

**MEJORAMIENTO ESTRATEGICO DE LA EDUCACION AGROPECUARIA
EN LA INSTITUCION EDUCATIVA AGRICOLA DE SAN ALFONSO
MUNICIPIO DE BALBOA - CAUCA**



NIDIA BENITEZ GUERRERO

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
Popayán, Agosto de 2013**

**MEJORAMIENTO ESTRATEGICO DE LA EDUCACION AGROPECUARIA
EN LA INSTITUCION EDUCATIVA AGRICOLA DE SAN ALFONSO
MUNICIPIO DE BALBOA - CAUCA**



NIDIA BENITEZ GUERRERO

TUTOR DEL TRABAJO: Mgr. JORGE ELIÉCER RIVERA FRANCO

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
Popayán, agosto de 2013**

Dedicatoria

Dedico este trabajo de grado principalmente a DIOS,
Quién es mi guía e ilumina mi camino para lograr mis sueños.

A mi esposo e hijos que me ayudan a salir adelante
Y a toda mi familia por su apoyo en todo lo que emprendo.

A la comunidad educativa de la Institución Agrícola San Alfonso.

AGRADECIMIENTOS

Al asesor Mg. **JORGE ELIÉCER RIVERA FRANCO** y profesor de la Universidad Católica de Manizales, a los docentes tutores, y a todas aquellas personas que directa o indirectamente me apoyaron y que con su orientación y disposición hicieron posible este trabajo de grado.

Agradecimientos especial al Rector, docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia de la Institución Agrícola San Alfonso, por la oportunidad y apoyo en el transcurso de mi formación académica y profesional.

A todos mis compañeros de formación en la especialización Gerencia Educativa.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
1. IDENTIFICACION DE LA ORGANIZACIÓN	11
1.1. Descripción de la Institución Educativa	11
1.1.1. Política de Calidad	11
1.1.2. Misión	12
1.1.3. Visión	12
1.1.4. Filosofía	12
1.2. Características Comunidad Educativa	13
1.3. Descripción general del problema	15
1.3.1. Antecedentes	15
1.4. Análisis o diagnóstico situacional.....	19
2. JUSTIFICACION	23
3. OBJETIVOS	24
3.1. General.....	24
3.2. Específicos	24
4. MARCO DE REFERENCIA	25
5. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	38
5.1. Marco Lógico de la propuesta.....	39
5.2. Fases de la Propuesta	41
5.3. Presupuesto de la propuesta.....	43
6. CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. ARBOL DE PROBLEMAS	20
Figura 2 ARBOL DE OBJETIVOS	21

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	38
Tabla 2	MARCO LOGICO	38
Tabla 3	FASES DE LA PROPUESTA.....	41
Tabla 4	PRESUPUESTO	43
Tabla 5	ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO, CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA PROPUESTA	45

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. DEPARTAMENTO DEL CAUCA.....	52
ANEXO B. .POBLADO DE SAN ALFONSO.....	53
ANEXO C. ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA.....	55
ANEXO D. ACTUALIZACIÓN TEORICA DEL COMPONENTE AGROPECUARIO .	57
ANEXO E. ENCUESTA PARA ESTUDIANTES	59
ANEXO F. TALLER DE CAPACITACION	60

INTRODUCCIÓN

Con el devenir de la sociedad enmarcada en un contexto de la globalización, ha generado que cualquier organización re conceptualice su proceso administrativo para colocarse en la vanguardia; ante esta consideración es imprescindible nombrar el campo de acción en la cual desempeñamos la actividad profesional como es la Educación.

La educación como proceso y en especial desde la óptica administrativa está gestando una nueva dirección debido a todos los cambios sociales, económicos, políticos y culturales generados por la influencia de la tecnología, la técnica y los medios de comunicación. Los nuevos avances y proceso tecnológicos han permeado la educación y todos los contextos en los que se encuentran inmersos transformándola y generándole grandes retos y desafíos en lo pedagógico y gerencial.

En la actualidad se requiere de personas líderes capaces de afrontar retos hacia una educación competitiva que sea capaz de responder a múltiples necesidades de la sociedad.

En este orden de ideas, la Gerencia Educativa adquiere gran relevancia; a medida que las organizaciones comienzan a adoptar enfoques gerenciales que buscan el desarrollo institucional a través del desarrollo humano, surge la necesidad de incluir en las prácticas gerenciales procesos de formación que aseguren una transformación sostenida de las personas y de la organización en sí misma.

De ahí que, el gerente debe encaminar sus acciones a la formación y el rescate del talento humano pues es preciso dirigir gran parte de nuestros recursos hacia el mejoramiento de nuestro talento humano y hacia la creación de condiciones propicias para fomentar una actitud más positiva; el gerente educativo debe ser posibilitador de llevar a cabo las distintas estrategias analizadas y pensadas como herramientas de formación integral en la institución educativa.

Razón por la cual el gerente debe ser vigilante de que estas propuestas se cumplan y sean realizables, teniendo en cuenta los proyectos en los cuales se hallan sustentadas dichas estrategias.

Por ello es imprescindible dar cumplimiento al Proyecto Educativo Institucional PEI, pues no puede quedar en solo una propuesta sino que debe ser cumplido, teniendo en cuenta que lo consignado en este es el resultado de las necesidades y prioridades que representa una determinada institución Educativa; si el campo de desempeño de un gerente educativo es la educación, el propósito de sus acciones es el mejoramiento de las prácticas educativas,

Ser gerente educativo es una gran responsabilidad y quien la asuma ha de tener pleno conocimiento de la contribución que debe prestar para que los hombres alcancen mayor conciencia de la misión que cumplen en el mundo. Por tanto, debe fomentar en el ámbito educativo el aprendizaje social de valores como el respeto de los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y la solidaridad, de manera que el aprendizaje conlleve a alcanzar el bien común, donde confluyan la adquisición de conocimientos y la formación responsable de la ciudadanía, en compromiso con el bienestar social” Todo lo anterior conlleva a pensar en nuevas formas de gestionar y administrar bajo un nuevo contexto, con flexibilidad de cambio continuo y en miras de una educación de calidad.

El presente trabajo constituye una nueva mirada al quehacer educativo en la Institución Agrícola San Alfonso. Con base en la gestión estratégica y el mejoramiento continuo, señala algunas rutas de trabajo para el fortalecimiento de sus procesos pedagógicos y comunitarios. Las acciones aquí señaladas no podrían tener viabilidad y sostenibilidad sin la participación y voluntad de cada miembro de la institución. El documento contiene en primera instancia la identificación de la organización, su filosofía, características de la región de San Alfonso; en la segunda parte se encuentra la justificación en la cual se explica las razones de la realización del trabajo; en la tercera sección se encuentran los objetivos, posteriormente se ubica el marco de referencia, el cual tiene las bases teóricas y sus respectivas categorías; en la quinta sección se encuentra la propuesta de intervención; finalmente se encuentran las conclusiones. Se espera que con el desarrollo de lo aquí propuesto, se contribuya a fortalecer significativamente la realidad educativa de la institución.

1. IDENTIFICACION DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre: INSTITUCION EDUCATIVA AGRICOLA SAN ALFONSO

Dirección: Corregimiento de San Alfonso, municipio de Balboa. Cauca.

Rector: José Oleimer Caicedo.

1.1. Descripción de la Institución Educativa

1.1.1. Política de Calidad

La institución Educativa Agrícola San Alfonso a través de la interacción de los procesos directivos, académicos, administrativos y de la comunidad comprometerá a los miembros de su comunidad educativa al mejoramiento continuo de sus resultados y el cumplimiento de los requisitos legales e institucionales para la satisfacción de las necesidades vigentes de la formación integral de nuestros(as) estudiantes y las expectativas educativas de las madres, los padres de familia o acudientes.

Mediante resolución 0481 – 04 de 2004, se integra El Instituto Técnico Agrícola San Alfonso (I.T.A SAN ALFONSO), como sede principal y la Escuela Rural Mixta San Alfonso, con el nombre de INSTITUCION EDUCATIVA AGRICOLA SAN ALFONSO.

NIVELES: Educación Preescolar, básica (primaria, secundaria) y media vocacional.

MODALIDAD: Formación agropecuaria.

CARÁCTER: Mixto.

JORNADA: Completa.

CALENDARIO: A

TITULO QUE OTORGA: Bachiller Técnico Agrícola.

1.1.2. Misión

Formar seres humanos integrales con bases éticas, agrícolas, pecuarias, académicas, técnicas, científicas, deportivas y culturales hacia el desarrollo personal y regional.

1.1.3. Visión

Para el año 2022 la I.E.A San Alfonso, será la principal fuente de líderes agrícolas promotores de cambio en el desarrollo de la región y de la resolución de conflictos, con perspectivas profesionales futuras que contribuirán al mejoramiento y auto -sostenimiento de calidad de vida regional.

1.1.4. Filosofía

El concepto de educación sobre el cual gira el proceso de formación está orientado por las normas propuestas en el Ministerio de Educación Nacional con técnicas y avances modernos tanto en los elementos de trabajo como en las teorías pedagógicas y sociológicas. La actividad física e intelectual que se despliega; concepción ésta que implica tipos de educación que van desde la atención individual del educando hasta el logro de la participación activa por parte de la comunidad educativa.

De igual manera se pretende brindar una formación que implique dinamismo, creatividad, cooperación, trabajo y alegría mediante métodos y sistemas pedagógicos que promuevan la formación de valores a través de las diferentes áreas, del conocimiento científico en busca del desarrollo lógico del pensamiento y la sensibilización social como contribución a la formación integral del educando.

Por tanto los procesos pedagógicos deben posibilitar en la praxis la oportunidad para que cada uno aprenda inclusive de su error, facilitando para ello múltiples experiencias acordes tanto con los requerimientos actuales del conocimiento científico y tecnológico como con las características personales y el contexto escolar.

1.2. Características Comunidad Educativa

Con respecto a los padres de familia es notoria la apatía frente al papel que deben desempeñar referente a sus hijos. El 80% se dedica a la agricultura y el resto a otras actividades económicas; el nivel académico llega tan solo a Quinto de primaria en un 90%, por lo tanto su capacidad intelectual fluctúa entre sus vivencias socioculturales y los fundamentos que reciben de sus hijos.

Se evidencia la poca participación en las actividades escolares; en ciertos casos desautorización de los docentes, desinterés por los problemas del estudiante y desconocimiento de las recomendaciones de los profesores en materia pedagógica. Frecuentemente estos problemas se deben a abandono, alcoholismo, vinculación con cultivos ilícitos entre otros. Los padres viven en veredas alejadas que realmente no permite la presencia continua para apoyar a sus hijos en el proceso pedagógico, a la institución se presentan por lo general cuando de dar informes en el colegio se refiere.

Los estudiantes en su gran mayoría provienen de familias de bajos recursos económicos y especialmente del sector rural quienes su ocupación es el campo agrario. La población Estudiantil está compuesta por el 54,5% de sexo masculino y el 45,5% femenino, el 75% oscila entre una edad comprendida de los 12 a 16 años, constituyéndose en una población menor de edad y el 15% se encuentra entre los 17 y 20 años, el 62% de los alumnos conservan la relación de edad, talla y peso. Proviene en un 55% de la cabecera del corregimiento y el 45% de veredas como Los Andes, Buenos Aires, Joaquina, La Palma, La villa, El Pepal, Los Guadales, El Tachuelo, La Galania, Cerro de Boyacá, Monares y Santa Rosa.

