

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA



**PROPUESTA DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PLANES Y
PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA DEL CENTRO
EDUCATIVO TURMINÁ – INZÁ CAUCA**

WILSON ANDRÉS TIBANTA PILLIMUÉ

POPAYÁN-CAUCA

2013

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA**



**PROPUESTA DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PLANES Y
PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA DEL CENTRO
EDUCATIVO TURMINÁ – INZÁ CAUCA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
GERENCIA EDUCATIVA**

**ASESOR
JORGE ELÍECER RIVERA FRANCO**

POPAYÁN-CAUCA

2013

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA – IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	5
2. DESCRIPCIÓN GENERAL	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Análisis o Diagnóstico Situacional	9
2.3. Planteamiento del Problema	11
3. JUSTIFICACIÓN	12
4. OBJETIVOS	13
4.1. Objetivo General	13
4.2. Objetivos Específicos	13
5. MARCO DE REFERENCIA	14
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	18
7. BIBLIOGRAFÍA	25
8. ANEXOS	26

1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA – IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

NOMBRE:	Centro Educativo Turminá
SEDE PRINCIPAL:	Escuela Rural Mixta Turminá
CÓDIGO DANE:	219355000500
NIT:	817000348-1
CARÁCTER:	Oficial
JORNADA:	Mañana
COBERTURA:	Ofrece los niveles de preescolar y básica ciclo primaria
UBICACIÓN:	Centro Poblado Turminá municipio de Inzá Cauca
DIRECTOR RURAL:	Wilson Andrés Tibanta Pillimué
CONTACTOS:	centurmina@hotmail.com wiltibanta@yahoo.es Cel. 311 7461594
POBLACIÓN ESCOLAR ATENDIDA:	190 estudiantes

El Centro Educativo Turminá está constituido por una sola sede denominada Escuela Rural Mixta Turminá, nombre dado luego de la reorganización del sector educativo a partir de la Ley 715 de 2001. Se encuentra ubicado en el Centro Poblado Turminá, y es una de las Instituciones más antiguas del Municipio de Inzá pues celebró sus Cien años de existencia en el año 2008.

El establecimiento alberga una población que en los últimos años ha ido disminuyendo debido a la fuerte incidencia de los controles de natalidad. Los padres, madres de familia y acudientes provienen de 140 familias, que junto a estudiantes y docentes suman aproximadamente 342 miembros de la comunidad educativa.

Foto 1. Entrada principal Centro Educativo Turminá



Fuente: Wilson Andrés Tibanta, año 2011

Los estudiantes provienen del Centro Poblado Turminá y 9 veredas aledañas, en su mayoría de población campesina y mestiza, aunque cerca existe un Resguardo Indígena, su lengua materna es el castellano.

Foto 2. Estudiantes del Centro Educativo Turminá – Desfile encabezado por la Banda Infantil de Paz del establecimiento



Fuente: Wilson Andrés Tibanta, año 2012

La planta de personal docente se compone de 11 educadores (7 mujeres y 3 hombres) y un (1) directivo docente, los cuales, en su totalidad, son nombrados en *propiedad* por el departamento del Cauca. Son formados en diversas disciplinas del conocimiento como: Educación Preescolar, Básica Primaria, Educación Religiosa, Educación Artística, Educación Física, Zootecnia y Etnoeducación. En ese sentido, hay una amplia gama de posibilidades en la construcción de un currículo interdisciplinario y un aporte variado a la hora de discutir las directrices formadoras al interior del Centro Educativo.

En el establecimiento educativo funciona un gobierno escolar, de acuerdo a las leyes colombianas vigentes, compuesto por el Consejo Directivo como instancia rectora y donde hay representatividad democrática de estudiantes, docentes, padres de familia, sector productivo y exalumnos; el Consejo Estudiantil compuesto por líderes de los estudiantes, el Consejo Académico conformado por los Docentes y Director de la Institución. Existen además, la Asociación de Padres de Familia que coopera en el mantenimiento y apoyo a la labor educadora y la Junta de Restaurante Escolar encargada de la administración y provisión del mismo, ambas juntas directivas son elegidas democráticamente en asamblea general de padres, madres de familia y acudientes.

