

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN,  
ROSAS - CALICA.



*Construyendo lideres para el futuro*



ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA MEJORAR LA CALIDAD  
EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN,  
ROSAS - CAUCA.

ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA

ELIZABETH MOPAN HOYOS

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES, FACULTAD DE EDUCACION

GERENCIA EDUCATIVA

POPAYAN

2014

DATOS DE EDICION

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

GRUPO DE INVESTIGACION: Elizabeth Mopan Hoyos

COLEGIO: Nuestra Señora del Carmen, Rosas – Cauca

TITULO: ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN, ROSAS - CAUCA.

AUTORA: Elizabeth Mopan Hoyos

CODIGO ESTUDIANTIL: B1320132021 NUMERO REFERENCIA: b8b17610fb

DIRECTORA DEL TRABAJO DE GRADO: Esp. Liliana María Alzate

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN: Elizabeth Mopan Hoyos

MANIZALES COLOMBIA 2014

DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo incondicional

A la universidad católica de Manizales

A los docentes que orientaron los temas de la especialización.

“Quédate con aquel que te mire volar

Que te deje volar, que te impulse a volar

Y te alcance en el vuelo”.

(Tania Dos Santos)

## AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por permitirme cumplir un sueño, un peldaño más en mi proyecto de vida y a pesar de mis dificultades en mi salud pude lograr el objetivo y por haberme brindado su infinita bondad y amor.

A mi maestra, la esp. Liliana María Alzate:

Por la eficiente orientación en mi proyecto, por sus enseñanzas de calidad y por tenerme paciencia y comprensión en mi difícil situación de salud.

Al doctor. Faber Andrés Alzate:

Por su amabilidad, sus consejos y gestión para hacer de nosotros profesionales eficientes.

A la U.C.M.

Por darme la oportunidad de estudiar y formar parte de su comunidad educativa

A la I.E. Nuestra Señora del Carmen:

Por la aceptación de cambio, por el equipo de docentes dispuestos a trabajar en un nuevo modelo pedagógico.

## NOTAS DEL DIRECTOR DE TESIS

Cuando los maestros se inquietan y trabajan por la calidad de la educación, 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 ha reflejado en cada una de las etapas de esta investigación y por dejar en alto la especialización en Gerencia Educativa que con maestros como usted fortalece el imaginario educativo.

Con cariño Esp. Liliana María Alzate Gómez

## TABLA DE CONTENIDO

Carátula

Portada

Datos de Edición

Dedicatoria

Agradecimientos

Notas del director de tesis

## ESCENARIO DE APERTURA

Presentación	7
1. TITULO-----	8
2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA-----	8
3. DESCRIPCION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA-----	9
4. ENUNCIADO DEL PROBLEMA-----	14
5. OBJETIVOS-----	14
5.1 GENERAL-----	14
5.2 ESPECIFICOS-----	15
6. JUSTIFICACION -----	15
7. FUNDAMENTACION TEORICA-----	17
8. METODOLOGIA Y ACTIVIDADES-----	56
9. RECURSOS HUMANOS-----	63
10. RECURSOS FINANCIEROS-----	65
11. CRONOGRAMA-----	67
12. EVALUACION-----	68
13. RESULTADOS-----	69
14. CONCLUSIONES-----	79
ANEXOS	
BIBLIOGRAFIA	

## ESCENARIO DE APERTURA

### PRESENTACION

El trabajo de investigación para poner en práctica la gerencia educativa, implica implementar una serie de elementos de tipo innovador para la comunidad educativa que aún tiene años luz de atraso respecto a innovación, tecnología y aprendizaje organizacional. Implementar estrategias de gestión pedagógica para mejorar la calidad educativa en la Institución abrió las puertas para realizar varias actividades que en el afán de lo académico se había prestado poco interés, es así como el equipo de docentes pidió a la coordinadora académica que socializara el P.E.I. teniendo en cuenta que nadie lo conocía y era deber de los directivos convocar para realizar ajustes, esto dio pie a la propuesta de cambio de modalidad académica, construir o reconstruir un P.E.I. Acorde con las necesidades del contexto, con las políticas gubernamentales y con miras a un mejoramiento tanto en la calidad académica como en la autonomía para liderar proyectos pedagógicos que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes y padres de familia. La gestión en la praxis debe promover el cambio, la autonomía en la toma de decisiones, la participación de toda la comunidad educativa, mejorar el desempeño laboral llevando a la práctica una serie de proyectos pedagógicos que promuevan el buen desarrollo curricular. Este proyecto de investigación incita a reflexionar sobre el quehacer diario, la práctica del método de aprendizaje en aras de inscribir en los estudiantes el verdadero sentido de la vida.

El impacto está dimensionado a mediano y largo plazo porque se trata de un cambio que va a trascender en el contexto institucional que abarca la parte nororiental del municipio de Rosas Cauca, generará calidad en la enseñanza – aprendizaje y competencias ciudadanas y laborales.



## 1. TITULO.

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN, ROSAS - CAUCA.

## 2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

En la Institución Educativa Nuestra señora del Carmen, municipio de Rosas cauca, se ha venido generando dificultades en la práctica del currículo, los cambios que el Ministerio hace o el devenir histórico causan efecto en los docentes y directivos en su quehacer diario, la no aplicación de un modelo pedagógico implica desacuerdos entre los docentes, discusiones sin razón de ser y en cada evaluación institucional de fin de año se culpa a la institución de no tener un modelo en el cual se concreten los criterio de elaboración de planes curriculares, planes de aula y sobre todo al observar y analizar las pruebas de estado se cree que se está fallando en el tipo de evaluación que se aplica. Desde la conceptualización de los cinco pilares de la educación y la identificación de las categorías “Educación Pedagogía y Gerencia” se reconoce que hay grandes fallas en la educación que se brinda en la Institución, no hay interacción con el entorno en cumplimiento de una respuesta social, para responder a los tres retos de la globalización. A raíz del análisis de las categorías y los planteamientos filosóficos se pensó en empezar a innovar a plantear una educación integral fundamentada en la persona, en la ciencia y en la sociedad.

### 3. DESCRIPCION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

La Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen está ubicada al nororiente del municipio de Rosas, departamento del Cauca, aprobada mediante resolución N° 0441 – 04 – 2004, cuenta con ocho sedes en igual número de veredas así: Sede principal El Sauce, sede La Laguna, sede Gualoto, sede El Churo Tablón, sede El Ramal Alto, sede El Ramal Bajo, sede La Peña Negra y la sede de El Líbano. En cada sede funciona una escuela unitaria con los niveles de preescolar y básica primaria, La sede principal ubicada denominada “El Sauce” cuenta con los niveles preescolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional. Funciona en la vereda El Sauce, centro poblado según último Censo DANE Cuenta con 220 estudiantes de los cuales 158 pertenecen a la sede principal, en la básica primaria hay fusión de grados, se han perdido plazas por falta de cobertura estudiantil. Institución de carácter Público, de modalidad académica, única jornada en la mañana.

Presta servicio de restaurante con un refrigerio, hay sala de informática con equipos de computadores para educar, biblioteca desactualizada y servicio de internet de Compartel, éste servicio es muy deficiente, al igual que el de las ocho instituciones del municipio de Rosas quienes presentaron su inconformidad al secretario de educación por el mal servicio de internet que presta Compartel.

La sede principal cuenta con cuatro docentes para la básica primaria, ocho docentes para la básica secundaria y la media vocacional, un rector, un coordinador asignado por número de sedes y un secretario.

**RESEÑA HISTORICA.** Escuela Rural Mixta El Sauce, fundada en el año 1.940, construida en tejas de barro, paredes de tapia, piso en cemento rustico, constaba de un salón grande. En 1960 contaba con los grados primero a quinto, hasta hoy ha tenido radio de acción en toda la zona nororiental del municipio de Rosas, en 1998 se crea el grado sexto para dar inicio a la básica secundaria. En el año 2004 se fusionan las escuelas y se crea la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen con cinco sedes, hoy cuenta con ocho sede de igual número de veredas, en los cuatro últimos años los estudiantes se caracterizan por acoger modelos y modas que el comercio y la información publican, es así como se involucran en actividades propias de la juventud de hoy estar constantemente sujetos al celular, descuidan el estudio y la institución educativa ha tenido que afrontar problemas de drogadicción, robo, embarazos a temprana edad y los bajos índices en los estándares de calidad en educación; los padres de familia caracterizados por la falta de autoridad han permitido que sus hijos hagan lo que quieren, sin exigirles responsabilidades tanto en el estudio como en actividades cotidiana de su hogar, creen que el colegio les puede corregir y en ocasiones se disgustan por los llamados de atención que les hagan a sus hijos.

En el año lectivo 2006 se gradúa la primera promoción de bachilleres con dos estudiantes, hasta el año 2010 las promociones son de cinco y siete estudiantes solo en el año 2011 se lograron graduar como bachilleres dieciocho estudiantes, para los años siguientes los egresados oscilan entre cinco y nueve estudiantes. Para el año 2014 se plantea implementar un modelo pedagógico “Activo Social” con el ánimo de dar una nueva imagen a la institución educativa.

La institución no cuenta con un P.E.I. organizado, planeado o dirigido, se realizan las actividades y se da cumplimiento a lo ordenado por el Ministerio de Educación sin sistematizar los eventos. Hoy se ha rediseñado la misión, la visión, la filosofía, los principios y se continúa trabajando en procura de mejorar la calidad educativa.