Así mismo cabe destacar que la población estudiantil en gran parte la mayoría en el tiempo libre se dedica a las actividades deportivas con mucha frecuencia como a ocupaciones que a ellos les generen ingresos económicos para ayudar a solventar gastos de su permanencia en la época de estudio.

De manera general, en el aspecto social se puede notar que la mayoría de las personas se encuentran registradas en el sisben, sus viviendas son regularmente construidas con material de la región consistente en bareque, madera, ladrillo, teja, y en ocasiones en eternit.

En cuanto al aspecto agropecuario, el principal cultivo ha sido el Café; relegando así los ya conocidos cultivos ilícitos. El desarrollo del agro es lento debido a la falta de apoyo local, regional y nacional. La fuente de ingresos económicos se genera principalmente de la agricultura y la ganadería con algunas especies menores como Curíes, Conejos y Aves de corral.

En el aspecto religioso la mayoría de los habitantes son Católicos aunque existen grupos como los Israelitas y Evangélicos, el patrono es San Alfonso de Liborio y sus

fiestas se celebran en el mes de agosto; paralelamente se organizan elementos culturales propios de la región; alrededor de estas celebraciones se manifiestan las expresiones culturales en cuanto a música, danza, juegos y a nivel gastronómico el famoso Sancocho de Gallina y el “Manjarillo” o dulce casero.

El día de mercado es el domingo, el cual trae comerciantes de Balboa, El Bordo y Popayán, generando un intercambio interveredal e intermunicipal entre sus productos.

1.3. Descripción general del problema

1.3.1. Antecedentes

Para precisar los antecedentes, es viable determinar el estado de construcción del proceso de la educación agropecuaria impartida en la organización educativa; ya que este aspecto es el punto de partida central para identificar el problema de la propuesta, información básica que se retoma desde las evaluaciones institucionales, planeamiento institucional, el PEI y los planes de mejoramiento, el papel desempeñado por docentes, estudiantes, administrativos y padres de familia.

Con respecto al enfoque agropecuario de la organización educativa, se refleja con los trabajos de retroalimentación teórico-práctico que se gestan al interior del proceso el cual se pretende llevar a re conceptualizar el saber local encaminado a fortalecer experiencias de campo y de alianzas económicas-productivas sostenibles.

Sin embargo, es notable como no hay una apropiación unificada que atraiga la atención de la comunidad educativa con nuevas metodologías de enseñanza en la modalidad técnica agropecuaria.

Este aspecto conlleva a que en el contexto institucional se incorporen lineamientos de pertinencia, sin embargo son discutibles los de sostenibilidad por apreciaciones de factores internos y externos en lo referente a las políticas educativas relacionadas con las Instituciones Agropecuarias.

La pertinencia se refleja en los diferentes proyectos y programas agropecuarios corresponden a lo que la región produce aunque hace falta incluir el componente tecnológico.

Teniendo como base la parte administrativa, en primera instancia existe un modelo de organización contemplado en el PEI más desde la gestión académica que desde la gestión administrativa. En la gestión administrativa se han apropiados acciones y herramientas conceptuales pero no se ha ejercido un modelo de organización interdisciplinario que permita que los objetivos ya formulados en la organización educativa tengan una base para la formación con incidencia en el sector productivo e investigativo.

En lo pedagógico y curricular; se ha considerado que la educación rural tiene una perspectiva compleja en cuanto a la educación agropecuaria como eje articulador del modelo pedagógico y curricular, si bien en la Institución se realizan experiencias que consolidan en cierta medida acciones encaminadas al emprendimiento y sentido de pertenencia a la organización educativa; por el otro lado fluctúa los intereses de la sociedad. Entonces se presenta la dualidad de la cultura del pensamiento institucional y el globalizado.

En una institución de esta modalidad la educación agropecuaria debe ser el eje articulador del modelo pedagógico y curricular, se está trabajando en esto desde el enfoque agrícola pero todo esto es un proceso que poco a poco la misma comunidad educativa va a entender y a tomar conciencia.

En lo comunitario, se evidencia la debilidad, ya que no existe un modelo de integración definido. La acción queda solamente en la transmisión de conocimiento que realicen los estudiantes a sus familias. Los objetivos están planteados pero la ausencia de un proyecto estratégico comunitario conlleva a realizar actividades coyunturales relegando en un segundo plano la educación agropecuaria en la comunidad. Se conciben y diseñan ideas pero como modelo no lo hay, porque hace falta más actualización para docentes y padres de familia.

En otras palabras, no existe un modelo integrador con la comunidad hacia las actividades y proyectos agropecuarios ya que solo se han organizado pocas actividades (mingas) de acuerdo a los trabajos y labores que se requieran en un momento determinado. Es así como la comunidad, demuestra cierta apatía a participar para ayudar a implementar un modelo agropecuario y esto se ve reflejado en las constantes invitaciones que se les ha hecho a los padres de familia para que participen en los procesos de planeación al iniciar el año escolar y al proceso de evaluación al finalizar el mismo, con el resultado de que no he visto que asista ninguno a estas reuniones, que pareciera que consideran que es algo que solo los docentes deben desarrollar.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores se puede decir que:

Entre los factores que no permiten implementar la educación agropecuaria bajo criterios de pertinencia y sostenibilidad son: dualidad de la formación agropecuaria impartida en la organización y la demanda productiva de la sociedad, infraestructura, servicios y accesibilidad, no hay seguimiento y evaluación permanente del rendimiento de programas y proyectos, no hay una simplificación administrativa, mejoramiento de la infraestructura para los proyectos, transformación curricular, mantenimiento, dotación, actualización docente en educación agropecuaria.

Otros aspectos que se pueden mencionar se tiene: financiamiento y gestión administrativa en el ámbito municipal, apropiación de la comunidad de la modalidad agropecuaria, algunos de los estudiantes no están conformes con la modalidad, falta de compromiso con los proyectos agropecuarios del colegio que se tiene por parte de algunos docentes, son pocos los padres de familia que se han involucrado en los proyectos de la modalidad.

Por otro lado, desde sus vivencias personales como campesinos que son, no le ven futuro a la vida en el campo ya que sus padres y abuelos se “han matado” desde niños y no tienen “nada” en comparación con lo que tienen otros jóvenes de su misma edad, en la ciudad. Esa Idea desde luego irreal, influenciada por los medios masivos de comunicación, atormenta y desdibuja sus sueños y planes a futuro.

Entre otros factores planteados, nos permite visualizar retrospectivamente el problema que se encuentra implícito en este proceso relacionado con la educación agropecuaria, el problema que se deduce es:

La ausencia de una propuesta de emprendimiento empresarial estratégica que conlleve a la Comunidad Educativa apropiarse de la modalidad agropecuaria como alternativa de desarrollo económico y social de la región.

Entre otras causas, se puede sintetizar: horizonte institucional mas de carácter académico, ausencia de fortalecimiento en la mayoría de la comunidad de sentido de pertenencia, poco apoyo estatal a las instituciones técnicas agropecuarias, falta fomentar el componente empresarial, falta de planeación y organización de algunas actividades que conlleven a que los estudiantes no se convenzan de la importancia que para ellos tiene la explotación del sector agropecuario en su comunidad, pocos estímulos que conlleva a que los estudiantes no se motiven en el cumplimiento de sus labores agropecuarias.

Entre las consecuencias que se observan están: desconocimiento del manejo de la modalidad agrícola, se continúa con proyectos demostrativos, impacto de la modalidad negativa, el modelo pedagógico no tendría proyección, la organización educativa se perfila más desde lo académico para terminar estudios que de una opción para formar opciones de emprendimiento empresarial.

1.4. Análisis o diagnóstico situacional

La elección de este problema como tema para la realización de la presente propuesta se fundamenta en la revisión de la autoevaluación institucional y en el Plan de mejoramiento institucional vigentes.

Allí se puede determinar como la modalidad agropecuaria que tiene la institución formulada, tiene problemas en su vivencia; es decir existen vacíos entre lo escrito y lo desarrollado; no se ha logrado realizar con la calidad esperada ni con el alcance de resultados planteados, la modalidad agropecuaria. Este análisis inicial se plasma en los siguientes árboles de problemas y objetivos:

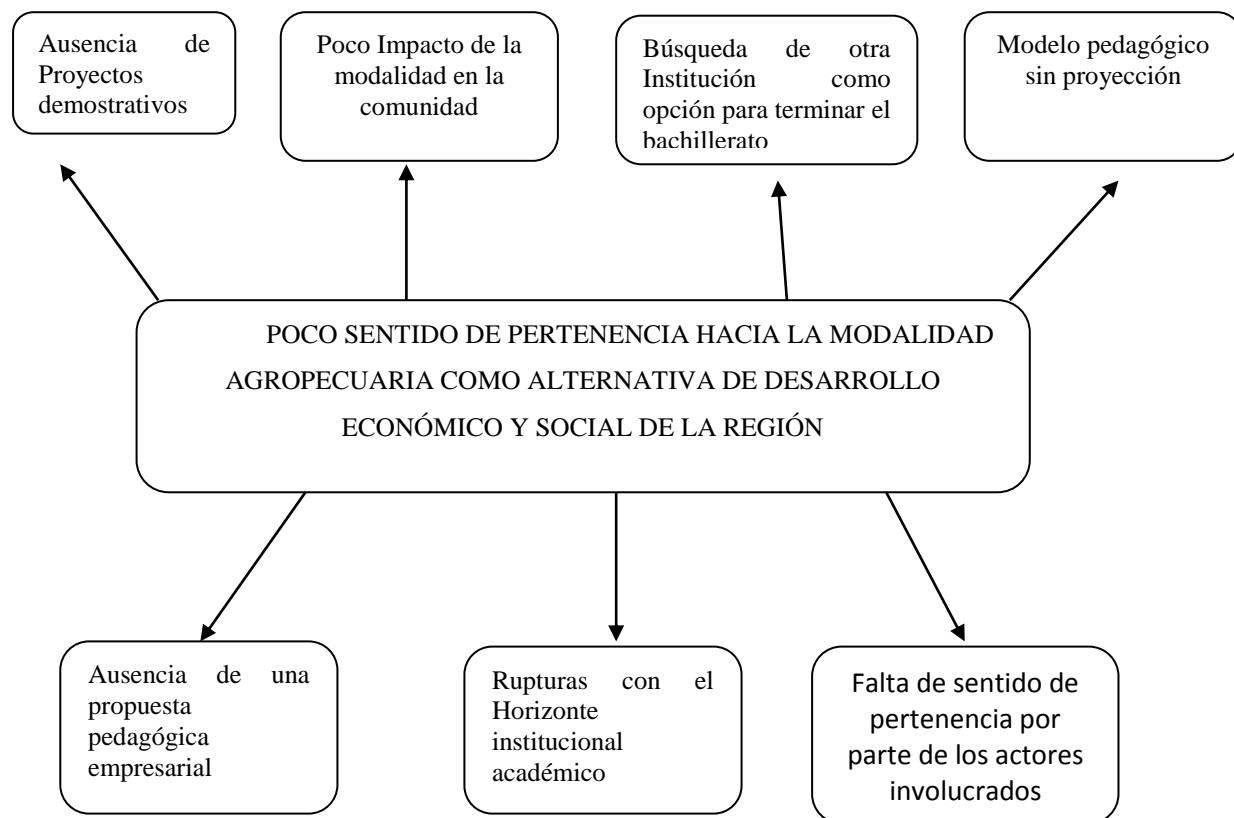


Figura 1. **ARBOL DE PROBLEMAS**

Fuente: Elaboración propia de la investigación

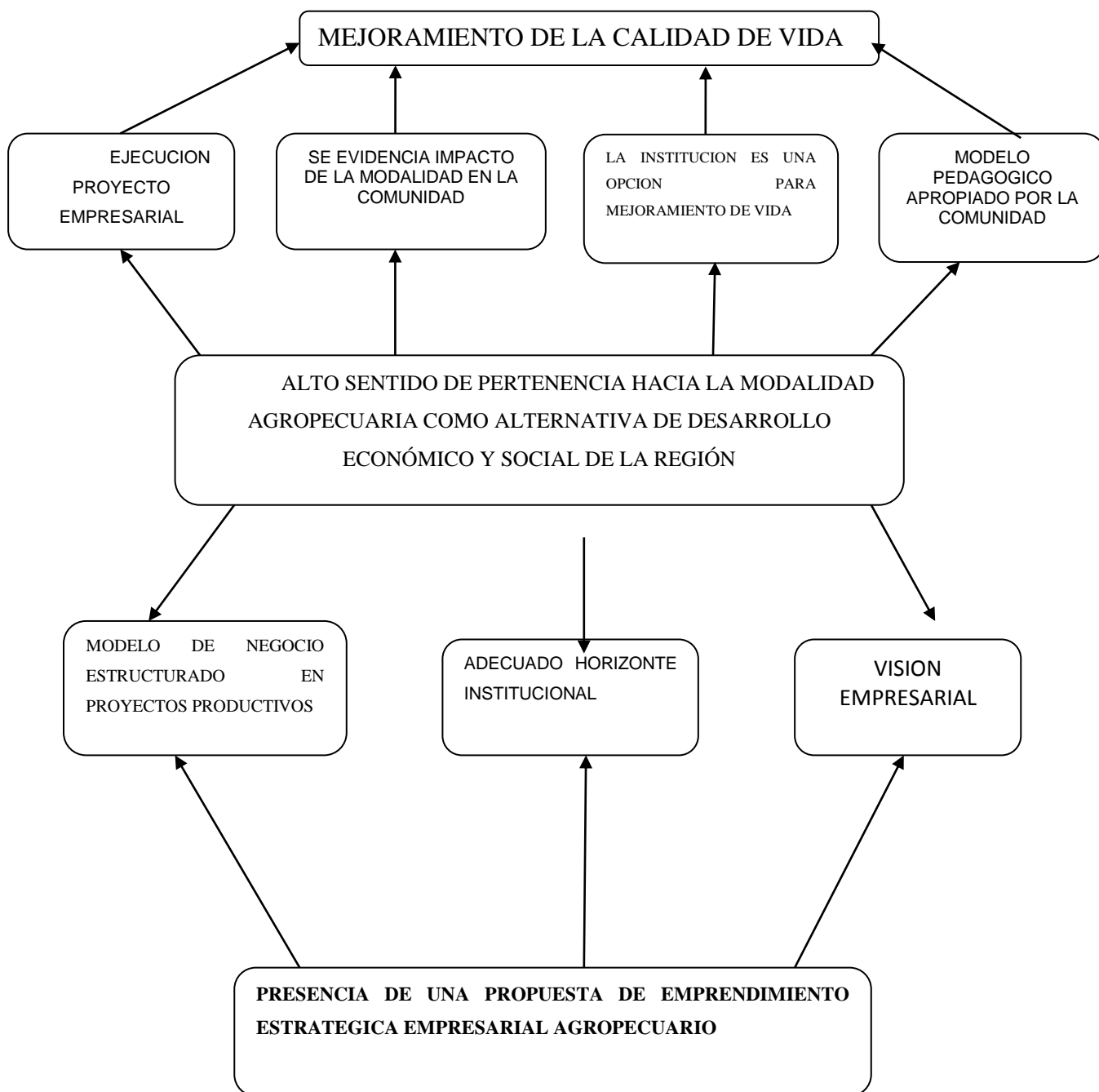


Figura 2. ARBOL DE OBJETIVOS

Fuente: Elaboración propia de la investigación

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué propuesta de gestión se requiere para mejorar estratégicamente la educación agropecuaria como modalidad en la Institución educativa Agrícola de San Alfonso, Municipio de Balboa Cauca?

2. JUSTIFICACION

En el proceso educativo es imprescindible definir el mejoramiento estratégico en la educación agropecuaria que imparte la Organización Educativa de tal forma que permita actualizar las necesidades y expectativas del rol que desempeña la educación en una comunidad; que permita apropiarse los elementos teóricos-prácticos de la educación tradicional, la cotidianidad de la economía campesina y el nivel educativo de sus habitantes. Por consiguiente el enfoque en la educación agropecuaria debe ser pertinente, que implique propiciar en los estudiantes aprendizajes significativos en torno a los campos relacionados con la ciencia, tecnología, técnica, emprendimiento y desarrollo empresarial.

Es así como es relevante partir de un análisis de la situación problemática de la organización, las funciones que cumple y las actividades que desarrollan al interior y exterior de la misma. Por eso se hace prescindible tener claro el horizonte institucional como es lograr que los estudiantes adquieran las capacidades requeridas desde la formación básica hasta que ingresan al nivel de educación media, con el propósito de asegurar en cierta medida una formación técnica de emprendimiento que le permita su inserción en el ámbito de la producción agropecuaria de la región.

En consecuencia, la propuesta beneficiará a los estudiantes como actores directos de formación, porque desde el ámbito académico se orienta la formación integral articulando las tres dimensiones del sujeto de aprendizaje: su formación como persona, como ciudadano y como futuro profesional. Esta situación le permitirá fortalecer una identidad propia de la educación agropecuaria que se reflejara a su vez en las familias y por ende en la comunidad, ya que considerara los proyectos productivos agropecuarios como parte de su formación y le confiere cierto grado de sentido de pertenencia.

3. OBJETIVOS

3.1. General

Implementar una propuesta de gestión para mejorar estratégicamente la educación agropecuaria como modalidad en la Institución educativa Agrícola de San Alfonso, Municipio de Balboa Cauca.

3.2. Específicos

- a. Realizar un diagnóstico estratégico participativo que permita determinar las principales potencialidades y debilidades de la modalidad agropecuaria en la Institución educativa agrícola de San Alfonso.
- b. A partir de los resultados del diagnóstico fortalecer el componente estratégico (políticas, normativas, objetivos, metas e indicadores) de la modalidad agropecuaria en la Institución educativa agrícola de San Alfonso.
- c. A partir de los resultados del diagnóstico fortalecer el componente táctico (organización, administración y procedimientos) de la modalidad agropecuaria en la Institución educativa agrícola de San Alfonso.
- d. A partir de los resultados del diagnóstico fortalecer el componente operativo (recursos, tiempos, responsables, cronogramas) de la modalidad agropecuaria en la Institución educativa agrícola de San Alfonso.
- e. Formular mecanismos para el seguimiento, control, evaluación y mejora permanente de la modalidad

4. MARCO DE REFERENCIA

En Colombia el tema de la educación es uno de los aspectos sociales que en los Planes de Desarrollo ha sido tema de debate por parte de los actores participantes, como son: familia, estado y sociedad. El mayor cuestionamiento que se tiene en los últimos años está relacionado con la calidad de la educación. Por un lado se cuestiona las políticas educativas, ya que estas están encaminadas a evidenciar resultados a partir de los estándares y competencias en una serie de pruebas evaluativas de carácter local, nacional e internacional. Este tipo de rendimiento es homogéneo tanto en el sector urbano como en el rural; sin tener en cuenta el grado de acceso a la técnica y tecnología de la sociedad del conocimiento, en el cual los gobiernos de turno exigen a los estudiantes y docentes competitividad.

Desde el contexto rural; este tipo de afirmación se puede considerar que la Educación Agropecuaria, que se imparte en las instituciones educativas, está aislada desde la óptica de las instituciones de educación superior. Este aislamiento es producto de una clara política educativa direccionada hacia este tipo de Instituciones Educativas que otorgan el título de bachiller técnico agrícola y/o agropecuario. La desventaja es abismal en cuanto al acceso de tecnología en el sector rural y los directamente afectados son los estudiantes y por ende las familias y docentes, como actores sociales, políticos y académicos.

Sin embargo, desde el proceso educativo que se gesta en este tipo de instituciones, es conveniente resaltar el desafío que ha apropiado la comunidad educativa, para impulsar el fortalecimiento de la educación técnica agropecuaria, que conlleve a cierta competitividad en la región desde un punto de vista social y no como se exige desde la política educativa que aumentar indicadores de eficiencia y calidad en una pruebas evaluativas.

Son notable como en Colombia, los jóvenes que terminan su educación media vocacional, en el sector urbano se encaminan a carreras como la medicina, ingenierías,

administración, entre otras; y en una minoría muy insignificante se inscriben en carreras de modalidad agropecuaria.

Paralela a esta situación se encuentran los estudiantes que terminan su bachillerato en la zona rural, especialmente en las instituciones educativas técnicas agropecuarias, ya que a pesar de las limitaciones en un gran porcentaje se inclinan a buscar carreras afines (Zootecnia, agroforestal, Agronomía, Ecología entre otras.), tal vez por su condición de campesinos y/o habitantes de la zona rural que mantienen el tipo de vínculo con el campo y quisieran aportar de alguna forma al desarrollo y modernización de sector agropecuario de su región y por ende de Colombia. (Ministerio de Educación Nacional (2008).

Por consiguiente, es conveniente resaltar la importancia de la Educación Agropecuaria y apropiar elementos de juicio que permitan que las instituciones educativas, retomen el puesto que deben en el marco de las políticas educativas; a su vez los gobiernos de turno debe reorientar este tipo de política educativa hacia la educación en los sectores rurales. Según un estudio de COLCIENCIAS (2007), expresan que son pocos los países que le han apostado al desarrollo rural mediante la formación o educación. Cita a su vez que países en vía de desarrollo que han trabajado en educación, investigación y formación son muy pocos, pero con resultados ejemplares y da como ejemplo a Brasil, donde el sector rural ha obtenido adelantos incalculables debido a su alto grado de desarrollo en materia de educación rural, en el mismo sentido nombran a China.

Es así como se enfatiza que en Colombia se hace necesario reformar y reorientar el sistema educativo rural, enfocándolo a retomar conocimientos actuales con contenidos y temáticas pertinentes al sector, pues la formación agropecuaria debe estar concebida para formar jóvenes con conocimientos básicos en las áreas esenciales, y adicionalmente en áreas que los vinculen y los formen como expertos en temas del agro, que les permita ver desde otro punto de vista las oportunidades y las grandes ventajas que el campo trae para ellos. (Ministerio de Educación Nacional, 2008).