2. DESCRIPCIÓN GENERAL

Desde mi gestión directiva quiero fortalecer el proceso de mejoramiento que he venido realizando en la institución, mediante la aplicación de la teoría aprendida a lo largo de mi especialización en Gerencia Educativa en mi ejercicio como directivo docente.

2.1 Antecedentes

En los últimos años las políticas públicas en educación han dirigido sus objetivos a la búsqueda de la calidad, la cobertura, la eficiencia y la pertinencia del sector. Uno de los obstáculos para la implementación de tales políticas está en la poca o quizá nula capacitación de los docentes y directivos acerca del contenido de tales estrategias y lineamientos que, en la gran mayoría de veces, salen a través de directivas, decretos y resoluciones que reglamentan muchos asuntos del sector educativo pero para lo cual no se da la ilustración a quienes deben implementarlas y aplicarlas.

Consecuentemente, en el Centro Educativo Turminá se ha tratado de organizar, en el marco de la autonomía institucional, e implementar parte de esas políticas, con ciertas falencias principalmente en los aspectos de seguimiento y evaluación – ajustes de todos los procesos escolares que comprenden la organización estratégica del establecimiento. Se ha avanzado en algunos aspectos como el académico, el administrativo, infraestructura y promoción del talento humano, pero se carece de los mecanismos que permitan el seguimiento y la medición en el alcance de resultados concretos a través de una línea de tiempo determinada.

La saturación de muchos procesos que se le han asignado a la escuela hoy, hace que el trabajo escolar de los docentes se confunda en medio de los contextos cambiantes actuales, en ese sentido, ha sido necesario cambiar esquemas incluso de pensamiento desde los maestros y maestras que siguen arraigados al siglo XX y se resisten al cambio y a la innovación.

Los ejercicios de seguimiento y la evaluación se ven a veces con recelo porque se consideran elementos para la señalación de responsables, de calificación del quehacer pedagógico y hasta de destitución del cargo si los resultados son bajos. Ya se ha realizado un proceso

sensibilizador en ese aspecto con el ánimo de mirar desde otro ángulo el fin del seguimiento y de la acción evaluadora cuyos propósitos han de ser los de mejorar institucionalmente.

La carencia de mecanismos e instrumentos de seguimiento y espacios para la evaluación y ajuste de procesos escolares, imposibilita la medición de resultados en un tiempo definido y el avance en los objetivos trazados en cada una de las gestiones del Plan de Mejoramiento y del Proyecto Educativo Institucional.

2.2. Análisis o Diagnóstico Situacional

A partir de los resultados entrados en la Autoevaluación Institucional se pudo detectar debilidades en cuanto a la organización estratégica del centro educativo. Los mecanismos para identificar los avances y dificultades en el desarrollo de los procesos escolares son escasos y en ocasiones, si existen, no son visibles debido a la falta de tiempo por la saturación de asuntos institucionales internos y de exigencias externas (Secretaría de Educación, Dirección de Núcleo Educativo, auditorías del Ministerio de Educación Nacional, rendición de cuentas ante los entes de control, Comunidad educativa, etc.).

Igualmente, dentro del Plan de Mejoramiento Institucional hay metas trazadas pero no se le ha dado el espacio para evaluar sus alcances, sus logros y obstáculos. Si bien es cierto, hay algunos avances en las gestiones administrativa y financiera, académica, directiva y comunitaria que se evidencian en las evaluaciones de los planes operativos y proyectos transversales, tales resultados no son ajustados seriamente ni han sido socializados con la comunidad de manera que se conviertan también en un medio para la sensibilización de los protagonistas del hecho educativo y se estimule el avance para seguir alcanzado las metas propuestas.