**MISION.** La Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen de carácter mixta ofrece los niveles de Educación Preescolar, Básica y Media, la cual orienta y acompaña los procesos de formación integral; fundamentada en los principios de equilibrio, protección, recuperación de semillas nativas y aprovechamiento de los recursos naturales y sociales que le ofrece el medio, para que los egresados se perfilen como ciudadanos con capacidad de discernir, analizar, comprender su realidad cotidiana e iniciar el relevo generacional en el cultivo de café y otros cultivos tradicionales para fortalecer la seguridad alimentaria en la zona Nor-oriental del Municipio de Rosas(Cauca).

**VISION.** La Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen, se proyecta a 12 años como una Institución que posibilita la formación integral de ciudadanos con sentido de pertenencia,

liderazgo y capacidad crítica, además la formación de personas competentes en procesos de investigación y producción cafetera, seguridad alimentaria y manejo de las Tics que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida personal y colectiva.

**FILOSOFIA.** La Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen posibilita la formación integral del ser humano, basando su desarrollo en valores éticos y morales que permitan orientarlo y fundamentarlo como un ser activo social que entiende, comparte, comprende y transforma su entorno para mejorar la calidad de vida personal y comunitaria.

**PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.** Este conjunto de conceptos; bajo los cuales los directivos, docentes, educandos y padres de familia en la cotidianidad institucional se interrelacionan, organizan sus acciones y asumen actitudes para conseguir un ambiente de armonía y entendimiento, es decir, la convivencia social.

- ✓ La Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen, implementa estrategias que promueven el desarrollo individual y colectivo de los estudiantes; a través de proyectos de investigación, ciencia y tecnología e idioma extranjero (inglés).
- ✓ Promueve acciones de concertación, tolerancia; encaminadas a la búsqueda de una verdadera convivencia, fundamentada en el amor propio y el de toda la comunidad.

- ✓ Fortalece y desarrolla en el estudiante actitudes que fomentan el respeto consigo mismo y hacia los demás con deberes y derechos que interactúan en todas las relaciones de convivencia y tienen carácter de reciprocidad.
- ✓ La Institución fomenta el sentido de responsabilidad en la comunidad a través del desarrollo y aplicación dinámica, de sus prácticas pedagógicas, deportivas y culturales.
- ✓ Promueve en la comunidad educativa acciones que conllevan al emprendimiento y a la competitividad productiva y cognitiva.

**CARACTERISTICAS DE LA POBLACION QUE ATIENDE.** La población estudiantil se caracteriza por un buen potencial cultural: Danza, canto, poesía y deporte, son amables, conservan los valores éticos, aplican las normas de convivencia, pertenecen a la población mayoritaria de raza mestiza, desinteresados por el estudio, las edades oscilan entre cuatro y dieciocho años; en algunos casos problemas de embarazo a temprana edad y de drogadicción.

Los padres de familia. Son agriculturas, cada familia tiene una parcela cafetera con el café como principal producto de la economía, con bajo nivel de autoridad sobre sus hijos, bajo nivel escolar, (grado 5°), cuentan con el apoyo de los programas de gobierno como familias en acción, ludotecas, hogares de bienestar y otros programas para la primera infancia como los desayunos, beneficiarios del programa de la tercera edad. Económicamente son de escasos recursos, muy dados a esperar lo que ofrezca la administración municipal o departamental.

Socialmente están agrupados en núcleos familiares, asociados a la Junta de Acción Comunal, viven en unión libre y culturalmente conservan muchas tradiciones o costumbres como celebraciones navideñas, semana santa, fiestas de verano, fiestas familiares y en la juventud sobresale el deporte como el microfútbol y el fútbol.

#### 4. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Cómo implementar desde la gestión directiva un modelo pedagógico que potencie y forme individuos integrales, con capacidad afectiva, ética, social y académica para mejorar la calidad en la Institución educativa Nuestra Señora del Carmen, Rosas Cauca?

#### 5. OBJETIVOS

##### 5.1 GENERAL

Implementar un modelo pedagógico desde la gestión directiva que potencie y forme individuos integrales con capacidad afectiva, ética, social y académica para mejorar la calidad en la Institución educativa Nuestra Señora del Carmen, Rosas Cauca.

## 5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el modelo pedagógico que lleva la institución educativa con la práctica que se vive.
- Diseñar formas de capacitación continua para que los docentes apliquen estrategias pedagógicas y se complemente una educación integral.
- Resinificar el plan curricular para alcanzar las metas propuestas.
- Implementar un sistema de evaluación integral para dar cumplimiento a la propuesta de líderes para el futuro.

## 6. JUSTIFICACION

La Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen, vereda E Sauce, municipio de Rosas Cauca, necesita implementar el modelo pedagógico social- cognitivo basado en la propuesta “líderes para el futuro” como una herramienta conceptual para dar cumplimiento a la meta de formar individuos con un desarrollo integral y pleno, capaces de desempeñarse en la sociedad, Para formar integralmente a los estudiantes se necesita organizar una escuela eficiente, donde los directivos y docentes trabajen en equipo, sean organizaciones de conocimiento y de aprendizaje, que unidos por un mismo ideal se adopte una pedagogía y se construya una Institución Educativa percibida como interesante y útil por los niños, jóvenes, sus familias y la sociedad.



El proyecto pedagógico “Social – Cognitivo” integra a la sedes de la Institución educativa para formar una sociedad de conocimiento, que a través del plan de mejoramiento institucional y al desarrollar las cuatro áreas de gestión estratégica (Directiva, Académica, Administrativa y comunitaria), se trabaje en equipo apropiándose de las teorías pedagógicas para favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, se genere compromiso del estudiante frente al aprendizaje, la investigación – acción, la innovación, que adquieran las cuatro habilidades del español (hablar, escuchar, leer y escribir bien), las habilidades que se generan con los cuatro pilares de la educación (aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos), para llegar a la gran meta que se quiere “Desarrollo integral y pleno del individuo en función de la sociedad” y una segunda meta alcanzar los mejores resultados en las pruebas de estado icfes y saber; que los docentes brinde una educación de calidad basada en la formación (emocional, racional y práctica) del educando; que la Institución Educativa brinde una educación de calidad, necesaria, oportuna y conlleve a la felicidad, hacer sentir bien a los estudiantes, estar dispuesto a la actualización y al devenir en procura de un mejoramiento económico de la comunidad, el mejor posicionamiento de la Institución.

## 7. FUNDAMENTACION TEÓRICA

**La educación.** Es el proceso mediante el cual el hombre aprende, la educación es inherente al hombre, el ser humano desde sus orígenes buscó vivir en sociedad y para ello necesitó normas, desde ahí viene con el proceso de educarse, a lo largo de su vida el hombre aprende, se educa, adquiriendo día por día conocimiento empírico, a través de la experiencia, Según Dolors. (1996) “La educación a lo largo de la vida, debe aprovechar todas las posibilidades que ofrece la sociedad” p. 37. Este proceso de formación permanente es personal es personal. La educación ocupa un lugar cada vez mayor en la vida de los individuos a medida que aumenta su función en las sociedades Como proceso, la educación no tiene una edad, ni un lugar exclusivos. Los seres humanos están aprendiendo, son sujetos que aprendemos desde el momento mismo en que son concebidos hasta que mueren, Las instituciones escolares no son los únicos lugares en los que se recibe educación, ni los maestros son los principales agentes educativos, la persona a lo largo de su vida tiene un accionar y también allí está impreso el sello de la educación, es personal, individualizada pero tiene gran compromiso con la sociedad puesto que su función es construir sociedad con valores, derechos y deberes para la convivencia como seres humanos en su trayecto de vida. Se educa y se aprende en todos los ambientes que constituyen nuestro entorno vital: la familia, el trabajo, los lugares de diversión, la ciudad, la empresa. Por ello, puede afirmarse que el agente educativo más importante es la sociedad. La educación tiene diversos ámbitos de interpretarse pues dentro del contexto social en que se desarrolle el individuo tiene la posibilidad de educarse, desarrollo de la personalidad y esto se adquiere en la sociedad y para el desarrollo socioeconómico, siendo una práctica social el ser humano va a estar ligado a las interacciones e

interrelaciones sociales, La persona es un sujeto singular y perfectible que construye su identidad en relación con el otro. Sólo puede vivir siendo consciente de sí misma y de los otros. En este sentido, la educación puede entenderse como un actuar con las personas para promover su desarrollo y crecimiento como individuos y seres humanos en interacción. Con la educación se transforma el entorno, la sociedad y por ende la cultura, hay gran diferencia entre un pueblo con educación y un pueblo que no se ha permeado por la educación, se puede decir que las culturas son muy diferentes en cuando a forma de ver las cosas, el desarrollo cultural va unido al desarrollo personal y éste se logra mediante la educación, la cultura también ha tenido su devenir histórico, dimensiona al ser humano, está arraigada a su ser, La educación es la actividad a través de la cual una sociedad busca perpetuar su cultura, asegurando la permanencia de unos ideales de vida, unos valores y un proyecto de sociedad. Aunque existe otra dimensión de la acción educativa que se orienta, no a la transmisión sino a la transformación de la cultura cambiando las prácticas sociales que se oponen al desarrollo humano, que atentan contra la autonomía personal e impiden la consolidación de comunidades participativas y autónomas. En esta dimensión se inscribe la interpretación de la educación como factor de cambio personal y social, Llevando a la práctica una educación integral a través de proyectos pertinentes con el contexto donde se labora. Con la educación como un tesoro se logra cimentar una educación integral, todo niño debe ser educado integralmente para que aprenda a conocer, a hacer, a ser y a convivir en la sociedad, El estado y la familia son los responsables de la educación de los niños para que ellos sean más tarde los protagonistas del desarrollo cultural, social y económico, es evidente que la educación es un factor de cambio y de transformación.