Novoa (2000), en lo que se refiere a la agricultura y al medio rural, precisa que existe una relación directa entre educación y desarrollo. No habrá nuevos y buenos

negocios o empresas en el agro, ni podrán crecer los actuales, sin el concurso de profesionales y técnicos agropecuarios competentes. De esos nuevos y competitivos negocios agropecuarios depende buena parte de la generación de empleo y el incremento de los ingresos necesarios para el combate contra la pobreza rural, y el manejo sostenible de los recursos naturales.

Para enfrentar estos retos es necesario desarrollar capital humano, es decir, formar y capacitar ciudadanos con conocimientos pertinentes y actualizados, capaces de acceder a la información que necesiten y con habilidades de gerenciamiento. Esa tarea constituye el pilar y punto de apalancamiento más eficaz para mejorar los niveles de competitividad de la producción agropecuaria en marcos de equidad y sostenibilidad para la población rural actual y futura.

En un informe elaborado por Margiotta en el Foro de la Cadena Agroindustrial realizado en Argentina, expresó que:

“Existe una identidad propia de la enseñanza agropecuaria, que está ligada a la necesidad de considerar el trabajo productivo agropecuario como situación educativa principal y que le confiere a las escuelas una cierta unidad y sentido de pertenencia. Sin embargo, se destaca al mismo tiempo, una marcada heterogeneidad entre los establecimientos que va más allá de lo deseable y necesario. La posibilidad de realizar un diagnóstico integral de la enseñanza agropecuaria de nivel medio está bastante restringida por el hecho de que el mismo sistema educativo no dispone ni genera sistemáticamente información válida y confiable, ni realiza un seguimiento y evaluación continua de la calidad educativa de este tipo de modalidad”

Realizando una lectura normativa, en el contexto colombiano se puede determinar como en el siglo XX, se aprecia elementos de juicio que permiten crear un marco en el sentido de la educación agropecuaria. Compilando información del estudio realizado por Triana (MEN, 1990), considera que la educación agropecuaria es reciente y lo ubica en el periodo liberal comprendido desde 1930 a 1946. Sin desconocer claro está, que en gobiernos anteriores se había perfilado una mirada hacia este tipo de educación.

Continuando con el hilo histórico, en el año de 1934 se crea la Escuela Normal Rural para mujeres, posteriormente aparecieron las escuelas con Educación Vocacional en Agricultura, en 1941 las Escuelas Normales Agrícolas, en 1947 la Escuela Hogar para Campesinas. Luego se realizaron reformas a las Normales con vocación Agropecuaria, (Decreto 603 de 1966 y decreto 080 de 1974), el primero organiza la educación agrícola en el nivel medio y el segundo reglamenta la Educación Media Vocacional.

Hacia la década de los años 60, y con la aprobación del decreto 603 de 1966, (MEN.1966), se organiza la educación agrícola y se crean las carreras agropecuarias intermedias; este decreto prácticamente consideró que era necesaria la formación técnica agropecuaria, la cual conllevó a unificar criterios de las escuelas normales y vocacionales agropecuarias a convertirse en Institutos Técnicos Agropecuarios. (MEN, 1966). Con la expedición de los decretos 1710 y 1955 de 1963, la educación agrícola adquiere un nivel de educación media vocacional otorgando el título de Bachiller Técnico Agrícola.

Con el decreto 1952 de 1974 deroga el decreto 603 de 1966, y fija el plan de estudios para el ITA. Según el DANE (1985), informó que de 1945 a 1975, la población rural no participó en la formación agropecuaria, y por consiguiente no obtuvo el impacto esperado para el desarrollo tecnológico o innovador en el sector agropecuario, debido a que el índice de crecimiento de participación fue muy escaso. De 1973 a 1985, hay un descenso demográfico en el sector rural debido a la migración, y por consiguiente el ITA pierde su visión por la cual fue creado. Es así como el informe determina que el ITA fracasó en la educación agropecuaria en lo que respecta en formación de técnicos agrícolas. (Triana, 1990).

De 1985 a 1994, no se establece una orientación sentada en la realidad del sector rural, en las diferentes políticas educativas de los gobiernos de turno. Lo que se evidencia es un perfil de educación media técnica que permita abrir énfasis de acuerdo a los requerimientos de la competitividad y productividad en el contexto de una educación con calidad.

En la ley 115 de 1994 (Ley General de la Educación) en su artículo 27 dice textualmente con respecto a la educación media:

“.....La educación MEDIA constituye la culminación, consolidación y avance en el logro de los niveles anteriores y comprende dos grados, el décimo (10°) y el undécimo (11°). Tiene como fin la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la educación superior y al trabajo”

Complementa este aparte con el artículo 32, donde se precisa con más detalle la Educación Media Técnica;

*“..... La Educación Media Técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, y para la continuación en la educación superior. Estará dirigida a la formación calificada en especialidades tales como: **agropecuaria**, comercio, finanzas, administración, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte y las demás que requiera el sector productivo y de servicios. Debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia. Las*

especialidades que ofrezcan los distintos establecimientos educativos, deben corresponder a las necesidades regionales”

Esta apreciación contemplada en los anteriores artículos de la ley 115 de 1994, se estipula también otras normas como son: Decreto 1860 de 1994, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales; en su artículo 41, textualmente dice:

“AREAS DE LA EDUCACION MEDIA TECNICA. De conformidad con el literal c) del artículo 33 de la Ley 115 de 1994, además de las áreas propias de las especialidades que se ofrezcan en la educación MEDIA técnica, serán obligatorias y fundamentales las mismas señaladas para la educación básica en un nivel más avanzado y en la proporción que defina el proyecto educativo institucional”

La ley 749 DE 2002, Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, en uno de los partes del artículo 6 expresa que Las instituciones técnicas profesionales, en uso de su autonomía responsable, fijarán los criterios que permitan la homologación o validación de contenidos curriculares a quienes hayan cursado sus estudios de educación MEDIA en colegios técnicos, teniendo en cuenta el reconocimiento de los títulos otorgados por las instituciones del sistema.

Estas consideraciones son relevantes en cuanto a que la Educación Agropecuaria impartida en las Instituciones Educativas, ubicadas en el sector rural tenga probablemente una opción para colocar en juego su propuesta pedagógica que se gestan al interior de cada sede educativa. Sin embargo otras disposiciones normativas, están crenado un dilema y una brecha gigante entre lo regional y lo nacional en lo que respecta a la política educativa. A nivel Nacional se trata de mantener el modelo educativo neoliberal y la intención de

impulsar medidas en pro del mejoramiento de la calidad y equidad y las necesidades de las regiones de una educación que impulse el sector agropecuario.

Para algunos autores consideran que la noción tradicional de calidad implica distinción, clase, exclusividad, elitismo y, en gran medida, un aspecto inaccesible para la mayoría. Para otros, es buscar la excelencia mediante el desarrollo de las competencias. Sea cual sea la conceptualización al respecto, la educación agropecuaria tiene sentido en el escenario de formar al individuo en su espacio y momento histórico regional y contextualizado desde el ámbito global.

De lo anterior, se puede inferir que la educación se constituye en un proceso que, necesariamente, debe permear a las personas de capacidades para ejercer y reafirmarse en su identidad, en su cultura, en sus valores y principios y hasta en sus propias formas de concebir el mundo, sabiéndose parte de una sociedad que es posible gracias a la existencia de “otros” con los cuales se establecen relaciones que dan vida y hacen factible la existencia de una comunidad, de una sociedad.

Por consiguiente; en el devenir de la sociedad, es relevante enfatizar en la búsqueda de alternativas gerenciales que permitan que las organizaciones cambien en su estructura direccional y sea acorde a las exigencias sociales. Aunque este aspecto es complejo desde el ámbito que se contextualice. Una organización que aprende con un liderazgo transformacional participativo es una organización que será eficiente ya que esta se basa en el principio de la identificación de las potencialidades del talento humano y sus necesidades para el mejoramiento y el desarrollo profesional y que su aprovechamiento depende en gran medida del tipo de la gerencia ejercida en dicha organización.

En primera instancia es relevante retomar que se entiende por una organización que aprende, según Gairin (200) cada organización es diferente tanto en su dimensión interna como la influencia de la dimensión externa. Al referirse a la dimensión, se debe entender literalmente como la integración de todos los actores que participan en dicha organización para dinamizar de manera eficiente la relación entre sus componentes, desde la base administrativa y directiva, la forma como se aplica el proceso organizativo, la propia

historia institucional y sus inquietudes en relación con la mejora, configuran diferencias y dan una personalidad única y particular a cada institución.

Ordenar y clasificar las diferentes situaciones organizativas que se dan puede tener sentido, siempre y cuando se considere desde la perspectiva descriptiva y no desde la normativa. No se trata tanto de decir cómo deben ser las organizaciones como de conocer, a través del análisis de las diferentes propuestas, vías, que podrían o no adoptarse, para el desarrollo organizacional. (Gairin, 1997).

Las organizaciones que aprenden son organizaciones donde la gente está continuamente expandiendo su capacidad de crear los resultados que realmente desea, donde se fomentan patrones novedosos y en continua expansión, donde la imaginación colectiva no tiene barreras y la gente está continuamente aprendiendo a ver el todo y no las partes." (Peter M. Senge, Random House ,1993).

Otros autores como Ang & Joseph (1996), McGill (1992), Argyris (1977), Senge (1990), en el mismo sentido relacionan los conceptos en la manera del aprendizaje. El primer autor citado contrasta el Aprendizaje Organizacional y la Organización de Aprendizaje en términos de proceso vs estructura, el segundo define el "Aprendizaje Organizacional como la habilidad de una organización de ganar visión y comprensión a partir de experiencias a través de la experimentación, observación, análisis y una buena forma examinar éxitos y fracasos". El tercer autor expresa que: "aprendizaje organizacional es el proceso de "detección y corrección de errores". Y el último autor define la Organización de Aprendizaje como la organización "en que la persona no puede dejar de aprender porque el aprendizaje es parte del tejido de cotidiano". Como Senge (1990) lo señala:

"La proporción a la que las organizaciones aprenden puede volverse la única fuente sustentable de ventaja competitiva." Evidenciándose el papel primordial de la gestión del conocimiento y el talento humano encaminado a implementar políticas en la organización, que estimula la capacitación, el aprendizaje y la motivación de cada miembro de la organización, según sus necesidades, además de crear las condiciones necesarias para que la información fluya en forma idónea sobre la base de un soporte tecnológico que facilite y agilice el flujo de la información y el conocimiento. Así, se facilita la toma de decisiones en función del cumplimiento de la misión, visión, metas y objetivos de la organización.

El concepto de una organización que aprende apunta, hoy en día y desde el punto de vista organizativo, a un ideal de desarrollo y a una alternativa a enfoques que se centran en el cambio externo. En este sentido, la teoría debe ser considerada como directriz para la práctica y la reflexión interna y debe ser completada con una reflexión sobre los valores y las actitudes que deben definir si la dirección adoptada es la adecuada.(Gairin, 1999).

Según Santos (2000: 52-59) La necesidad de aprender de una organización es argumentada a partir de seis principios, a saber: Racionalidad, responsabilidad, profesionalidad, perfectibilidad, ejemplaridad y felicidad. Estos principios son básicos para que la organización se perpetuara hacia el campo de la competitividad.

