

ESTRATEGIAS GERENCIALES Y PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA
TERESITA DEL MUNICIPIO DE LA TEBAIDA

JAVIER MAURICIO CARDONA LONDOÑO
CARLOS ALBERTO RONCANCIO RODRÍGUEZ
CARLOS ALBERTO SANTOS MONSALVE

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

ARMENIA

2014

ESTRATEGIAS GERENCIALES Y PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA
TERESITA DEL MUNICIPIO DE LA TEBAIDA

JAVIER MAURICIO CARDONA LONDOÑO
CARLOS ALBERTO RONCANCIO RODRÍGUEZ
CARLOS ALBERTO SANTOS MONSALVE

DOCENTE: ALEJANDRO JARAMILLO ARENAS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
ARMENIA
2014

NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

Armenia, septiembre de 2014

DEDICATORIA

Dedicamos este proyecto de grado a nuestras familias, que nos impulsan a alcanzar día a día nuestros sueños e ideales, por su amor y apoyo hemos logrado nuestra superación humana y profesional.

A los Estudiantes, Docentes y Directivos de la Institución Santa Teresita por permitirnos realizar con dedicación y empeño este proceso educativo.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Nuestro Padre Celestial por darnos la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza de culminar con éxito la especialización en Gerencia Educativa, a nuestros familiares por habernos acompañado en el transcurso del trabajo realizado, a la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Santa Teresita del Municipio de La Tebaida, por la participación en el proyecto.

A la Universidad Católica de Manizales especialmente al tutor Alejandro Jaramillo Arenas por permitirnos cualificar nuestro desempeño profesional, el cual se verá reflejado en el quehacer educativo en busca de procesos académicos cualificados y coherentes con la calidad educativa.

CONTENIDO

	Pag.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
NOTA DE ACEPTACIÓN	
PRESENTACIÓN	
ESCENARIO DE APERTURA	8
1. ÁMBITO-LOCALIZACIÓN	8
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
3. PROBLEMA DE CONOCIMIENTO	15
ESCENARIO DE FORMULACIÓN	16
4. OBJETIVOS	16
4.1. OBJETIVO GENERAL	16
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
5. JUSTIFICACIÓN	17
6. FUNDAMENTACIÓN	19
7. METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES	25
7.1 METODOLOGÍA	25
7.2 ACTIVIDADES	26
7.3 CRONOGRAMA	27
8. RECURSOS	28
8.1. RECURSOS HUMANOS	28
9. RECURSOS FINANCIEROS PRESUPUESTO	29
10. EVALUACIÓN Y MÉTODO	30
11. ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS	32
PROPUESTA DE INTERVENCION	32
12. RESULTADOS Y HALLAZGOS	35
13. CONCLUSIONES	42
ANEXOS	43
BIBLIOGRAFÍA	48

PRESENTACIÓN

Gerenciar la institución educativa desde una óptica estratégica, es permitir que los modelos gerenciales contemporáneos orienten de manera eficaz los procesos institucionales en búsqueda de la calidad total. Por tal razón como requisito de la Especialización en Gerencia Educativa de la Universidad Católica de Manizales, se contempla la realización de un proyecto de desarrollo, que permita reorientar y contextualizar las prácticas gerenciales en la Institución Educativa SANTA TERESITA del Municipio de LA TEBAIDA, Departamento del Quindío.

Para lograr la cualificación del sistema escolar se debe trabajar con eficacia, eficiencia y equidad, buscando que el talento humano de la institución se comprometa responsablemente en el logro de las metas y objetivos propuestos.

El trabajo en su parte estructural consta de tres grandes momentos, en el primero se hace un diagnóstico a través de técnicas para la recolección de la información tales como: la encuesta, luego se contextualiza la institución y se apoya el proyecto en referentes teóricos, legales y conceptuales. En el segundo momento, se describe el problema y se sustenta desde referentes: teóricos, conceptuales y legales, en el tercero se implementa un proyecto de intervención dirigida a 48 docentes, 3 directivos y 5 administrativos. El proyecto está orientado a procesos de actualización sobre modelos gerenciales contemporáneos

Se espera que con la ejecución de este proyecto se pueda lograr una estructura coherente en las partes gerencial y pedagógica de la institución educativa, lo que traerá consigo mejor rendimiento académico de los estudiantes y la tan anhelada calidad educativa.

ESCENARIO DE APERTURA

1. ÁMBITO LOCALIZACIÓN

Establecimiento: **Institución Educativa Santa Teresita**

NIT: **890003582-8** Código DANE: - **1 6 3 4 0 1 0 0 0 1 4 0**

Nº Inscripción Secretaría Educación: **B.P.O. 121407 B.S.O. 121414 K.P.O.121420**

Código del I.C.F.E.S **013284** Decreto de Aprobación: **00210 de Septiembre 28 de 2001**

Núcleo Educativo **No 14** Zona Educativa **No 4**

Dirección: **Calle 12 N° 9 - 59** telefax: 7542106 - **7540127**

Municipio: **La Tebaida** Departamento: **Quindío**

RESEÑA HISTÓRICA

La **Institución Educativa Santa Teresita**, fundada el 25 de Febrero de 1.943 por el padre **Rafael Peláez**; quien en esa época era un joven sacerdote, que en sus insaciables anhelos de apostolado soñaba establecer un centro educativo que sirviera de base a la formación integral de la juventud Tebaidense.

Este joven sacerdote hizo petición a Monseñor Miguel Ángel Builes Gómez, fundador de la congregación de las Hermanas Misioneras de Santa Teresita Del Niño Jesús, para que estas llegaran a La Tebaida a cristalizar su proyecto de la Institución Educativa para la formación de la juventud, apareciendo así las primeras religiosas: “Hna. Amalia de Santa Teresita, **Hna. San José de Santa Teresita, quien fue la primera Rectora del plantel**, Hna. Purificación de Santa Teresita, Hna. Amada de Santa Teresita, Hna. Gertrudis de Santa Teresita y Hna. Bermanchs de Santa Teresita”, quienes con todo el entusiasmo de su juventud iniciaron labores con un pequeño número de niñas, en un kínder y cuatro años de primaria, muy pronto se organizaron los cinco (5) años de primaria y el ciclo básico

con orientación comercial, llegando más tarde a completar todo el bachillerato; después de varias promociones de Bachilleres Comerciales se dio la primera Promoción de Bachiller Académico en 1.971; en la actualidad año 2013 la Institución Educativa cuenta con 38 grupos distribuidos así:

Grado 0 a 5° 19 grupos

Grado 6 a 11 19 grupos.

En convenio con el SENA se ofrece a los estudiantes del grado 10º y 11º formación en Competencias Laborales en el Programa: Técnica En Asistencia Administrativa.

Reciben formación en este establecimiento aproximadamente 1.435 estudiantes, el ciclo de Básica Primaria funciona en doble jornada y la Básica Secundaria y Media en jornada de la mañana.

FILOSOFÍA

La filosofía de la Institución Educativa **SANTA TERESITA** se basa en principios humanísticos - cristianos; como parte de la iglesia, ha querido que a través de su historia, se promueva el desarrollo integral de la persona, llamada, según el **Vaticano II**, a construir un mundo mejor y más humano, logrando una sociedad en proceso de liberación con un destino trascendente. Y comprometido con el Evangelio desde su condición de Bautizado Católico.

Tiene como finalidad primordial: “Servir a la comunidad, promover la honestidad, la prosperidad general y garantizar la efectividad en los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución, las leyes y el manual de convivencia; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural y social del País”.

