

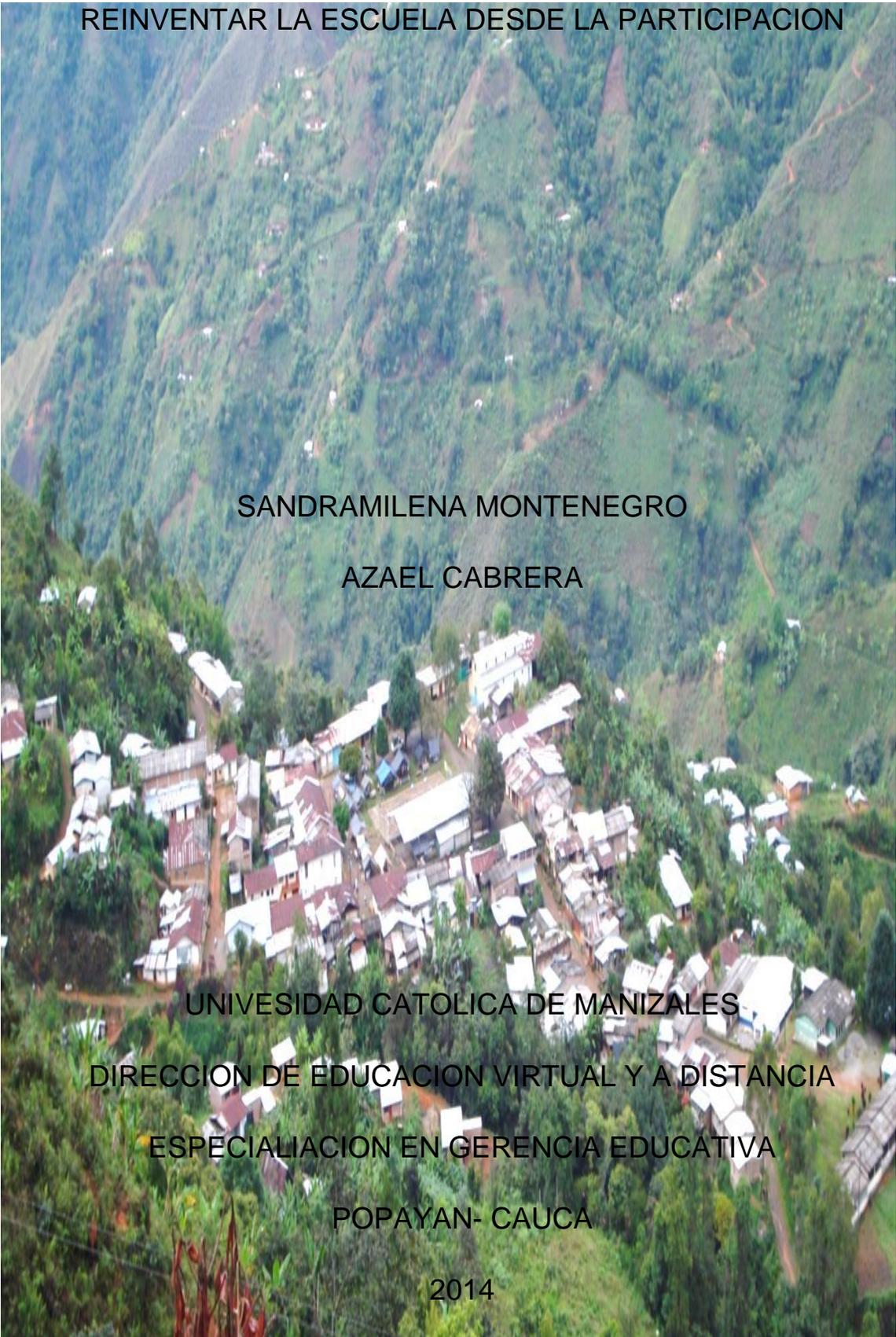
REINVENTAR LA ESCUELA DESDE LA PARTICIPACION

UNA PROPUESTA PARA INCENTIVAR EL LIDERAZGO
EDUCATIVO

SANDRA MILENA MONTENEGRO

AZAEEL CABRERA

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

An aerial photograph of a village nestled in a valley, surrounded by steep, forested mountains. The houses are clustered together, with some having white walls and dark roofs. The terrain is rugged and green.

REINVENTAR LA ESCUELA DESDE LA PARTICIPACION

SANDRAMILENA MONTENEGRO

AZAEEL CABRERA

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

DIRECCION DE EDUCACION VIRTUAL Y A DISTANCIA

ESPECIALIACION EN GERENCIA EDUCATIVA

POPAYAN- CAUCA

2014

Dedicamos a:

A DIOS por permitirnos la vida.

A nuestra familia por el tiempo brindado

Y su apoyo incondicional.

A nuestros amigos

Agradecemos A:

A nuestros familiares que nos apoyaron en las arduas jornadas de trabajo durante el tiempo dedicado a esta especialización.

A todo el personal docente y administrativo de la Universidad Católica de Manizales por habernos compartido sus experiencias y orientarnos en el proceso de formación como Especialistas en Gerencia Educativa.

Al director de tesis por su dedicación en sus tutorías en el área de investigación, por sus correcciones a tiempo.

A todas las personas que hicieron posible este trabajo y nos aportaron sus conocimientos.

Punto de vista del director de trabajo.

Cuando los maestros se inquietan y trabajan por la comunidad , hacen un gesto pedagógico que evidencia crecimiento y sensibilidad profesional, por eso es tan valiosa esta iniciativa y espero sea el inicio de un sin número de transformaciones escolares que redunden significativamente en la comunidad educativa que ustedes como gerentes lideran, logrando así cambios significativos en el desarrollo humano y social de un medio que cada día exige más humanización, felicitaciones por ese gesto de compromiso que han reflejado en cada una de las etapas de esta investigación y por dejar en alto la especialización en Gerencia Educativa que con maestros como ustedes fortalece el imaginario educativo.

Con cariño Esp. Liliana María Alzate Gómez

Tabla de contenido

PRESENTACION	7
1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	8
2. UN ACERCAMIENTO PANORÁMICO AL CORREGIMIENTO LA MESA10	
2.1 FORMULACION DEL PROBLEMA	10
3. La Institución Agropecuaria la Mesa	12
4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
5. OBJETIVOS	15
5.1 Objetivo general	15
5.2 objetivos específicos	15
6. JUSTIFICACIÓN	15
7. MARCO TEORICO	18
8. METODOLOGIA	31
9. RECURSOS HUMANOS	37
10. RECURSOS FINANCIEROS	37
11. CRONOGRAMA	38
12. EVALUACION	39
13 RESULTADOS	41
14 CONCLUSIONES	47
15 ANEXOS	50
Anexo 1 Listado participantes	50
Anexo 2 Plegable	51
Anexo 3 Formatos invitación	52
Anexo 4 Dinámicas de trabajo	53
Anexo 5 Fotos actividades	54

PRESENTACIÓN

La misión del sistema educativo actual comporta desafíos de orden social, ecológico, cultural, político, económico, científico y tecnológico, la escuela ha de proporcionar por ello contenidos de calidad y espacios para su ejecución.

El desarrollo de los centros escolares depende del nivel de cualificación y de participación que se impulse en la comunidad educativa. El gerente educativo ha de velar por que se brinden los espacios que promuevan dicha cualificación. Una estrategia consiste en impulsar un liderazgo de carácter educativo que potencie la acción en las escuelas en busca de la calidad.

Se trata de reconocer que el gerente no es un individuo súper dotado, que todo lo puede; sin embargo, tiene la capacidad de hacer que todos trabajen junto a él, para lograr los objetivos propuestos.

La calidad es uno de los aspectos más contemplados y exigidos en el mundo actual. Dimensionar la calidad entonces exige la puesta en marcha de diversos componentes; los cuales pueden favorecerla.

La formación permanente es uno de esos factores. La formación es un camino que debe abarcar no solo a docentes, también debe involucrar a padres de familia, estudiantes, y comunidad interesada, dado que la construcción de calidad es un asunto cooperativo de voluntades. La presente experiencia es un primer intento para iniciar un proceso formativo de liderazgo educativo. El proyecto se efectuara en una zona campesina del municipio de Patía: la Institución Educativa Agropecuaria la Mesa.

REINVENTAR LA ESCUELA DESDE LA PARTICIPACIÓN.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La institución educativa la mesa está compuesta por siete sedes incluida la sede principal. Hay actualmente unos 444 estudiantes de los cuales 69% están en la sede centro. El entorno de la institución se encuentra compuesto por unas 540 familias aproximadamente; de estas, más de 200 familias se benefician de la institución en la prestación del servicio educativo a sus hijos.

Haciendo un recuerdo histórico de la educación en la cordillera, la mayoría de escuelas fueron iniciativa de los líderes comunarios; de igual modo, la construcción de las obras, resultaron del trabajo colectivo. Los profesores incluso fueron pagados por la comunidad en la mayoría de casos, en sus inicios. De este modo la comunidad se interesaba por las instituciones y la educación de sus hijos. Había un notable sentido de pertenecía de los padres para con sus instituciones. La institución era reconocida como parte de la comunidad y la junta comunal programaba actividades de trabajo para hacer el mejoramiento institucional, no solo en su parte física, también en lo relacionado con el funcionamiento económico, y de bienestar institucional.

A medida que el Estado fue asumiendo la responsabilidad de la educación, esta, la comunidad, se fue desatendiendo de su compromiso, a tal punto de arrogarse solo como deber el hecho de matriculara los niños y enviarlos al plantel. No importando, las condiciones sobre las cuales hoy se hace la formación de los hijos.

Hoy bajo el discurso de la gratuidad, se manifiesta una total apatía ante las distintas problemáticas de la institución; resulta difícil reunir a la comunidad o programar actividades que redunden en beneficio del desarrollo institucional. De este modo, el discurso de la gratuidad actúa como motivo de dispersión y

desinterés ante las problemáticas sucedidas en la escuela. La comunidad en su paternalismo considera Estado como un mentor que asume en su totalidad de las dificultades institucionales.

Incluso a la hora de convocar para la realización de PEI (proyecto Educativo Institucional) La responsabilidad de los procesos en las distintas gestiones queda solo en manos de los administrativos, directivos y docentes; lo cual, hace que los procesos se descontextualicen, la comunidad no hace presencia en el ejercicio de definición de los documentos que son la base institucional.

Cuando se les recuerda su compromiso con la educación muchos aluden la falta de tiempo, por motivos del trabajo.

Es de anotar que a partir de la constitución del 91 Colombia entro en la dinámica de la participación. La ley general (115 del 2004) reconoce la necesidad de vincular la comunidad a la dinámica educativa; por medio, de instancias como en concejo directivo, concejo de padres de familia, gobierno escolar y últimamente la contraloría estudiantil, instancias que sirven como mecanismos de legitimación, mas no de transformación de la dinámica educativa. Sin embargo, sobre la base de estas propuestas del ministerio, en relación a la calidad, y el seguimiento de los procesos, las escuelas en uso de su autonomía, pueden impulsar propuestas de mejoramiento conducentes a redimensionar los centros educativos, haciendo que la actividad del conocimiento sirva al entorno, y generando dinámicas de apropiación de la comunidad no solo en términos de recursos sino también en materia modelos deformación, y pertinencia del proceso con la comunidad. De acuerdo con el decreto 1286 del 2005 la comunidad puede incidir de manera efectiva en los procesos de mejoramiento educativo de los establecimientos de educación pre-escolar, básica y media, oficiales y privados, esto se consagra en los artículos 67 y 38 de la Constitución Política y el artículo 7 de la Ley 115 de 1994.