Al respecto Armengol (2000), propone estrategias para abordar la cultura organizacional y considera que es pertinente que cada actor componente en la organización manifieste una actitud abierta que permita el diálogo, se involucre más en la mejora de la institución, acepte la crítica y el conflicto, se involucre en el trabajo en equipo, comprometerse con el perfeccionamiento continuo y el aprendizaje permanente.

Las anteriores consideraciones teóricas permiten evidenciar como es necesario no relegar a un segundo plano el liderazgo transformacional de la organización que aprende y tampoco desmeritar el trabajo en equipo desde la gerencia educativa...

A continuación se especificará algunos elementos conceptuales a partir del concepto de gestión educativa que permite entrelazar la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema y/u organización. Es así como se hace pertinente determinar la importancia de la gerencia del talento humano en la organización educativa.

Teniendo como base general que la organización es una estructura específica dirigida al cumplimiento de determinados fines, y que con el tiempo adquiere su compromiso en función de la tarea social que le corresponde, la institución educativa no puede ser ajena a este compromiso.

Es de considerar que los nuevos escenarios globales, inciden en el proceso de transformación de una organización educativa y por ende en la contextualización de la denominada sociedad del conocimiento. La educación como proceso y en especial desde la óptica administrativa está gestando una nueva dirección debido a todos los cambios sociales, económicos, políticos y culturales generados por la influencia de la tecnología, la técnica y los medios de comunicación.

Los nuevos avances y proceso tecnológicos han permeado la educación y todos los contextos en los que se encuentran inmersos transformándola y generándole grandes retos y desafíos en lo pedagógico y gerencial. Por consiguiente, toda organización educativa según Ortiz (2005), afirma que: “La escuela, en los momentos actuales debe ampliar su función social, ya que no sólo trabaja por educar a los estudiantes, sino también por incidir en el desarrollo de la familia y la comunidad en que se encuentra enclavada”

Es de anotar que tradicionalmente se denomina a los miembros de la comunidad educativa como Recurso Humano, colocándole un valor y siendo este un medio para el funcionamiento de la organización. La tendencia actual es llamarlo talento humano, reconociendo sus características personales y su desempeño en equipo. Meiriev (1998), afirmaba que la educación, ha de centrarse en realidad, en la relación entre el sujeto y el mundo humano que lo acoge. Su función es permitirle constituirse a sí mismo como “sujeto en el mundo”: heredero de una historia en la que sepa qué está en juego, capaz de comprender el presente y de incentivar el futuro”.

Esa es la finalidad de la empresa educativa: que aquel que llega al mundo, sea acompañado al mundo y entre en conocimiento del mundo, que sea introducido en ese conocimiento por quienes le han precedido... que sea introducido y no moldeado, ayudado y no fabricado. Que, por último, según propuso Pestalozzi en 1797... Pueda ser obra de sí mismo.

Por consiguiente la importancia de la Gestión del Talento Humano radica en dejar atrás ese concepto tradicional que se evidencia en las organizaciones educativas de la administración de las personas, la transformación se evidencia que en la actualidad en el proceso administrativo el talento humano desempeña su papel protagónico ya que este acompaña el proceso en la gerencia educativa; abriéndoles espacios de seguridad, participación tanto a nivel personal como organizacional.

Bonnet (2006) expresa que “Hoy, el talento humano considerado como una verdadera ventaja competitiva supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, para responder a los nuevos retos de internacionalización y globalización”. Se habla, entonces, de la necesidad de generar planes estratégicos del área, que se encuentren unidos al plan estratégico global para dar curso a una planeación estratégica renovadas. (Guerin, 1992, pág. 35).

En la organización educativa se debe destacar y valorar las particularidades de cada miembro que conforma la comunidad educativa, situación que conlleva a que las directivas generen espacios para ofrecer oportunidades de realización personal. Estimular el talento humano genera que estos sean reconocidos como personas y no como recursos productivos. Por consiguiente el directivo docente y los demás miembros de la organización educativa para que haya un buen engranaje laboral y clima organizacional adecuado deben fomentar el autodesarrollo mediante prácticas de gerencia participativa, en las cuales la relación prácticamente será horizontal.

En consecuencia la importancia de esa gerencia del Talento Humano que genera el componente directivo y administrativo se convierte en un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. Es así como en la organización educativa el talento humano se ve abocado a los factores internos de la dinámica contextual diaria de estudiantes, docentes, administrativos y padres de familia; en el mismo sentido se encuentra el otro polo que es la comunidad, donde se aborda factores que directa o indirectamente influyen en la organización.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto de relevancia ya que el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, por eso es fundamental potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización. (*blog.pucp.edu.pe/item*)

Chiavenato, (2001), afirma que la organización, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus objetivos. Determina tres tipos de recursos: materiales, técnicos y talento humano. Un gerente educativo debe actuar como líder participativo en su proceso de administración para mejorar el desempeño en la organización educativa. “La dirección del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones”

Los enfoques modernos de la Administración han llevado a catalogar el siglo XXI de tendencia humanista en el que el manejo óptimo del talento humano es crucial para el desarrollo y mantenimiento de cualquier organización. De allí que el tema tratado por medio de este ensayo es la importancia de la gerencia del talento humano en la organización, donde prevalece la responsabilidad como eje dinámico en la cohesión de la organización. Respecto a la importancia del talento humano se puede decir que una buena gestión escolar facilita el trabajo organizado y favorece el desarrollo de las competencias.

Según el Ministerio de Educación MEN (2007), considera que el establecimiento educativo es un espacio donde ocurren los procesos de enseñanza, aprendizaje y la convivencia entre los diferentes actores. Para los niños, niñas y jóvenes es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad y afecto y fortalecen la construcción de sus estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus formas de comportamiento.

Por ende es primordial retroalimentar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), e intervenir cada uno de sus componentes. El PEI, el plan de estudios y el plan de mejoramiento son herramientas para orientar las acciones escolares hacia el logro de las metas que el equipo directivo definió, en compañía de los demás integrantes de la comunidad educativa. Este compromiso incluye la movilización y canalización del trabajo del talento humano para alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente. (MEN, 2007).

Una buena gerencia del talento humano permite que la institución educativa adelante procesos de mejoramiento, tienen un modelo organizativo basado en el liderazgo claro del rector y en el trabajo en equipo, se apoya y aprovechan el talento de sus docentes brindando espacios de prácticas más apropiadas para lograr más y mejores aprendizajes, articulan acciones con los padres y madres de familia y otras organizaciones comunitarias para potenciar su acción, con el fin de enfrentar problemas que no podrían resolver si lo hicieran de manera aislada.

Finalmente se puede decir que la gestión del Talento Humano en una organización educativa debe permitir que su talento humano este permanentemente actualizándose y capacitándose, que esté dispuesto al cambio para romper con los esquemas tradicionales, y este dispuesto apropiar los esquemas de los nuevos paradigmas de la educación; por otro lado el administrador del talento humano debe ser una persona que promueva y facilite la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad y sobre todo apoyo a la capacitación de su personal en forma permanente basado en el liderazgo transformacional.

Según Koontz y Weihrich (2003, pág, 16) los líderes transformacionales son los que articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen así mismo la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional. El líder no se basa en la persona que toma las decisiones en sí, sino en la medida de que el grupo lo reconozca como líder, por su forma de ser, por su filosofía frente a la vida, frente al mundo, frente a las personas donde interactúa.

5. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

NOMBRE DE LA PROPUESTA
MEJORAMIENTO ESTRATEGICO DE LA EDUCACION AGROPECUARIA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA AGRICOLA DE SAN ALFONSO
BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA
Directos: Toda la comunidad educativa de la institución Indirectos: Contexto externo y sociedad de Balboa y de la región en general
OBJETIVOS
Mejorar estratégicamente la educación agropecuaria como modalidad en la Institución educativa Agrícola de San Alfonso, Municipio de Balboa Cauca.

5.1. Marco Lógico de la propuesta

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p style="text-align: center;">FIN</p> <p>Desarrollar en los estudiantes competencias que les permita apropiarse de elementos técnicos para actuar en el escenario rural, participando en el desarrollo productivo de la región con criterios de competitividad, sostenibilidad técnica, empresarial y ambiental.</p>				
<p style="text-align: center;">PROPÓSITO</p> <p>Incorporar estrategias que apunten al desarrollo de capacidades de emprendimiento, como una actitud para la vida en los estudiantes, que impacten significativamente su contexto de actuación.</p>	<p>A Junio de 2014 se tendrán revisados y re significados por lo menos en un 90% de sus elementos, los componentes estratégico, táctico y operativo de la modalidad</p> <p>A diciembre de 2014 se habrá desarrollado por lo menos una iniciativa estratégica de la modalidad en la que se involucre al 25% de los estudiantes.</p>	<p>Porcentaje de elementos revisados y re significados en cada uno de los tres componentes de la modalidad</p> <p>Número de iniciativas estratégicas trabajadas en la modalidad</p>	<p>Planillas de asistencia, formatos de evaluación, actas, fotografías, videos.</p> <p>Documento escrito con componentes de la modalidad (estratégico, táctico y operativo) revisados y re significados</p> <p>Documento escrito con propuesta de iniciativas estratégicas trabajadas.</p>	<p>Voluntad de la gestión directiva de la institución.</p> <p>Voluntad de los estudiantes</p> <p>Apoyo de las familias</p> <p>Alianzas estratégicas para gestión de recursos</p>
<p style="text-align: center;">RESULTADOS</p> <p>Currículo acorde a la contextualización, pertinente y aplicable en la formación de competencias básicas, ciudadanas y específicas en el campo agropecuario teniendo en cuenta la interdisciplinariedad entre las áreas.</p>	<p>Lograr que finalizando el año 2014, por lo menos el 90% de los planes de estudio de la modalidad, sean pertinentes y tengan su aplicación teniendo en cuenta la interdisciplinariedad entre las áreas y su aplicación de acuerdo con las necesidades y requerimientos del contexto.</p>	<p>Porcentaje de planes de estudio con enfoque interdisciplinario y que respondan verdaderamente a las necesidades y requerimientos del contexto</p>	<p>Plan de estudios y programación de las áreas</p>	<p>Voluntad de la gestión administrativa y académica de la institución.</p> <p>Voluntad de los docentes</p>

ACCIONES				
-Intervenir el plan de estudios para trabajar transversalmente la educación agropecuaria.	Al junio de 2014, la I.E cuenta con la actualización del 90% de la malla curricular con contenidos específicos, prácticas productivas y competencias básicas, ciudadanas y específicas orientadas a la educación agropecuaria.	Porcentaje de la malla curricular con contenidos específicos y prácticas productivas diseñadas	Malla curricular	Voluntad de la gestión administrativa y académica de la institución. Voluntad de los docentes
-Fomentar la orientación vocacional acorde con la educación agropecuaria.	A diciembre de 2014 se ha implementado talleres bimestrales de orientación vocacional con el 100% de los estudiantes como parte fundamental del currículo.	Numero de talleres trabajados	Actas, fotografías, planillas de asistencia, formato de talleres.	Voluntad de Directivos, docentes y estudiantes Apoyo de las familias
-Organizar un plan de gestión para fortalecer las iniciativas implementadas.	A agosto de 2014 se habrá elaborado una propuesta de plan de gestión y organización estratégica que involucre un plan de alianzas productivas.	Un plan de gestión y organización estratégica con un plan de alianzas productivas	Documento escrito con el plan de gestión y las respectivas alianzas.	Voluntad de los directivos de la institución.
-Implementar proyectos de iniciativas productivas.	Al finalizar el año lectivo 2014, se han realizado 3 talleres para estimular la asociatividad de los grupos Juveniles en función de actividades productivas.	Numero de talleres trabajados	Actas, fotografías, planillas de asistencia, formato de talleres.	Voluntad de Directivos, docentes, estudiantes Apoyo de las familias Alianzas estratégicas para gestión de recursos

Tabla 2

Fuente: Grupo de Investigación.