Los niños (as) y los (as) jóvenes deben desarrollar su capacidad de solidaridad para liderar actividades que tiendan a la superación de las situaciones difíciles y problemáticas en las que se encuentra inmerso el otro, dentro de su ámbito social y cultural, de la misma manera debe estar dispuesta a trabajar en la ampliación de su campo intelectual por medio de la investigación, la observación, la lectura, la información, la participación y demás procesos que tenga la oportunidad de realizar.

Con sus principios filosóficos la Institución Educativa pretende promover un ser humano que desarrolle sus capacidades afectivas, físicas, intelectuales, artísticas, morales, religiosas y espirituales; para el logro de una personalidad promovida mediante un proceso gradual, capaz de asumir su responsabilidad en el correcto ejercicio de sus deberes, en pro de una educación liberadora y personalizante como lo exige el estado actual de América Latina.

MISIÓN

La Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida, Quindío de carácter oficial, orientada por la Congregación de Hermanas Misioneras de Santa Teresita, promueve en los educandos una formación integral, incluyente, de calidad, desde la actitud reflexiva y comprometida en la construcción de país, bajo los principios de la espiritualidad teresiana en los niveles de preescolar, básica y media.

VISIÓN

La Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida Q., será líder en formación personalizada fundamentada en la apertura, singularidad, autonomía, creatividad y trascendencia. Propenderá por egresados competentes en diferentes ámbitos del saber y valores teresianos, que influyan en la construcción de una sociedad con mejor calidad de vida.

POLÍTICA DE CALIDAD

La Institución Educativa Santa Teresita de acuerdo con su misión, su visión y su filosofía, se compromete a satisfacer las necesidades y expectativas de sus beneficiarios, mediante una formación en principios humano-cristianos fortaleciendo lo académico, proyectándose a la educación superior y al ámbito laboral, a través de un ambiente que posibilite el desarrollo de competencias personales y sociales, para garantizar la sostenibilidad y el mejoramiento continuo de los procesos.

PRINCIPIOS

1. Creer en Dios como Ser Supremo.
2. La vida como el máximo valor.
3. Mejoramiento continuo, ser humano en desarrollo permanente.
4. Convivencia armónica, consigo, con los demás y con el medio ambiente.
5. Familia, como base fundamental de la sociedad.
6. Uso humanizado y ético de la tecnología, de la información y la comunicación (TIC).
7. El educando como eje del proceso educativo.

VALORES

1. Espiritualidad
2. Respeto
3. Responsabilidad

4. Amor

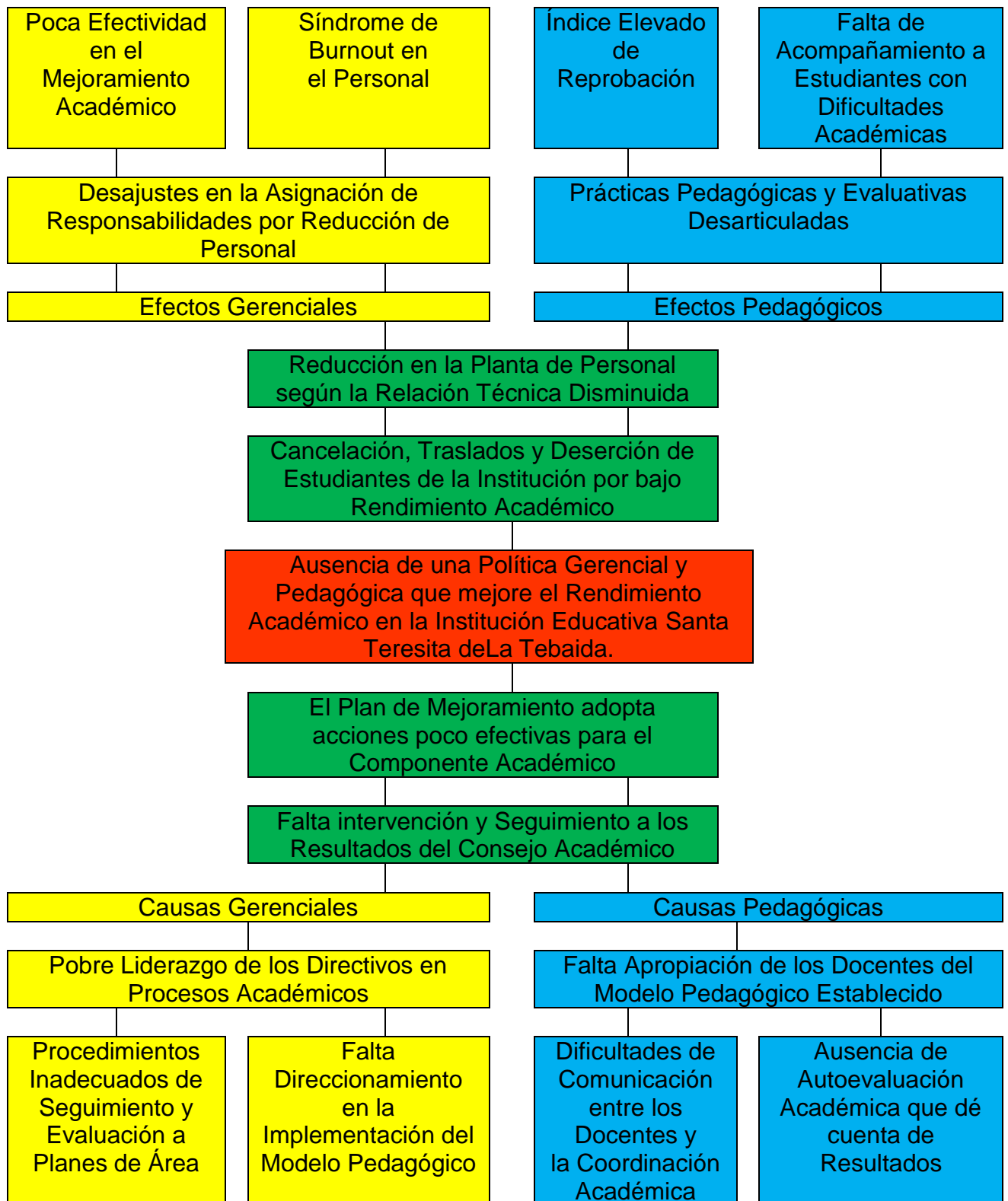
5. Honestidad

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.1 PROBLEMA

Ausencia de Políticas Gerenciales y Pedagógicas que fomenten el Rendimiento Académico en la Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida

ÁRBOL DE PROBLEMAS



3. PROBLEMA DE CONOCIMIENTO

¿Qué estrategias gerenciales y pedagógicas mejorarán el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa santa Teresita de La Tebaida?

ESCENARIO DE FORMULACIÓN

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Proponer Estrategias Gerenciales y Pedagógicas para mejorar el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Institución Educativa Santa Teresita de la Tebaida.

4.2. ESPECÍFICOS

- Determinar los hechos que afecten positiva o negativamente el rendimiento académico en la Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida.
- Determinar Estrategias Pedagógicas que afecten positivamente el Rendimiento Académico en la Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida
- Diseñar estrategias gerenciales que mejoren el rendimiento académico en la Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida.
- Establecer conexiones entre las estrategias gerenciales y las estrategias pedagógicas seleccionadas con el fin de elevar el rendimiento académico en la Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida.
- Aplicar y evaluar las estrategias gerenciales propuestas.