Para facilitar dicha participación las instituciones deben asegurar una calidad en la participación de la comunidad educativa; este aseguramiento se puede lograr

mediante el impulso de espacios que permitan a la comunidad participar de modo consiente y efectivo; como son las escuelas de liderazgos académico y de participación comunitaria tanto para padres, estudiantes como docentes.

2.1 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Es la escuela de liderazgo educativo un medio valido para incentivar o mejorar los niveles de participación de los padres de familia de la Institución Educativa Agropecuario la Mesa?

3. UN ACERCAMIENTO PANORÁMICO AL CORREGIMIENTO LA MESA

El corregimiento de La Mesa está situado al noroeste del municipio de Patía el cual a su vez está al sur del departamento del Cauca, tiene una extensión aproximada de 75 Km². Con una latitud: 2°16' y longitud, 77° 07', una elevación de 1685 m. s .n. m, pertenecen a este corregimiento las siguientes veredas, El Cilindro, La Colorada, La Floresta, El Crucero y La Mesa que se constituye como cabecera del corregimiento.

La Vereda La Mesa está enmarcada en una región montañosa sobre la cordillera occidental con una altura de 1685 m. s. n. m, se destacan los cerros de Las Tres Cruces, Tamboral, Guaduas, Loma Redonda, EL alto de Las Cabras, El Paramillo, Pela Huevo y el Infiernito. Sus suelos son quebrados y de alta oxidación (tierras coloradas) debido a la deforestación a la cual han sido sometidas, no solo por el invierno, también por el uso para el plantío de cultivos ilícitos (coca, amapola y en menor medida marihuana,). Posee una temperatura promedio entre los 18°C-22°C, con predominio de un clima templado, región bastante lluviosa en época de invierno, calurosa en épocas de verano, con vientos suaves debido a la barrera cordillerana.

El sitio donde se encuentra ubicada hoy en día la vereda La Mesa, era ocupado por arrieros quienes provenían del departamento de Nariño, Caquetá o de municipios como Bolívar, Sucre, los cuales se dirigían a la costa llevando sus cargas a lomo de bestias, llegaban a este lugar para el descanso así continuar su

larga jornada hacia El Tambo, Argelia, Popayán. Muchos también huían de violencia política de los partidos ocurrido entre los años 40 y que término en el año 60 con el frente nacional. De esta manera se fue explorando la región. En un principio la zona estaba constituida por terrenos baldíos. Los colonizadores fueron apropiándose del territorio y estableciéndose hasta formar pueblos (Santa Cruz, Brisas, Don Alonso,), entre estos la Mesa. De igual modo llegaron colonos desplazados por la violencia política colombiana.

Dentro de ellos también llegó el señor Ismael Meneses, el cual se estableció y se hizo dueño de grandes extensiones en los que cultivó principalmente Café, Plátano, yuca. Construyó su casa pajiza, de bahareque. Trajo, consigo a miembros de su familia que aportaron mano de obra, contribuyendo de esta manera a organizar el lugar construyendo más viviendas y aumentando los cultivos.

La agricultura ha constituido en la principal actividad económica de los moradores de La Mesa lo cual constituye una economía campesina y de subsistencia desarrollada con métodos tradicionales de cultivo. Aunque la producción agrícola ha venido en descenso durante los últimos años debido a la suplantación por cultivos ilícitos como la coca, estas tierras son propias para los cultivos de café, plátano, yuca, maíz, caña panelera, frijol, maní, frutales como naranja, banano, lulo y mora y en menor escala zanahoria, acelga, cilantro y repollo. La producción pecuaria es muy reducida y poco representativa, existe en baja densidad la producción de cerdos, gallinas, curíes, patos, ganado y caballos. Generalmente la producción solo se hace para el uso doméstico.

De los productos que se promueven en la región algunos se comercializan en el mercado de La Mesa el día domingo (lulo, mora, tomate de árbol, frijol fríos, cachá y maíz), y el resto son de auto consumo. La principal actividad económica de la población es el café, comercio que se realiza con El Bordo, el cual a su vez permite el intercambio de bienes. Otros productos agrícolas que no se promueven en La Mesa se hacen directamente con El Bordo. El comercio de la coca representa un ingreso notable para la mayoría de los habitantes quienes derivan

su economía procesamiento y distribución de la “mercancía” como suelen denominarla.

Es de destacar que los cultivos que se hacían en macro como el tomate de árbol y lulo los cuales eran transportados a la ciudad de Cali bajó su producción, debido a las pestes generadas por los pesticidas derivados de las fumigaciones de las que han sido objeto las regiones aledañas.

En conclusión hay que decir que existe un desfase entre la vocación del uso actual del suelo mediocrementemente productivo y con escaso aporte al empleo que cubra las N.B.I de los habitantes.

El desempleo es característico de las zonas rurales y La Mesa no es la excepción, la población vive del jornal desempeñándose como raspa chinos, recolectores de café, limpiadores de huertas. El trabajo de la mujer es pormenorizado, en general se ocupa del empleo informal (venta de comidas en el mercado el día domingo) y los oficios domésticos en el hogar.

3.1 La Institución Agropecuaria la Mesa



Foto No. 2. Panorámica de la Institución Educativa la Mesa

Lema: Liderando procesos agro integradores con calidad formativa para el sector campesino.

En el mes de septiembre de 1992 se inicia el proyecto para el grado sexto. Su inicio fue independiente a la escuela. Solo, en el año 2003 gracias a política de

fusión del estado se unificó la escuela al proyecto de secundaria y dio origen a lo que hoy se reconoce como Institución Educativa la Mesa. La comunidad por medio de actividades se encargó de impulsar la propuesta. A la cabeza de la junta se encontraban los señores Aurelio Gómez, Diomar Gallardo y Humberto Gallardo. Este último estaba a cargo del programa denominado BECAS PACES. Al comienzo, se le dio el nombre FUNDACIÓN AGRICOLA ISMAEL MENESES; luego, paso a ser COLEGIO AGROPECUARIO ISMAEL MENESES. Actualmente funciona como INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGROPECUARIA LA MESA y la constituyen además de la Sede principal, otras siete como son: El Convenio, Tamboral, El Cilindro, La Colorada, El Cucho, El Crucero y Bello Horizonte.

3.1.1 Misión:

La Institución Educativa Agropecuario la Mesa, es de carácter oficial, mixto. Ofrece formación en los niveles: Pre-escolar, Básica primaria, Básica secundaria, Media vocacional y Educación no formal. Tiene como énfasis de aprendizaje la modalidad agro-pecuario. Lidera procesos de participación, producción y sensibilización en sus estudiantes. Gestiona el desarrollo social/comunitario. Promueve la convivencia pacífica, fortalece el reconocimiento por el otro y el respeto a la naturaleza, impulsa la formación deportiva, así, como la investigación en temas relacionados con el campo. Desarrolla individuos con principios de autonomía, tolerancia, compromiso, trabajo, honestidad, sentido de pertenencia y ética, con el fin de impulsar la calidad de vida, tanto de la comunidad educativa campesina como en general.

3.1.2 Visión:

La Institución Educativa Agropecuario La Mesa será reconocida por su calidad líder en proyectos comunitarios, productivos, industriales, deportivos y académicos. Se privilegia la formación de hombres y mujeres comprometidos con su entorno vital campesino. Los Técnicos egresados de la institución serán capaces de Responder a los cambios productivos y tecnológicos actuales, sin dejar de lado sus vínculos

con la comunidad y la tierra así como su compromiso con la libertad y la justicia, el respeto por la diferencia y por la naturaleza.

3.2 Identificación.

Nombre del establecimiento: Institución Educativa Agropecuario “La Mesa”

Ubicación: Corregimiento de la Mesa Patía Cauca

Sedes: 08

Naturaleza: Oficial

Especialidad: Técnica

Carácter: Mixto

Jornada: Única – Horario Diurno

Calendario: A

Decreto de creación:

Resolución de Aprobación N° 9450 del 18 de Diciembre de 2008

Nit. No. 817003943-8

DANE No. 219532002020

E-mail: ielamesa@hotmail.com

Rector: Dumer Eutinio Gaviria

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Es la escuela de liderazgo educativo un medio valido para incentivar o mejorar los niveles de participación de los padres de familia de la Institución Educativa Agropecuario la Mesa?

Inexistencia de espacios de impulso al liderazgo educativo en la Institución Educativa la Mesa Patía.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

Estimular los niveles de participación de la comunidad educativa Institucional a través de la Implementación espacios de formación e impulso.

5.2 objetivos específicos

Determinar la causa y consecuencias de la falta de liderazgo de la comunidad educativa en relación a los procesos de mejoramiento de la calidad educativa.

Impulsar la creación de la escuela de liderazgo educativo institucional.

Hacer un trabajo inductivo por medio de talleres sobre liderazgo educativo

Crear estrategias para información e integración de la comunidad educativa en los procesos de impulso a la calidad educativa institucional.

6. JUSTIFICACIÓN

El trabajo investigativo tiene como finalidad buscar mecanismos que favorezcan la participación de la comunidad en la elaboración y ejecución del proyecto educativo, planes de mejoramiento u otra actividades promovidas en la Institución Educativa del Corregimiento de la Mesa. Como se puede observar, el objetivo de este trabajo es incentivar a los padres de familia, y estudiantes a que participen de los diferentes espacios que la institución brinda. Se trata de generar un espacio de formación para distintos actores de la comunidad educativa (CE) a través de las escuelas de liderazgo educativo (ELE), desde los cuales se contribuya a mejorar los niveles de planificación, organización, ejecución, de

acciones generados durante el planeamiento institucional y en el plan de mejoramiento.

En la institución, la participación no es significativa, ya que se evidencia el ausentismo a las actividades formativas y de trabajo; por un lado, se mira que la asistencia de los padres de familia solo se hace en entrega de boletines y en clausuras, lo que muestra que el compromiso con la institución es de poco interés para ellos, por dichas razones los niveles de participación son bajos, así que la escuela debe enfatizar en la creación de espacios de diálogo, reflexión permanente, continuo sobre las practicas escolares y sociales, por otro lado, se observa que el liderazgo por parte del directivo, coordinadora y docentes es superficial y de poca importancia, de ahí que el trabajo en equipo, el compromiso, la actitud y predisposición de cambiar esquemas de compromiso, en los que no se cumplen sino las horas laborales y que no permiten que desde la escuela se fomente la participación como mecanismo de expresión, comunicación y concertación, acciones que fortalecen a la comunidad.

La participación de padres de familia y estudiantes en actividades relacionada con aspectos pedagógicos y administrativos no es significativa en nuestra institución. Durante la programación de actividades formativas o de trabajo se evidencia el ausentismo. Esto ha generado una inquietud en la parte administrativa; pues, participar es un derecho constitucional. La asistencia de los padres de familia solo se reduce a la entrega de boletines o cuando necesitan la constancia para familias en acción. No sabemos si es que el compromiso para con la institución es de poco interés para ellos, o la institución no se ha preocupado en motivar en términos de liderazgo; de todos modos, los niveles de participación son bajos.

De acuerdo con las reflexiones realizadas en la especialización de gerencia educativa, la escuela debe enfatizar en la creación de espacios de diálogo, reflexión o formación permanente, a fin de crear e impulsar nuevas prácticas escolares y sociales desde la escuela. Consideramos al respecto que, el liderazgo por parte del directivo, coordinadora y docentes es superficial, de poca importancia o compromiso más allá de meramente académico, de ahí que haya la necesidad

de impulsar el mejoramiento institucional en estos aspectos; pues, una institución de calidad fomenta el trabajo en equipo, compromiso, y el cambio de actitud. Se trata de que los maestros no solo cumplan las horas laborales, y se involucren en actividades de desarrollo social, académico, conjuntamente con los padres o estudiantes, esto a nuestro modo de ver ampliara los niveles de comunicación, concertación y cooperación, acciones que fortalecen el desarrollo e impulso de la institución educativa.

