIR CON ELLOS SUS OPINIONES, VISIONES, RELATOS Y DISCURSOS

#### **CONCLUSIONES:**

- ❖ SE LOGRO IDENTIFICAR LAS POSIBLES CAUSAS Y VARIABLES DEL BAJO RENDIMIENTO ACADEMICO EN LA INSTITUCIÓN
- ❖ EL APRENDIZAJE COMO UN PROCESO ACTIVO Y MEDIADO POR DIVERSAS ESTRATEGIAS INCLUYENDO A LAS TIC QUE GARANTICEN REFLEXIÓN APRENDIZAJE Y DIALOGO.
- ❖ SI EL MUNDO EDUCATIVO NO ANDA BIEN ENTONCES HAY QUE DECONSTRUIRLO, CAMBIARLO, TRANSFORMARLO; LOS MODELOS PEDAGOGICOS SON PARTE DE ESE MUNDO DISEÑADOS PARA TRATAR DE CONTROLAR EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE Y DE FORMACIÓN ENTONCES SI LO CAMBIAMOS, SI LO DE CONSTRUIMOS, PROBABLEMENTE MEJORAREMOS EL PROCESO EDUCATIVO.
- ❖ LOS MODELOS PEDAGOGICOS COMO LA REPRESENTACIÓN DE LAS ACCIONES PREDOMINANTES EN EL ACTO EDUCATIVO.
- ❖ LA CLARIDAD EN LOS FINES DE LA EDUCACIÓN ES LA VARIABLE QUE DIFERENCIA LAS INSTITUCIONES DE MAYOR Y DE MENOR CALIDAD EDUCATIVA.
- ❖ FORMAR PERSONAS COMPETENTES NO ES POSIBLE A PARTIR DE ACCIONES DIDACTICAS AISLADAS SE REQUIERE DE COMUNIDADES DONDE LAS PERSONAS COMPARTAN SUS EXPERIENCIAS DE VIDA, EN LAS INSTITUCIONES, DONDE SE RECONOZCA LA DIFERENCIA EN LOS RITMOS DE APRENDIZAJE Y EN LAS POTENCIALIDADES, PARA QUE HAYA COMPLEMENTARIEDAD EN LAS COMPETENCIAS, CON BASE EN EL RESPETO, LA SOLIDARIDAD, LA RESPONSABILIDAD Y EL COMPROMISO.
- ❖ LOS PROYECTOS COMO ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE QUE PERMITEN ALCANZAR VARIOS OBJETIVOS, A TRAVÉS DE LA PUESTA EN PRACTICA DE UNA SERIE DE ACCIONES, INTERACCIONES Y RECURSOS.
- ❖ EL PROYECTO COMO ESTRATEGIA PEDAGOGICA, CONSTITUYE SITUACIONES FUNCIONALES DE LA VIDA REAL EN LA QUE LAS PERSONAS SE ENFRENTAN A LA REALIDAD DEL MUNDO A TRAVÉS DE LA ACCIÓN.

- ❖ LOS PROYECTOS ESTIMULAN ASPECTOS COGNITIVOS, ÉTICOS Y AFECTIVOS Y FACILITAN PROCEDIMIENTOS QUE PERMITEN LLEVAR A CABO UN PRODUCTO COLECTIVO Y EXPLOTARLO EN TODAS SUS POTENCIALIDADES.
- ❖ EL PRODUCTO LOGRADO A TRAVÉS DEL PROYECTO, CONTITUYE EL TESTIMONIO DE NUMEROSOS Y DIVERSOS APRENDIZAJES, QUE DAN SENTIDO A LAS ACTIVIDADES ESCOLARES, DENTRO DE UN CONTEXTO GLOBAL.