5. JUSTIFICACIÓN

La Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida, Quindío ha tenido dificultades en la consecución de resultados académicos satisfactorios en las pruebas estatales y en mejorar el nivel de aprendizaje de sus estudiantes debido a la falta de adopción de unas Estrategias Gerenciales y Pedagógicas que respondan a las necesidades académicas de sus estudiantes. Igualmente, la ausencia de una política gerencial y pedagógica específica es el principal factor del estrés laboral de los docentes y directivos pues institucionalmente carecen de procedimientos establecidos para resolver las problemáticas referentes a las barreras de aprendizaje de los estudiantes. Esto se refleja en las actividades pedagógicas de aula primeramente y en las de carácter extraclase en segundo lugar las cuales con el eclecticismo que se maneja conducen a un desarrollo de actividades pedagógicamente inconexas y que generan esfuerzo más del necesario por parte de cada uno de los actores. “Cada uno está tirando pedagógicamente hacia diferentes lados”, provocando la desorientación en cuanto a alcance de logros y metas tanto de los estudiantes a nivel individual como de la Institución en términos generales. Debido a que no se ha adoptado de manera sistemática una política gerencial y pedagógica institucional en particular, el personal de la institución se ve agobiado por las demandas de acciones e información que debe realizar comúnmente cada establecimiento educativo frente al medio externo. A parte de las prácticas de enseñanza, la falta de un enfoque pedagógico definido está afectando por ende el sistema de evaluación pues se carece igualmente de prácticas evaluativas consensuadas entre los docentes. El trabajo pedagógico recae con frecuencia en unos cuantos de los involucrados cuando debería ser simultáneo entre todos. Todo esto influye de manera directa en el Área de Gestión Académica y por supuesto en el Horizonte Institucional. Si bien es cierto el propender por la adopción de unas acciones pedagógicas para el Rendimiento Académico en concreto constituye la principal meta académica de la Institución, el presente documento pretende coadyuvar en alguna medida con esa mira institucional, por medio de la investigación de una serie de propuestas gerenciales y pedagógicas que resuelvan las dificultades académicas y por ende que sirva de orientación en el trabajo gerencial de las directivas y de esta forma contribuyan a optimizarlo sin dejar de identificarse con sus características y pensamiento filosófico. La falta de concreción en la adopción de unas estrategias gerenciales y pedagógicas institucionales ha generado un bajo Rendimiento Académico de sus estudiantes lo cual conlleva otras problemáticas de índole general que de allí se derivan tales como: Cancelación, Traslados y Deserción de Estudiantes de la Institución por bajo

Rendimiento Académico y Reducción en la Planta de Personal según la Relación Técnica Disminuida. De éstas a su vez se desprenden efectos de dos tipos: Unos de índole gerencial como: Desajustes en la Asignación de Responsabilidades por Reducción de Personal; poca efectividad en el Mejoramiento Académico y el Síndrome de Burnout en el Personal. El segundo tipo de efectos son los pedagógicos de los cuales se derivan las Prácticas Pedagógicas y Evaluativas Desarticuladas que dan como resultado a su vez un Índice Elevado de Reprobación y la Falta de Acompañamiento a los Estudiantes con Dificultades Académicas. Este trabajo de investigación se fundamenta en la recolección de información recaudada mediante instrumentos de sondeo sencillos pero muy significativos para analizar la realidad Institucional Teresiana en lo correspondiente a la Gestión de sus Directivos y su impacto en la Academia con el fin de presentar opciones de estrategias gerenciales que se conectan con otras de índole pedagógica. Por eso sus recursos no son costosos.

6. FUNDAMENTACIÓN

Educar en sociedad requiere de una planeación, organización y definición de acciones que se derivan de un trabajo gerencial con el fin de promover el desarrollo integral del estudiante. En otras palabras se requiere intervenir la concepción pedagógica de la institución educativa.

Por la heterogeneidad de la sociedad actual se requiere de la adopción de propuestas pedagógicas que atiendan las diferencias culturales y las barreras de aprendizaje con las cuales la comunidad se sienta identificada. Establecer dichas estrategias requiere de la implementación de procedimientos que aborden la integralidad del ser. “La metodología para la construcción del modelo pedagógico de una institución educativa se fundamenta en el sistema categorial de la ciencia pedagógica” (Ortiz, 2013, p.133)

El liderazgo directivo como eje en el cual gira el mejoramiento académico de la Institución Educativa Santa Teresita se debe fundamentar en el concepto de la nueva gerencia educativa como una instancia de creación de las condiciones para el futuro educativo que se quiere lograr. Significando esto: que se tiene que replantear el concepto de director escolar, por el de ejecutivo con perfil gerencial el cual se requiere para lograr, con el apoyo del equipo institucional (Directivos, docentes, administrativos) el éxito escolar; consolidando instituciones que den respuesta a la demanda del mundo de la globalidad. Las instituciones educativas hoy día deben contar con un gerente educativo, alguien que sea capaz de liderar procesos organizativos y estrategias para apoyar la toma de decisiones que le permitan lograr excelentes niveles de satisfacción tanto a estudiantes como a padres de familia.

“Las instituciones educativas en su devenir histórico se han preocupado más por gerenciar desde una óptica administrativa que pedagógica, es necesario que se jalonen procesos académicos donde se revisen en forma continua y progresiva el impacto del currículo institucional con el fin de mejorar los procesos académicos y vivenciales”(Cajiao,2002, p. 42). Lo cual va en contraposición con lo que afirma Cassanova (2012, p. 8) *“La calidad de la enseñanza se concibe como el proceso de optimización permanente de la actividad del profesor que promueve y desarrolla el aprendizaje formativo del alumno. Mas la enseñanza se valora tanto por los efectos promovidos en las adquisiciones y estilos del alumno (capacidades, asimilación de contenidos, actitudes, pensamiento crítico, compromiso existencial, etc.) como por la excelencia del propio acto de enseñar (interacción didáctica) y de*

la implicación contextual en la que situamos la enseñanza como actividad socio-crítica”.

Según lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley 115 de 1994, la autoevaluación tiene por objeto mejorar la calidad de la educación que se imparte, mediante este proceso la Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida, deja de manifiesto debilidades en la gestión directiva y académica en algunos de sus procesos y componentes los cuales es necesario intervenir mediante un plan de mejoramiento oportuno.

“La gestión directiva está encaminada a la manera como el establecimiento educativo está siendo orientado y dirigido. Centrando la acción de esta gestión en el direccionamiento estratégico, la gerencia, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar y las relaciones con el entorno. Con ello es posible organizar, desarrollar y evaluar el funcionamiento general de la institución a través de la dirección del gerente educativo y de su equipo de gestión”. (MEN, 2005)

Por otra parte la gestión académica – pedagógica. Siendo la esencia del trabajo del establecimiento educativo, señala la manera de cómo enfoca sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal. Esta área se encarga de lo relacionado con el diseño curricular, la práctica pedagógica institucional, la gestión de aula, la evaluación y el seguimiento académico. Se refiere a la consolidación y puesta en marcha de los planes de estudio, de articulación de grados, niveles, y áreas, y de aula. Los referentes para su caracterización son los resultados de las evaluaciones internas y externas y los estándares de competencia. *“Las oportunidades de mejoramiento se crean con la integración curricular, el establecimiento de acuerdos pedagógicos, el dialogo entre grados, áreas y niveles, la definición de los tiempos para el aprendizaje, la consolidación de un sistema de evaluación interna, el uso de los resultados y la utilización pedagógica de los recursos”.* (MEN, 2005)

Con el fin de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes de la Institución Educativa Santa Teresita se requiere buscar mecanismos y estrategias que apunten al mejoramiento de los componentes y procesos que presenten debilidades en las gestiones directiva y académica, con el fin de fortalecer el liderazgo institucional y el rendimiento académico de los estudiantes.