A partir de la revisión de la Guía para el Mejoramiento Institucional (N° 34), se concluye que son varios los procesos y componentes que están medianamente implementados en el centro educativo o que deben mejorarse en cuanto al Direccionamiento estratégico, componente muy relacionado con la Gestión estratégica.

Los enfoques dados hoy a la educación le vienen dando características, que a la vez se han vuelto exigencias, de competitividad, calidad, eficiencia, cobertura y pertinencia; este panorama requiere que las instituciones educativas reorganicen todos sus procesos con miras a responder ya no solo a las expectativas del mercado globalizante, sino a las de la sociedad, y una sociedad que se ha vuelto global o mundial. Tal como lo plantean algunas tendencias de pensamiento recientes, a la escuela se le ha dado actualmente el matiz de “*empresa del conocimiento*”, que a la par con las tendencias del mercado, se viene asemejando el proceso educativo con los procesos de producción, rasgos propios de una visión mercantilista y globalizante que inunda el orden mundial de hoy.

Consecuentemente, las instituciones educativas han venido iniciando, no sin dificultades de diversa índole, un proceso reorganizativo a partir de la Ley 715 de 2002 (llamada también la Contrarreforma de la educación por algunos autores) , que exige un talento humano con altos niveles de aprendizaje, adecuación al cambio, con capacidad de innovación y con un sentido amplio de organización inteligente para enfrentar y salir airoso de los retos que hoy le imponen el estado, la familia y la sociedad.

El Centro Educativo Turminá, a pesar de los esfuerzos realizados desde su gestión directiva, presenta dificultades en el diseño e implementación de estrategias que encaminen al alcance de logros y respondan a las demandas establecidas en su misión, visión y metas institucionales. La carencia de algunos instrumentos de planeación que permitan medir resultados alcanzados en un tiempo y espacio determinados, la escasez de mecanismos de seguimiento de procesos, de evaluación continua y ajustes a las metas establecidas y el corto compromiso para alcanzar los fines propuestos por parte de algunos miembros de la comunidad educativa, hacen de la tarea educativa un ideal con un horizonte que poco se revisa y, en consecuencia, con pocos resultados medibles para identificar el avance institucional.

Uno de los factores que ha incidido en esta situación, ha sido la incongruencia de políticas en cuanto al tiempo destinado para el desarrollo institucional. En ese sentido, hay ambigüedad desde la misma entidad territorial (Secretaría de Educación Departamental), quien ha llegado a acuerdos suscritos entre el sindicato de los maestros, a través de los cuales se ha permitido y

promovido la ausencia de los docentes, pues son convocados a otro tipo de actividades, en los periodos destinados para el análisis, la discusión y el diseño de estrategias que deben ser realizadas conjuntamente y que requieren del apoyo y compromiso de todo el equipo docente. Sin embargo, se le exige a las instituciones en cabeza de los Rectores y Directores elevar los niveles de calidad educativa cuando el ejercicio de desarrollo institucional, un espacio fundamental para el crecimiento institucional, se omite y es reemplazado por otro tipo de actividades.

La escasez de estrategias e instrumentos que den cuenta de los logros, dificultades y avances referentes a los propósitos institucionales, de manera más sistematizada y evidente, no permite visualizar, de manera lógica y coherente, el desarrollo del proceso escolar realizado en el centro educativo. Eso no quiere decir que el trabajo institucional no se haga, sino que la carencia de tales mecanismos que muestren la sistematización del avance y los resultados obtenidos, no posibilita la visualización de los alcances, la medición de las dificultades y la elaboración de los ajustes requeridos para avanzar en las metas establecidas por las directrices del MEN¹ y de la comunidad educativa.

2.3. Planteamiento del Problema

¿Qué propuesta de gestión será necesaria para fortalecer los planes y proyectos de la organización estratégica del Centro Educativo Turminá, ubicado en el municipio de Inzá Cauca?

¹ Sigla que significa MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL quien a partir de la centralización de la política educativa, es el ente encargado de diseñar y multiplicar los lineamientos en materia educativa para todo el país.

3. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto apunta a la búsqueda del mejoramiento de la calidad educativa a partir de un direccionamiento estratégico fundamentado en procesos educativos debidamente desarrollados que se enmarquen en los elementos propios del mejoramiento: Planear, Hacer, Verificar, Ajustar (PHVA).

En ese sentido, responde a los requerimientos de la sociedad actual en el marco de las políticas educativas direccionadas desde el MEN, cuyos elementos deben recoger, además, el sentir y querer de la comunidad educativa como contexto en el que se desarrolla el ejercicio educativo y que reclama la pertinencia del acontecer educativo.

Se propone, a partir del nuevo direccionamiento estratégico, la vinculación de la comunidad y el avance eficaz en las metas planteadas en el Plan de mejoramiento institucional de manera que se aumenten los niveles de calidad educativa y las calificaciones dadas en la Autoevaluación institucional.

4. OBJETIVOS

Se proponen los siguientes objetivos con el proyecto de desarrollo:

4.2.Objetivo General

Formular una propuesta de gestión para fortalecer los planes y proyectos de la organización estratégica del Centro Educativo Turminá – Inzá Cauca.

4.3.Objetivos Específicos

Formular lineamientos para implementar lógicas y procesos de planeación estratégica cada uno de los planes y proyectos del establecimiento educativo.

Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora para cada uno de los planes y proyectos establecidos en el Plan de Mejoramiento Institucional y para otras propuestas emergentes en cada una de las áreas de gestión institucional.

Proponer estrategias organizativas y administrativas a partir del direccionamiento estratégico, para el mejoramiento continuo de planes y proyectos de la organización.

5. MARCO DE REFERENCIA

El quehacer pedagógico es una tarea conjunta que requiere incluir los elementos propios del mejoramiento: planear, hacer, evaluar y ajustar, de tal manera que se posibilite la medición de los alcances en las metas y el avance eficaz en los niveles de calidad educativa hoy exigidos por la sociedad y por los procesos de globalización.

En ese orden de ideas y de acuerdo a las políticas educativas propuestas por el MEN, el mejoramiento *“se logra mediante el fortalecimiento de la capacidad de los establecimientos y centros educativos para formular, ejecutar y hacer seguimiento a los resultados de sus planes de mejoramiento”* (MEN, Serie Guías N° 34, 2008: 19).

El propósito del mejoramiento se encamina hacia la real y efectiva función social e incluyente de la educación. Tal rol del sector educativo, anterior a la Ley 115 de 1994 y la Constitución de 1991, se limitaba a la transmisión de conceptos, al papel poco protagónico de los docentes, directivos y de la comunidad, al poco acceso a la educación y a los grandes niveles de desescolarización que hoy se han reducido considerablemente con la instauración del nuevo modelo educativo.

Con la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) se le otorga autonomía a las instituciones para el diseño de sus propósitos relacionados con el asunto de la educación; de esta manera, se hace participativo y democrático el gobierno escolar, igualmente, surge la construcción del Proyecto Educativo Institucional PEI como documento en el que se plasma la identidad y la proyección de lo educativo y se convierte en la carta de navegación que dirigirá los destinos del establecimiento educativo y que por tanto, requiere de su revisión y ajuste continuos dirigidos a satisfacer las expectativas de su entorno, las exigencias y los retos de la sociedad actual.

Partiendo del referente *“lo que no se evalúa no se mejora”*, es imprescindible tener en cuenta el momento para sopesar los logros y dificultades en cada proceso escolar. El ejercicio de Autoevaluación institucional es el espacio oportuno para reflexionar acerca de lo realizado y sus alcances con miras a incluir los ajustes pertinentes que puedan redireccionar los procesos en aras

de alcanzar los logros planteados por la comunidad educativa. La misma Guía 34 del MEN expresa: “evaluar permite saber cómo se está frente a los objetivos y metas propuestas y, con base en los resultados obtenidos, definir acciones concretas para mejorar”. Su característica es que debe ser una evaluación *continua e integral*, que no se fragmente en el tiempo ni se haga aislada de otros procesos, sino de manera articulada teniendo en cuenta la institución como un todo en el que confluyen los intereses de la comunidad educativa.