Freire. (1994). “La educación es un acto de conocimiento y un acto político que busca la transformación del hombre en cuanto clase social y de su mundo” Paulo Freire propone una educación liberadora, el sujeto tiene la capacidad de discutir y analizar su realidad social tener su propio punto de vista frente a la opresión y a las desigualdades sociales, para asumir una posición autónoma, crítica y propositiva rechazando así el conformismo.

**Pedagogía.** Hace referencia a la filosofía del aprendizaje, en la implementación de metodologías, didácticas y actitudes afectivas para desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje, la pedagogía es como el camino, la norma, la regla, el saber, el sistema, el proyecto, etc. Para llegar de forma fácil al conocimiento. La pedagogía como ciencia influye en el proceso de enseñabilidad porque actualiza, conceptualiza y organiza procesos de educación, formación y desarrollo humano, para la praxis de la pedagogía es necesario el saber y el hacer con el ser humano. La pedagogía es una actividad humana y está presente en todas las actividades del ser humano. “Un docente con pedagogía atiende y resuelve situaciones formativas inesperadas, mantiene un discurso afectivo, planea y diseña su labor, cultiva la estabilidad emocional, promueve el trabajo en equipo en forma colaborativa, ama lo que hace, mantiene un buen nivel de motivación, proyecta una buena imagen, está dispuesto al cambio y domina las tecnologías”.

Del módulo I afirma. Morales (2010) “**El saber pedagógico se fundamenta en la educabilidad y la enseñabilidad.** La educabilidad es un principio pedagógico que permite explicar el carácter perfectible del ser humano. Ser hombre es ser educable, tener las potencialidades necesarias para adaptarse al entorno y asimilar los contenidos culturales de la sociedad en la que se interactúa.

La enseñabilidad explora las posibilidades que un determinado saber tiene para ser enseñable, para ser aprehendido. Para enseñar no basta sólo con tener el saber. Para enseñar es necesario conocer la estructura epistemológica de ese saber, la génesis de su producción, las perspectivas de su avance científico y sus relaciones inter y transdisciplinarias con otros campos del saber científico”

**El saber pedagógico se fundamenta en la educabilidad y la enseñabilidad.** La educabilidad es un principio pedagógico que permite explicar el carácter perfectible del ser humano. Ser hombre es ser educable, tener las potencialidades necesarias para adaptarse al entorno y asimilar los contenidos culturales de la sociedad en la que se interactúa. La enseñabilidad explora las posibilidades que un determinado saber tiene para ser enseñable, para ser aprehendido. Para enseñar no basta sólo con tener el saber. Para enseñar es necesario conocer la estructura epistemológica de ese saber, la génesis de su producción, las perspectivas de su avance científico y sus relaciones inter y transdisciplinarias con otros campos del saber científico.

**Gestión.** Es la acción inherente al líder. Es pensar, planear y hacer algo, es preocuparse por la consecución de los recursos necesarios en una institución, es interactuar para conocer y procurar el mejoramiento. La gestión es la capacidad que tiene el líder para promover la enseñabilidad y la educabilidad en una institución educativa, es ser comprometido con múltiples

actividades que a diario se van presentando entre ellas las situaciones de conflicto que en ocasiones merece solucionar otras situaciones para dar vía libre al desarrollo y logro de metas.

Peter Senge. (1994).” Para hallar un punto de apalancamiento en la mayoría de las situaciones empresariales hay que comprender la complejidad dinámica, no la complejidad de los detalles” p.41. El Considera que los directivos deben aplicar cinco principios para ser buenos gestores: 1. Crear un entorno organizacional donde la persona desarrolle su sentido de dominio, 2. Estimular en sus miembros el desarrollo y utilización de modelos, 3. Promover el aprendizaje en equipo, 4. Tener una visión compartida y 5. Un pensamiento sistémico: La palabra gestión debe ser el ícono del directivo para poner en marcha toda una empresa llamada Institución Educativa. El líder en el proceso de gestión realiza un conjunto de trámites para resolver las situaciones, conflictos o dificultades que se le presenten en su que-hacer diario.

Álvarez. (1990) “La gestión es la aplicación de conocimientos, habilidades y herramientas a las actividades de un proyecto a fin de poder cumplir con los requerimientos necesarios para Lograr los objetivos propuestos” p.5 significa que al ejecutar un proyecto se pone en marcha los conocimientos y las habilidades del líder, además se requiere de virtudes, valores y destrezas para organizar el talento humano e influir sobre ellos para que contribuya eficazmente al logro de los objetivos, que todos trabajen con amor para poner en marcha un emprendimiento en términos generales; la autonomía institucional de los centros educativos es uno de los temas más recurrentes en la literatura sobre las reformas educativas contemporáneas.

Lo que se plantea es que la autonomía a los centros educativos tiene que llegar hasta los niveles administrativos. Dicha autonomía está sustentada en una nueva concepción sobre el papel de los establecimientos educativos; se les considera ahora como el centro de producción de la educación, donde se construye el sentido de compromiso y la capacidad colectiva e individual del personal directivo y docente deben tener claro que los espacios de libertad e iniciativa, adaptar los procesos de enseñanza aprendizaje según las características, necesidades e intereses de los educandos en aras de comprometer el rol del directivo como gestor del currículo

La relación entre gerencia y pedagogía se hace evidente cuando el lugar del administrador es ocupado por el gerente, y el liderazgo en la escuela es asumido por un gestor del currículo y un conductor de prácticas democráticas” la gestión es una característica del líder que se debe explorar y asumir responsablemente a través de las buenas relaciones humanas, la comunicación y la praxis de los valores éticos especialmente la honradez, la responsabilidad, honestidad y los demás que son vinculo social. La gestión tiene unos principios para poner en práctica, estos principio hacen del gerente educativo un líder que busca el desarrollo de la institución educativa: \*Estimulando la participación de toda la comunidad educativa en toda clase de eventos que se realicen tales como el diagnóstico, el diseño, el desarrollo, el control, la evaluación y participen también en la toma de decisiones que afecten la vida escolar. \*Mejorando los canales de comunicación para obtener una excelente relación con la sociedad y con la comunidad educativa. “Negociando con madurez personal conciliando entre las partes que esté involucrado en los proyectos y en los intereses generales de la comunidad, para negociar se requiere un estado psíquico o emocionalmente equilibrado”. Liderazgo. El liderazgo está centrado en el equipo

humano, la gestión busca organizar y exaltar el talento humano en la Institución educativa, el líder promueve el compromiso y el protagonismo entre los miembros de la comunidad, también hace un liderazgo compartido, aplicando la mayor virtud del ser humano planear y saber llevar a la acción gracias a una óptima comunicación. Acogiéndose a estas teorías se implementa una educación para formar individuos íntegros capaces de poner en práctica sus propios conocimientos.

**Metodología.** Hace referencia al camino que se debe recorrer para llegar a cierta meta; al plan de investigación que permite cumplir ciertos objetivos en el marco de una ciencia. Todo plan de aula, plan de área o plan curricular tiene su propia metodología, dicho de otra manera tiene su propio camino a recorrer el llegar a la meta representa la felicidad de poder tener un trofeo, ese trofeo es saber que se dejó una huella en el camino que lo que se enseñó fue aprendido y se vieron los resultados en las pruebas externas. Cada ciencia tiene su metodología, porque la metodología es una teoría que se practica en todo saber, es un recurso concreto que se deriva de una posición teórica y epistemológica para la selección de técnicas específicas de la investigación.

En la educación tradicional se utilizó una metodología empírica, los maestros partían de la premisa “La letra con sangre entra” a través de la historia de la humanidad se ha investigado sobre que metodología se puede implementar en el sistema educativo. Es así como autores como



Paulo Freire, (1970). Propone una metodología crítica dialogante, donde expresa que la necesidad de un dialogo, de un intercambio entre el que imparte las ideas y el que recibe, la necesidad de una crítica de esas ideas de un proceso abierto a discusión se puede obtener el despertar y las nuevas ideas en el educando, el diálogo como método permite la comunicación y se identifica una relación horizontal entre el educando y el educador. También habla sobre la metodología liberadora que se opone a la metodología de la educación tradicional, una pedagogía del oprimido no postula modelos de modernidad, es decir esta cohibido al acceso de una educación digna y con igualdad en derechos, Paulo Freire llamó concientización a la transformación de las estructuras mentales.

SANCHEZ, Roldan (2001). Expresa que el concepto de metodología se entiende como un constructo lógico que tiene un sentido completo en el marco de un campo científico o de una teoría determinada se forma desde abstracciones que constituyen la base del pensamiento humano. En el ejercicio de la docencia la metodología es una práctica diaria que cuesta dificultad definir o de mostrar sin hacer, está en el pensamiento, en el accionar, en el afecto hacia los estudiantes y compañeros, la metodología es un camino abstracto que solo se puede evidenciar cuando se llega a la meta. Es la ciencia que cada docente tiene para enseñar y que cada directivo tiene para liderar los procesos de mejoramiento y el Plan Educativo Institucional.