Si el maestro en la actualidad continua anquilosado y el directivo no se empodera del aspecto pedagógico institucional habrá ruptura entre lo que se orienta y lo que

se aprende. De ahí, estriba el papel central de la labor docente en la transformación social de un país.

Formar redes para compartir saberes, experiencias y lograr acuerdos pedagógicos que permitan adquirir aprendizajes significativos, es primordial, en estos tiempos donde la globalización, nos permite el contacto con otras culturas, las cuales nos abordan y se hace necesario saber identificarlas, comprenderlas y enfrentarlas en busca del aprovechamiento significativo del aporte que éstas nos puedan ofrecer.

Según Mockus (2011, p. 32) *“La sociedad en crisis por la resignificación de valores y el temor de las entidades estatales y quienes la orientan de hacer un viraje a los procesos académicos Ha traído como consecuencia los bajos índices en las pruebas Icfes, lo cual demuestra la falta de comprensión lectora y desarrollo de lógica matemática es por tal razón necesario que los rectores y coordinadores asuman su rol dando ejemplo estando actualizado en las prácticas pedagógicas y su incidencia en el desarrollo holístico de los estudiantes”*.

Es importante hacer referencia a investigaciones y estudios tanto nacionales como internacionales sobre variables de las explicativas de la calidad Mariño (1993), todas las instituciones que tienen altos promedios en los resultados de pruebas externas, tienen las siguientes características comunes:

- Tienen altas expectativas sobre las capacidades y el éxito de todos sus estudiantes
- Saben hacia donde van.
- Tienen un plan de estudios concreto articulado que refleja los principios y objetivos del PEI.
- Ofrecen muchas oportunidades para aprender.
- Saben que no deben limitar su trabajo a la simple adquisición de conocimientos básicos.
- Apoyan y aprovechan el talento de su equipo de docentes. Incentivan la conformación de comunidades profesionales de docentes, así como su trabajo profesional y creativo.
- Hacen uso apropiado y articulado de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje.
- Cuentan con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos y utilizan los resultados de evaluaciones para mejorar.

- Ofrecen un ambiente favorable para la convivencia. Propician una relación muy estrecha entre emociones y aprendizaje.

De aquí se desprende la dinámica de la educación como lo asevera Savater (2002, p. 163). *“No educamos solo los profesores, no sólo educan los padres. Nos educamos todos unos a otros: los niños pequeños enseñan a jugar a otros más pequeños que ellos; en la sociedad humana todos estamos educando, no hay nadie que no enseñe algo a otro, no hay nadie que no enseñe a ser o pensar algo a otro.”*

Para el desarrollo del presente trabajo se han considerado las siguientes categorías:

Primera Categoría = Estrategias Gerenciales

Son un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades que un gerente necesita para realizar las actividades de dirección, liderazgo y coordinación. En todas las organizaciones se proveen bienes y servicios con los cuales se satisfacen las necesidades de los individuos. Para establecer estrategias es fundamental que un gerente posea destrezas y habilidades para dirigir a su equipo y lograr que tenga compromiso y participación en los distintos niveles de trabajo. Es así como los gerentes deben tener la capacidad de obtener lo mejor de los trabajadores, por lo que se hace cada día más imprescindible que estén dispuestos a asumir estos desafíos, evidenciándose que a medida que el mundo de los negocios cambia, también lo hace la necesidad de determinadas habilidades gerenciales. Con lo anterior se deduce que si se está en constante actualización y mejora de las habilidades directivas, se logra tener un manejo adecuado de las competencias básicas y esenciales en lo que respecta a la labor en el interior de las organizaciones. A través de este documento se identifican y desarrollan las principales habilidades que un gerente debe poseer.

Dentro de esta categoría se insertan los conceptos de:

1) Liderazgo Directivo como eje primordial de movilización de las acciones institucionales en cuanto a lo gerencial y que especialmente para una organización inteligente, activa el aprendizaje en lo administrativo. Como lo describen los autores colaboradores del Capítulo 1 de la Quinta Disciplina en la Práctica de Peter Senge; Charlotte Roberts, Rick Ross y Bryan Smith (2009) *“El desarrollo de un campo que aliente el aprendizaje es la tarea primordial del liderazgo, y quizá sea el único modo en que un líder tiene derecho a influir sobre los demás.”* (pag.69).

2) Direccionamiento Estratégico porque es a través del planteamiento de metas hacia las que se enfocan las acciones institucionales como se desarrolla la

institución. “El direccionamiento estratégico pretende responder a la pregunta: ¿En dónde queremos estar? En donde se deben revisar nuevamente los principios, la visión y la misión. (Amaya, 2005, p. 50)

3) Mejoramiento Continuo porque bajo esta concepción los grupos humanos se mantienen en constante evolución y hacen frente a los constantes desafíos que enfrentan las organizaciones. “*El mejoramiento continuo, basado en un concepto japonés llamado **kaizen**, es una filosofía que consiste en buscar continuamente la forma de mejorar las operaciones. A este respecto, no se refiere únicamente a la calidad, sino también se aplica al mejoramiento de los procesos.*” (Krajewski y Ritzman, 2000, p. 218)

Segunda Categoría = Estrategias Pedagógicas:

En esta categoría están contenidos los conceptos de:

1) Diseño Curricular, el cual está correlacionado con la orientación pedagógica de la Institución Educativa en cuanto a lo que se debe enseñar y la manera de hacerlo. “*El logro de la calidad adecuada en cada momento pasa por la consecución de un diseño curricular que ofrezca respuestas válidas a los estudiantes: para su vida y para su sociedad*”. (Casanova, 2012, pág. 9)

2) Prácticas Pedagógicas que constituyen el conjunto de acciones encaminadas a desarrollar las potencialidades de los educandos en su proceso de formación tanto académica como actitudinal. “*Proceso consciente, deliberado, participativo implementado por un sistema educativo o una organización con el objeto de mejorar desempeños y resultados, estimular el desarrollo para la renovación en campos académicos, profesionales o laborables y formar el espíritu de compromiso de cada persona con la sociedad y particularmente para con la comunidad en la cual se desenvuelve*” (Huberman, 1999, p. 25).

3) Seguimiento Académico o Acompañamiento en los desarrollos académicos de los estudiantes al interior de una Institución Educativa. “*El Seguimiento Académico se considera como un proceso integral, permanente, continuo y participativo cuyas actividades son: diagnosticar, planear, organizar, controlar, implementar y evaluar el funcionamiento académico de la institución.*” (De León y Rocha, 1997, p. 194)

Tercera Categoría = Rendimiento Académico o conjunto de valoraciones numéricas o conceptuales (cuantitativas o cualitativas) del desempeño de los estudiantes en la adquisición y aplicación de los conocimientos. Sin embargo, esta conceptualización realmente no incluye todo lo que implica pues es un concepto

difícil de definir ya que sobre él recaen muchas posturas pedagógicas. Según Jiménez (2000, p. 21) el rendimiento es un “nivel de conocimientos demostrado en un área o materia comparado con la norma de edad y nivel académico

El rendimiento académico se vislumbra desde dos ópticas el resultado arrojado en la aplicación de las pruebas externas y la valoración hecha a través de las notas del desempeño en el aula de clase. En ambos el docente quiere averiguar que ha aprendido el estudiante de los requerimientos de ley sin olvidar el contexto y con el fin de apoyar los requerimientos y deficiencias de los estudiantes y exaltar los logros en busca de aprendizajes significativos en y para la vida.