A partir del ejercicio de la autoevaluación institucional, se determinan las fortalezas y las debilidades del quehacer educativo y se formulan acciones concretas encauzadas a fortalecer lo positivo y reorientar lo concerniente a las dificultades en el Plan de Mejoramiento Institucional. Dicho documento es la ruta a seguir por los equipos de docentes distribuidos para planear, desarrollar, evaluar y ajustar el trabajo institucional. En esa tarea se deben establecer momentos específicos de seguimiento y evaluación para verificar los avances y reorientar las acciones hacia el mejoramiento continuo.

Tal evaluación debe ser integral, de manera que identifique todos los procesos educativos y permita visualizar caminos de reconstrucción para el avance en el mejoramiento y la consecución de las metas de forma también holística. Nuestro estilo de gerencia debe ser distinto al tradicional que se ha concentrado, ante todo, en la “administración escolar”, y el cual se ha caracterizado por la individualidad, la restricción que aniquila la capacidad de innovación, el aislamiento a las realidades del entorno, el cumplimiento de políticas externas y esquemas diseñados por otros. No puede seguir siendo un esquema desarticulado como lo expresa el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación del Ministerio de Educación de la Nación; (*año*: 9):

La división del trabajo en las organizaciones que produce la aplicación de los principios del modelo tradicional conlleva a una situación que diversos autores han denominado como “culturas de trabajo débilmente acopladas” o, más directamente, “estructuras desacopladas”. En estas se encuentran sujetos, objetivos, recursos, estrategias y fines; pero entre ellos hay una muy escasa articulación.

A partir de esa realidad que sigue latente parcial o totalmente en las instituciones educativas, es imperante pensar, diseñar y construir una propuesta integral de gestión educativa

estratégica encaminada a partir desde el presente para construir el futuro de nuestras comunidades educativas. Tal gestión tiene que constituirse de elementos que convergen en el acontecer educativo y que son interdependientes a la hora de pensarse en un proceso sistémico. El mismo IIPE Buenos Aires, orienta:

La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático...Gestión tiene que ver con gobernabilidad y ésta, con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación: sólo mediante este reposicionamiento estratégico de las prácticas de dirección de las organizaciones educativas puede hablarse de gestión.

Desde el campo de la gerencia educativa, el Directivo docente es un líder en la formulación y gestión de programas y proyectos, con alto nivel de comunicación y gran sentido de trabajo en equipo. Su rol, desde la gestión directiva, está en el marco del direccionamiento estratégico en el que se deben incluir todos los ámbitos de la acción institucional que coordinada y articuladamente inducen al mejoramiento continuo y a la búsqueda de mayores niveles de calidad educativa. De esta forma, el Rector o Director debe prepararse para liderar la comunidad educativa, conocerla con sus fortalezas y debilidades y llevarla rumbo a metas que consensuadamente se hayan fijado para el beneficio de sus estudiantes y la transformación de la sociedad. La gestión educativa de hoy, de acuerdo al Ministerio de Educación de la Nación (Buenos Aires - Argentina), *“construye las acciones y comunicaciones necesarias para concretar una visión de futuro consensuada y compartida, y unos objetivos de intervención para el logro de prácticas de impacto y de calidad”*.

La planeación estratégica es un componente de la gerencia educativa, la cual debe ir más allá a una programación de actividades, orientada más bien al estímulo del trabajo por planes y proyectos que dentro de su diseño, desarrollo y evaluación permitan identificar claramente los logros mediante los indicadores de gestión y su verdadero impacto en la cultura de cambios que se quieren instaurar. El establecimiento educativo tiene que ser una organización inteligente, dispuesta a aprender y desaprender y a utilizar su conocimiento en pro de la cimentación de

principios de comportamiento que le den un vuelco de transformación positiva para el ejercicio educativo y la construcción de nuevas miradas como elementos propios de una institución que aprende y que sabe cómo lo hace.