ANDER EGG, Ezequiel (1982). Metodología, “Es el conjunto de operaciones o actividades que dentro de un proceso pre establecido se realizan de una manera sistemática para conocer y actuar

sobre la realidad social” Como especialista en gerencia educativa se requiere cierta habilidad y destreza para desarrollar dicho conjunto de operaciones dado que son innumerables las actividades a ejecutar para poder contribuir con la construcción de un país en paz y de calidad competitiva, por tanto la difícil pero feliz tarea de educar implica poner a flote la multidimensionalidad de la persona.

El estudio de la metodología como ciencia permite a muchos autores investigar y dar a conocer los diversos caminos para realizar las actividades con menor esfuerzo, optimizar el tiempo y dinamizar cada evento que se realice, la metodología se caracteriza por las tantas formas de aplicar el conocimiento pero antes se debe tener un saber previo que se obtiene en muchas ocasiones con la experiencia o a través de técnicas como se señala a continuación:

Metodología es una posición científica que se ubica en una visión teórica, una opción ideológica y a través de ella el ser encuentra su capacidad de moldear una posible solución... La técnica DOFA consiste en elaborar un cuadro resumen que nos permite definir y contextualizar el problema en el ámbito de estudio a partir de cuatro marcos de análisis: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Con la metodología que se use se dará solución al eje problemático de la investigación en mención. (Mendoza, 1990)

A través de la metodología que se implemente en la enseñanza – aprendizaje es como se produce el conocimiento, Para que haya una gestión del conocimiento se necesita un método

apropiado. Tener una visión de futuro, es proyectarse hacia algo que se quiere alcanzar, pasando por una posibilidad de análisis del contexto, no solo consiste en la aplicación mecánica sino también en un descubrimiento de lo social en lo que se interviene. Cuando se habla de implementar un modelo pedagógico también se trata de implementar estrategias pedagógicas, ese conjunto de saberes pedagógicos darán la oportunidad de organizar una metodología acorde con las expectativas de la comunidad y del horizonte institucional.

GERGEN, Kenneth. (1993). Se refiere a la metodología en trabajo social, la labor docente es un trabajo social, pues siempre está referido a la sociedad, a la construcción de una sociedad, el gran reto de los docentes es darle a la sociedad mejores ciudadanos, construir sociedad a través del conocimiento, de la práctica, de los modelos que se tejen alrededor del contexto, “Metodología en trabajo social trasciende la reflexión sobre métodos, nuevos conceptos que permiten su comprensión”, también afirma que son inherentes los conceptos de proceso, estructura, estrategia, dispositivos y las dimensiones del ser humano como la dimensión ética, cultural, ideológica y las dimensiones del contexto.

Si para cada ciencia en particular se trabaja una estructura metodológica, cabe resaltar que en las ciencias sociales la metodología se enfoca en la realidad de una sociedad, se vale de la observación y el trabajo práctico típico de toda ciencia. Se puede concluir que la metodología en el ámbito educacional tiene que ver con los modelos que se diseñan para la enseñabilidad, Cómo llegar a esa meta, obtener ese logro en cada tema es el reto de los docentes, para ello se debe

recorrer un camino que se ha diseñado para hacer más fácil y más liberador, donde los estudiantes o los trabajadores se sientan animados y concentrados en su labor para mayor productividad.

**Plan curricular.** Es un concepto que manejan las instituciones educativas, específicamente la gestión directiva y la gestión académica. El plan curricular hace referencia al conjunto de áreas fundamentales y optativas que cada institución educativa maneja. Este conjunto de áreas tienen diseñado un plan estratégico por cada una, por tanto entender en que consiste el plan curricular ha llevado un largo tiempo de estudio, de práctica y de observación de modelos para poder implementar dicho plan curricular en la institución, porque es allí donde se plasma el concepto de educación que se quiere impartir. El currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos. El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general. Se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos, orientación de las actividades académicas, las técnicas y medios de evaluación.

El plan curricular es un instrumento mediante el cual un profesional de la educación lidera procesos educativos, conoce la realidad del contexto social, cultural, geográfico, económico y filosófico del entorno, el plan curricular está sustentado por los contenidos de cada una de las áreas del conocimiento, esto implica que en algunos casos se relacione plan curricular con lista de temas o contenidos de las áreas, dejando de lado las demás variables que hacen parte de dicho plan.

De acuerdo con lo que expresa Zubiría. (1994). El Plan Curricular es una” propuesta que se basa en los siguientes pasos:

- a) PROPOSITO: ¿Para qué enseñar?
- b) CONTENIDOS: ¿Que enseñar?
- c) SECUENCIACION: Cuándo enseñar?
- d) METODOLOGIA: ¿Cómo enseñar?
- e) RECURSOS: ¿Con que enseñar?
- f. EVALUACION: Cómo se cumple?

En el proceso académico de una institución es necesario acudir a un cuestionamiento que sirve de reflexión y ayuda mucho a pensar en el quehacer académico, pensar en la labor docente, al trabajo social que se hace, a pensar en que los recursos que se utilicen garanticen la enseñabilidad y por ende la eficiencia. Mediante la reflexión de cómo enseña, cuando enseña, que, cómo y cuándo evalúa depende la calidad de la educación. En el gremio educativo aún se habla de planes de estudio, en México originariamente se utilizó el término Planes de estudio, cambiado por el término proveniente de la cultura Anglosajona; refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo.

El currículo presenta dos conceptos muy conectados entre sí: El diseño y la acción. Implica una conexión de la realidad, del conocimiento y del aprendizaje. El currículo no es un plan de estudios, el plan de estudio es un elemento que lo constituye pero no lo representa. El currículo

debe ser analizado por el consejo directivo y los docentes en pleno para programar aspectos que contribuyan en los efectos económicos, políticos y sociales así como sus diversos alcances. Análisis interno: Encontrar cómo se maneja el aprendizaje en la práctica dentro del colegio, que colegio se quiere mostrar a la comunidad para motivarlos a escoger su institución.

El currículo depende de la concepción que se tenga de educación, aprendizaje, enseñanza, alumno, docente. Centrado en el educador (tiene un papel protagónico, impone, ordena y exige disciplina, centrado en el cómo de la enseñanza). Contenido (temas, información), Educando (tabula rasa, pasivo receptivo y memorístico, controla y manipula el aprendizaje)

Modelo a seguir: a) Educando: Actor fundamental en el proceso enseñanza – aprendizaje.

b) contenido: Actualizado y contextualizado. C) educador: Se fundamenta en la investigación, su tarea se centra en aprender a enseñar.

**Evaluación.** En el contexto educativo es un término que los docentes pronuncian a diario y que en los educando no es bien aceptado, Los alumnos perdieron el placer de aprender, los maestros el placer de enseñar, hoy ambos trabajan por lo que va a ser considerado en la calificación. Evaluación es la determinación sistemática del mérito. El padre de la evaluación educativa Tyler planteó la necesidad de una evaluación científica que sirva para perfeccionar la calidad de la educación, desde esta perspectiva la evaluación ya no es una simple medición porque supone un juicio de valor sobre la información recogida. Hoy la evaluación es necesaria para la mejora continua de la calidad.

La evaluación es un proceso por medio del cual se determina el establecimiento del cambio, generado por un proyecto, a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previsto en la planificación que se realizó. Se busca conocer que tanto se ha logrado cumplir los objetivos.

La evaluación en el contexto actual es un proceso de medida de la calidad del conocimiento, es integral al tener en cuenta componentes como lo académico, lo comportamental y lo procedimental. La evaluación permite conocer el estado o nivel de conocimiento que tiene el individuo, a partir de ese diagnóstico se planea unas técnicas de evaluación con unos instrumentos que van a mejorar el alcance de los logros

La evaluación no debe ser un mito que los estudiantes temen, debe responder a un análisis situacional integral del estudiante comprometiendo a la vez su familia. Reflexionar a que se debe el bajo rendimiento académico, a que se debe el mal comportamiento y porque no realiza los procedimientos necesarios para el aprendizaje. Cuando se tienen respuesta clara y verdadera se puede contribuir a mejorar los logros y alcanzar las metas. Hoy en día la evaluación en la Institución Educativa no surte mucho efecto en los estudiantes, puesto que son conformistas, prefieren ser mediocres interesándose solo por un nivel básico, evitan o evaden responsabilidades y se conforman con un escaso conocimiento que no les implique mayor esfuerzo.

CASABURGOS. (1994). Afirma que “la evaluación es un proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto de intervención” entre la evaluación es un método para la toma de decisiones está encaminada a

mejorar del objeto o el sujeto que se quiere evaluar. La validez del juicio de conocimiento evaluado se demuestra a través de la capacidad asignar valoraciones a la credibilidad. Tipos de evaluación: Según su función, según el tipo de juicios que se emitan y según el agente evaluador.

La evaluación es un proceso complejo que incluye diversas actividades que representan para el educador un compromiso consigo mismo, con el sujeto a evaluar y con el impacto en la sociedad. Establecer criterios, técnicas y los instrumentos o medios para evaluar requiere de conocimiento de un saber previo y un saber científico es decir de investigar el cómo, el qué y el con que se va a evaluar es por esta razón que se dificulta unificar criterios para evaluar. Cada vez que el Estado exige competencias a docentes y a estudiantes se requiere capacitación, es allí donde se viene fallando porque existen grandes lagunas entre directivos y docentes, hoy más que nunca en ésta comunidad de conflictos sociales, económicos, políticos y de valores se debe implementar un sistema de evaluación con criterios pertinentes al contexto local y nacional.