Una de las ventajas que se destaca en nuestro centro educativo, es que se cuenta un talento humano, con capacidades, habilidades para transformar el entorno que lo rodea. Consideramos que si bien en la institución hay ese personal, hace falta además de motivación interés para impulsar propuestas transformativas en este aspecto.

La problemática planteada en este proyecto se hace visible en la evaluación institucional y el plan de mejoramiento, es ahí donde se nota un alto desinterés, generando consecuencias como la apatía, la desinformación y la falta de compromiso tanto del docente como del padre de familia; lo cual hace que el trabajo no se desarrolle en las mejores condiciones.

Para concluir, el propósito de este proyecto es estimular y Mejorar los niveles de participación de la comunidad educativa Institucional a través de la Implementación de espacios denominados “escuelas de liderazgo educativo” encaminadas a la elaboración de estrategias o mecanismos para que la participación sea activa, productiva y de este modo generar cambios en la escuela y la sociedad, no solo en el ámbito administrativo, también pedagógico.

Si uno de los desafíos de la gerencia educativa, de acuerdo con Luis Hernando Ramírez Reyes consiste en transformar la sociedad, esta transformación comienza desde dentro de las instituciones, de este modo, se trata de generar un liderazgo institucional educativo que le permita a los centros competitividad. La transformación la sociedad es un desafío que se inicia desde la base, comienza desde las instituciones y eso se logra si causamos impacto en los entornos más

cercanos, este es pues un elemento de justificación al proyecto escuela de liderazgo educativo. Existe el capital humano, para reconducir lo nuevo, se trata de arriesgarse a asumir el compromiso.

7. FUNDAMENTACIÓN (MARCO TEÓRICO)

Palabras clave: Participación, liderazgo educativo, cooperación y comunidad

La educación es un proceso que se hace con personas y para personas, ese es el punto de partida de todo acto educativo. Las personas no son entes pasivos, la participación por tanto es un ingrediente importante para los centros educativos. Sin embargo, nos encontramos ante un hecho inesperado y es que pese a la sobre información generada por el Estado en materia de participación y las normas existentes, las instituciones adolecen de padres que se integren de manera activa, sigue prevaleciendo un ausentismo de los mismos en las practica y acciones de la institución. ¿Cuáles son las causas de tal ausentismo? ¿Qué tiene que ver la institución con el mismo? ¿Cómo se está estimulando la participación de la comunidad en las escuelas?

¿Pero que es la participación y cuál es su beneficio? La participación es el derecho que tienen las comunidades para incidir en las decisiones, planeación, gestión, evaluación y veeduría que las instituciones realizan a fin de cumplir su máximo objetivo: impartir conocimiento.

Resulta necesario plantear que desde la constitución del 91 el ejercicio de las organizaciones públicas y privadas es colectivo. Hay un reconocimiento formal del acto de participar por ejemplo: El artículo 68 de la Constitución Nacional dice que la comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación y, también, que los padres de familia tendrán derecho de escoger el tipo de educación para sus hijos menores.

En la ley general, artículo 5º (Ley 115 de 1.994), consagra dentro de los fines de la educación la formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación (numeral 3), de igual modo se plantea la formación para hacer respetar la vida, los derechos humanos, la paz. Se aspira a que todos los colegios sean capaces de crear, dirigir y regular sus acciones educativas, mediante procesos de participación real de la comunidad en la toma de decisiones, la vigilancia social, control de los actos administrativos.

La participación puede generar mejoramiento de la calidad de las acciones en las institución; pues, por intermedio de ella se construye una sociedad más solidaria, se fortalecen los recursos y capacidades locales, se protegen y mejoran las instituciones, hay un refuerzo del patrimonio de los centros, también propician el empoderamiento y la participación de la comunidad en el ejercicio de la planeación, ejecución y evaluación de los procesos.

De acuerdo con Natalia Quiroga

“En el ámbito de la planeación participativa es necesario asumir que todos los individuos que componen el sistema social determinan el proceso de desarrollo, sobre todo cuando este requiere ampliar la percepción de los problemas y la capacidad de arriesgar respuestas propias con la intención de modificar la relación que hasta ahora se había sostenido”. (2009, pág. 2)

Desde este sentido, al plantearse el ejercicio de la participación en la escuela se afirma que es posible construir colectivamente el futuro y optar por soluciones que reconozcan la diferencia, con arraigo en los contextos en los que se desenvuelve la comunidad. De este modo, los ejercicios de planificación no son solo instrumentos técnicos; más bien, encarnan el resultado de las tensiones creativas, los consensos, con los cuales se permite la institución construir tejido escolar, en otras palabras, espacios colectivos con sentido de pertenencia. De ahí que: El reto de la

participación sea ir más allá del requisito formal y deba orientarse hacia procesos de construcción colectiva en donde las alianzas superan las limitaciones de los espacios formalmente constituidos y dan paso hacia la construcción conjunta de sentido y acción.

Desde esta perspectiva, una institución que pretenda generar una verdadera vinculación de los padres en su proceso debe; por una parte, Promover condiciones favorables para la participación, es decir, que exista un clima de libertades y respeto por las personas que integran la comunidad educativa; así mismo, proponer políticas explícitas sobre cómo se va a estimular y fortalecer la participación en la institución y su propósito.

No hay duda, si las instituciones quieren avanzar, deben empezar por crear espacios o ser una organización en la que se promuevan liderazgos, dando pie a la formación de líderes educativos. El líder educativo es una persona que posee la actitud, la habilidad, el conocimiento para cuestionar el orden existente y de ese modo ayudar a transformar las formas habituales de escolarización. Por ello, el gerente más que administrador debe ser también un líder; pues, como lo primero de su accionar sería el de controlar, medir, organizar, ejecutar, planificar, estar al lado de la eficiencia y de la eficacia, ser ante todo funcional, mientras que como líder se concentra en el desarrollo de la organización y de las personas.

Un gerente educativo debe estar en la capacidad de abrir los espacios para que la comunidad haga parte del proceso. Entendiendo que, es, desde la participación como se pueden hacer cambios en los centros educativos. Para ello es necesario promover nuevas dinámicas en la escuela, tales como, descentralizar los ámbitos de la toma de decisiones, hacer efectiva la participación, no un mero reconocimiento para cumplir una norma.

[... La participación de la ciudadanía en el ejercicio del poder y en la gestión del desarrollo profundiza la democracia al fortalecer las redes sociales, al contribuir al conocimiento de sus problemas y al planteamiento de soluciones que

reconozcan la manera de ser y la realidad de cada comunidad, acerca los gobiernos a la sociedad civil y en ese sentido contribuye a avanzar en la superación de una democracia formal a una real.] (2009, pág. 7)

Si bien la participación en la toma de decisiones no resulta una tarea sencilla, ni fácil de concretar en las escuelas, solamente con el compromiso de los que integran la comunidad educativa las instituciones podrán convertirse en espacios de verdadero encuentro y creación. Participar implica intervenir, involucrarse en las diversas actividades que se impulsan en la institución; para ello, las instituciones han de crear las condiciones internas, unidas un asesoramiento, lo cual puede generar un incremento en los esfuerzos de cambio.

El fortalecimiento de instancias de participación, de acuerdo con el decreto 1286 del abril del 2005 “tiene por objeto promover y facilitar la participación efectiva de los padres de familia en los procesos de mejoramiento educativo de los establecimientos de educación pre-escolar, básica y media, oficiales y privados” (decreto 1286 de abril del 2005). Este decreto establece no solo los ámbitos en los que la comunidad puede integrarse, también los derechos que adquiere como parte del centro educativo.

La planificación estratégica supone un conocimiento de la problemática institucional; así mismo, acciones que permitan llegar a su solución. Las instituciones educativas hasta hace unos años eran entidades centralizadas, es, la constitución del 91 que determina al país como una democracia participativa y permite que la comunidad se integrara de manera activa en los procesos institucionales, tales como la elaboración, evaluación y ejecución de PEI, la elaboración de plan de mejoramiento, los planes de acción. “En este sentido, la planeación participativa parte de afirmar que es posible construir colectivamente el futuro y optar por soluciones que reconozcan la diferencia, con arraigo en la propia cultura. (2009, Pág.2)

De acuerdo con el ministerio de educación antes de estas decisiones el papel de las secretarías, las direcciones de núcleo y las instituciones eran entes pasivos, los docentes y comunidad tenían escasas posibilidades para realizar innovaciones

o divulgarlas a sus colegas, los rectores, tenían poco liderazgo entre la comunidad educativa; por tanto, no había condiciones para desarrollar un proyecto pedagógico autónomo y pertinente a los contextos locales. Gracias a los cambios ocurridos la comunidad adquiere una “cierta autonomía”¹ para impulsar su propio proyecto.

De acuerdo con el Ministerio de Educación en el ciclo de calidad está el mejoramiento continuo y este se logra mediante el fortalecimiento de la capacidad de los establecimientos y centros educativos para formular, ejecutar y hacer seguimiento a los resultados de sus planes de mejoramiento, espacios donde la comunidad puede incidir. La gestión comunitaria busca afianzar las relaciones comunidad institución, centrándose en la participación y la convivencia, así como, en la proyección de esta, hacia el entorno.

Para Yojna La participación es un ámbito de interés para el desarrollo, es un es un componente indispensable para el ejercicio de la ciudadanía. Con la participación se crea ciudadanía; de igual modo, permite generar capacidades colectivas, de ahí que la participación sea un reto en las instituciones, y es además, un espacio de encuentro y creación. La participación es una transacción de poder. En una institución donde se considere que la participación resulta importante resulta necesario romper las barreras que dificultan su inclusión. Para Yojna:

[...La idea de participación se encuentra muy vinculada a la de ciudadanía. La participación no es otra cosa que la posibilidad de que las personas puedan sentirse parte de una comunidad política² a través del libre ejercicio de derechos y deberes. La participación supone plantear que las personas tienen poder en sí mismas y que el ejercicio de la participación les permite recuperar, rescatar o actualizar el poder, lo que reconfigura las relaciones sociales tanto privadas como públicas.] (2011, pág. 13)

¹ La comilla advierte que si bien en el marco formal se anuncia autonomía institucional, esta de ningún modo es completa y la directriz que deben seguir las instituciones están ligadas a los mandatos oficiales que se dictan desde el centro.

²En este caso se busca que las comunidades hagan parte de la comunidad educativa, que a su vez es una comunidad política.

Debemos entender la participación no solo como mecanismo, o mandato jurídico, es un proceso que genera capacidades, que transforma, que facilita el ejercicio institucional; además, promueve la posibilidad de proponer, de decidir y de crear, espacios, en los que es posible desarrollar actividades de manera efectiva; por ello, su inserción en el ámbito escolar supone asumir valores democráticos en todos los niveles del proceso educativo e institucional. “Una verdadera participación es aquella que propicia la transformación de las personas y de sus propios entornos.” (2011, pág. 13).