7. METODOLOGIA Y ACTIVIDADES

7.1 METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este proyecto se requieren estrategias y procedimientos que permitan alcanzar los objetivos esperados, la propuesta metodológica que se va a desarrollar es la correspondiente a **la investigación pedagógica**, En este tipo de trabajo, el investigador es usualmente una persona comprometida con la educación (profesor, administrativo o especialista en educación) que quiere utilizar el enfoque cualitativo para hacer lo que considera más conveniente, bien sea para mejorar la enseñanza en términos generales o su propia enseñanza; o bien para reflejar el grado de eficacia que tiene su tarea y cómo puede mejorarla. Los estudiantes o autoridades académicas y administrativas inmediatas, serán los destinatarios de los resultados obtenidos y del cambio pretendido, resultados que serán llevados inmediatamente a cambios prácticos, entrando a formar parte de su propio aprendizaje o en el mejoramiento del proceso que se está desarrollando en un momento determinado". (Cook y Reichardt. 1995. p. 17)

El desarrollo de esta metodología implica a los investigadores:

- Asumir crítica y creativamente el trabajo cotidiano.
- Mirar críticamente las propias prácticas educativas.
- Acudir a la "malicia indígena" para optimizar procesos escolares, atreviéndose a darle salidas creativas y/o divertidas.
- Leer y enriquecer la rutina docente desde otras perspectivas.
- La manifestación de la curiosidad constante del maestro que se hace cada vez más maduro y sistemático.

En la investigación pedagógica no existe 'el método' preestablecido como una camisa de fuerza. Muchas veces se generan procesos que en la práctica son investigaciones o se realizan prácticas educativas que son creativas. A éstas les falta una intención definida y una metodología consciente que permita obtener resultados y alcanzar una sistematización que las ponga al alcance de otros. No siempre nos sirve, entonces, el modelo estadístico o la metodología científica tradicional. Es decir, la observación, la formulación de hipótesis y la comprobación empírica. Es necesario que esté respaldada por una estrategia, por preguntas claves (que la guían) y por la curiosidad.

La investigación pedagógica necesita de una curiosidad estable, es decir, de una curiosidad transformadora y constante: "La curiosidad es peligrosa porque arrastra la necesidad de una transformación social." (Ramírez, 1998, p. 72). Necesita,

también, la investigación pedagógica de una intencionalidad y de sistematicidad. De una intencionalidad porque en educación no hay una teoría pura (como se pretende en la ciencia) que agote la explicación del desarrollo humano. Requiere de sistematicidad porque para poder comunicarse a los demás precisa de un orden y de un modo específico de expresarse.

Este tipo de proyecto está de acuerdo con el énfasis para modificar una situación existente y se trata de una investigación de tipo cualitativa apoyada por observaciones, documentación disponible y pruebas diagnósticas porque propende promover cambios cualitativos en las políticas gerenciales y pedagógicas relacionadas con el rendimiento académico de la Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida.

7.2 ACTIVIDADES

El diseño del proyecto es un estudio de caso, que parte de un problema en particular: “Ausencia de una política gerencial y pedagógica que mejore el rendimiento académico en la Institución Educativa Santa Teresita de La Tebaida”; Para lo cual se espera realizar un estudio cualitativo de la gestión académica y directiva en dicho plantel educativo, que lleve a generar estrategias gerenciales y pedagógicas; se han diseñado las siguientes fases:

- 1, Definición del problema; Planificación del proyecto; Diseño del Proyecto incluido los Objetivos (General y Específicos), Metodología, Cronograma de Actividades, Recursos, entre otros. El problema se enfoca en dos ejes, el primero de índole gerencial que está relacionado con el área de gestión directiva y el segundo de índole pedagógico que está relacionado con el área de gestión académica.
2. Formulación de Hipótesis e Interrogantes: para establecer cómo las Políticas Gerenciales de la institución pueden afectar el quehacer pedagógico, que tiene que ver con el Rendimiento Académico de los estudiantes.
4. Formulación de Definiciones Operacionales: Definir el Plan Operativo y las Estrategias: - ¿Qué hacer y cómo hacerlo?
5. Diseño de Instrumentos de Investigación: a través de las Técnicas de Observación, Fichas, Encuestas, Entrevistas. Establece las Técnicas de Análisis para la Interpretación de los Resultados
6. Recopilación de la Información: Ordenar, Clasificar y Sistematizar la Información
7. Análisis de la Información: Leer, Interpretar, Explicar y Comprender los Datos.
8. Elaboración de Conclusiones
9. Presentación de Resultados.

8. RECURSOS

8.1. RECURSOS HUMANOS

PERSONAS	ROLES
Alejandro Jaramillo Arenas	Docente Asesor de Tesis
Javier Mauricio Cardona Londoño Carlos Alberto Roncancio Rodríguez Carlos Alberto Santos Monsalve	Equipo Investigador
Hna. Sandra Patricia Méndez Vargas	Rectora de la Institución Educativa
Jorge Ivan Restrepo. Hna. María Lucila Gutiérrez Ospina	Coordinadores de la Institución Educativa
	Docentes Integrantes del Consejo Directivo

9. RECURSOS FINANCIEROS PRESUPUESTO:

(Global por Fuentes de Financiación)

RUBROS	FUENTES				TOTAL
	PROPIAS		CONTRAPARTIDA		
	Recurrentes	No Recurrentes	Recurrentes	No Recurrentes	
PERSONAL	X				
EQUIPOS	400.000				
SOFTWARE	X				
MATERIALES				200.000	
SALIDAS DE CAMPO	450.0000			X	
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO				150.000	
PUBLICACIONES				X	
SERVICIOS TECNICOS	X			500.000	
MANTENIMIENTO	X				
TOTAL	950.000			850.000	

10. EVALUACIÓN Y MÉTODOS

MOMENTO	ESTRATEGIA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
SEGUIMIENTO Y CONTROL	<p>Se hará a través del Ciclo PHVA:</p> <p>Planear: se realizarán actividades de planeación y diseño.</p> <p>Hacer: se harán las jornadas virtuales y talleres teóricos y prácticos. (Las actividades prácticas tanto en forma individual como grupal).</p> <p>Verificar: constante-mente se realizarán acciones de acompañamiento, seguimiento y control al cumplimiento de las estrategias y actividades acordadas en la pro-puesta.</p> <p>Actuar: se harán procesos de retroalimentación constantes con el fin de afianzar o replantear procesos de acuerdo a los resultados obtenidos</p>	en el transcurso de la ejecución del proyecto	<p>Equipo investigador o proponente.</p> <p>Equipo directivo institucional</p>
EVALUACIÓN	Se harán procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación teniendo en cuenta el cumplimiento de las actividades propuestas, la cobertura, la opinión de los participantes y el índice de mejora en el rendimiento académico.	Se hará en el período comprendido entre los años 2013 y 2014 en el proceso investigativo y se recomendará a las directivas continuar evaluando y complementando los procesos	

MEJORA	Se socializarán los avances se incentivara por escrito los grupos que hayan logrado avanzar en su Rendimiento Académico y a los docentes que muestren mayor grado de compromiso se les premiará enviándolos a procesos de cualificación docente.	cada período escolar	
--------	--	----------------------	--

11. ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS

PROPUESTA DE INTERVENCION

Para dar cumplimiento al desarrollo del objetivo general proponer estrategias gerenciales y pedagógicas para mejorar el rendimiento académico de los Estudiantes de la Institución Educativa Santa Teresita de la Tebaida.se hará la siguiente propuesta de intervención:

DINAMIZANDO Y CONCERTANDO LA GESTIÓN GERENCIAL Y PEDAGÓGICA VAMOS MEJORANDO.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La propuesta surge a partir de la poca información existente acerca de los modelos gerenciales y pedagógicos contemporáneos entre los directivos, docentes de la Institución Educativa Santa Teresita del Municipio de La Tebaida, si esta situación continua la institución seguirá con procesos pedagógicos desorganizados lo que podrá traer bajo rendimiento académico.