La intervención del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo en los sistemas educativos que plantean los gobiernos ha sido evidente en los llamados Planes Decenales, quienes establecen un pago al mérito para vincular los resultados al trabajo docente, para contrarrestar sería favorable la disponibilidad del docente para recibir consultas de parte de estudiantes y padres de familia que conllevan a diagnosticar problemas y buscar soluciones en conjunto. El estudio de Díaz Barriga (1996) permitió establecer que:



La evaluación es una disciplina de las ciencias de la educación del siglo XX. Sugiere las siguientes premisas: a) Para mejorar el aprendizaje hay que mejorar la enseñanza, no los sistemas de evaluación. B) Los sistemas de evaluación deben estar acordes a las concepciones de enseñanza que se aplican. C) La calificación responde a un arbitrario no hay forma que sea justa y objetiva, solo puede ser racional. D) Una sola evidencia un solo tipo de evidencia no permite evaluar. E) Toda forma de evaluación tiene un grado de error. P.65. (Díaz Barriga 1996)

SCRIVEN. (1967). Manifiesta que la evaluación tiene tres momentos: Diagnóstica (conocer características de ingreso). Formativa (detecta dificultades en el proceso, no es fácil realizarla, no tiene instrumentos) y Sumativa (es un juicio se refleja en la calificación). El importante conocer de antemano circunstancias del entorno y de los sujetos intervenidos porque cada región tiene sus características y sus aspectos diferentes en cuanto a la economía, a la problemática social y no se puede emitir un juicio sin tener pleno conocimiento de lo que se tiene y lo que se desea. Es formativa porque busca el aprendizaje a partir del error, a partir de las dificultades se planea su mejoramiento y es Sumativa porque el juicio o resultado refleja una calificación, una valoración bien sea cualitativa o cuantitativa.

La evaluación en los programas académicos debe ser actualizada, con pertinencia, con condiciones de funcionamiento. La evaluación puede ser: Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

**Gerencia.** La palabra gerencia se utiliza para denominar al conjunto de empleados de alta calificación que se encargan de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa, es la unidad que se encarga de que los integrantes del grupo subordinado expresen sus deseos individuales para alcanzar los objetivos comunes. La gerencia es la responsable del éxito o del fracaso de una institución. Se llega al éxito cuando se cumple a cabalidad y en forma simultánea las cuatro funciones: Planeación, organización, dirección y control. Como bien lo plantean las teorías y escuelas de pensamiento administrativo el mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones que están constituidas por personas, procesos y recursos, necesarios para atender la complejidad y los desafíos que a diarios se deben enfrentar para resolver situaciones y circunstancias imprevistas pero sin dejar a tras la ejecución de los planes y actividades previstas para alcanzar los logros por cada uno de los proyectos de las cuatro áreas de la gestión, cabe resaltar que cada gestión se desarrolla gracias al trabajo en equipo de los docentes quienes de acuerdo a sus

Conocimientos y habilidades para desempeñarse se ocupan de la ejecución de los proyectos en pro de la calidad de la prestación del servicio.

La investigación de Fayol (1916). Son aplicables a la práctica de la gerencia educativa, el ser educador y el ser administrador se relacionan mutuamente y se requiere conocimiento en las diversas funciones que acarrea su tarea a saber:

- a. Técnicas: Estar en capacidad de transformar, de producir y liderar
- b. Comerciales: (compra, venta, intercambios...),

- c. Financieras: (captación de capitales...),
- d. Seguridad: (protección de los bienes...),
- e. Contables: (inventarios, balances, costos...) y
- f. Administrativas: (previsión, mando, coordinación y control. (FAYOL. 1916).

El perfil de cualidades de los administradores o gerentes educativos son: físicas, intelectuales, morales, cultura general, conocimientos especiales (exclusivamente de la función) y la experiencia, se puede concluir que la gerencia, la educación y el desarrollo son aspectos de vital importancia en el conocimiento de la persona que tiene a su cargo la dirección de algo. Por tanto ser gerente con perfil es tener vigor-salud, aptitudes, firmeza, conocimiento y experiencia.

Pareciera que tantas cosas en una sola persona son difícil de manejar pero practicando los valores éticos de la profesión facilita la interacción y por ende la movilidad del conocimiento a través de la responsabilidad.

Sallende, (1994). Afirma que “El éxito de una empresa está en una buena estrategia y un equipo de personas capaces de imaginar, pensar, formular, desarrollar y optimizar a la vez un proceso de producción y venta, de desarrollo humano, ser flexible, innovador y aplicar todos los esfuerzos a cumplir una misión”. ...” La gerencia integral es el arte de reunir todas las facetas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad: La estrategia para saber a dónde vamos y como lograrlo, la organización para llevar a cabo la estrategia eficientemente, la cultura para dinamizar la organización y animar a su gente”. En el momento que se puso en práctica la misión y la visión de las instituciones o empresas se pensó en los dos aspectos que se

debe administrar lo humano y lo físico, el desarrollo o crecimiento depende de la armonía entre los miembros de las plantas de personal o talento humano y el ambiente ofrecido por la planta física, edificaciones y sitios recreativos.

Taylor, (1891). En su trabajo de investigación: Shop Management, afirma: “Las personas que administran la producción deben adquirir nuevas responsabilidades” es así como la gerencia, sustituye lo empírico por la ciencia, seleccionar a los trabajadores sirve para que cada uno se forme y se adiestre en su trabajo, colabora con los trabajadores para asegurar un mejor trabajo y tanto obreros como gerentes se reparten las responsabilidades. Hoy en día se da importancia al trabajo en equipo para dar mejores resultados, se busca ganar tiempo con la especialización en las tareas o actividades que se realicen, se adquiere destreza haciendo lo mismo siempre, según Frederick Taylor el trabajador es por naturaleza perezoso y realiza en forma lenta su trabajo se piensa que a partir de ésta afirmación surgieron los indicadores de logros, los trabajadores incluidos los administradores deben responder por la satisfacción de necesidades alcanzando las metas y logros propuestos.

Drucker, (1969). Afirma que para desempeñarse competitivamente en la sociedad del conocimiento y la información es imprescindible estar actualizado porque la tecnología y la información son recursos cotidianos para el gerente y en el mundo de la producción y la competitividad el uso de la información tiene grandes implicaciones “El conocimiento es un recurso en la sociedad del conocimiento” “Donde hay una empresa de éxito, alguien tomó

alguna vez la decisión valiente” “La función de la empresa es crear clientes” “No hay países subdesarrollados sino mal gestionados” con éstas frases se quiere dejar la inquietud de la reflexión acerca de la labor educativa. Una buena gerencia depende de los planes de desarrollo propuestos. En las instituciones el éxito de la gerencia depende de los Planes de Mejoramiento Institucional (P.M.I.).

**Desarrollo.** Es un proceso de construcción de un saber que toma valor en la medida que interactúan los seres humanos. (Nivel educativo), al mejoramiento económico, social, cultural y debe ser sostenible. Desarrollo significa: progreso, crecimiento, cambio, experiencias concretas de vida de los grupos humanos. Desarrollo hace referencia a los distintos aspectos de una comunidad: Al progreso de los grupos humanos

Desarrollo implica erradicación de la pobreza, es buscar solidariamente el progreso para todos, es una forma constructiva de lucha contra la pobreza a través de gestión de proyectos que beneficien a la población. Desarrollo en gerencia educativa busca mejorar la calidad de la educación, prestar un mejor servicio, conocer el contexto y liderar actividades a nivel local que beneficien al individuo y a la comunidad.

Rilli Lappalainen. (2005). Pág. 14. Manifiesta que los ciudadanos tienen poder y capacidad para influir en el desarrollo, en ésta época de cambios se ha minimizado el liderazgo de los docentes en las comunidades, pero es imprescindible la influencia que se ejerce en la comunidad estudiantil. Se piensa que los educadores de alguna manera influyen en la transformación de la sociedad, pues cada contenido de las diversas áreas del conocimiento tiene y propuestas de

mejoramiento, de reflexión de la transversalidad en los planes de aula la educación para el desarrollo, de crítica frente a los hechos sociales. Según la autora desarrollo implica trabajo local dentro de un contexto global de solidaridad, “La cultura de la solidaridad es un elemento esencial en cualquier forma de desarrollo cuando definimos el desarrollo como garantizar para todos y todas la igualdad de condiciones, tanto materiales como espirituales, necesarias para una existencia digna como ser humano. Es de destacar que para un mejor desarrollo institucional es necesario el apoyo y asesoramiento a docentes a través de cursos de capacitación, para contribuir al desarrollo del mundo globalizado en que se vive como los plantean varios autores entre ellos Marco Raúl Mejía en educación popular se debe conocer y trabajar en beneficio de lo local que esto favorece lo global. El desarrollo se da en los diferentes aspectos: social, cultural, económico, político, y religioso es allí donde la educación tiene su razón de ser, de trascender, dejando huellas en la comunidad haciendo que todos se involucren y que la organización interna sea coherente con los contenidos, las acciones, los procedimientos y que promueva desde el plan curricular.