Chiavenato desde un ámbito gerencial reconoce que las personas han pasado a ser reconocidas como recursos indispensables para el éxito organizacional; pues, son los actores vivos e inteligentes con que cuenta la organización fin de enfrentar los desafíos que encarna la nueva sociedad; por ello en su concepto de organización ya no se trata de administrar personas; por el contrario, se trata de administrar con las personas, los cuales son reconocidos como agentes válidos, activos y proactivos (2004,pag. 12); dotados además, de habilidades físicas, de creatividad, capacidad intelectual. De este modo, las personas no son objetos en la empresa, constituyen el factor de la competitividad y de la organización empresarial y cuando se les reconoce, y se les brindan los espacios actúan como socios, son capaces de invertir esfuerzo, dedicación, responsabilidad y compromisos. (2004, pag.13).

Los seres humanos afirma el autor no viven aislados, si no en interacción con sus semejantes, cooperan. Una organización “es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formando por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. La organización supone capacidad de comunicación, acción conjunta, en otras palabras disposición para el éxito o la calidad. La organización exitosa es capaz de coordinar el trabajo de individuos y grupos que ejecutan ciertas tareas, de modo que se pueda aprovechar las oportunidades del ambiente.

El liderazgo goza aun hoy a pesar de globalización de una aceptación profunda. En todas las empresas se reconoce el hecho de que es imposible impulsar propuestas de cambio sin liderazgo. Aun no vivimos en una sociedad donde las maquitas tengan conciencia, el hombre es quien determina el rumbo de la sociedad. En los discursos oficiales se habla de liderazgo escolar como prioridad, desde el contexto campesino que habitamos consideramos es una necesidad. Se busca con ello que desde <la escuela> entendida no como un edificio sino como un espacio de relaciones se impulse un enfoque educativo pertinente a contexto, se mejoren los resultados de aprendizaje, se administre de manera pertinente, se propicie un clima participativo. Se quiere mediante esta propuesta influir de manera motivacional para que se ponga en acción las capacidades de toda la comunidad educativa. De este modo, el liderazgo educativo es indispensable para aumentar la eficiencia y la equidad de la escuela. Para impulsar niveles de calidad educativa. Hablar de liderazgo educativo requiere:

1. La formación del personal organizado en temas de liderazgo educativo
2. El impulso operativo de los espacios existentes (concejo directivo, comité de padres de familia, concejo académico, comités estudiantiles, personero, profesores, contralor, comité de educación).
3. La planeación de actividades conjuntas
4. La formación normativa y pedagógica.
5. El direccionamiento de los padres como ayudantes en las actividades académicas

Estas serían las actividades a que debe integrarse un líder educativo, más allá del simple reconocimiento formal que otorga el derecho constitucional. La escuela de liderazgo educativo intenta impulsar un trabajo comprometido. En el marco de la sociedad actual el liderazgo escolar resulta una prioridad; pues por medio de este es posible construir una mayor autonomía escolar y una mayor concentración en los resultados educativos y escolares, lo cual hace sea esencial reconsiderar la

función de los líderes escolares. Entendiendo líderes escolares no solo como los directivos y administrativos. En el 2009 la OCDE idéntico las cuatro áreas que pueden ayudar en el desarrollo del liderazgo educativo; estas son:

(Re) definir las responsabilidades del liderazgo escolar, concentrándose en funciones que pueden mejorar los resultados escolares.

Distribuir el liderazgo escolar, comprometiendo y reconociendo una participación más amplia en los equipos de liderazgo.

Desarrollar habilidades para un liderazgo escolar eficaz a lo largo de diferentes etapas de la práctica.

Hacer del liderazgo escolar una actividad más atractiva³

¿Qué entendemos por participar? Participar, es tomar parte, tener parte, hacer parte. El liderazgo igualmente implica el reconocimiento de la cooperación como estrategia para el fortalecimiento de la participación. El liderazgo como venimos anunciando no es solo una tarea d los rectores; lo es, d la comunidad educativa en su conjunto.

Sobre la cooperación como elemento del liderazgo educativo.

En el marco del impulso participativo de la comunidad a favor del desarrollo institucional, los establecimientos han de trabajar los niveles de cooperación; la cooperación de este modo es un ejercicio a impulsar, si se quiere un liderazgo educativo competente. Pero esa cooperación ha de iniciar desde dentro; es decir, desde la misma estructura organizativa interna. Una vez fortalecido el nivel interno podemos buscar hacia fuera. La cooperación en el liderazgo es una filosofía de vida y no se adquiere de modo mágico. Para ello, resulta necesario desarrollar ciertas habilidades y actitudes que lo promuevan, que faciliten el trabajo en equipo y la colaboración. En este sentido, el liderazgo cooperativo, es una tarea del

³ Esta ultima la hemos modificado en virtud del alcance que nosotros podemos tener en relación con la que se propone en el texto

liderazgo educativo, lo cual resulta importante no solo desde la perspectiva de los resultados en el desarrollo del currículo, también en términos de lo académico, lo administrativo y de consecución de recursos o de cooperación internacional.

De este modo la cooperación resulta importante para la gerencia. Tanto para el desarrollo de las actividades internas, como para buscar en el orden externo. En relación a la cooperación existen muchas definiciones. Pero partamos de una muy simple cooperar es participar, es como la plantea Santos: “la convicción plena de que nadie puede llegar a la meta sino llegan todos” (Alocución presidencial, video UCM). Las instituciones educativas están compuestas por instancias que deben caminar juntas. Una comunidad que coopera de modo interno está preparada para abrirse al nivel externo; es decir, a la cooperación internacional. Así, Para Johnson, D. W., Johnson, R. T. y HOLUBEC, 1999 la cooperación consiste en “Trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes”. Para ello según los autores existen unas condiciones: En primer lugar interdependencia positiva de objetivos, recursos y roles, de forma que el éxito no sea solo individual los grupo y el del grupo estén conectados. En segundo lugar deben existir responsabilidades individual y grupal respecto a la consecución de los objetivos. Entendiendo que el objetivo es común, cada responsabilidad aporta a su consecución por tal nadie puede sustraerse del trabajo asignado. De esa actitud depende el éxito. En tercer lugar el grupo debe desarrollar posibilidades de intercambio; de igual modo, en el cuarto aspecto la capacidad de evaluar en conjunto a fin de medir los alcances de los logros como determinar obstáculos y desde estos tomar los correctivos, asumir nuevas conductas; finalmente la capacidad crítica por medio del dialogo en relación a sus compromisos personales y sus objetivos comunes. Para el autor “En el trabajo cooperativo, se trata de poner lo que uno sabe y sabe hacer junto a lo que saben y saben hacer otras personas, para resolver, de la mejor manera posible, entre todos, los problemas que van surgiendo en el ejercicio de una profesión” . (1999, pág. 26)

Los niveles en los que se desarrolla la cooperación pueden ser en tres modos, los proyectos, los programas o los planes: Un proyecto es un conjunto de acciones

interrelacionadas y dirigidas a lograr unos resultados para transformar o mejorar una situación, en un plazo limitado y con recursos presupuestados. Estos tienen la posibilidad de tener mejor futuro a la hora de su presentación. (2006, pág. 8). Los programas son la articulación de un grupo de proyectos que apuntan al mismo objetivo, lo cual implica una visión más global para la solución de los problemas, mientras un proyecto sería una solución parcial. En últimas “un programa puede definirse como un conjunto organizado e integral de proyectos, por lo general orientados por un ámbito sectorial”. (2006, pág. 8). Finalmente los planes tienen que ver con “el concepto de planificación más general que define las políticas y estrategias de desarrollo que permitan transformar una situación. Se materializa a través de objetivos, estrategias, programas y proyectos, sustentados con unas metas, instrumentos y recursos. En resumen, un plan se articula en programas y estos se conforman por Proyectos. (2006, pág. 9).

La cooperación como dimensión de la gerencia, tiene como objetivo coordinar de modo conjunto las políticas, para nuestro caso educativas, en virtud del mejoramiento de las instituciones en múltiples aspectos tales como la calidad educativa.

Desde los aspectos técnicos, se contribuye, al desarrollo tecnológico, formación de los recursos humanos, y mejorar la capacidad de las instituciones. Los seres humanos somos sociales por naturaleza, de ahí que nacemos, nos desarrollamos, sobrevivimos y crecemos en una sociedad, contribuyendo a ella y recibiendo de ella.

Cooperar es distinto que competir. La primera supone colaboración, trabajo junto, disposición de ayuda para alcanzar un logro común. La segunda en cambio es el esfuerzo individual por objetivos personales sin importar los otros y por encima de los otros, el otro actúa como rival a vencer. Hablemos de cooperación internacional.

La cooperación internacional es una oportunidad presentada para toda empresa que se quiera emprender, máxime cuando los países cooperantes tienen un alto grado

de desarrollo en aspectos como lo científico, tecnológico, económico, financiero y cultural. La cooperación de acuerdo con morales “debe entenderse como un proceso de ida y vuelta” en la resolución de problemas; pero, esa cooperación tiene una reglas, una metodologías que permiten formular proyectos de modo correcto.

[...En la actualidad, para aspirar a la consecución de recursos para la operatividad de los proyectos es fundamental saberlos presentar, pues, no es suficiente con poseer amplios conocimientos sobre determinada materia, tema o problema a intervenir, ya que si el proyecto no está correctamente formulado, no está en la capacidad de lograr la aprobación ante la entidad o instancia correspondiente.] (2013, Pág. 5)

¿Porque estudiar cooperación internacional? Existen varias razones; sin embargo aludiremos dos. En primer lugar, porque con la globalización y los tratados de libre comercio existen la posibilidad de que otros países se interesen en proyectos que se quieran impulsar en el marco de la educación. En segundo porque los países cooperantes exigen modelos para su presentación y es necesario de que el gerente este en la capacidad para presentarlos, si quiere tener éxito. De acuerdo con morales, no basta con la experiencia que se tenga en un determinado propósito, o la urgencia del mismo, la falta de claridad en la formulación de los proyectos puede actuar como impedimentos para ser beneficiado. De ahí que resulte conveniente para el gerente educativo tener información acerca de los procedimientos conceptuales, metodológicos exigidos, de igual modo los líderes educativos han de estar informados sobre dichos procedimientos. ¿Cuáles son esos conocimientos?

Como primera medida es necesario conocer si son cooperantes; es decir si hay tratados con Colombia, las áreas de interés que destacan, los tipos de cooperación, tipos de entidades con las que coopera, mecanismos de acceso, montos. Por otro lado es necesario tener en cuenta los formatos o exigencias de los cooperantes en la formulación del proyecto; además de estar atentos a las convocatorias si la entidad lo exige.

Algunos contenido por ejemplo para el cooperante español son: determinar el Objeto, el monto, los destinatarios/Beneficiarios,, el Objetivo Específico de éste, Contenido del proyecto, incluyendo los antecedentes (contexto de la realidad en la que se va a intervenir), población beneficiaria, objetivos, resultados esperados, herramientas para realizar el proceso de seguimiento y evaluación, desarrollo de las actividades a realizar, Calendario, Efecto multiplicador: cantidad de personas a las que afectará y concienciará la acción, presupuesto total desglosado y cantidad solicitada, si se tiene otras fuentes, cuáles y qué cantidad aportan, Documentación: de la persona responsable (siempre un mayor de edad), estatutos de asociación e incluso proyecto educativo, Plazos de presentación, ejecución, entrega de subvención y seguimiento: detalla fases a seguir durante y después del proyecto, como memorias, evaluaciones, justificaciones.