5.2. Fases de la Propuesta

FASES	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE(S)
Organización curricular	<p>-Conformar una mesa de trabajo permanente que conlleve a unificar criterios de pertinencia y contextualización de los planes de estudio.</p> <p>- Capacitación para los integrantes de la mesa y para los docentes de la modalidad en general, sobre formación de competencias básicas, ciudadanas y específicas orientadas a la educación agropecuaria</p>	Papelería, video bean, planillas de asistencia, actas, documento de retroalimentación.	6 meses 2 meses	Gestión directiva, gestión académica y gestión comunitaria.
Elaboración lineamiento estratégico	-Fortalecimiento de los talleres de orientación vocacional acorde con las actividades de la formación agropecuaria.	Papelería, video bean, planillas de asistencia, actas, documento de retroalimentación	6 meses	Gestión directiva Docentes
Definición de un plan de gestión	-Conformar un equipo de trabajo que determine la elaboración de la visión, propósitos, metas y estrategias encaminadas al direccionamiento estratégico y estructuración de modelos de negocio y alianzas estratégicas con el sector agropecuario	Papelería, video bean, planillas de asistencia, actas, documento de retroalimentación	1 año	Gestión directiva Docentes de la modalidad
Implementar proyectos de iniciativas productivas.	-Convocar asamblea general para evaluar el plan de acción de la ASOPAF (Asociación de Padres de Familia) -Realizar 3 talleres de actualización para promover la asociatividad en el sector	Papelería, video bean, planillas de asistencia, actas, documento de retroalimentación	1 año	Gestión directiva, gestión financiera y gestión comunitaria

FASES	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE(S)
	rural.			
Evaluación y mejora	Matriz de autoevaluación por nivel de planificación al finalizar cada semestre. Matriz para plan de mejora también semestral.	Papelería, video bean, planillas de asistencia, actas, documento de retroalimentación	Permanente	Gestión directiva

Tabla 3

Fuente: Grupo de Investigación.

5.3. Presupuesto de la propuesta

RUBROS	DESCRIPCION	CANT	Valor Unitario	Valor total
TALENTO HUMANO				
Profesional coordinador del proyecto		120 horas	15000	1.800.000
Monitor del taller de apoyo		60 horas	10000	600.000
Monitor auxiliar		50 horas	6000	300.000
Digitalizador		50 horas	4000	200.000
				2.900.000
RECURSOS OPERACIONALES				
Fotocopias	Papel	500	50	25.000
Papel bond carta 75 grs (70 x 100 cm)	Resma	2	9.000	18.000
Papel bond 75 grs	Rollo	1	18.000	18.000
Lapiceros x 50	Caja	2	15.000	30.000
Marcadores	Unidad	4	5.000	20.000
Papel periódico (70 x 100 cm)	Rollo	1	15.000	15.000
Cintas Adhesivas	Rollo	4	5.000	20.000
Sistematización	Mes	4	300.000	1.200.000
Socialización Propuesta	Talleres	4	100.000	400.000
Documento final	Unidad	10	100.000	1.000.000
				2.620.000
RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA				
Alquiler de equipos	Unidad	3	500.000	1.500.000
Grabadora periodística digital	Unidad	2	140.000	280.000
Cámara fotográfica digital	Unidad	2	370.000	740.000
Video Bean(Alquiler)	Unidad	1	50.000	50.000
				2.570.000

RUBROS	DESCRIPCION	CANT	Valor Unitario	Valor total
COSTOS INDIRECTOS				
Papelería y comunicaciones	Unidad	1	1.300.000	1.300.000
Servicios públicos (Teléfono, internet)	Mes	4	100.000	400.000
				1.700.000
Subtotal costos indirectos				1.700.000
Subtotal costos directos				9.790.000
Total				11.490.000

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

La propuesta será financiada por la institución en un 90% del presupuesto final, y el 10% por aportes varios de padres de familia, estudiantes y administrativos. Se gestionará con la administración municipal y se realizará alianzas con entidades locales que se quieran vincular con la propuesta, lo cual reduciría los costos a la organización educativa.

RELACIÓN DE LA PROPUESTA CON OTRAS INICIATIVAS

La propuesta es una iniciativa de gestión educativa innovadora en la región, teniendo como base que es una de las instituciones educativas de modalidad agrícola. La propuesta es una opción para que se tenga en cuenta desde el planteamiento estratégico del Plan de Desarrollo Municipal.

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)	Bimestral	Gestión Directiva
EVALUACIÓN	Aplicación de un instrumento de evaluación que recoja impresiones e impacto en toda la comunidad.	Semestral	Gestión Directiva
MEJORA	Elaboración de un plan para atender las debilidades detectadas en la evaluación	Semestral	Gestión Directiva

CONDICIONES DE VIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para la viabilidad de la propuesta se tendrá como base dos componentes a saber:

a- COMPONENTE RURAL

b- COMPONENTE PEDAGOGICO

Estos componentes permitirán la revisión y ajustes del PEI, iniciar el proceso de la formulación de un currículo acorde a la modalidad y elaborar una malla curricular

integrada desde grado cero al once. Con este trabajo realizado se retroalimenta el marco contextual del HORIZONTE INSTITUCIONAL de organización educativa. Dichos elementos de juicio permiten incentivar en el educando una visión empresarial agropecuaria para que en cierta medida dilucide la posibilidad del acceso al mercado laboral desde una perspectiva rural en lo relacionado con la formación en competencias básicas, ciudadanas y específicas en el campo agropecuario.

La sostenibilidad de la propuesta dependería de la responsabilidad y el compromiso de la comunidad educativa, pero es discutible por ciertos factores: entre los factores internos existen indicadores de gestión institucional que limitan la viabilidad y permanencia en el tiempo de las acciones y proyectos planeados, identificados especialmente por los recursos físicos y financieros. Entre los factores externos se encuentra la política educativa y la estabilidad laboral de los docentes especialmente en la parte técnica agropecuaria. Igualmente, es necesario considerar, en el proceso de fundamentación del proyecto pedagógico productivo, la política de desarrollo departamental y la agenda de competitividad regional.

6. CONCLUSIONES

- ✓ Es imprescindible decir que siendo la educación un proceso permanente de formación personal, cultural y social que se funda en la formación integral del ser humano, es necesario tener en cuenta que tanto la educación como la pedagogía constituyen una necesaria y estrecha relación que no puede ser eliminada dentro del proceso formativo. Como la pedagogía reflexiona sobre el deber ser de la educación y ese deber ser está determinado por diversas culturas y proyectos de hombre y sociedad también diversos, no existe una teoría pedagógica única.
- ✓ El uso del Enfoque del Marco Lógico en las organizaciones educativas; se constituye en la práctica administrativa una técnica relevante para la identificación y diseño de proyectos y programas acordes a las situaciones problemáticas en la institución educativa, ya que permite priorizar realmente los problemas que demandan atención y la ventaja radica en el compromiso adquirido por la comunidad educativa, situación que permitirá que en forma colectiva se emprendan acciones en la búsqueda de resultados.
- ✓ La importancia de la Gestión del Talento Humano radica en dejar atrás ese concepto tradicional que se evidencia en las organizaciones educativas de la administración de las personas, la transformación se evidencia que en la actualidad en el proceso administrativo el talento humano desempeña su papel protagónico ya que este acompaña el proceso en la gerencia educativa; abriéndoles espacios de seguridad, participación tanto a nivel personal como organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUERRONDO, I. (1993): *Como será la escuela del siglo XXI*. En FILMUS, D. (Coord): **Para qué sirve la escuela**. Tesis, Buenos Aires.

APPLE, M.W. y BEARE, J.A. (Comp): (1997): **Escuelas democráticas**. Morata, Madrid.

AVILA PENAGOS, Rafael. Qué es pedagogía. Ed. Nueva América. Bogotá. 1990

BONNET, Liliana. **La Gerencia del Talento Humano en el siglo XXI**. Universidad Santo Tomás de Aquino. M.S.C. en.

CARDONA, Pablo, "Las Claves Del Talento: La Influencia Del Liderazgo En El Desarrollo Del Capital Humano", **2000**

CASTILLO APONTE, José (2003). Administración de Personal. Bogotá. Eoe Ediciones.

CHIAVENATO, Idalberto (2005). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Editorial Mc Graw Hill.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos Humanos. Edic. Popular 2001.

FERRY, Gilles. Pedagogía de la formación. Ediciones Novedades Educativas. Buenos Aires. 1997.

GAIRÍN SALLÁN, Joaquín. Estadios de Desarrollo Organizativo: DE LA ORGANIZACIÓN COMO ESTRUCTURA A LA ORGANIZACIÓN QUE APRENDE*(documento policopiado).

_____, J. (1993): *La innovación en organizaciones educativas*. En **Primer** Congreso Internacional de Administración Educacional. Universidad de La Serena (Chile), Octubre (documento policopiado).

_____, J. (1997a): *El contexto interno*. En GAIRÍN, J y FERRÁNDEZ, A. (Coord): Planificación y gestión de instituciones de formación. Praxis, Barcelona.

_____, J. (2000) Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada. (documento policopiado)

GOMEZ BUENDIA, Hernando. Educación Agenda del Siglo XXI. Hacia un Desarrollo Humano. PNUD. TM Ediciones. Santafé de Bogotá. 1998.

KENICHI OHMAE, “Las Estrategias”, McGraw-Hill, Nueva York, 1992, Mimeo.

KOONTZ, H. y WEIHRICH, H. Administración. Mc Graw Hill. México. 2003.

MARTINEZ, Luz Patricia. "*Gestión Social del Talento Humano*", **Marzo 2002**

MEIRIEU, Philippe. Frankstein Educador. Ed. Leartes. Barcelona. 1998.

MEN. LEY 115 DE 1994.

MICHAEL PORTER, “Estrategia Competitiva”, Free Prees, Nueva York, 1980. .

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. MEN. Revolución Educativa. 2007.

NEWSTROM, John W. (2007). Comportamiento Humano en el Trabajo. Mexico. Editorial Mc Graw Hill.

ORTIZ, Alexander, Alta gerencia educativa, 2005.

SAMPER PIZANO, Ernesto en Colombia: Al filo de la oportunidad. Misión ciencia, Educación y Desarrollo. Consejería de la República para el Desarrollo Institucional. Colciencias. Tercer Mundo Editores. (1996).

SANTOS, M.A. (1995): *Organizaciones que educan*. En Gairín, J. y Darder, P.: Organización y gestión de centros educativos. Praxis, Barcelona.

ZAMBRANO LEAL, Armando. Pedagogía, educabilidad y formación de docentes. Nueva Biblioteca Pedagógica. Santiago de Cali. 2001.