MEJIA, Marco Raúl ( ). Afirma que los cambios se deben dar en el sistema educativo porque los jóvenes son la corporeidad de éstos cambios por tanto plantea que estamos viviendo una revolución productiva de la humanidad, los niños de hoy tienen la gran facilidad de aprender el manejo de equipos, están invadidos por la tecnología, y es así como algunos se atreven a decir que los niños de hoy nacen con un shit de tecnología, razón por la cual el gobierno nacional se ha interesado en capacitar a docentes y directivos docentes en las TIC y cabe mencionar que aún hay

retraso en el conocimiento y manejo de las TIC en gran parte de docentes esto conlleva al retraso del desarrollo, pues desarrollo es todo conocimiento que se pueda poner en práctica para mejorar la calidad de vida de los individuos y por ende de la comunidad y esto se ve reflejado en otras regiones. La revolución, el movimiento del conocimiento genera cambios en la estructura gubernamental, en la política en las formas de control y de producción debido a la globalización y por su puesto la dominación cambia de forma, si antes se hablaba de capitalismo y poder económico, hoy se habla de capitalismo y poder de información de conocimiento, poder en la investigación y en el manejo de la tecnología, de manejo de las buenas relaciones humanas, al afirmar que lo local y lo global se articulan vinculando a todos los sujetos, se reflexiona acerca de los diversos programas de gobierno que llegan a la comunidad local con enfoques de competitividad de producción de calidad para atraer al cliente. El desarrollo en la educación se caracteriza por un capital concentrado en la tecnología y el conocimiento. Se piensa que las instituciones como organizaciones que aprenden y de conocimiento ubicadas en el sector rural deban implementar estrategias de educación popular. La actividad económica depende del grado de educación de la población por tanto gerenciar una educación para el desarrollo sería la clave del éxito en el contexto. Los planes de desarrollo educativos de las instituciones que se trabajan de acuerdo con los planes de desarrollo municipal y nacional conllevan a favorecer y fortalecer el ambiente escolar porque todo plan se traza con una perspectiva futurista de cambio o de mejoramiento.

---

**Gerencia estratégica.** En el mundo de hoy cuando los niños vienen con un conocimiento previo en tecnologías de información y comunicación la gerencia estratégica enfrenta estos factores, la revolución tecnológica a grandes velocidades condiciona tanto a docentes como

directivos o administradores a capacitarse y aplicar las tecnologías en el quehacer diario de su labor pedagógica. Es una herramienta importante para el gerente haciendo más fácil su labor administrativa porque adquiere la habilidad de formular, ejecutar y evaluar acciones que le permiten el desarrollo en todos los aspectos de la vida institucional.

David, Fred (1991). Conceptualiza la gerencia estratégica como un proceso que permite a la organización ser proactiva a través de la formulación y ejecución de estrategias y la evaluación de acciones para lograr sus propósitos. Sistematizar la información cualitativa y cuantitativa para posibilitar las decisiones efectivas. La formulación de la misión, la visión, la filosofía y los principios de una institución garantizan la marcha efectiva de sus miembros desempeñándose como tal y con principios de pertinencia y de pertenencia que los lleve a interactuar y ser proactivos como el autor lo manifiesta, estar en permanente acción, ser dialogante y hacer fácil la labor a través de la investigación y la sistematización para llegar a aprendizajes significativos. También sugiere que se tenga en cuenta las oportunidades, las amenazas, las debilidades y las fortalezas, esto significa que toda institución no está exenta de cualquier circunstancia que la beneficie o la perjudique y el gerente estratégico es capaz de tomar decisiones acertadas.

En el texto de la revista educación para el desarrollo también estudia las estrategias gerenciales en la educación integrando diversos ejes temáticos de distintas instituciones u analítico y razonar frente a los distintos cambios que se dan en la sociedad, en ésta época de cambios es inevitable interesarse por el conocimiento pues hasta la misma estructura social del país cambia y se forja con base en el nivel de conocimiento de los individuos. El **moral** es un pilar fundamental en la educación, fortalece los valores éticos, las virtudes y las habilidades de



los estudiantes desde la primera infancia hasta forjar su identidad como ciudadano de bien. Entre las estrategias gerenciales resalta la importancia que tiene el sector educativo porque puede influir en la mente de las personas, manifiesta que: “El sector educativo debe recuperar su influencia frente a otros agentes difusores de valores, conocimiento y comportamiento... es de gran interés la coordinación entre instituciones... dando respaldo a la formulación de planes curriculares en todos los niveles, los materiales didácticos potenciando vías para la introducción transversal de los contenidos y valores de la educación para el desarrollo como materiales audiovisuales, multimedia y otros, la formación de agentes educativos la formación es un factor clave en el éxito de todo proyecto educativo. El trabajo en red hoy en día es imprescindible el intercambio de ideas, experiencias y conocimientos y se debe impulsar la creación de redes de docentes, investigadores y crear en las instituciones educativas unidades pedagógicas para la promoción de los contenidos y métodos. Con la gerencia estratégica se puede impulsar la creación de ciudadanos activos, competitivos, preocupados por el desarrollo y capaces de liderar temas en favor de la comunidad.

**Trabajo en equipo.** Toda empresa funciona gracias a la organización de los equipos de trabajo, teniendo en cuenta la diversidad, las personas como individuos son totalmente diferentes en su forma de pensar, de actuar, de comportarse, de decidir es por eso que el trabajo en equipo se nutre de la diversidad de ideas, las cuales se van madurando y se convierten en proyectos. La gerencia educativa al promover el trabajo en equipo favorece el aprendizaje constante, la diversidad, la creatividad, el consenso, la información, la comunicación y la delegación de

funciones para permitir el éxito en las metas que se propone. Todo equipo debe compartir información, comunicarse con veracidad y ser oportuno para que se adelanten las debidas gestiones en cada una de las actividades que se planeen. La comunicación es el proceso que facilita la articulación del equipo, muchas veces se advierte que hay que negociar, el consenso es uno de los pilares de sostén de trabajo del equipo.

---

Los integrantes del equipo desempeñan funciones las que se adquieren por conocimiento y la experiencia que se tenga, de ahí el rol del integrante que es la forma en que la persona desempeña su función, la función describe responsabilidades de la persona para ponerla en un determinado puesto. En la diversidad cada integrante aprende de los demás, el aprendizaje se perfecciona cuando el equipo promueve acciones, indaga acerca de cómo hacer y aprende a través de la investigación.

Si bien se ha definido Tuckman (1996) en su investigación:

El trabajo en equipo tiene unas etapas de desarrollo, un equipo se conforma de acuerdo a las necesidades de la institución educativa, muchas veces se mira el perfil de las personas para organizar el equipo y sobre todo que haya empatía, todo equipo pasa por varios momentos: Etapa de Creación o conformación. Si bien se ha definido Tuckman (1996) en su investigación:

- a. Etapa de conflictos es allí donde aún no se sabe que se va a hacer, donde se analiza cuáles son los integrantes y cómo se va a trabajar desde el punto de vista del diagnóstico

- b. Etapa de normalización. Se define la visión, misión, objetivos y funciones de los integrantes del equipo; empieza a ejercer o a trabajar en las actividades y buscar los resultados para lograr ser protagónicos.
- c. Etapa de fijación de desempeño. El equipo está bien organizado y se fortalece la confianza entre sus miembros. (TUCKMAN. 1996).

En las instituciones educativas para trabajar en equipo sería de gran fortaleza hacerlo como lo hacen los “Gansos” Compartir la misma dirección(unidos), permanecer en sintonía ( para que el esfuerzo sea menor, se alcancen las metas en forma sencilla y placentera), Asumir el liderazgo cuando el líder se canse, Compartir el liderazgo significa reunir habilidades y capacidades combinar talentos y recursos, Dar aliento a los demás a través de la palabra, acompañar al integrante que presente dificultades ayudarlo y ser solidarios. El trabajo en equipo fortalece las relaciones humanas, promueve el desarrollo social, garantiza el buen desarrollo de las actividades y la evaluación como parte de plan de mejoramiento.

Según Trechera Herrero. (2004) Trabajar en equipo es una sumatoria de variables que aportan a un resultado:

No es la mera suma de las aportaciones individuales... Si se conectan bien las diversas interacciones o “sinergias” de sus miembros el resultado final será muy enriquecedor. Si hay rechazo y bloqueo, esas fuerzas pueden volverse contra todos y anular el proyecto del grupo. De ahí que trabajar en equipo no sea sólo un estar juntos y que cada uno haga lo suyo. Es un cuidado determinado para realizar una actividad laboral y asumir un

conjunto de valores. Es un espíritu que anima un modo de ser entre las personas que lo constituyen. Es un estilo, que está basado en la confianza, la comunicación, la sinceridad. Es asumir la actividad del equipo como propias. Es planificar y realizar conjuntamente las tareas. Es solucionar los conflictos como una oportunidad de enriquecimiento mutuo que conlleva una actitud de aprendizaje permanente. (HERRERO 2004 p. 17)

Según el autor trabajar en equipo no solo se requiere la buena voluntad sino el saber hacer las cosas, es así como se puede integrar las inteligencias múltiples para realizar un buen trabajo, el *estar* organizados en equipo implica poner a funcionar la gran diversidad de ideas de los integrantes, teniendo en cuenta que las personas tienen habilidades, capacidades y saberes múltiples entonces el gerente educativo debe tener la pericia para organizar y dirigir los grupos de trabajo en la institución educativa. En el P.E.I. se trabajan las cuatro gestiones, es allí donde los docentes se han dividido en cuatro grupos que a partir de hoy se llamaran equipos, el equipo de la gestión académica encargado de velar por el plan de estudio, el equipo de la gestión administrativa encargado de velar por el buen funcionamiento de la institución a través del desarrollo de los proyectos inscritos en el P.E.I. las diferentes organizaciones de gobierno escolar y el buen uso de los recursos; la gestión directiva que se encarga del liderazgo palabra que falta conceptualizar entre los que dirigen las escuelas y colegios a veces se nota el poco interés de innovación y desarrollo en la Institución por el solo hecho de ser gerentes de grado catorce a los cuales el gobierno no evalúa o no les hace seguimiento y la cuarta gestión que incluye a la comunidad educativa en general tiene que ver con los asuntos poblacionales de la institución. Estas cuatro gestiones: Académica, Directiva, Administrativa y de la Comunidad son el eje

fundamental para trabajar en equipo y poner en marcha el desarrollo con miras a una mejor calidad de la educación.