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el sistema educativo impone grandes retos debido a los grandes cambios y a la incertidumbre del mundo, la gerencia educativa está llamada a enfrentar con seguridad, equilibrio y competencias relacionadas con el liderazgo; la problemática social y generacional de la sociedad actual, al brindar los elementos fundamentales para que los educadores y directivos organicen los procesos y sean capaces de intervenir favorablemente el medio cultural en el cual circundan.

Para cambiar el modelo gerencial existente y contextualizarlo a las necesidades e intereses de la comunidad educativa se plantea este proyecto el cual pretende: actualizar a los docentes y directivos sobre estrategias pedagógicas que lleven a mejorar el rendimiento académico.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO ACADÉMICO

1. Dinamizar equipo interactivo con el fin de compartir saberes y experiencias exitosas entorno al mejoramiento académico.
2. Resignificar el plan de estudios de manera articulada a través de procesos.
3. Operacionalizar el modelo pedagógico con los estudiantes en el aula de clase.
4. Fortalecer los mecanismos de evaluación con el fin de mejorar las pruebas internas y externas y la formación para la vida.

Actividades para lograr las estrategias

1. **Diagnóstico:** se hará a través de diferentes instrumentos la identificación y priorización del problema, sus causas y sus posibles soluciones.
2. **Sensibilización y Motivación:** se emplearán diferentes estrategias motivantes tales como: círculos focales, diálogos interactivos, correspondencia virtual y real con el fin de lograr mejorar los procesos académicos.
3. **de Actualización y Cualificación:** seminario sobre estrategias de mejoramiento continuo en el ámbito académico, elaboración de propuestas de exposición de experiencias de aprendizaje exitosas, lecturas dirigidas de documentos alusivos a la temática para lograr mejores desempeños académicos acordes con la ruta establecida.

4. BENEFICIARIOS DIRECTOS

3 directivos

54 docentes

Breve Resumen del Proyecto

El problema a intervenir es modelo gerencial institucional no contextualizado, las causas son poca actualización de docentes y directivos en modelos gerenciales contemporáneos, procesos de desarrollo de prácticas pedagógicas e innovadoras, falta coherencia entre la planeación y el seguimiento a los procesos de las gestiones, temor de concebir la institución educativa como una empresa, los entes gubernamentales no ofrecen capacitación, carencia de programas de actualización y cualificación personal y profesional, faltan estrategias de acompañamiento y control.

Se pretende lograr Directivos comprometidos con la organización institucional, liderando de manera efectiva los procesos pedagógicos administrativos. Para así tener planes, programas y proyectos estructurados de acuerdo al modelo gerencial concertado.

SEGUIMIENTO DE LA PROPUESTA

El seguimiento del proyecto lo harán los Directivos de la Institución, el equipo proponente y el equipo de gestión y calidad Institucional.

Para garantizar que las actividades programadas se cumplan es necesario establecer una serie de técnicas que permitan alcanzarlos, las que se utilizaran en este proyecto son: observación estructurada, no estructurada, individual y de equipo; encuestas. La manera de evaluar cada una de las fases es establecer los resultados esperados.

12. RESULTADOS/HALLAZGOS

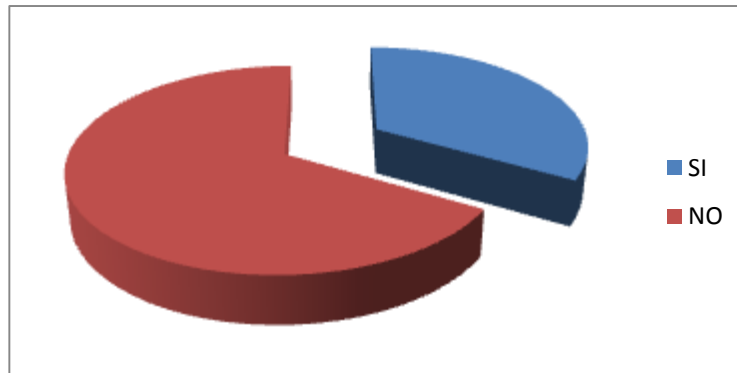
ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

PREGUNTAS	NUMERO DE ENCUESTA	OPCIONES			
		SI	%	NO	%
1¿Posee información suficiente acerca de las estrategias gerenciales a nivel institucional?	57	19	33.33	38	66.66
2¿Considera que en la institución el modelo gerencial es acorde con las necesidades de la comunidad educativa?	57	15	26.31	42	73.68
3¿Considera necesario recibir actualización sobre estrategias pedagógicas para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes?	57	12	21.05	45	78.94
4¿Le gustaría participar en grupos interactivos donde se profundice estrategias pedagógicas y gerenciales y se planteen mecanismos de apoyo a la gestión académica.	57	28	47.36	29	50.87
5¿En la institución educativa los directivos tienen en cuenta la opinión de los docentes en la toma de decisiones en torno a lo académico?	57	20	35.08	37	64.91
6¿Considera efectiva la comunicación (a través de periódico mural, comunicados y correos electrónicos) para socializar los resultados del rendimiento académico de los estudiantes en la institución?	57	27	47.36	30	52.63

ANÁLISIS NUMÉRICO, GRÁFICO DE LA ENCUESTA

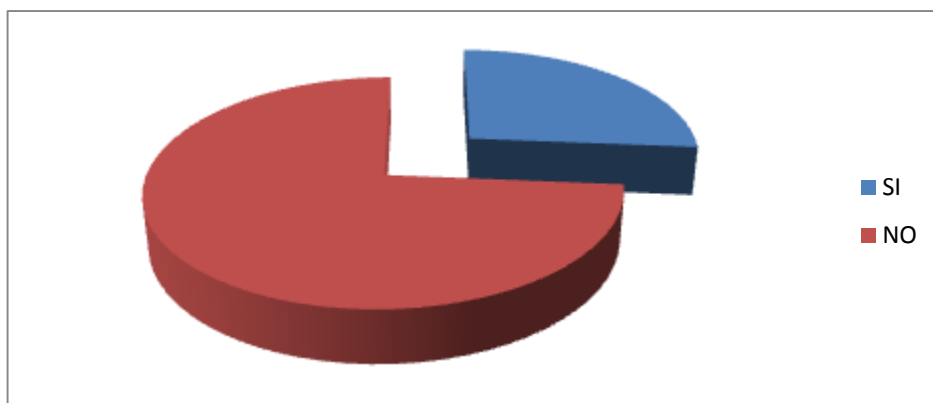
PREGUNTAS: Se elaboraron 57 encuestas.

1. ¿Posee información suficiente acerca de las estrategias gerenciales a nivel institucional?



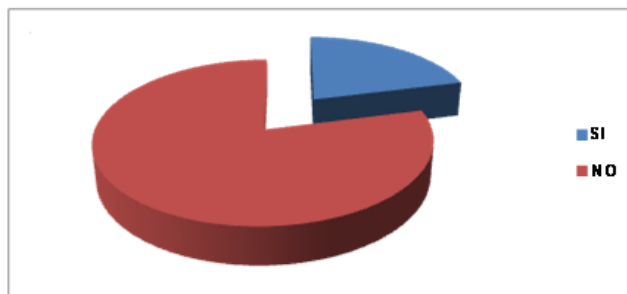
CARACTERÍSTICA DE LA PREGUNTA	No	%
Si	19	33.33%
No	38	66.66 %
TOTAL	57	100,00%

2. ¿Considera que en la institución el modelo gerencial es acorde con las necesidades académicas de la comunidad educativa?