Desde esta perspectiva, *“resulta insoslayable contraer el compromiso o afrontar el desafío de promover que lo medular de las organizaciones educativas sea generar aprendizajes...”* (IPE Buenos Aires) y es imprescindible incitar al cambio de cultura institucional necesario para salir de los esquemas tradicionales marginados de la sociedad cambiante de hoy.

Es preciso considerar un cambio de los valores característicos de la cultura escolar: frente a una actitud defensiva, la apertura; frente al aislamiento profesional, la comunidad; frente al individualismo, la colaboración; frente a la dependencia, la autonomía; frente a la dirección externa, la autorregulación y la colaboración. Ante esta situación, el desarrollo del profesionalismo se asume con el propósito de reconstruir la escuela como organización, crear o fomentar nuevos valores, creencias y encuadres, esto es: una cultura propia, genuina, acerca de lo que hace, el sentido y significados de sus estructuras y procesos (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires).

El gerente educativo es entonces un líder que debe desarrollar competencias acordes a las realidades locales y globales de hoy, dispuesto a arriesgarse, visionario, promotor del trabajo en equipo, estimulador del cambio e influyente para que se haga de él un aliado propicio para los procesos de innovación y de inserción al mundo cambiante y vertiginoso que actualmente nos lleva ventaja. El espacio escolar tiene la misión, desde lo local y pequeño, de afrontar las demandas de la sociedad desde su autonomía institucional pues las políticas nacionales del sector educativo, aunque las tratan de cimentar, las herramientas dadas a sus actores no son suficientes y es evidente el atraso de la educación ante el desarrollo sociocultural de los pueblos.

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

NOMBRE DE LA PROPUESTA
Fortalecimiento de los planes y proyectos de la organización estratégica del Centro Educativo Turminá – Inzá Cauca

BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA
Toda la comunidad educativa, especialmente los estudiantes quienes son los que se benefician de los procesos de formación que orienta la institución.

OBJETIVO
Mejorar sustancialmente los procesos de planeación, administración, (seguimiento, control, evaluación y mejora) y en general todos los procesos de gestión, de los planes y proyectos de la organización educativa.

MARCO LÓGICO DE LA PROPUESTA

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Fin (ideal, sueño a largo plazo): Fortalecer los procesos de gestión educativa institucional, alcanzando niveles crecientes de eficacia, eficiencia y efectividad en la organización				
Propósito: Fortalecer la planeación,	A Junio 30 de 2014 se tendrán estructurados unos	Número de procedimientos documentados	Documentos con los procedimientos elaborados	Voluntad y apoyo de los directivos y estamentos docente

administración, (seguimiento, control, evaluación y mejora) y en general todos los procesos de gestión de los planes y proyectos que constituyen el PEI de la organización	procedimientos documentados para la planeación, administración, (seguimiento, control, evaluación y mejora) y en general para todos los procesos de gestión de los planes y proyectos institucionales	elaborados		y administrativo de la institución
Resultados Incrementar la eficacia , eficiencia y efectividad en el desarrollo de cada uno de los planes y proyectos de la institución	A Junio 30 de 2014 se habrá incrementado la eficacia, eficiencia y efectividad de los proyectos desarrollados por la organización, por lo menos en un 5% con respecto a lo planificado , a la optimización de recursos y al alcance de metas (cada año consecutivo se seguirá aumentando este porcentaje en un 5%)	Porcentaje de incremento en eficacia, eficiencia y efectividad de cada proyecto trabajado	Documento con Seguimiento, control y evaluación de los proyectos desarrollados	Voluntad y apoyo de los directivos y estamentos docente y administrativo de la institución