En últimas el gerente ha de apropiarse de un conocimiento que le permita apropiarse la información adecuada para recibir apoyo de países cooperantes: entendiendo que “la razón todo proyecto es el cambio y la gestión del cambio, la decisión de formular, diseñar y ejecutar un proyecto surge cuando se percibe un problema que está inhibiendo el desarrollo en cualquiera de sus dimensiones (personal, económica, social, comunitaria).” (2013, Pág. 5). La alternativa que tiene los gerentes son los proyectos, el cual es la forma organizada de generar cambios, pero el éxito no llega solo es necesario el trabajo en equipo, además de los costos, la duración, la calidad y sus resultados, es decir su ciclo vital o fases del proyecto: Identificación, formulación, diseño, ejecución, control y evaluación. Pre-inversión, inversión y evaluación. Concepción, nacimiento y desarrollo, fase adulta, senectud y término. (2013. Pág. 6)

Desde esta dimensión un gerente tiene una tarea en relación a proyectos de cooperación; conoce aspectos metodológicos, Desarrolla mecanismos que le permitan formular este tipo de gestiones, incorpora la visión internacional en sus actividades e institución, busca los recursos con conocimiento de causa.

Quiero cerrar este escrito aludiendo dos cosas acerca de la cooperación; por un lado los criterios; por otro, los factores de éxito. Con relación al primero, estos se dan en varios planteamientos:

Primero la transferencia técnica internacional: Es ideal que los proyectos faciliten o promuevan la transferencia o el intercambio de experiencias, conocimientos, técnicas y tecnologías en lo posible de carácter internacional o que potencien en segundo aspecto se relaciona con el b. Desarrollo de capacidades, en tercer la Contrapartidas: Es deseable que los recursos internacionales solicitados permitan potenciar, complementar y apalancar los recursos en cuarto lugar es necesario establecer que el proyecto no duplique esfuerzos en la asignación de recursos, con acciones similares ya realizadas o que se estén llevando a cabo.

En el quinto punto se debe mirar la Capacidad de la entidad nacional y trabajo de socios, este trabajo implica poner en marcha un proceso de monitoreo y evaluación conjunta de proyectos que permita asegurar la buena ejecución, garantizar el impacto y definir la sostenibilidad de los aprendizajes. En el sexto esta la sostenibilidad que asegura que los resultados de los proyectos, de manera que la entidad colombiana ejecutora tengan la capacidad de continuar por sí misma los logros obtenidos, por otra parte, la entidad ejecutora debe tener presente la necesidad de compartir las experiencias, metodologías y resultados producto de la cooperación, con otras entidades que tengan objetivos y productos similares. El séptimo criterio es la participación de los beneficiarios, en donde este debe tener un carácter participativo, de tal manera que vincule a los beneficiarios en su formulación y ejecución, finalmente, inclusión de temas transversales de la agenda internacional. (2006, pág.11, 15).

Con relación al segundo aspecto sobre factores de éxito Palomar, plantea que el éxito de un proyecto está asociado a factores de calidad tales como: la pertinencia, Es el grado en el que los problemas de los beneficiarios del proyecto serán atendidos por la intervención propuesta; la eficacia, o grado en que se alcanzan los objetivos y resultados propuestos, en el tiempo previsto y con la calidad deseada; la eficiencia o comparación entre los resultados obtenidos y los

recursos utilizados; la viabilidad que Define si puede llevarse a cabo el proyecto; la sostenibilidad, que refiere a la continuidad de las acciones y los beneficios del proyecto después de finalizada la fase de cooperación. (2006, pág. 19,20).

8. METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES

El ejercicio se realizara en tres momentos: un momento diagnostico el cual permitirá conocer por medio de una encuesta que tanto conocen sobre la institución padres, profesores y comunidad en general en relación a liderazgo educativo, problemáticas, instancias, manual de funciones, PEI y PMI.

La encuesta que se aplicara se basa en preguntas abiertas estas se contestaran de forma individual para ello entregaremos las preguntas y hojas para sus respectivas respuestas. La información obtenida a través de instrumento nos ayudara a detectar que tanto conocen su institución los participantes.

El segundo momento se basa en el trabajo en forma de talleres, se hace una inducción a los temas a tratar por medio de una exposición magistral luego, se formaran grupos de cuatro personas para resolver preguntas sobre el tema que se abordará o lecturas relacionadas con el mismo, en un tiempo determinado cada grupo socializara su trabajo y se abrirán espacios para preguntas, sugerencias, profundizaciones.

La dinámica de charla taller se afianzara con dinámicas de grupo en las que se busca una reflexión acerca de la importancia del liderazgo y la necesidad de la cooperación en el trabajo.

En el momento tres se hará la evaluación, esta se realizara en dos partes, la primera que evalúa cada taller y la segunda el trabajo en general. El instrumento evaluaría aprendizajes logrados, compromisos, temáticas, taller, metodología y recursos.

Este trabajo estará enmarcado dentro de la dimensión cualitativa, esto significa que la labor no busca responder a soluciones de tipo material, sino a situaciones

subjetivas (formación, e información) de cualificación de líderes, eso sí, sin perder el carácter de científicidad. De igual modo, se busca una mayor participación y apropiación del asunto y de los resultados por parte de la comunidad involucrada, para nuestro caso 20 personas de la comunidad educativa, que hacen parte de lo que se denomina gobierno escolar, implicando padres, profesores y estudiantes.

Los enfoques cualitativos (IA, IAP, ESTUDIO DE CASOS, ETNOGRAFIA,) suponen que toda investigación parte de la realidad estructural concreta (la participación en la institución), en la que por medio de una reflexión, se intenta ayudar a transformarla de modo creativo, con la participación de la comunidad involucrada.

El objeto final es la transformación de la realidad social en beneficio de las personas incluidas. La reflexión que se pretende ha de ser seria y profunda. Se determinaran las causas y tendencias en relación al problema. Se promoverá una escuela de liderazgo educativo fin de lograr espacios de integración para buscar las estrategias concretas y realizables, dentro de una planeación concertada que impulse una praxis y una acción renovada y transformadora en la que vaya interviniendo toda la comunidad educativa.

¿Porque una propuesta de tipo cualitativo? La respuesta es que si aspiramos a la autogestión y el autodesarrollo comunitario como vías de sostenibilidad de los proyectos y procesos en la escuela, se precisa sensibilizar e involucrar a no solo a la comunidad, también a las instituciones de gobierno, autoridades locales en virtud de los procesos educativos, la cooperación en este sentido no está lograda, pero se puede comenzar a buscar ; por otro lado es necesario entender que sólo si las personas se sienten sujetos, se involucrarán de manera consciente y propositiva en las acciones de la escuela, portan se producirán transformaciones en sus actitudes y comportamientos perennes en el tiempo, tanto para la institución y sus procesos como para las personas.

Como instrumentos hemos considerado la noción de proyectos y para el planteamiento de problemas, la técnica de causa efecto o espina de pescado.

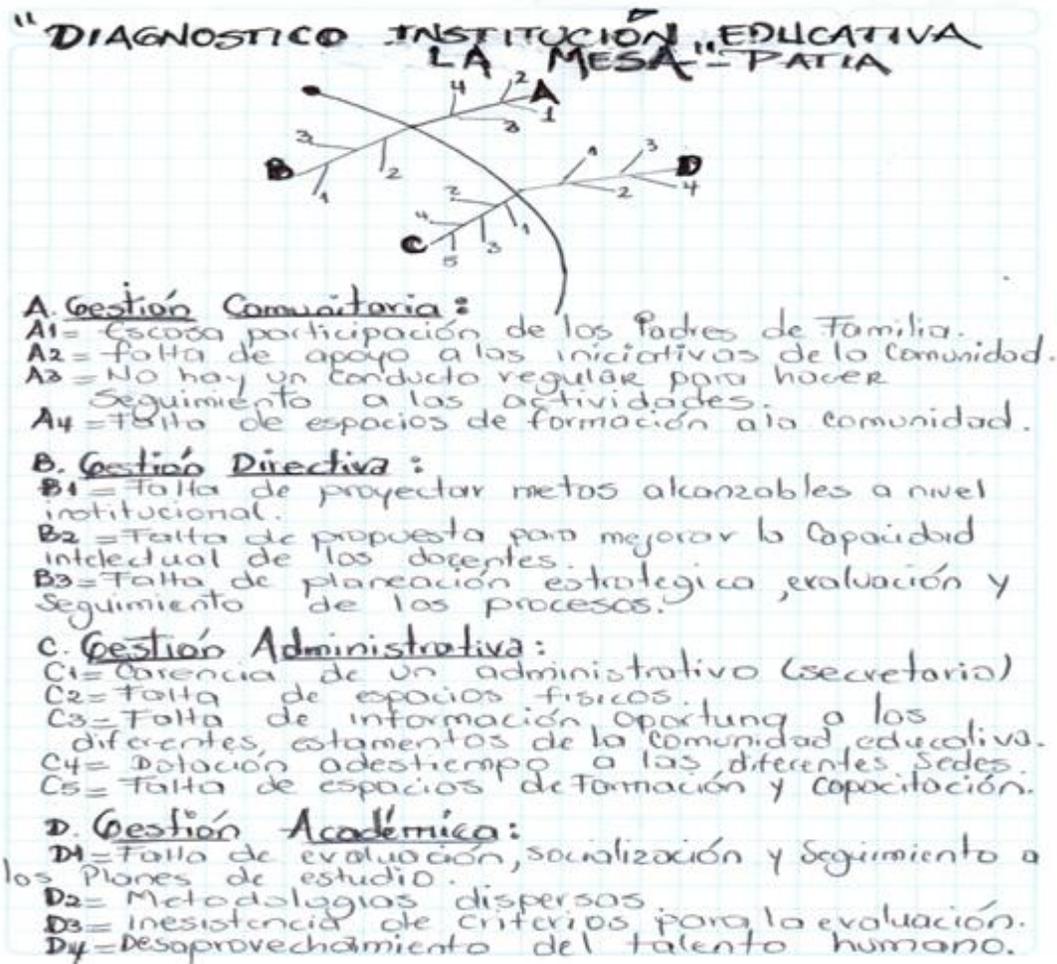
Los proyectos son etapas estructuradas en una serie de actividades que se realizan con un fin u objetivo, estos solucionan una problemática o suplen una necesidad en un determinado contexto, este proceso debe ser claro y conciso. Cuando se elaboran proyectos de cualquier carácter se requiere de una buena planeación, ejecución y evaluación, y por supuesto de elementos primordiales como talento humano, tiempo, recursos financieros, cooperación que hacen posible alcanzar las metas propuestas. La cooperación resulta también importante en la escuela.

El presidente Santos define esta área como “la convicción plena de que nadie puede llegar a la meta sino llegan todos. Es un sistema solidario de manos unidas para caminar juntos hacia un mismo destino; es decir, yo le doy la mano a quien necesita de mi ayuda y al mismo tiempo recibo la mano extendida de otro para solucionar un problema que no puedo resolverlo solo” (Alocución presidencial, video UCM).

El gerente tiene la tarea desde esta dimensión de conocer los niveles en los que se desarrolla la cooperación. Estos pueden ser de tres modos, los proyectos, los programas o los planes: Un proyecto es un conjunto de acciones interrelacionadas y dirigidas a lograr unos resultados para transformar o mejorar una situación, en un plazo limitado y con recursos presupuestados. Estos tienen la posibilidad de tener mejor futuro a la hora de su presentación. (2006, pág. 8). Los programas son la articulación de un grupo de proyectos que apuntan al mismo objetivo, lo cual implica una visión más global para la solución de los problemas, mientras un proyecto sería una solución parcial. En últimas “un programa puede definirse como un conjunto organizado e integral de proyectos, por lo general orientados por un ámbito sectorial”. (2006, pág. 8). Finalmente los planes tienen que ver con “el concepto de planificación más general que define las políticas y estrategias de desarrollo que permitan transformar una situación. Se materializa a través de objetivos, estrategias, programas y proyectos, sustentados con unas metas, instrumentos y recursos. En resumen, un plan se articula en programas y estos se conforman por Proyectos. (2006, pág. 9).