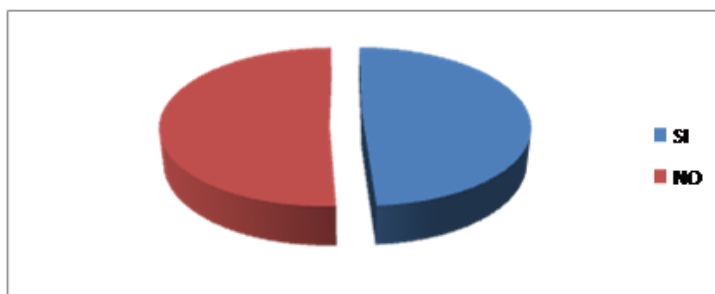
CARACTERÍSTICA DE LA PREGUNTA	No	%
Si	12	21.05%
No	45	78.94%
TOTAL	57	100,00%

3. ¿Considera necesario recibir actualización sobre los modelos gerenciales y su incidencia en los procesos educativos?



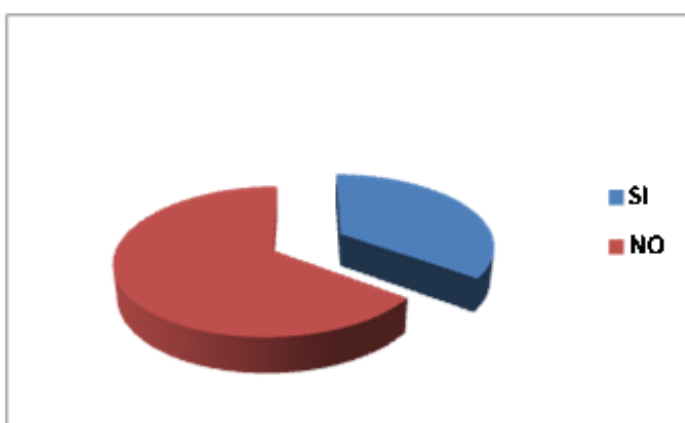
CARACTERÍSTICA DE LA PREGUNTA	No	%
Si	12	21.05 %
No	45	78.94 %
TOTAL	57	100,00 %

4. ¿Le gustaría participar en grupos interactivos donde se profundice en el modelo a seguir y se planteen estrategias de socialización e intervención?



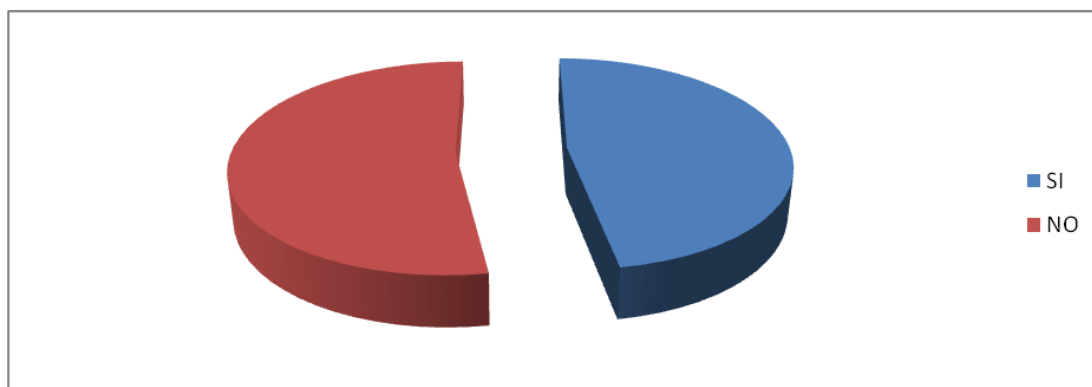
CARACTERÍSTICA DE LA PREGUNTA	No	%
Si	28	47.36 %
No	29	50.87 %
TOTAL	57	100,00 %

5. ¿En la institución educativa los directivos tienen en cuenta la opinión de los docentes en la toma de decisiones en torno a lo académico?



CARACTERÍSTICA DE LA PREGUNTA	No	%
Si	28	47.36 %
No	29	50.87 %
TOTAL	57	100,00 %

6. ¿Considera efectiva la comunicación (a través de periódico mural, agendas informativas y correos electrónicos) para socializar el modelo gerencial institucional?



CARACTERÍSTICA DE LA PREGUNTA	No	%
Si	27	47.36 %
No	30	52.63 %
TOTAL	57	100,00 %

HALLAZGOS DE LA ENCUESTA

El aspecto académico institucional se ve afectado en forma negativa porque los docentes no poseen suficiente información acerca de las estrategias pedagógicas gerenciales al no unificar criterios y seguir unas directrices generales se seguirá trabajando sin un objetivo común.

El 73.68 % de los encuestados considera que la institución no posee un modelo gerencial acorde con las necesidades del contexto porque quieren más índices de rendimiento pero falta tratar más las necesidades e intereses de los estudiantes.

El 79 % de los encuestados no considera importante recibir actualización sobre estrategias pedagógicas porque la mayoría consideran que vienen realizando la labor así hace muchos años y con su metodología han tenido buen rendimiento sus estudiantes y un porcentaje del 21% cree que esto si es importante por su incidencia en los procesos educativos y porque desean que la institución se modernice en sus procesos.

Al 47.36 % de los encuestados le gustaría participar en el proceso de construcción y socialización de un modelo gerencial contextualizado porque creen que así se lograría tener una institución de calidad.

Solamente el 35.08 % de los encuestados consideran que los directivos tienen en cuenta la opinión de los docentes en la toma de decisiones, porque hacen parte de consejo académico, directivo y del equipo de gestión y calidad instancias en las cuales pueden manifestar sus ideas e inquietudes. Los otros docentes quisieran poder contar sus experiencias exitosas en lo académico pero temen ser juzgados por sus compañeros.

El 52.63% de las personas encuestadas no consideran efectivos los canales de comunicación institucionales para mejorar el rendimiento porque en muchas ocasiones no participan ni aportan alternativas de solución a las problemáticas. También consideran que no son escuchadas sus ideas y faltan mecanismos de seguimiento evaluación y control en el aspecto académico

DEFICIENCIAS PEDAGÓGICAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA TERESITA DE LA TEBAIDA	ESTRATEGIAS RECOMENDADAS
Desmotivación estudiantil	Apertura de espacios de discusión pedagógica sobre el particular e impulsar la gestión del talento humano.
Criterios de evaluación no consensuados	Negociación para la construcción de la visión compartida institucional.
Ausencia de liderazgo pedagógico	Establecimiento de un modelo de liderazgo (por ejemplo: Liderazgo Distribuido)
Modelo Pedagógico no implementado	Retoma de Acciones de Socialización e Implementación del Modelo Pedagógico.
No apropiación de las TIC's por parte de algunos docentes	Establecimiento de una ruta de gestión del conocimiento.
Falta de Innovaciones Pedagógicas	Adopción de estrategias de sistematización y almacenamiento del

	conocimiento pedagógico para presentar resultados en una feria de experiencias pedagógicas al finalizar el año lectivo.
Poco análisis al trabajo por áreas y seguimiento a los resultados obtenidos en pruebas externas.	Motivación en cuanto a la confianza y autoconfianza para el trabajo en equipo en los asuntos pedagógicos de las áreas.
DEFICIENCIAS GERENCIALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA TERESITA DE LA TEBAIDA	ESTRATEGIAS RECOMENDADAS
Liderazgo gerencial inexistente	Apertura de espacios de sensibilización sobre liderazgo distribuido, visión compartida y pensamiento sistémico para establecer los campos de liderazgo y de esta manera se genere el aprendizaje en equipo.
Atomización de las decisiones gerenciales y pedagógicas.	Delimitación de los campos de liderazgo conforme se constituyen los equipos de trabajo con desarrollo del pensamiento sistémico.
Desentendimiento con respecto a la importancia de la realización de talleres para el entrenamiento sobre pruebas externas.	Distribución de responsabilidades a los equipos de trabajo institucionales por medio de sus líderes para socializar e implementar estas actividades pedagógicas.