Bonals (1996) afirma que en la docencia suele presentarse un alto nivel de malestar por muchos factores, algunos profesionales pueden actuar en beneficio y otros mantienen actitudes en sentido contrario, a veces se siente egoísmos a pesar de ser profesionales, otros predicán pero no aplican. Según el autor las capacidades para trabajar en equipo de manera operativa y eficaz suele ser un tema pendiente en las instituciones, es así como se propone comenzar a experimentar el trabajo en equipo para ir aprendiendo a aprender en equipo y organizarse mejor.

Según el estudio de Bonals (1996) el trabajo en equipo es: Un grupo de personas que se "embarcan" en una tarea común. Trabajar en equipo implica la existencia de:

- un objetivo, una finalidad o una meta común;
- un grupo de personas comprometidas con esa convocatoria;
- un grupo de personas con vocación de trabajar en forma asertiva y colaborativa
- una convocatoria explícita generadora de intereses movilizados y de motivaciones aglutinantes

Competencias para la profesionalización de la gestión educativa Trabajo en equipo:

Conocimiento y colaboración

- La construcción de un espacio definido por un saber-hacer colectivo

- Una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno;
- Una instancia efectiva para la toma de decisiones;
- Una red de conversaciones, intercambios que contribuyen a encontrar una tarea
- un espacio de trabajo dotado de las capacidades para dar cuenta de lo actuado

Un equipo está constituido por un conjunto de personas que buscan alcanzar un objetivo común. (BONALS 1996. P. 5-6)

**Liderazgo.** Es una actividad inherente al gerente, significa talento para llevar a cabo programas, proyectos y materializar ideas en pro del desarrollo comunitario. El liderazgo destaca a la persona, lo hace importante gracias a la voluntad de servicio, hace que influya sobre el pensamiento de los demás, puede persuadir e imponer sus ideas pero con un poder centrado en principios.

Stephen. (2012). Afirma que el liderazgo debe estar centrado en principios, los líderes basados en principios son personas en las cuales se confía, se respeta y se honra, una persona basada en principios es sinérgico es decir son dadas al cambio, mejoran las situaciones donde intervienen, trabajan inteligentemente y se hacen parte de un proceso creativo de resolución de problemas y satisfacción de algunas necesidades de la comunidad. En La institución Educativa es muy pertinente un gerente con liderazgo basado en principios, muchas veces se cae en el error de

dirigir con amenazas tanto a docentes como a estudiantes y se va creciendo en un ambiente malsano y pesado para la formación integral del niño.

Líderes centrados en principios:

- Aprende constantemente. Se descubre que cuanto más se sabe más se da cuenta que no sabe, el gerente educativos con liderazgo tiene que leer, investigar, preguntar, ser curioso, cumple promesas y compromisos.
- Tiene vocación de servicio.
- Irradia energía positiva
- Dirige su vida de forma equilibrada
- Educa con el ejemplo
- Asume una posición tolerante
- Ve la vida como una aventura

MAX WELL ( 2012 ) en su investigación las 21 cualidades del líder que a continuación se determinan hacen referencia al verdadero, al líder que se hace para servir con vocación:

Carácter: Ser firme en las decisiones y en su forma de ser

Carisma: Dar siempre una buena imagen y ser buen motivador

Compromiso: Sentirse dueño de los proyectos y trabajar con responsabilidad

Comunicación: Es fundamental para expresar lo que se siente, se quiere y lo que se aprende

Capacidad: Es la facultad de poner en práctica los conocimientos

Valentía: Afrontar con responsabilidad y los temores no pueden ser causa de impedimento

Discernimiento: Capacidad de análisis y de selección de ideas para trabajar

Concentración: Forja en el líder el carácter

Generosidad: Ser amable y compartir con los demás aumenta la convicción

Iniciativa: Hace en el líder la persona digna de seguir

Sabe escuchar: La razón de ser del dirigente para conocer a la población

Pasión: Amar la vida y hacer todo con amor

Actitud positiva: Cuando se quiere se puede hacer las cosas

Solución de problemas: Buscar diversas alternativas, ser pertinente y tener la pericia para ello.

Relaciones: Demostrar aprecio y empatía al comunicarse para hacer de compañeros amigos

Responsabilidad: si no llevas la bola, no puedes dirigir al equipo

Seguridad: Tener el acierto de que toda saldrá bien

Autodisciplina: Ser responsable en todo evento, ser cumplido y saber manejarse así mismo

Servicio: Es un don que debe caracterizar al líder

Aprender: para mantenerte dirigiendo, mantente aprendiendo

Visión: Saber para donde va y que quiere. (MAX WHEEL 2012. P 15 27)

En la vida cotidiana el líder se hace, se construye como tal, si tiene vocación de liderazgo asume con responsabilidad las veintiún cualidades que debe tener el líder según lo expone John Maxwell, debe saber que lo general o comunitario prima sobre lo particular, cuando se asume un liderazgo para beneficio propio se fracasa porque no hay una visión compartida. Hoy en día se dice que hay líderes de bolsillo (se interesan por el dinero que ejecutan para sacar tajada), o



también reina el líder de estómago ( que es aquel que se interesa por conseguir lo que necesita para su propio beneficio y olvida la parte comunitaria). La 21 cualidades del líder redondean el verdadero perfil del líder, ese líder que necesita el país para acabar con la corrupción, el líder honrado y con ética que necesita la Institución educativa para adelantar una educación de calidad.

Duro. (2006) afirma que “el liderazgo es un tema obligado en las recientes teorías generales sobre el comportamiento organizacional” la organización de la institución educativa depende en gran parte del liderazgo del gerente y el trabajo en el aula depende de la forma como lidere el docente, cabe anotar que cuando se piensa en adoptar estrategias pedagógicas para mejorar la calidad educativa en la institución y como lo afirmó John Dewey (1950) “La escuela debería convertirse en un laboratorio social, donde los niños aprendan...la escuela debe desarrollar en el niño la competencia necesaria para resolver los problemas actuales y comprobar los planes de acción del futuro de acuerdo con un método experimental” el gran reto es trabajar el liderazgo en todo el sentido de la palabra y en toda la comunidad educativa para poner en marcha la misión y la visión de egresar líderes para el futuro, personas capaces de resolver problemas mejorar su calidad de vida, su propia vida necesita de liderazgo.

Covey Stephen, (1995) propone diez sugerencias sobre principio y procesos que aumentan el honor y el poder del líder: La persuasión, la paciencia, la delicadeza, la disposición, la aceptación, la bondad, la actitud abierta, la confrontación, la consistencia y la integridad son cualidades del ser humano y la clave para liderar los procesos, ser proactivo y aplicar políticas

educativas que lleven a una comunidad al mejoramiento de su calidad de vida a tener pertinencia, eficiencia, calidad.

**Aprendizaje organizacional.** Es una actividad social que posibilita el progreso de la Institución por estar organizado para aprender y concebir el aprendizaje organizacional como el reto de desempeño fijado es significativo porque la organización siempre busca innovar a través de una acción coordinada para pensar y analizar los problemas y aprende a explorar el potencial intelectual, también se estimula el sentido de responsabilidad compartida, se da confianza, compromiso y sentido de pertenencia. Cuando estos valores afluyen en los integrantes de la organización se estimula el aprendizaje colaborativo es decir el aprendizaje de habilidades de razonamiento y permite a las personas comprender, analizar, sintetizar y aplicar la información que manejan en los diversos proyectos en aras del mejoramiento de la institución. Al desarrollar las capacidades intelectuales los integrantes promueven el cambio y perdura dentro de los planes trazados para lograr los indicadores propuestos con niveles más altos de calidad, diversidad y buen servicio al cliente.

Bennis. (1990). predice que las organizaciones deben moverse hacia formas democráticas, porque hoy en día con la democracia se funciona mejor puesto que todas las empresas y/o instituciones educativas compiten por la sobrevivencia bajo condiciones de cambio, la innovación y el cambio se convirtieron hoy en día en la constante de vida de las organizaciones y por ende de las instituciones educativas, de la capacidad y rapidez de adopción de las exigencias del contexto y de la aplicación de la técnica y el conocimiento depende la efectividad y la

competitividad de la institución, desarrollar la actitud para cambiar es la variable que hace posible el conocimiento y el aprendizaje organizacional. La gerencia educativa tiene como reto convertir la institución educativa en una organización que aprende, el aprendizaje colectivo brinda eficacia y eficiencia en todas las actividades y procesos de desarrollo.

Es necesario diseñar una organización que aprende a pesar de ser una tarea difícil porque requiere una transformación personal y organizacional de cómo se piensa y siente se requiere llevar a cabo nuevas prácticas de trabajo, romper con patrones tradicionales de pensamiento, de conducta, de rutina, de liderazgo, para empezar a hacer un esfuerzo que requiere persistencia, compromiso, liderazgo de trabajo en equipo que investigue, ponga en práctica el método científico y promueva acciones que involucre a la comunidad educativa y a la comunidad en general.