La cooperación como dimensión de la gerencia, tiene como objetivo coordinar de modo conjunto las políticas, para nuestro caso educativas, en virtud del mejoramiento de las instituciones en múltiples aspectos tales como la calidad educativa, el desarrollo de política de inclusión, su infraestructura. Desde los aspectos técnicos, se contribuye, al desarrollo tecnológico, formación de los recursos humanos, y mejorar la capacidad de las instituciones. La cooperación en este sentido se puede enmarcar dentro de programas o proyectos como los de fortalecimiento institucional, la cooperación exige la determinación de problemas reales.

En el caso de cómo se determina un problema, tal y como los exigen los cooperantes existen diversas técnicas, para nuestro caso hemos considerado la técnica de causa efecto o espina de pescado. Detectando de este modo lo siguiente:



Diagnóstico de problemas IEA la Mesa (cuadro 1, 2013)

En la anterior grafica se observara cada problema detectado en este contexto y su orden de acuerdo a las necesidades. De igual modo se postularon como posibles causas, al problema mencionado (la falta de participación de los padres) aspectos como desconocimiento de las funciones de los padres en relación con la escuela, la falta de liderazgo tanto de maestros como de padres de familias y estudiantes, la carencia de espacios de formación en relación a lo anterior, los nombramientos a instancias como concejo directivo, concejo académico, personería y contraloría se hacen más como requisito, que como instancias

operativas, en el fondo no se presta la importancia debida. La participación es un eje transversal a todo el proceso educativo.

El proyecto “**Reinventar La Escuela Desde La Participación**” impulsado en la comunidad educativa La Mesa, municipio de Patía tiene por ello como finalidad vincular a los padres de familia de manera directa en todos los procesos que se desarrollan en la institución, para ello se motivara un espacio para la participación donde se formen a los padres, los estudiantes y profesores, y se convierta en el lugar no solo de encuentro, también para establecer acuerdos, compromisos en pro del mejoramiento y la calidad de la educación.

El ejercicio investigativo en este caso se obtuvo a través de las diferentes jornadas de evaluación institucional que se realizan anualmente ahí es donde se detectó el problema real, cabe resaltar que en este contexto surgen diversas problemáticas, necesidades pero la más urgente es esta la que se pretende trabajar y solucionar mediante este proyecto. Para cerrar diremos que el *Diagrama de causa y Efecto (o Espina de Pescado)* es una técnica gráfica, que nos permitió apreciar con claridad las relaciones entre el problema y las posibles causas que pueden estar contribuyendo para que ocurra la falta de participación en la institución.

9. RECURSOS HUMANOS

Roll	Participante
Conferencista 1	Sandra Milena Montenegro
Conferencista 2	Azael Cabrera
Personero estudiantil.	Yonnier Garcés Ortega
Contralor Estudiantil.	IngrithVerónicaIdrobo
Concejo directivo.	Deiro José Torres, Néstor Collazos
Junta de padres de familia.	Jamer Ortega
Comité de educación	Oneida Muñoz
Rector institución.	DumerEutinio Gaviria
Coordinadora institucional	Luz Aida Ledesma

En total participarán más de veinte personas en los talleres de motivación e inducción al liderazgo educativo. Todos hacen parte de la comunidad educativa y de la organización comunitaria. El proyecto involucra a estudiantes, los padres de familia, representantes de la comunidad y profesores todos con niveles de cualificación distintas. (Ver anexo No 1.)

10. RECURSOS FINANCIEROS

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
Resma de papel block	1	12.000	12000
Agendas	20	2000	40.000
Lapiceros	20	500	10.000
Refrigerios	11 X 22	22000	484. 000
Certificados	20	2000	40.000
Marcadores	2	1500	3000
Escarapelas	20	5000	100000
TOTAL			\$ 689.000

Estos aportes son un convenio entre el rector y los dos impulsores de este proyecto.

11. CRONOGRAMA

TEMAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE	Cantidad	Costo
1. Socialización de la propuesta y establecimiento de acuerdos	Selección de la comunidad Invitación (1er. encuentro) Socialización propuesta Encuesta inicial Escarapelas.	Video beam Resma de Block Agenda de trabajo Lapiceros refrigerios	abril/2014	Azael Cabrera Sandra milena Montenegro Dumer Eutinio Gaviria	1 resma de papel 20 agendas 20 lapiceros 22 refrigerios	\$12000 \$40000 \$10000 \$44000 \$100000
2. Comunidad, educación y participación	¿Qué es la escuela? ¿Qué es una comunidad educativa? ¿Porque participar en la escuela?	Video beam refrigerios	mayo/ 2014	Azael cabrera Sandra milena Montenegro Dumer Eutinio Gaviria	22 refrigerios	\$44000
3. Instancias de participación en la escuela y funciones	La JPF El concejo directivo El concejo académico Instancias estudiantiles El comité de restaurante	Fotocopias documentos Video beam Refrigerios	mayo/2014	Azael cabrera Sandra milena Montenegro Dumer Eutinio Gaviria	22 refrigerios fotocopias	\$44000 \$5000
4. Problemáticas educativas y educación	El liderazgo educativo Problemas sociales Problemas de aprendizaje Contenidos de enseñanza	Fotocopia plan de estudios. Video beam Refrigerios, blocks	junio/ julio/2014	Azael cabrera Sandra milena Montenegro Dumer Eutinio Gaviria	22 refrigerios fotocopias	\$44000 \$5000
5. Liderazgo educativo y calidad educativa	El modelo educativo Cultura institucional Planificación participativa La función directiva	Fotocopias de documentos. Video beam Refrigerios, blocks	julio/ agosto 2014	Azael cabrera Sandra milena Montenegro Dumer Eutinio Gaviria	22 refrigerios fotocopias	\$44000 \$5000
6. Liderazgo educativo y proyecto educativo institucional	La planeación en la escuela El PEI Gestión estratégica y las gestiones. Manual de funciones Cooperación interna y cooperación internacional	Fotocopias de las gestiones, manual de convivencia, guía 34 video beam Refrigerios, Blocks.	agosto 2014	Azael cabrera Sandra milena Montenegro Dumer Eutinio Gaviria	22 refrigerios fotocopias	\$44000 \$5000
7. plan de acción	PMI Evaluación y compromisos. Entrega de certificación.	Fotocopia PMI Block Refrigerios Certificados, video beam.	sept/ 2014	Azael cabrera Sandra milena Montenegro D Dumer Eutinio Gaviria	22 refrigerios Fotocopias certificados	\$44000 \$5000 \$40000 Total: \$ 689.000

12. EVALUACIÓN Y MÉTODOS

Esta actividad posee como función el aprendizaje y la motivación sobre liderazgo educativo. Todo aprendizaje y toda acción que tiene como función saberes resulta ineludible su valoración, afín de determinar el cumplimiento de los logros u objetivos que se desarrollan en cada taller.

Ahondar en la evaluación de los aprendizajes es considerar las emociones que despiertan las capacitaciones, así como la asimilación de los temas tratados, para de ese modo interpretar si los contenidos, los modos de enseñar y aprender, los valores que se promueven, los criterios de inclusión y exclusión, se están cumpliendo, de otro modo hay que saber si con la metodología utilizada se está impulsando niveles de reflexión, participación y si cumple con las expectativas que se generaron o los líderes traían. La evaluación también nos permite re conocer las creencias de los participantes, sus miedos, el cumplimiento.

Para valorar los avances en relación con los temas planteados recurriremos a la elaboración de materiales en o herramientas de evaluación, tanto para entrar como para cerrar. Tales materiales son las encuestas de entrada, trabajos en grupo, desarrollo de tareas, los cuales servirá como evidencia.

Haremos registro fotográfico de ejercicios individuales o grupo, la lista de asistencia, la observación, así como su nivel de participación durante el taller, su compromiso en las tareas asignadas todo esto con la finalidad de, estimular la autonomía, monitorear los avances, comprobar el nivel de comprensión e identificar las necesidades. Se tendrán en cuenta la evaluación, el auto evaluación y la hetero-evaluación, la evaluación diagnostica y la evaluación formativa, esta última se efectuará de manera permanente.

Su principal objetivo es determinar, el grado de dominio o asimilación alcanzado por los participantes en una tarea o explicación dada, o detectar cuáles son los

aspectos débiles o no logrados, de modo de poder indicarle, antes de iniciar nuevos aprendizajes, las actividades que deberá realizar para superar sus dificultades o corregir sus falencias. La pretensión no es valorar de modo sumativo.

FINALIDAD	MOMENTO	OBJETIVOS	DESICIONES A TOMAR	CUANDO EVALUAR
DIAGNOSTICA ¿Qué pasa?	Inicial	<ul style="list-style-type: none"> *Identificar las características y conocimientos previos de los participantes (intereses, necesidades, expectativas, debilidades). *Identificar las características del contexto (posibilidades, limitaciones, necesidades, etc) *Valorar la pertinencia, adecuación y viabilidad del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> * Orientación, del tallerista de grupos de aprendizaje. *Adaptación-ajuste e implementación del programa 	Al comienzo de una fase.
FORMATIVA ¿Qué está pasando?	Continua	<ul style="list-style-type: none"> *Mejorar las posibilidades y procesos de aprendizaje de los participantes. *Dar información sobre su evolución y progreso. *Identificar los puntos críticos en el desarrollo del programa. *Optimizar el programa en su desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> *Adaptación de las actividades de enseñanza-aprendizaje (tiempo, recursos, motivación, estrategias, rol, docente, etc) 	Durante el aprendizaje

Cuadro explicativo sobre tipos de evaluación.

Algunos instrumentos que se aplicaran serán las hojas de respuestas. Encuestas de entrada. Preguntas de atención y asimilación. El trabajo en grupo nos permitirá observar el desempeño de cada participante y su capacidad para interactuar con otros. Una guía de observación en la que se consignaran aspectos como en interés, el grado de colaboración, resolución de problemas, liderazgo y aplicación de los conocimientos. Ellos por su parte realizaran un portafolio de actividades, cuaderno de notas en los que guardaran los trabajos realizados y las tareas asignadas.

13. RESULTADOS.

La escuela de liderazgo educativo es un espacio con el cual se intenta integrar a la comunidad de la Institución Educativa la Mesa en los procesos de gestión educativa y pedagógica. Es un espacio de participación de toda la comunidad, cuya intención es promover, motivar y generar acciones que impulsen cambios al interior de la institución en espacios académicos, administrativos, financieros y comunitarios, además de hacer operativas las distintas organizaciones escolares existentes: consejo directivo, junta de padres, consejo académico, personero estudiantil y contralor.

Se trata de que la comunidad educativa trabaje de forma colaborativa en la búsqueda de la excelencia académica como también en la apropiación de la misión, optimizando los recursos existentes y dando soluciones a las problemáticas institucionales. Se quiere por medio de esta estrategia animar, unir voluntades, impulsar el trabajo en equipo con conocimiento a fin de promover el logro de los objetivos institucionales.

Como se había anotado en la definición del problema, la Institución Educativa La Mesa tiene como su mayores debilidad la falta de estrategias para vincular a los diferentes actores de la comunidad educativa en las acciones que se programan institucionalmente de ahí que se ha haya constituido la escuela de liderazgo educativo (ELE) ⁴ como un espacio motivacional y formativo en relación a la

⁴A partir de este momento adoptaremos la sigla ELE para representar escuela de liderazgo educativo.

participación.