## ANEXO 2

## MARCO LOGICO DEL PROYECTO.

JERARQUIA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <p>Aplicar estrategias gerenciales, que permitan optimizar el rendimiento académico en los estudiantes de la Media Académica, en la Institución Educativa Felipe Henaó Jaramillo, mediante el uso y aplicación de las TIC'S.</p>				
<p><b>PROPOSITO</b></p> <p>Aplicar estrategias que permitan optimizar el rendimiento académico en los estudiantes de la media académica, en la Institución Educativa Felipe Henaó Jaramillo mediante el uso de las Tic.</p>	<p>A noviembre de 1012 el 100% de los maestros se habrá capacitado en diversas estrategias para mejorar el rendimiento académico.</p> <p>A finales de noviembre de 2012 el equipo de maestros habrá planificado dos proyectos de intervención y mejoramiento.</p>	<p>(Porcentaje de procesos y proyectos 3 institucionales con equipo de trabajo conformado 5/ total de procesos y proyectos) x100</p> <p>(Porcentaje de proyectos y procesos que tienen equipo de trabajo y que son trabajados con indicadores de eficacia y eficiencia total de procesos / y proyectos 3 con equipo de trabajo) x 100</p>	<p>Base de datos con perfil de maestros y directivos.</p> <p>Carpetas de proyectos institucionales.</p> <p>Agendas de trabajo de procesos y proyectos</p> <p>Actas de trabajo, listas de asistencia a las reuniones, plan operativo con responsabilidades asignadas</p> <p>Carpetas de procesos y proyectos</p>	<p>Voluntad de los directivos de la institución.</p> <p>Voluntad de los maestros.</p> <p>Apoyo de la Comunidad educativa.</p> <p>Alianzas estratégicas para gestión de recursos.</p>
<p><b>RESULTADOS</b></p> <p>Especificación de las variables que determinan el bajo rendimiento académico. Aplicación de estrategias pedagógicas y didácticas que permitieron lograr las metas de la institución. Aprendizaje significativo mediado por las Tic.</p>	<p>A noviembre de 2012 el 100% de los maestros tendré claro cuáles son las variables que afectan el rendimiento académico en la institución.</p> <p>A noviembre de 2012 el 100% de los maestros conocerá que estrategias se van aplicar para el mejoramiento académico de la institución.</p>	<p>Porcentaje de equipos de trabajo que evidencian su funcionalidad a partir del alcance de metas con base en la medición de indicadores / total 15 de equipos de trabajo) x 100</p>	<p>Base de datos con perfiles de maestros y directivos.</p> <p>Carpetas de procesos y proyectos.</p> <p>Planes operativos de los proyectos.</p> <p>Planes operativos de los mismos.</p> <p>Cuadro con medición de indicadores.</p>	<p>Voluntad de los directivos y maestros de la institución.</p> <p>Responsabilidad de los equipos de trabajo.</p> <p>Alianzas estratégicas para gestión de recursos</p>
<p><b>ACCIONES</b></p>	<p>a. A febrero de 2012 se tendrá</p>	<p>a. (Número de componentes</p>	<p>a. Documento con la propuesta de grado</p>	<p>a. Voluntad de directivos</p>



a. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO.	diseñado el proyecto en el 100% de sus componentes (contextual, conceptual, metodológico y financiero.)	diseñados 4 / número de componentes programados) x 100	para la UCM	Responsabilidad del maestro planificador.
b. EJECUCIÓN DEL PROYECTO	b. A Noviembre de 2012 se habrá ejecutado por lo menos el 70% de las acciones estratégicas del proyecto (el proyecto se ejecutará a plenitud en el 2013)	b. (Porcentaje de acciones estratégicas realizadas / Total de acciones planificadas ) x 100	b. Plan del proyecto con evidencias escritas de lo realizado. Agendas de trabajo, listas de asistencia, carpetas con evidencias escritas, fotografías, etc.	b. Voluntad de los directivos y maestros de la institución. Alianzas estratégicas para gestión de recursos. Responsabilidad de equipos de trabajo.
c. EVALUACIÓN DEL PROYECTO	c. A Noviembre de 2012 se habrá realizado seguimiento, control y evaluación al proyecto con una periodicidad mensual.	c. (Número de acciones de seguimiento, control y evaluación realizadas / número de acciones programadas ) x 100	c. Actas de seguimiento.	c. Elaboración de formato para seguimiento.
d. MEJORA DEL PROYECTO	d. A Noviembre de 2011 se habrán desarrollados planes de mejora para el 100% de las falencias detectadas en las acciones de seguimiento, control y evaluación.	d. (Numero de planes de mejora desarrollados / numero de falencias detectadas en el seguimiento ) x 100	d. Actas de seguimiento y planes de mejoramiento.	d. Responsabilidad y puntualidad de los responsables del proyecto en las acciones de seguimiento y en la elaboración de planes de mejoramiento.