WEBGRAFIA.

html.rincondelvago.com/aprendizaje-organizacional.html

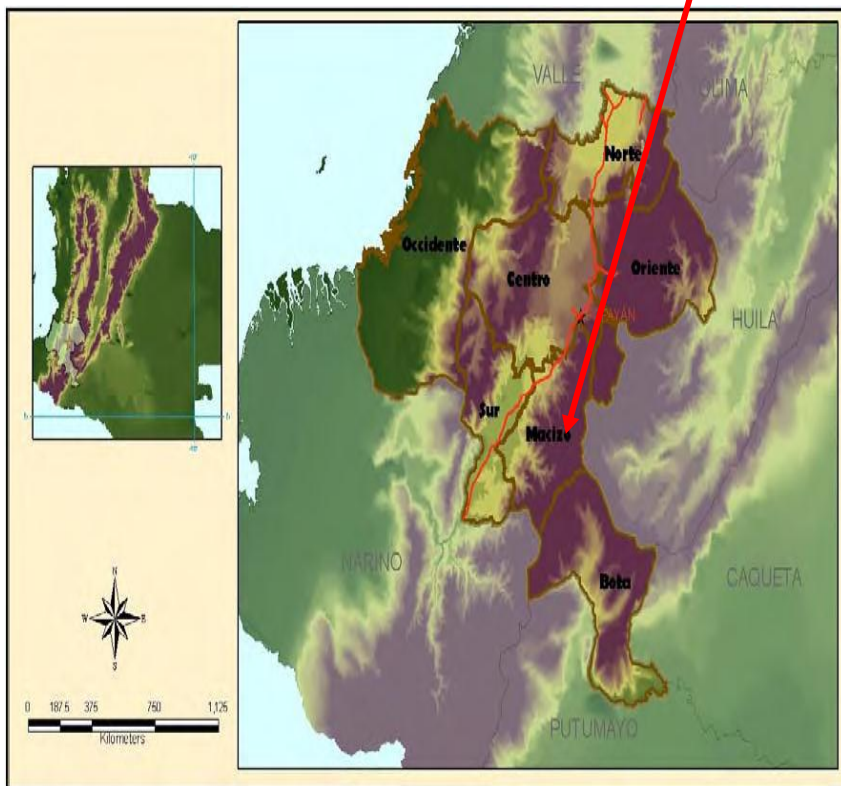
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/440/44026213.pdf>

<http://www.pedagogica.edu.co/revistas/ojs/index.php/RCE/article/viewFile/860/875>

ANEXOS

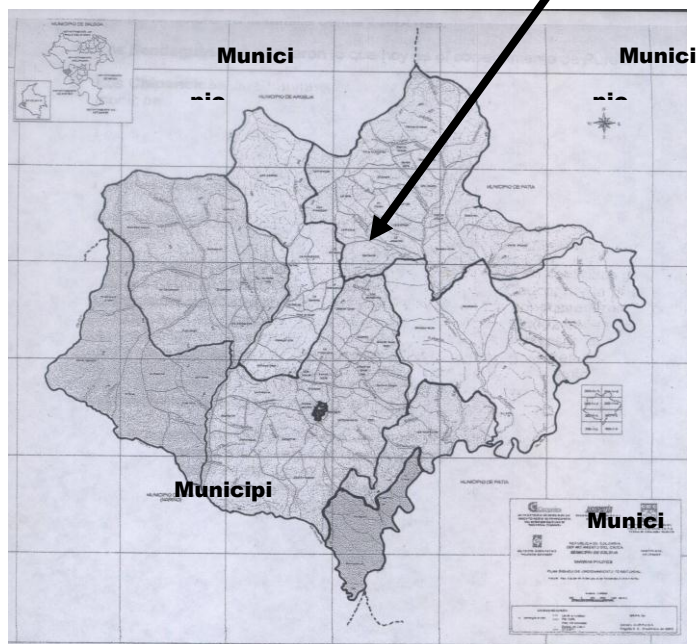
Anexo A. DEPARTAMENTO DEL CAUCA

LOCALIZACIÓN DEL MUNICIPIO DE BALBOA



MUNICIPIO DE BALBOA

LOCALIZACION CORREGIMIENTO DE SAN ALFONSO



ANEXO B. .POBLADO DE SAN ALFONSO



ESTUDIANTES ENCUESTADOS



Anexo C. ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA

Estimado padre de familia, con el fin de mejorar el proceso pedagógico y técnico de la Institución Educativa queremos conocer su opinión acerca de la Educación Agropecuaria, por lo cual solicitamos respetuosamente diligenciar la siguiente encuesta.

FECHA: _____

VEREDA: _____ SEXO: F _____ M _____

ENCUESTADOR: NIDIA BENITEZ

Esta de acuerdo con la modalidad agropecuaria de la institución.
SI _____ NO _____

RAZONES:

2. Usted cree que los valores y las áreas (temas contenidos) que se le inculcan a los estudiantes son adecuados para su formación agropecuaria

SI _____ NO _____ Razones: _____

3. En su residencia dispone de espacio para realizar prácticas agropecuarias: SI _____ NO _____

4 Que opina de la actual formación de los estudiantes relacionados con la educación agropecuaria

EXCELENTE _____ BUENA _____ REGULAR _____
DEFICIENTE _____

RAZONES _____

5. Que propuestas tiene para fortalecer la modalidad agropecuaria _____

6. ¿Qué planes, programas o proyectos conoce que se desarrollan a nivel de la educación en la Institución Educativa? _____

7- ¿Qué opción debería ofrecer la Institución Educativa para los jóvenes que terminan su bachillerato?

8- ¿Cuál es su aporte al desarrollo del proyecto de vida de su(s) hijo(s)? Elija una o varias opciones

- a- Acompañamiento escolar
- b- Orientación familiar
- c- Asistencia alimentaria
- d-

Otra _____ Cual? _____ -

9. ¿Qué propone usted para que mejore la calidad de la educación en la Institución Educativa-

GRACIAS

Anexo D. ACTUALIZACIÓN TEORICA DEL COMPONENTE AGROPECUARIO

ENCUESTADOR: NIDIA BENITEZ

Señor:

DOCENTE

Por medio del presente me dirijo a ustedes de manera respetuosa con el fin de solicitar desde su óptica personal y/o profesional según la Gestión a la que pertenece se resuelva los siguientes interrogantes.

Para cada interrogante ampliar con elementos de juicio pertinentes a la realidad institucional desde el documento del PEI.

1. GESTION DIRECTIVA - FINANCIERA

¿Está reflejado un enfoque de educación agropecuaria?

2. GESTION ADMINISTRATIVA – GESTION ACADEMICA

¿Hay un modelo de organización coherente a los objetivos de la formación agropecuaria?

3. GESTION ACADEMICA

¿La educación agropecuaria es el eje articulador del modelo pedagógico y curricular?

4. GESTION COMUNITARIA

¿Hay un modelo de integración de la comunidad a las actividades y proyectos relacionados con la educación agropecuaria?

5- . ¿Cómo calificas la educación de la Institución Educativa?

a- Superior_____ b- Alto_____ c- Básico_____ d- Bajo_____

6- ¿Tiene conocimiento de programas relacionados con la Educación Agropecuaria ofrecidos en el municipio y/o departamento? .SI _____ NO _____

Si la respuesta anterior fue afirmativa ¿cuáles programas conoce o ha cursado?

7- Considera que la mayoría de estudiantes de La Institución Educativa:

- a- Les agrada el estudio
- b- Tiene claro el valor del estudio en el desarrollo del proyecto de vida
- c- Toman el centro o institución educativa como un espacio de socialización más que de formación.
- d- Asisten al proceso educativo por obligación más que por convicción
- e- No tienen claridad sobre el papel que desempeña la educación.

8- Considera que la mayoría de los docentes de la Institución tiene sentido de pertenencia? SI _____ NO _____

9- Está de acuerdo con el modelo pedagógico de la Institución? SI _____ NO _____

Propuesta: _____

10- Que áreas y/o proyectos consideras se deben implementar en la Institución Educativa? _____

11- ¿Cuál es su principal aporte al desarrollo del proyecto de vida de sus estudiantes?

- a- Acompañamiento escolar
- b- Orientación Escolar cuando lo necesite
- c- Inclusión de logros y desempeños relacionados con este componente en el plan de estudios
- d- Desarrollo de proyectos de aula
- e- No desarrolla ninguna acción
- f- No me siento con la capacidad de orientar el proyecto de vida de los estudiantes

12- ¿Como educador, qué sugerencias para mejorar la calidad de la educación en la Institución Educativa?

GRACIAS

Anexo E. ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

FECHA: _____

—

VEREDA: _____ SEXO:

F _____ M _____ EDAD: _____

ENCUESTADOR: NIDIA BENITEZ

Apreciado estudiante, con el fin de elaborar una propuesta para mejorar la Educación Agropecuaria queremos conocer su opinión acerca de la educación en la Institución Educativa.

1. ¿Cómo calificaría la educación de la Institución Educativa?

a- Superior b- Alto c- Básico d- Bajo

Cuáles son sus expectativas cuando termine el bachillerato?

3- Te gusta la modalidad de la Institución? SI _____ NO _____

Razones

4- ¿Cuál es el aporte de sus padres al desarrollo de su proyecto de vida?

a- Acompañamiento escolar b- Orientación Escolar c- Asistencia alimentaria d-Otro_____

5-¿Como estudiante, qué sugieres para mejorar la calidad de la educación en la Institución Educativa? _____

6- Qué áreas son de tu preferencia? _____ Razones _____

7- De los proyectos que ofrece la Institución Educativa, cual es de tu preferencia _____

Razones _____

8- Que áreas y/o proyectos consideras se deben implementar en la Institución Educativa? _____

GRACIAS

TEMAS

SESION UNO		SESION DOS	
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COMO ORGANIZACIÓN.	EL LIDERAZGO	EL CLIMA ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO
ACTIVIDAD ¿Que tanto conocemos nuestra Institución Educativa?	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD

DESARROLLO

SESION UNO - AGENDA

- 1- Saludo y Bienvenida
- 2- Presentación del taller (Descripción general).

Se les entrega una hoja en blanco para que escriban la visión, misión y objetivos institucionales. Se harán preguntas alusivas a la Institución Educativa y al talento humano que labora en la misma.

El propósito es determinar el conocimiento del contexto en el cual se labora, los compañeros de trabajo, sus fortalezas, debilidades, expectativas.

Luego se continúa con la actividad: lectura de frases de líderes.

Después se complementa con bases teóricas sobre la Institución como organización. (Material presentado en diapositivas).

REFRIGERIO (Mientras se encuentran en descanso se colocará un video relacionado con el liderazgo)

Se continúa con el tema del liderazgo que comprenderá subtemas de definición de liderazgo, líder, clases de líder, relación con la docencia y se complementará con teorías al respecto. (Material presentado en diapositivas).

PLENARIA DE LA SESION

EVALUACION

ACTIVIDADES DE LA SESION UNO

a-Interpretación frases de lideres famosos

b-Entrevista simulada

c-Interpretación observación de diapositivas “MI VAQUITA”

d-Características de un líder

e-Autoevaluación.