La estrategia de trabajo consiste en el desarrollo de ocho charla talleres, cada uno determinado por temas de interés y acciones que conducirán a que los participantes tomen conciencia, conozcan el funcionamiento de la institución y se comprometan con actividades programadas (reformulación del manual de convivencia, evaluación institucional, plan de mejoramiento, reestructuración del PEI, trabajos en la modalidad y organizaciones institucionales, problemas de aprendizaje y de disciplina) para ello se han propuesto las siguientes temáticas:

1. “Socialización de la propuesta y establecimiento de acuerdos”
2. “Comunidad, educación y participación”
3. “ Instancias de participación en la escuela y funciones”
4. “Problemáticas educativas y educación”
5. “ Liderazgo educativo y calidad educativa”
6. “ Liderazgo educativo y proyecto educativo institucional”
7. “ plan de acción”
8. “evaluación”

Para el desarrollo se procedió a construir una parte motivacional; para ello se realizaron un plegable (ver anexo número dos) el cual se entregó a los participantes en el primer taller. De igual modo se diseñó una invitación muy sencilla que debió entregarse de modo personal (ver anexo tres), la reuniones además contaban con espacios para refrigerios (ver anexo cuatro), dinámicas de trabajo en las que se intenta reflexionar sobre la participación, situaciones problemas, soluciones (ver anexo número cinco) así como general acercamientos y resolver problemas.

Como era de esperarse se dificulto reunir a los padres en el primer intento. Fue necesario volver a convocar para que algunos participaran de la oferta de taller que tenía como propósito la socialización de la propuesta de trabajo. La primera reunión se dio el día dos de septiembre. Algunos padres y estudiantes llegaron a la institución, a la hora pactada, igual los profesores. Se presentó un ejercicio de reflexión en el que tanto maestros, estudiantes como padres de familia opinaron.

La reflexión refería sobre la importancia de participar y construir comunidad educativa, y el de como interesarse por la problemática de la institución, al igual que trabajar en equipo.

Algunos padres hicieron apreciaciones dejando claro que era la primera vez que en la institución se los convocaba para capacitarse y conocer sobre la institución. Muchos asistieron con sus cabezas, lo que le daba a la afirmación de los padres un sentido de consenso.

En el mes de abril se convocó al primer taller a toda la comunidad educativa que tenía como finalidad la socialización de la propuesta; sin embargo la participación fue nula ya que no hubo asistencia por lo que hubo que reprogramar la actividad para otra fecha. Esta segunda convocatoria se realizó por medio de invitaciones y perifoneo las cuales se entregaron personalmente logrando esta vez si no una concurrida asistencia un buen número de participantes para efecto del desarrollo hubo la necesidad de unificar elementos del primer taller con el segundo. Para este trabajo de destacan cinco aspectos fundamentales socialización del propuesta, a saberes previos, reflexiones sobre escuela de liderazgo y comunidad educativa, etapas de un proyecto y proceso de participación, acuerdos para la agenda de trabajo en relación a los demás talleres.

Referente a la socialización de la propuesta se explicó cuál es el objetivo del proyecto sus razones y su finalidad se les pregunto a los participantes de la opinión frente a la propuesta la cual valoraron como viable y necesaria.

Después del video motivacional se organizaron en grupos de cinco participantes quienes lo integraban docentes, estudiantes, padres de familia y miembros del comité de educación para responder la encuesta de saberes previos ver anexo 3 se tenía como propósito con esta conocer de primera mano que tanto se sabe sobre la institución educativa, el trabajo consistía en 10 preguntas que indagaban diferentes aspectos relacionados con temas institucionales.

De acuerdo con cada grupo todos coinciden en reconocer que la escuela es un espacio que se relaciona con impartir conocimientos además de compartir

experiencias cuya finalidad es motivar a un mejor desempeño, mejorar la calidad de vida e insertarse en el mundo social y cultural cabe anotar que las reflexiones anotadas el 80% de los asistentes no reconoce a la escuela como un espacio de participación por otro lado el 100% de los participantes no alude en su respuesta el tema de los valores en conclusión con esta primera pregunta se nota un distanciamiento de la escuela como espacio de generación de valores y de impulso al trabajo colectivo las respuestas resultan preocupantes si tenemos en cuenta que los grupos estaban conformados con representación de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

En relación a la segunda pregunta sobre instancias de participación el 60% de los asistentes manifiesta su desconocimiento frente a las organizaciones institucionales. La razón de este desconocimiento de acuerdo con los asistentes se encontraría en la carencia de medios de socialización y la falta de participación según respuestas se debe a que, “Hay poca motivación para integrarse” el restante manifiesta conocer y participar en el consejo directivo y solo un grupo reconoce otras instancias como el personero la junta de padres y los representantes de salón para esta pregunta resulta importante el hecho de que un grupo haya nombrado otras instancias de participación que corresponde a ese 20% que en la primera pregunta había reconocido a la escuela como un espacio de participación. Otras causas frente a la no participación son: el desinterés y la despreocupación por los procesos educativos, la desinformación y la desmotivación, la comunidad considera que ellos sobran pues los docentes son los encargados de hacer todo, la falta de tiempo frente a estas actividades su trabajo resulta más importante. Frente a información al proyecto educativo institucional, plan de mejoramiento, manual de convivencia los asistentes muestran tener poca información acerca de estos temas en conclusión podríamos destacar los siguientes aspectos del trabajo previo:

Existe desmotivación y desinterés para la participación de las actividades escolares, falta de sentido de pertenencia con la institución, la no valoración de la

escuela como espacio para la participación, el desconocimiento frente a las instancias participativas.

En un segundo momento a partir de la reflexión se entró a aclarar las nociones de escuela de liderazgo, liderazgo educativo y comunidad educativa algunos de los participantes consideran el liderazgo educativo “como una estrategia para desarrollar mejor las capacidades de cada persona” otro grupo asegura que el liderazgo educativo es “la forma como uno se vincula en los diferentes procesos que se desarrollan en la institución” a partir de esto se plantea la necesidad de que la comunidad entre a participar de la actividades institucionales pues participar tiene que ver con tener parte, hacer parte, tomar parte es decir, generar comunidad educativa y esta comunidad debe asumir como derecho y deber involucrarse a fin de generar cambios en la escuela y tener claridad sobre las problemáticas que se suscitan al interior. Los participantes asumen que tanto padres de familia, estudiantes, docentes administrativos y comunidad en general deben contribuir para mejorar la institución de igual modo asumen que un líder educativo es una persona que posee la actitud, las habilidades y el conocimiento para transformar las formas habituales de las instituciones, los líderes no son solamente los maestros y directivos lo es toda la comunidad si se integra, si contribuye en la toma de decisiones y si toma parte de las acciones que desde la institución se promueven. Para ello promueve y cultiva valores crea y estimula la cultura de la participación, socializa y sensibiliza frente la visión, misión valores institucionales a su comunidad por ultimo concede importancia al trabajo colectivo.

Con respecto al tercer momento sobre la participación de la comunidad en las diferentes etapas de un proyecto la mayoría de participantes reconocen que durante la etapa diagnostica hay una participación mínima en donde por un lado no toma parte toda la comunidad reduciéndola a unos pocos en relación al análisis de los problemas, la selección de las opciones, la planificación del proyecto, la implementación, la evaluación y seguimiento la mayoría de los asistentes consideran no participan en ninguna de estas etapas y la posibilidad de decisión en todas las etapas está centrada en la parte directiva y en algunos casos los

docentes la comunidad no cuenta para decidir, algunos grupos enfatizan en que la institución no brindan los espacios ni la comunidad solicita las razones que se aluden son el desinterés la falta de motivación y el desconocimiento y en ocasiones cuando se les invita solo se dedican a escuchar sin tomar parte de las discusiones ante esto se sugiere:

- a) crear espacios y mecanismos de participación e información para la comunidad.
- b) Vinculación a los padres de familia en los diferentes procesos evolutivos de la institución.
- c) Crear conciencia participativa y sentido de pertenencia.
- d) Insistir en las convocatorias y hacer la invitación de modo escrito.
- e) Establecer reuniones para la formación.

Si bien la participación no resulta fácil al igual que la toma de decisiones solamente mediante un compromiso de quienes integran la comunidad educativa la escuela puede convertirse en un espacio de encuentro, creación y acción, el llamado entonces es a una participación efectiva donde la comunidad no se asume solo como ente que aprueba las decisiones sino que por el contrario es capaz de aportar ideas y tomar parte en las tareas a realizar para cerrar la sección la comunidad propuso seguir reuniéndose durante los martes en horas de la tarde. Era necesario tener en cuenta los tiempos de la comunidad para poder desarrollar las actividades planeadas.

En cuanto al trabajo con dinámicas, estas resultaron motivantes, y de gran ayuda para observar el comportamiento de los participantes. Los ejercicios que tenían elementos de dificultad como en las torres (medir el grado para resolver problemas) u orden y desorden (medir el grado de tolerancia y de liderazgo). Para ello se procedió en cuatro momentos: información, entrega de materiales, ejecución y evaluación. Dentro del desarrollo de las dinámicas se pudo destacar lo siguiente:

No se planifica antes de iniciar una acción

No se organiza el personal en funciones
Cada cual quiere llevar a cabo la tarea solo e imponer sus ideas
El más ágil se autoproclama líder y manda a los demás
La competencia merma la capacidad para coordinar, ya que se quiere solo ganar
En el camino aparecen soluciones
Algunos se limitan solo a observar
Muestran interés por cambiar y proponen

La propuesta del grupo es la de dar continuidad a la formación desde la escuela al igual que motivar a otros padres para que se incluyan al proceso. “Muchos padres no nos vinculamos a nada, porque descocemos que se puede hacer; además, la institución no hacía nada para integrarnos”

14. conclusiones

La motivación para la participación resulta imprescindible en las instituciones. La motivación como eje central y de sentido de la vida de las instituciones, facilita la interrelación de las personas y llegan a compartir un objetivo en común, mantener desde una misma mirada, el deseo de mejorar en el trabajo, y entorno laboral. La participación en este sentido requiere de varios aspectos a saber:

Abrir los espacios a la comunidad
Brindar el conocimiento necesario para su funcionamiento
Motivar a la comunidad para que haga parte
Brindar en apoyo para el mantenimiento de la organización

Se trata de que la comunidad desarrolle habilidades de liderazgo y comunicación entre los participantes para mejorar las relaciones inter e intrapersonales del clima laboral. Mediante el conocimiento de habilidades sociales y comunicacionales que permitan generar relaciones interpersonales positivas, funcionales y armónicas, contribuyendo a la obtención de los objetivos de la organización con una visión creativa. La comunidad participante de los talleres hacen énfasis sobre estos

aspectos de modo negativo: no participan porque desconocen el funcionamiento de la institución, la carencia de espacios, y formación; algunos se sienten utilizados; puesto que solo se los llama para aprobar decisiones tomadas, la participación de este modo sirve solo para legitimar, nunca para crear.

La escuela como lugar de participación debe permitir que la comunidad desempeñe un rol determinante en la definición de las políticas institucionales. Pero existen obstáculos y peligros que no deben ser ignorados en relación a la participación y es que la comunidad termine consumiendo decisiones en lugar de construir opciones. Desde la comunidad participante se pueden sacar seis elementos sobre la participación y es que esta debe ser:

Relevante, pues los procesos son exitosos cuando involucran temas que importan directamente a la gente. Las comunidades suelen no participar por razones abstractas o meramente conceptuales, sino porque suelen ver en tal posibilidad una opción para mejorar su calidad de vida y su entorno. Se trata de que la comunidad delibere sobre temas relevantes y no desgastar sus energías y sus aptitudes en asuntos que no van a generar un impacto real.