ACCIONES				
a. PLANIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	a. A Agosto 30 de 2013 se tendrá diseñada la propuesta en el 100% de sus componentes (contextual, conceptual, metodológico, financiero)	a. Número de componentes diseñados	a. Documento con la propuesta de grado para la UCM	a. Voluntad de directivos Responsabilidad del equipo planificador
b. EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA	b. A Noviembre de 2014 se habrá ejecutado por lo menos el 90% de las acciones estratégicas de la propuesta (ésta podrá continuar en el 2015 y será sostenible en el tiempo)	b. Porcentaje de acciones estratégicas realizadas	b. Plan del proyecto con evidencias escritas de lo realizado. Agendas de trabajo, listas de asistencia, carpetas con evidencias escritas, fotografías, etc. c. Actas de seguimiento	b. Voluntad de los directivos de la institución. Voluntad de los estudiantes Apoyo de las familias Alianzas estratégicas para gestión de recursos
c. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	c. A Noviembre de 2014 se habrá realizado seguimiento, control y evaluación a la propuesta con una periodicidad mensual	c. Número de acciones de seguimiento, control y evaluación realizadas		c. Elaboración de formato para seguimiento. Responsabilidad y puntualidad de los responsables de la propuesta en las acciones de seguimiento.
d. MEJORA DE LA	d. A noviembre de 2014 se habrán desarrollado planes		d. Actas de seguimiento y planes de mejora.	d. Responsabilidad y puntualidad de los

PROPUESTA	de mejora para el 100% de las falencias detectadas en las acciones de seguimiento, control y evaluación.	d. (Número de planes de mejora desarrollados		responsables de la propuesta en las acciones de seguimiento y en la elaboración de planes de mejora.
-----------	--	--	--	--

FASES DE LA PROPUESTA Estructura operativa

Fases	Metodología	Recursos	Tiempo	Responsable(s)
Diagnóstico y Sensibilización	-Aplicación de una encuesta sobre conocimiento en torno a planes y proyectos. -Sistematización de la información. -Presentación de videos. -Exposición cartelera, -Conversatorios, -Diálogos de concientización con diferentes actores de la comunidad educativa. -Reflexión en instancias de participación consejo directivo. Talleres.	-Papelería (Cartulina, block, marcadores, lapiceros, copias) -Video beam. -Talento humano (expositores, directivos, profesores, y padres de familia).	Tres meses.	Líder de la propuesta
Elaboración de procedimientos documentados para el diseño,	-Conformación de equipo de trabajo. -Reuniones. -Talleres.	-Papelería (Cartulina, block, marcadores, lapiceros, copias)	1 mes	Líder de la propuesta y equipo conformado.

implementación, seguimiento y control, evaluación y mejora de planes y proyectos	-Autocapacitación. -Acuerdos previos, -Elaboración de cronograma de actividades -Desarrollo de los procedimientos	-Video beam. -Material escrito PEI, PMI Guía 34, videos		
Capacitación del personal directivo, docente y administrativo en torno a los procedimientos elaborados	-Reuniones de trabajo. -Establecer acuerdos, -Capacitación, -Determinación de funciones, - Plan de actividades para implementación de los procedimientos elaborados.	-Papelería (Cartulina, block, marcadores, lapiceros, copias) -Video beam. -Material escrito autoevaluación y PMI. -Guía 34.	10 meses.	Líder de la propuesta, Grupo gestor, Profesores, Consejo directivo,
Implementación de los procedimientos	-Aplicación de los procedimientos en el desarrollo de todos y cada uno de los planes y proyectos de la organización (estandarización de procedimientos).	-Documento escrito con los procedimientos documentados. -Recursos de acuerdo a cada plan de acción.	1 año en prueba piloto, ajustes en la marcha y una vez terminada la prueba piloto. Implementación plena.	Gestión directiva Grupo gestor Comunidad educativa

PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA

RUBROS	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Talento humano	1 experto en elaboración de procedimientos documentados para el diseño e implementación de	Número de horas que se requiere: 5	Monto a cancelar (por hora): \$ 40.000	Costo total del personal contratado: \$ 500.000

	planes y proyectos			
Recursos Operacionales	Fotocopias, documentos, marcadores, cinta, video beam, lapiceros, transporte, refrigerios	500 10 25 30	50.000 10.000 30.000 30.000 180.000 200.000	\$ 500.000
Recursos de Infraestructura	Sala de profesores Teatro institucional Aulas de las sedes	Salón para actividades Computador Video beam	\$ 0	Costo total de Infraestructura \$ 0
TOTAL PRESUPUESTO				\$ 1.000.000

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

La institución va a financiar el 100% de los recursos de la propuesta.