13. CONCLUSIONES

Existe en la institución gran cantidad de potenciales individuales, falta gerenciar el talento humano con el fin de potencializar (dinamizar, para evitar cacofonía o redundancia) el trabajo en grupo bajo directrices de una visión unificada y con estrategias pedagógicas contextualizadas que solidifique el desarrollo organizacional a través de la planificación estratégica en búsqueda de la calidad total.

Se debe convocar a los docentes a participar en la ruta establecida pero para tal fin es necesario potencializar su desarrollo humano y profesional, incentivando logros y proponiendo alternativas de solución a las problemáticas relacionadas con el bajo rendimiento académico de los estudiantes.

Es necesario que los directivos de la institución se actualicen en forma permanente en modelos gerenciales y pedagógicos para así liderar desde una óptica transformacional y humanizantes los procesos institucionales prestando más atención al acompañamiento de los procesos pedagógicos con el fin de lograr alcanzar mayores índices en el rendimiento académico.

Se deben convocar a los entes gubernamentales y no gubernamentales a ofrecer capacitación en propuestas de la gestión directiva y académica con el fin de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

ENCUESTA DIRIGIDA DIRECTIVOS Y DOCENTES INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA TERESITA

OBJETIVO: recolectar información sobre aspectos que afectan el desarrollo gerencial y Académico.

La anterior información solamente será analizada por el equipo proponente, no requiere ser firmada, esperamos sea objetivo con su respuesta

Estimado docente, directivo queremos Conocer su opinión acerca de aspectos gerenciales y académicos de la institucional

1. ¿posee información suficiente acerca Posee información de las estrategias gerenciales a nivel institucional

SI ____ No ____

¿Por qué?

1.

2. ¿Considera que en la institución el modelo gerencial es acorde con las necesidades académicas de la comunidad educativa?

Si ____ No ____

¿Por qué?

3. ¿Considera necesario recibir actualización sobre los modelos gerenciales y su incidencia en los procesos educativos?

Si _____ No _____

¿Por qué?

4. ¿Le gustaría participar en grupos interactivos donde se profundice en el modelo a seguir y mecanismos de apoyo a la gestión académica?

Si _____ NO _____

¿Por qué?

5. ¿En la institución educativa los directivos tienen en cuenta la opinión de los docentes en la toma de decisiones en torno a lo académico?

Si _____ NO _____

¿Por Qué?

6. ¿Considera efectiva la comunicación (a través de periódico mural, comunicados y correos electrónicos) para socializar los resultados del rendimiento académico de los estudiantes en la institución ?

Si _____ No _____

¿Por qué?

7. ¿En qué aspectos se debe fortalecer el modelo gerencial Institucional?
- Liderazgo directivo
 - Estrategias de apoyo al talento humano
 - Seguimiento a procesos académicos
 - Actualización y cualificación de directivos y docentes
 - Todas las anteriores

Gracias por su colaboración.

ANEXO 2: CUADRO DE MARCO LÓGICO

	JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
RESULTADO		ACCIONES			SUPUESTOS
Personal docente actualizado y cualificado en		-Elaboración de un plan de trabajo. -Análisis de			-Falta de recursos económicos

modelos gerenciales y estrategias pedagógicas		<p>sustento teórico alusivo a: Clima organizacional, talento humano, calidad total, Gerencia estratégica</p> <p>-Elaboración y seguimiento al plan de mejoramiento equipo directivo</p>			<p>, -Falta de apoyo por parte de la secretaria de educación municipal. - Multiplicidad de actividades propuestas desde secretaria de educación.</p>
<p>RECURSOS</p> <p>-Talento humano directivos maestros, proponentes.</p> <p>- Capacitadores profesionales para orientar seminario sobre modelos gerenciales contemporáneos y su incidencia en el rendimiento académico</p> <p>-Textos alusivos a modelos gerenciales</p>		<p>ACCIONES</p> <p>- Convocatoria a directivos, docentes.</p> <p>-Planeación y ejecución de tres talleres</p> <p>- Elaboración de una presentación en power point sobre los aspectos más significativos de .</p> <p>- Socialización</p>			

<p>contemporáneos</p> <p>-Fotocopias</p> <p>-Recursos audiovisuales: video beam, computador, vhs, grabadora</p>		<p>n a través de plenarias.</p> <p>-Publicación de las conclusiones finales a través de un plegable.</p>			
---	--	--	--	--	--

BIBLIOGRAFÍA

Amaya, J. (2005) *Gerencia, Planeación y Estrategia. Fundamentos, modelo y software de planeación*. Universidad Santo Tomás, Bucaramanga, Colombia.

Cajiao, F. (2002) *Políticas de Calidad, Alegría de Leer*. MEN, Santafé de Bogotá, Colombia.

Casanova, M. A. (2012) *El Diseño Curricular como Factor de Calidad Educativa*. Volumen 10, Número 4. Recuperado de:
<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>

Cook y Reichardt (1991) *Investigación Pedagógica*. Editorial Norma, Santafé de Bogotá, Colombia.

De León y Rocha (1997) *Innovación Curricular en las Instituciones de Educación Superior*. ANUIES-Universidad Autónoma de Sinaloa, México

Huberman, S. (1999) *Cómo se Forman los Capacitadores. Arte y Saberes de su Profesión*. Editorial Paidós, Barcelona, España.

Jiménez, M. (2000) *Competencia Social: Intervención Preventiva en la Escuela*. Infancia y Sociedad. 24, pp. 21-48 Recuperado de:
<http://www.rieoei.org/deloslectores/3258Ruiz.pdf>
(Indicador Global de Rendimiento p.1)

Krajewski, L. J., Ritzman, Larry P. (2000). *Administración de Operaciones. Estrategia y Análisis*. Pearson Educación, México D.F., México.

Mariño N., H. (1993) *Planeación Estratégica de la Calidad Total*. Tercer Mundo

Editores, Bogotá, Colombia.

Mockus, A. (2011) *La Escuela un Laberinto para Aprender. Revista ASK* Universidad del Quindío. Armenia, Colombia.

Ortiz O., A. (2013) *Modelos Pedagógicos y Teorías del aprendizaje*. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia.

Ramírez, E. (1998) *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana No. 72-73*. Universidad Santo Tomás, Facultad de Filosofía, Bogotá D.C., Colombia.

Savater, F. (2010) *Ética y Ciudadanía*. Editorial Montesinos, Barcelona, España.

Senge, Peter. (2009). *La Quinta Disciplina en la Práctica. Estrategias y Herramientas para Construir la Organización Abierta al Aprendizaje*. Gránica, Buenos Aires, Argentina.

Senge, Peter. (2012). *La Quinta Disciplina*. Gránica, El Arte y la Practica de la Organización Abierta al Aprendizaje. Buenos Aires, Argentina.