### Anexo 3

#### **ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LOS PRINCIPALES FACTORES QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA FELIPE HENAO JARAMILLO.**

Este cuestionario tiene como objetivo identificar los principales factores que pueden afectar el rendimiento académico, por lo tanto la información aquí consignada será usada única y exclusivamente con fines investigativos, se agradece de ante mano su colaboración.

**Encierra con un círculo la opción que consideres correcta.**

1. Cuál de los siguientes enunciados corresponde al concepto que usted tiene de Rendimiento académico:
  - a) Valor atribuido al logro del estudiante en las tareas académicas
  - b) Obtener buenas calificaciones
  - c) Ganar evaluaciones
  - d) Altos niveles en ICFE
2. Cuál de los siguientes factores considera usted es causal de un bajo rendimiento académico:
  - a) Falta de resistencia mental
  - b) Falta de concentración
  - c) Bajo compromiso con las tareas
  - d) Presión por desarrollar competencias.
3. Considera que los resultados académicos se relacionan directamente con:
  - a) Violencia intrafamiliar
  - b) Carencia de apoyo por parte de los padres de familia
  - c) Nivel educativo de los padres

d) Limitación de recursos económicos

4. A que recursos didácticos accederías para cualificar el rendimiento académico:

a) Internet

b) Biblioteca

c) Tecnologías de la información y la comunicación

d) Establecer conversaciones con familiares, amigos, y maestros que propicien el saber.

5.Cuál de las siguientes características institucionales afectan el rendimiento académico:

a) Ambiente estudiantil

b) Relación estudiante – profesor

c) Pruebas de final de periodo

d) Condiciones de las aulas y el entorno.

6. Elige el área que consideres presenta mayor complejidad para el proceso de aprendizaje:

a) Ciencias Naturales y Educación ambiental

b) Ciencias Sociales, Historia, geografía, constitución política y democracia

c) Matemáticas

d) Humanidades. Lengua Castellana y e idiomas extranjeros

7. Las estrategias utilizadas por los maestros en el proceso, enseñanza aprendizaje son:

a) Claras

b) Flexibles

c) Dinámicos

d) Significativos

8. Para usted la evaluación es el proceso con el cual se puede:

a) Identificar cuanto sabe

b) Retroalimentar lo aprendido

c) Demostrar los logros alcanzados

d) Calificar

9.Cuál de las siguientes características consideras son fundamentales para el rendimiento académico

a) Entender las relaciones entre ideas, pensamientos y conceptos

b) Interpretar correctamente proposiciones de razonamiento lógico

c) Plantear, analizar y desarrollar problemas

d) Aplicar competencias comunicativas

10. Consideras que la aplicación efectiva de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics) , influyen en el rendimiento académico porque:

a) Facilitan el acceso a la información

b) Favorecen el aprendizaje de conceptos

c) Desarrollan destrezas intelectuales

d) Motivan y estimulan actitudes que favorecen el desarrollo de la ciencia

**Preguntas Demográficas** (Marque con una X)

11. Sexo: M\_\_\_F\_\_\_

12. Edad: 12-14\_\_\_\_\_15-17\_\_\_\_\_17-19\_\_\_\_\_20 o más\_\_\_\_\_

13. Nivel Académico del papá:

Primaria incompleta\_\_\_\_\_Primaria Completa\_\_\_\_\_Secundaria\_\_\_\_\_ Universidad\_\_\_\_\_

14. Nivel Académico de la Mamá:

Primaria incompleta\_\_\_\_\_PrimariaCompleta\_\_\_\_\_Secundaria\_\_\_\_\_ Universidad\_\_\_\_\_

15. Nivel del sisben: Uno\_\_\_\_\_Dos\_\_\_\_\_ Tres\_\_\_\_\_

16. Lugar de Residencia: Urbano\_\_\_\_\_ Rural\_\_\_\_\_