Integral y continua, la participación educativa no se agota en unas pocas reuniones; por el contrario, para que esta rinda frutos debe ser constante y llevar a que la comunidad tenga amplios espacios para deliberar en todas las etapas de la formulación, ejecución y vigilancia de las políticas educativas, pero antes es necesario informar bien a la comunidad. Es un error llamar a la gente unas cuantas semanas y cerrar con llave la posibilidad de que siga desempeñando un rol. Evidentemente, el nivel de disposición y compromiso de los participantes es distinto.

Procesual: Todo espacio de participación es un ejercicio de aprendizaje permanente, durable y perfectible en el tiempo. A participar se aprende participando. No existen manuales o recetas que lleven a que un determinado esfuerzo traiga automáticamente resultados positivos. Los beneficios se van

obteniendo gradualmente. Por esta razón, la estabilidad de la escuela resulta más que necesaria.

La formación y la información elementos clave, el gran aprendizaje que nos deja la propuesta de escuela de liderazgo educativo es que uno de las razones por las cuales la gente no asiste o participa es el desconocimiento frente a los procedimientos de la escuela. La capacitación de los actores y la socialización de los objetivos, alcances, límites, normas y procedimientos que están detrás de la planeación institucional hacen que se involucre a la comunidad.

La generación de confianza. No se trata solo del formalismo de la participación o de caer un el “fetichismo de las leyes”, considerando que todo está en la norma o en el manual. Hay problemas que no son de índole legal, sino del comportamiento y la confianza existentes entre los distintos actores. Construir esa confianza es más importante que desarrollar normas perfectas pero distantes de la realidad institucional.

Humana, los líderes son personas común y corriente no podemos negar o desconectar lo emocional, el intelecto y la acción, en el liderazgo, hacer esto conduce al fracaso participativo.

Basada en el dialogo: al hablar de participación el grupo deja claro la importancia del diálogo y de la palabra. Don Iván (miembro de la comunidad participante) asegura “la palabra es importante y nos da cumplimiento” lo que significa responsabilidad; además, “podemos llegar a entendimientos entre todos y si hablamos clarito; pues, nos entendemos mejor”. La palabra es el dialogo mismo, la palabra es reflexión y como plantea Freire no hay palabra verdadera que no sea una unión inquebrantable entre acción y reflexión y, por ende, que no sea praxis

Por tanto se cumple el hecho de que la participación es un ámbito de interés para el desarrollo porque es un componente indispensable para el ejercicio de todo proceso comunitario. De ahí que crear y recrear espacios de participación que permitan generar capacidades colectivas y sociales es hoy una necesidad en toda institución educativa.

15. Anexos



ESCUELA DE LIDERAZGO EDUCATIVO PARTICIPANTES

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
JHONEL GARCÉS ORTEGA	ESTUDIANTE	Jhonel García Ortega
Melba Martínez	madre de familia	Melba Martínez
Javier Muñoz	Asesor Comercial	Javier Muñoz
Jupani Villegas	docente	Jupani Villegas
Van Muñoz	Lider comunitario	Van Muñoz
Nancy Zuñiga	Docente	Nancy Zuñiga
Deiro José Torres	Concejo Directivo	Deiro José Torres
BEATRIZ BENAVIDEZ	DOCENTE	Beatriz Benavidez
María Ledesma	Coordinadora	María Ledesma
VICTOR JULIAN A.	DOCENTE	Victor Julian A.
Juan Ortega	Padre familia	Juan Ortega
Delvancia Solarte	madre familia	Delvancia Solarte
ANDRÉS LEDESMA	ESTUDIANTE	Andrés Ledesma
Verónica Idrobo	ESTUDIANTE	Verónica Idrobo
Lina Nilda Ortega	Est. de arch.	Lina Nilda Ortega
Miguel Collozos	Consejo Directivo	Miguel Collozos
EMERSON MUÑOZ	ESTUDIANTE	Emerson Muñoz
Aleida Muñoz	madre de familia	Aleida Muñoz
Oréida Muñoz	Comite educación	Oréida Muñoz
YURY ERAZO	COMITE EDUCACION	YURY ERAZO
José Álvarez	madre familia	José Álvarez
Eivar Burbano	comite Junta C	Eivar Burbano
Elciza Piamba	Mula L. Famil	Elciza Piamba
JAIDER ORTEGA	EXALUMNA	Jaider Ortega
Dayana Montenegro	ESTUDIANTE	Dayana Montenegro

Anexo 1. Listado de participantes

MOTIVACION AL LIDERAZGO EDUCATIVO

MISION INSTITUCIONAL

La Institución Educativa Agropecuario la Mesa, es de carácter oficial, mixto. Ofrece formación en los niveles: Pre-escolar, Básica primaria, Básica secundaria, Media vocacional y Educación no formal. Tiene como énfasis de aprendizaje la modalidad agro-pecuario. Lidera procesos de participación, producción y sensibilización en sus estudiantes. Gestiona el desarrollo social/comunitario. Promueve la convivencia pacífica, fortalece el reconocimiento del otro y el respeto a la naturaleza, impulsa la formación de su comunidad educativa, la investigación en temas relacionados con el campo, desarrolla individuos con principios de autonomía, tolerancia, compromiso, trabajo, honestidad, sentido de pertenencia, y liderazgo, con el fin de impulsar la calidad de vida, tanto de la comunidad educativa campesina como en general.



INSTITUCION EDUCATIVA AGROPECUARIO LA MESA
MUNICIPIO DE PATIA
DEPARTAMENTO DEL CAUCA
NIT: 817003943-8
Código Dane: 219532000205

resolución N° 9450 - Dic. 2008. emanada de la Secretaría de Educación, Cultura y deporte del Cauca

INSTITUCION EDUCATIVA
AGROPECUARIO LA MESA

IMPULSANDO PROCESOS AGRO INTEGRADORES
CON CALIDAD PARA EL SECTOR CAMPESINO



ESCUELA DE LIDERAZGO EDUCATIVO (ELE)

ESCUELA DE LIDERAZGO EDUCATIVO

MOTIVACION AL LIDERAZGO EDUCATIVO

PRESENTACION

La escuela de liderazgo educativo es un espacio de participación de toda la comunidad educativa, busca promover, motivar y generar acciones que impulsen cambios al interior de la institución en espacios académicos, administrativos, financieros y comunitarios, además de hacer operativas las distintas organizaciones escolares: consejo directivo, junta de padres, consejo académico, personero estudiantil y contralor.

Se trata de que la comunidad educativa trabaje de forma colaborativa en la búsqueda de la excelencia académica como también en la apropiación de la misión, optimizando los recursos existentes y se soluciones las problemáticas institucionales.

La escuela de liderazgo anima, une voluntades, impulsa el trabajo en equipo con conocimiento a fin de promover el logro de los objetivos institucionales

Objetivo.

Motivar a los participantes en el desarrollo de los talleres y actividades programadas durante el proceso escuela de liderazgo.



programa

1. Bienvenida
2. Reflexión sobre liderazgo
3. Socialización propuesta ELE
4. Saberes previos (encuesta)
5. ¿Qué es la escuela de liderazgo?
6. Comunidad educativa y liderazgo
7. Trabajo en grupo. ¿Por qué participar en la escuela?
8. Evaluación y cierre de la actividad

Próximos talleres

1. instancias de participación en la institución, funciones y mecanismo elección
2. Problema educativos y educación
3. Liderazgo educativo y calidad educativa
4. Proyecto educativo institucional
5. Plan de acción y de mejoramiento institucional

Señor participante usted hace parte de una comunidad educativa, de usted depende el desarrollo de la misma. Le invitamos a hacer parte de este espacio para que lo haga suyo, recuerde que solo las organizaciones que se enfocan en un liderazgo lograra efectividad para alcanzar sus sueños. Usted es comunidad educativa.

Responsables:

Sandra Milena Montenegro

Azael Cabrera

Anexo No 2. Plegable promocional del espacio escuela de liderazgo educativo

**INSTITUCION EDUCATIVA AGROPECUARIO LA
MESA**

ASUNTO: Reunión

LUGAR: Institución Educativa

TEMA: Escuela de Liderazgo Educativo

FECHA: Abril 19 del 2014; hora 4 Pm

INVITA: Azael Cabrera; Sandra M. Montenegro



La educación Es UN COMPROMISO DE TODOS.

INSTITUCION EDUCATIVA AGROP. LA MESA

ASUNTO: Reunión

LUGAR: Institución Educativa

TEMA: Escuela de Liderazgo Educativo

FECHA: Agosto 19 del 2014

INVITA: Azael Cabrera; Sandra M. Montenegro.

HORA: 5 pm



*Educación
ES UN COMPROMISO DE TODOS.*

Anexo No 3. Diseño invitación



Dinámica sobre motivación al liderazgo “orden y desorden”



Dinámica: la torre

Anexo 4.



Reflexión en grupo sobre compromisos y tareas.



Actividad institucional estudiantes profesores



Actividad de trabajo institucional. Construir bancas

Anexo 5. Fotos de las actividades.



Capacitación vereda Bello Horizonte



Cuarto encuentro sede principal



Quinto encuentro taller escuela de liderazgo.

Bibliografía

Agencia colombiana de Cooperación Internacional —ACCI—. *Manual de acceso a la cooperación internacional junio del 2004.* www.accionsocial.gov.co/.../2014.Manual de Acceso a la Cooperación ONG.pdf

CHIAVENATO Idalberto (2004). Administración de recursos humanos. Bogotá: Mc Graw Hill.

Decreto no 1286,27 abr 2005, participación de padres de familia.

JOHNSON. D. W. R. T. JOHNSON y E. HOLUBEC (1999). Los nuevos círculos de aprendizaje. La Cooperación en el aula y la escuela. Buenos Aires, Aique

JOHNSON. D. W. Y R. T. JOHNSON. (1999) Aprender juntos y solos. Aprendizaje cooperativo, Competitivo e individualista. Buenos Aires, Aique.

KHETI, Yojna, Adivasi (2011). La participación: clave del desarrollo. Cuatro experiencias de participación ciudadanía. ALBOAN, en entreculturas@entreculturas.org

Mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo © OCDE2009 www.oecd.org/edu/schoolleadership

MEN (2008). Guía para el mejoramiento institucional. De la autoevaluación al plan de mejoramiento

MORALES Parra, Jorge (2013). Proyectos de cooperación internacional. UCM.

PALOMAR, Avilés Raúl (2006). Manual de formulación de Proyectos de Cooperación Internacional. cooperacioninternacional@accionsocial.gov.co. www.accionsocial.gov.co. Acción social.

PONT, Beatriz, NUSCHE, Deborah, MOORMAN, Hunter (2009). Mejorar el liderazgo escolar Volumen 1: política y práctica. en www.oecd.org/publishing/corrigenda. O en www.oecd.org/edu/schoolleadership.

PONT, Beatriz, NUSCHE, Deborah, MOORMAN, Hunter (2009). Mejorar el liderazgo escolar Volumen 2: herramientas de trabajo. En www.oecd.org/publishing/corrigenda. O en www.oecd.org/edu/schoolleadership.

QUIROGA, Díaz Natalia (2009). Participación Ciudadana y Desarrollo Local. Corporación viva la ciudadanía

REYES, Ramírez, Luis Hernando (sin fecha). “Los nuevos desafíos de la gerencia educativa” en Educación y Educadores. Volumen 7. Universidad de la sabana.

TENUTTO Martha y otros autores (2005). Escuela para maestros. Enciclopedia de pedagogía práctica. Tercer Milenio.