INTERPRETACIÓN FRASES DE LÍDERES FAMOSOS

El facilitador comienza pidiendo a los participantes que lean citas que se encuentran escritas en tarjetas de líderes famosos. Los participantes escogen citas que reflejan sus opiniones o piden a otros que apoyen sus opiniones. Posteriormente, el facilitador pide que los participantes nombren héroes de ficción y los caracterice.

ENTREVISTA SIMULADA

Para esta actividad, el facilitador proporciona a cada participante una ficha indicando el nombre de tres participantes. Cuando el facilitador dice que comience, los participantes buscan entrevistar una persona acerca de las mejores prácticas relacionadas con el liderazgo, tales como la forma de motivar a los docentes, administrativos, estudiantes, padres de familias, mantener a la comunidad educativa informada sobre las principales iniciativas y mantener el enfoque empleado en la obtención de objetivos.

Después de cinco minutos, el facilitador pide a los participantes que pasen al siguiente nombre en la tarjeta. El facilitador repite la actividad por tercera vez antes de volver a convocar al grupo entero para una sesión informativa. Debido a que esta actividad estimula a la gente a conocer a los demás participantes y a obtener información de forma rápida.

MI VAQUITA

Se presentaran las diapositivas y a medida que se visualicen se detendrá y se les pedirá a los participantes que continúen la historia, posteriormente se les sigue mostrando las diapositivas hasta llegar al final. Esta actividad permitirá escuchar las diferentes posiciones de los participantes.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Abajo hay una lista de doce características de un líder. Su trabajo será el de enumerar esas características, colocando el no. 1 en aquella que a su entender, es más importante, el no. 2 en la segunda característica más importante, hasta el no. 12, en aquella que a su entender es la menos importante para un líder. Primero se hace el ejercicio de manera individual y después en grupo. Finalmente se socializa por grupo y se buscan puntos de acuerdo en la plenaria.

o.	CARACTERISTICAS	INDIV IDUAL	G RUPAL
1	Mantiene el orden durante todo el tiempo de la reunión.		
2	Es amistoso y sociable.		
3	Tiene ideas nuevas e interesantes; es creativo.		
4	Sabe escuchar y procura comprender a las demás personas.		
5	Es firme y decidido, no duda.		

6	Admite abiertamente sus errores.		
7	Procura hacer entender a todos.		
8	Promueve oportunidades para que todos los miembros ayuden en la solución de los problemas.		
9	Sabe elogiar con frecuencia y raras veces hace críticas negativas.		
0	Le gusta conciliar.		
1	Sigue rigurosamente las reglas y los procedimientos.		
2	Nunca manifiesta rencor o insatisfacción.		

AUTOEVALUACIÓN

La actividad permitirá autoevaluarse sobre el estilo de mando ejercido en un grupo o en una organización y hacer un auto diagnóstico para mejorar el estilo de liderazgo.

El Facilitador distribuye el cuestionario y solicita a los participantes que lo resuelvan de acuerdo a la forma en que se comportan en la realidad. Los participantes llenan el cuestionario. El Facilitador solicita a los participantes que hagan un resumen de todas las respuestas obtenidas por el grupo

SESION DOS - AGENDA

1-Saludo y Recapitulación de la primera sesión.(Diapositivas)

2-Presentación del taller (Descripción general).

Luego se continúa con la actividad: Construyendo confianza. Después se complementa con bases teóricas sobre el clima organizacional en la Institución como organización. (Material presentado en diapositivas).

REFRIGERIO (Mientras se encuentran en descanso se colocará un video relacionado con el trabajo en equipo)

Luego se realizará la actividad: Se busca jefe.

Se continúa con el tema del trabajo en equipo comprenderá subtemas de: líder, diferenciación trabajo en grupo y en equipo, ventajas y desventajas y se complementará con teorías al respecto. (Material presentado en diapositivas).

PLENARIA DE LA SESION

EVALUACION

ACTIVIDADES DE LA SESION DOS

a-Construyendo confianza

b-Se busca Jefe

c-Trabajo en equipo (Características del liderazgo)

d-Escoja a su jefe y/o subordinado

e-Autoevaluación.

CONSTRUYENDO CONFIANZA

El facilitador orienta la actividad manifestando que el motivo es mostrar cómo los líderes emergentes construyen credibilidad y generan confianza. Se escoge un participante que va hacer el papel de facilitador y pide a los miembros del grupo que anoten las reacciones a una serie de situaciones, como pedir ayuda a un compañero, expresar una opinión diferente, proporcionar retroalimentación negativa a un empleado o admitir un error.

Los participantes califican las respuestas con un "1" si no tiene riesgo "2" para riesgo mínimo y "3" de alto riesgo. El facilitador divide el grupo en parejas. Durante 15 minutos, los pares deben comparar las respuestas y discutir las técnicas para la construcción de un entorno productivo basado en la confianza. (Los líderes eficaces y creíbles ponen los intereses de los demás por encima de los suyos para ganarse el respeto de la gente con su experiencia y sinceridad.)

SE BUSCA JEFE

La actividad pretende permitir a los participantes examinar su criterio personal de un buen jefe, comparar preferencias acerca de las cualidades directivas y concientizar a los participantes de sus debilidades y fortalezas en los asuntos directivos.

- 1- El Facilitador explica los objetivos del ejercicio.
- 2- El Facilitador muestra en diapositiva anuncios donde se solicitan candidatos para puestos directivos que se relacionen con las ocupaciones de los participantes.
- 3- Se distribuyen las hojas y los lápices a los participantes.
- 4- Se forman grupos de acuerdo con el anuncio que más les haya gustado. Se les da una copia del anuncio para que se basen en él durante el ejercicio.
- 5- Se les pide a los grupos que aumenten las características, esenciales y deseables que el candidato debe tener.
- 6- Cada grupo presenta su lista con los atributos deseables y esenciales, mientras que el resto de los grupos hace preguntas para aclarar dudas.
- 7- Se vuelven a reunir en grupos, e individualmente se evalúan basándose en los términos del criterio del grupo. Después los miembros del grupo discuten sus autoevaluaciones y sugieren mejoras para otros miembros.
- 8- Se reúne el grupo en general para comentar la experiencia, siendo el orden siguiente:
 - a- Las reacciones de los miembros.
 - b- Reportes de las discusiones en los grupos.
 - c- Nuevos conocimientos de uno mismo.
 - d- Nuevos aprendizajes acerca de requerimientos o características directivas.
 - e- Planes de los participantes piensan aplicar en situaciones de trabajo o en su casa.
 - f- El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

TRABAJO EN EQUIPO (Características del liderazgo)

La actividad pretende en el contexto del clima organizacional analizar los valores que sustentan las características del liderazgo, analizar los resultados individuales y grupales en la toma de decisiones y examinar los efectos de los juicios de valor en la selección del personal.

- 1- El Facilitador distribuye una Hoja de Trabajo a cada participante el cual la diligencia de manera individual.
- 2- El Facilitador recoge las Hojas de Trabajo y les comunica a los participantes que serán los encargados de la selección de personal. Los divide en subgrupos.

- 3- Cuando los subgrupos están acomodados en el salón, el Facilitador distribuye una copia a cada participante de: la Hoja Descriptiva de la Situación y la Hoja Descriptiva de Voluntarios. Los participantes cuentan con diez minutos para hacer su selección individualmente. Posteriormente los subgrupos cuentan con diez minutos para escoger cinco Presidentes, entre los voluntarios.
- 4- Cada subgrupo comparte sus elecciones y explican sus razones en las que se fundamentaron.
- 5- El Facilitador conduce una discusión sobre el ejercicio con todo el grupo, comparando los juicios hechos, con base en los hechos precisos de la información que utilizaron para valorar.
- 6- El Facilitador reparte nuevamente a cada participante la Hoja de Trabajo Características del Liderazgo. Se pide a cada subgrupo que llegue a un marcador por consenso.
- 7- En la discusión final, el Facilitador se enfoca, a las características de Liderazgo mostradas durante todo el ejercicio.
- 8- El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como puede aplicar lo aprendido en su vida.

La hoja descriptiva de la situación especificará: Usted es uno de los cinco (5) coordinadores, que planearán un programa de actividades de fin de semana de la Institución Educativa. La tarea del grupo es la de elegir para ese evento, a los cinco Presidentes de los comités. Doce personas se han ofrecido como voluntarios. Las funciones de los 5 Presidentes serán las siguientes:

- a- **EVENTOS SOCIALES:** Desarrollar actividades que integren a los participantes y a los invitados en un ambiente de diversión y entretenimiento.
- b- **EVENTOS CULTURALES:** Estimular interés en el aprendizaje y en el conocimiento a través de exhibiciones, Conferencias, discusiones, mesas redondas, etc., en un ambiente de descubrimiento.
- c- **RELACIONES PÚBLICAS:** Hacer la publicidad previa al evento, reportar su desarrollo y la clausura, a través del periódico y medios de difusión.
- d- **HOSPEDAJE Y COMIDAS:** Preparar menús, incluyendo los refrigerios, y proporcionar habitaciones y alimentos para los invitados.
- e- **FINANZAS:** Planear, presupuestar y administrar el dinero, vender los boletos de admisión, llevar la cuenta de los gastos y preparar un reporte financiero.

Usted debe elegir cinco presidentes para los comités, tomando en cuenta los voluntarios anotados en la Hoja de Descripción de los Voluntarios. Luego se analizará la situación con cada coordinador y el grupo en general.

ESCOJA A SU JEFE O SUBORDINADO

La actividad es inducir a los participantes a identificar los criterios pertinentes y los no aplicables que se utilizan para juzgar a las personas que han de ocupar puestos de líder o de subordinado y lo que conlleva esta selección al trabajo en equipo.

- 1- Como es la segunda sesión del taller los participantes ya tienen un mínimo de información de los compañeros de trabajo por lo que se le pedirá a cada participante que designe en una tarjeta, a la persona que según él sería el mejor jefe y que, en otra tarjeta, seleccione a la persona que piensa que sería el mejor subordinado.
- 2- Pida a los participantes que volteen la tarjeta para que enumeren al reverso las características requeridas para seleccionar al jefe y a su subordinado. Después, recoja las tarjetas para contar los votos de las personas seleccionadas.
- 3- Informe de los jefes más preferidos (los tres primeros lugares) y los subordinados más solicitados. Después haga una relación (puede ser mediante comentarios) de los dos grupos de los criterios utilizados.
- 4- Se les aplicarán las siguientes preguntas:

¿Qué sintió usted cuando fue (o no fue) seleccionado como jefe o subordinado? ¿Existió alguna diferencia entre las características empleadas para seleccionar un jefe y un subordinado? ¿Por qué o por qué no? ¿Las características que se utilizaron fueron válidas o no aplicables? ¿Cómo deberíamos seleccionar al jefe o al subordinado ideal?

- 5- El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

AUTOEVALUACIÓN

La actividad permitirá autoevaluarse sobre el clima organizacional de la institución y las características del trabajo en equipo que se mantienen entre el cuerpo docente y los administrativos. Para complementar la autoevaluación se distribuirá entre los participantes

un cuestionario evaluativo de las sesiones de trabajo en el taller, el cual diligenciaran. Luego se realizará una plenaria general.

EVALUACION FINAL DEL TALLER

CLAUSURA