RELACIÓN DE LA PROPUESTA CON OTRAS INICIATIVAS

La propuesta se complementa con el proyecto de resignificación del PEI, con la autoevaluación institucional y con el PMI.

ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO, CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA PROPUESTA

MOMENTO	ESTRATEGIA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
SEGUIMIENTO Y CONTROL	Revisión de metas e indicadores de la propuesta (marco lógico)	Trimestral	Rector Coordinador (a), Equipo gestor

EVALUACIÓN	Aplicación de un instrumento de evaluación que recoja impresiones e impacto en toda la comunidad	Semestral	Directivos y Equipo Gestor
MEJORA	Elaboración de un plan para atender las debilidades detectadas en la evaluación	Semestral	Directivos y Equipo Gestor

CONDICIONES DE VIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Viabilidad:

- Contar con los recursos requeridos por lo menos en un 80% y contar con todo el apoyo de la comunidad educativa.

Sostenibilidad:

- Mantenimiento de una conciencia colectiva, sobre la importancia de la eficacia y eficiencia en el desarrollo de planes y proyectos institucionales.
- Realización de procesos de control y evaluación periódicos para retroalimentar la propuesta de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Desarrollo de la auto evaluación Institucional y PMI en forma acertada y eficaz.
- Comunicación asertiva entre los diferentes entes de la comunidad educativa.

7. BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional – De La Autoevaluación Al Plan De Mejoramiento Institucional*. Santafé de Bogotá D.C. Programa gubernamental Revolución Educativa Colombia Aprende.

Tibanta, W. A. (Compilador). (2012). *Proyecto Educativo Institucional 2012, Autoevaluación Institucional 2011, Plan de Mejoramiento Institucional 2011 – 2014*. Cauca: Archivo Institucional Centro Educativo Turminá – Inzá.

Mejía, M. R. (2001). *Educación(es) en la(s) globalización(es) (I) Entre el pensamiento único y la nueva crítica*. Bogota D.C.: Ed. Planeta paz Expedición Pedagógica Nacional

Eulam Producciones & 704 Coproductores. (2012). *La Educación prohibida*. [Consultado el 15 de Mayo de 2012]. Disponible en: http://www.cinevivo.org/home/?tpl=home&evento=cortos_edit&id=3139

8. ANEXOS

Anexo 1. Encuesta para Docentes

Apreciado (a) educador (a), el presente instrumento busca tener referentes para la planeación estratégica en el marco del Plan de Mejoramiento Institucional construido por la comunidad educativa. Agradecemos sus respuestas sinceras y el tiempo dedicado para avanzar en los niveles de calidad educativa de nuestra institución.

1. Cómo se ha realizado el ejercicio de planeación institucional y en qué tiempos se hace?

2. Qué porcentaje Ud. asignaría al cumplimiento de lo plasmado y programado en el tiempo dedicado a la planeación institucional. Justifique el porcentaje dado.

3. De acuerdo a su experiencia como educador (a), al terminar el año lectivo y en general, qué porcentaje le daría al alcance de los objetivos propuestos en el ejercicio de planeación institucional. Justifique su respuesta.

4. Cómo se evalúa lo planeado y en qué tiempos?

5. Califique de 1 a 5 (donde 5 equivale a bastante conocimiento y 1 a poco conocimiento) sus conocimientos en el diseño y ejecución de Planes y Proyectos. _____.

6. Desde su experiencia o de acuerdo a opiniones de otros con los que usted haya hablado, cuál es su opinión acerca del trabajo por planes y proyectos?

7. Proponga cambios posibles para mejorar la planeación institucional y el avance en los alcances de lo planeado como institución.