Charles Handy. (1994) denomina “La rueda del aprendizaje” y manifiesta que para mantener ésta rueda del aprendizaje los equipos (las instituciones educativas) deben funcionar de manera distinta, fomentando la participación de todos sus miembros en la toma de decisiones y la puesta en práctica de una visión compartida, como también se debe permanecer en un ambiente de “empowerment” es decir de empoderamiento y disposición para aprender y poner en práctica los nuevos modelos mentales vistos como proyectados para el desarrollo y la producción de la institución educativas con miras a la eficiencia en la prestación del servicio.

La gerencia educativa implica hacer de la Institución educativa una organización del conocimiento cada docente o funcionario conoce su tarea que actúe no solo por delegación sino por pericia, es decir que tenga la habilidad, sabiduría y experiencia en determinada materia. El aprendizaje es la herramienta fundamental y facilita que las organizaciones definan su propio futuro, que investiguen su pasado o historia, que conozcan los fenómenos que acontecen y son importantes para la toma de decisiones y las acciones.

Senge (1995) afirma:

En la actualidad, cinco nuevas tecnologías de componentes convergen para innovar las organizaciones inteligentes, aunque se desarrollen por separado son decisivas para el éxito, cada cual brinda una dimensión vital para la construcción de organizaciones con auténtica capacidad de aprendizaje, aptas para perfeccionar continuamente su habilidad para alcanzar mayores aspiraciones: Pensamiento sistémico, Dominio personal, Modelo mental, Construcción de una visión compartida y aprendizaje en equipo. (SENIGE, 1995. P.3-6).

La institución educativa con aspiraciones es una entidad interesada por el conocimiento, por ordenar el aprendizaje aplicando en el trabajo tecnologías y ciencias que procuren el mejoramiento continuo, tener dominio personal es saber, saber hacer y saber ser; los modelos mentales favorecen la construcción del aprendizaje y su puesta en práctica. La visión compartida promueve el aprendizaje en equipo y éste a su vez promueve el aprendizaje organizacional, se puede ver claramente que los directivos han fallado en éstos conocimientos de tal manera que es

palpable la falta de organización en la institución para trabajar en equipo con las destrezas del aprendizaje organizacional. Existe el problema de aprendizaje organizacional en la institución, cuando no hay un clima adecuado para realizar y ejecutar los proyectos, se ha dificultado la gerencia en todos los aspectos, implementando un aprendizaje organizacional se puede alcanzar el éxito en la calidad educativa y brindar un servicio con pertinencia.

Royal Dutch, ha declarado “La capacidad de aprender con mayor rapidez que los competidores, quizá sea la única ventaja competitiva sostenible” esto significa que existen muchas variables a con las que se debe poner atención porque estar en el tiempo de cambios continuos implica ser competente en la interacción mundial, tanto que el manejo de las T.I.C. son otra herramienta en el trabajo cotidiano y de gran importancia para el aprendizaje organizacional; otra variable es el dinamismo en los negocios donde se debe pensar en la calidad del servicio que se presta para tener demanda a más alto nivel que la oferta, en la institución no basta con tener una persona que aprenda para que la organización y los demás miembros o funcionarios sigan las órdenes del gran estratega, si todos conocen su tarea y se interesen por indagar y aplicar los modelos mentales y actúen con pericia. Las instituciones que aprenden recobran importancia y descubran como aprovechar el entusiasmo y la capacidad del aprendizaje. La tasa poblacional estudiantil se ha minimizado por diferentes aspectos hasta por la problemática social que se vive, la capacidad de aprender con rapidez es una ventaja e influye en la sostenibilidad de la institución.

**Talento humano.** Se refiere a la capacidad de la persona que entiende y comprende de forma inteligente y puede desempeñarse en una ocupación, el talento humano se caracteriza por la inteligencia es decir la capacidad para entender y comprender, tiene la capacidad de resolver problemas, para ello se requiere tener habilidades, destrezas y experiencia y puede operar competentemente en una actividad debido a otra característica del talento humano es su capacidad y disposición para un buen desempeño en su función. El talento humano necesita estar en permanente aprendizaje, esforzarse por hacer las cosas con calidad para ello necesita habilidades, conocimientos, actitudes, experiencia, interés, vocación, aptitudes, motivación, salud, potencialidades y valores éticos, la conjugación de todos éstos factores hacen de la persona un trabajador con talento.

GOLEMAN. (1999). La gerencia del talento humano debe comprender el conocimiento como fuente de riqueza. La función de dirigir tiene que ver con que una persona influya en otras de su equipo, grupo u organización.

Existen cinco poderes principales para que el gerente influya en sus colaboradores:

- **Integración.** La previsión, la planeación y la organización van encaminadas a la construcción y estructuración del organismo social. Integrar a la comunidad educativa requiere de talento; prever y planear actividades que construyan el tejido social implica compromiso y sentido de pertenencia en el contexto donde se labora. La integración hace personas debidamente articuladas.
- **Comunicación.** Es un vínculo eficaz para motivar porque estimula la participación, el interés en el trabajo y deja en el subalterno la sensación de pertenencia. Es importante tener la capacidad de dialogar, de informar con veracidad y estar en permanente

comunicación para conocer debilidades, oportunidades, amenazas y fortalezas con el fin de trazar continuamente planes de atención y mejoramiento.

- **Motivación.** Es el elemento básico para la dirección, es animar, ayudar a emprender y hacer sentir bien a los colaboradores, el éxito del gerente radica en su eficiencia para “Hacer-Hacer” el rendimiento tanto de los trabajadores como de la institución en conjunto depende de la capacidad de liderar y de la motivación que éste le dé a sus funcionarios.
- **Capacitación y formación del personal.** Es un elemento clave para que la institución educativa logre efectivamente sus objetivos, para que todos desempeñen el cargo con eficiencia, este poder estaría muy ligado al aprendizaje organizacional.
- **Creatividad e innovación.** La creatividad implica generación de ideas y la innovación se refiere a la realización o aplicación en el contexto de las ideas. George R. Terry cita cuatro obstáculos que impiden la creatividad y la innovación: 1) falta de confianza en sí mismo. 2) temor a la crítica o al fracaso. 3) El conformismo y 4) La incapacidad para concentrarse. (GOLEMAN, 1999. P. 3-9)

La gestión del talento humano atrae, motiva y permite que los profesionales más competentes lo impulsa a ser comprometido a poner en práctica sus capacidades para tener resultados superior en el entorno donde tiene su radio de acción la institución educativa. La importancia de la administración del talento humano radica en que el personal esté satisfecho, que haya un clima organizacional imperante, el gerente educativo debe actuar con personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo.

Spencer (2012). Y sin embargo como todos sabemos vivir en una constante corriente de aguas bravas con todos los cambios que ocurren en el trabajo o en la vida pueden ser algo muy estresante a menos que la gente tenga una forma de considerar el cambio que ayuda a comprenderlo, es decir que entre en la historia del queso, quien se ha llevado mi queso marca una gran diferencia en la vida de las personas, cuando de repente llega el cambio, las circunstancias muchas veces bruscas las que se debe aceptar como una oportunidad donde se gana, de intentar cambiar pero tomar la decisión, porque bien lo decía Johnson Spencer “Si no cambias te puedes quedar sin el queso” ...”Tener el queso te hace feliz, olfatea el queso con frecuencia, cuanto antes te olvides del queso viejo encontrarás el queso nuevo...es más seguro buscar el laberinto que permanecer en la situación sin el queso” Para el gerente educativo es importante buscar cada día queso nuevo, ser astuto, tener seguridad y resolver con rapidez los problemas que se presenten entre los profesionales de la institución. Lo que se tiene en la vida se conserva con aprecio y lo que se desea tener a futuro se busca sin importar el laberinto que se tenga que recorrer es decir tener disposición y dedicarse a buscar el queso. En la evaluación institucional cada año salen cosas parecidas a las que salieron en la reunión de la obra quien se ha llevado mi queso pero no se toma la decisión de hacer, de emprender el viaje por el laberinto para dar solución y encontrar nuevos quesos, se plantea un plan de mejoramiento el cual hasta hoy no se cumple.



## 8. METODOLOGIA Y ACTIVIDADES

**METODOLOGIA.** La metodología propuesta en el presente proyecto es de tipo investigación acción, teórico práctica con el fin de formar individuos con capacidad de decidir y participar responsablemente en los diferentes escenarios de la vida cotidiana, a través del camino a recorrer en éste proyecto se modificará la forma de pensar, sentir y actuar.

Las estrategias metodológicas planteadas llevan a obtener resultados impregnados de innovación para mejorar la calidad de la educación en aras de construir una mejor comunidad educativa y local así:

### 1. ANTECEDENTES

- Socialización de la propuesta de Estrategias de gestión pedagógica para mejorar la calidad educativa.
- Aprobación por parte de directivos: Rector (Esp. Henry Ortiz) y Coordinadora Esp. Elizabeth Gaviria) de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen.
- Diagnóstico de la problemática relevante en la Institución Educativa
- Análisis de resultados de las encuestas para saber qué modelo y enfoque se le da a la Institución Educativa.

### 2. FASES

#### 2.1 FASE N° 1 IDENTIFICAR MODELO PEDAGOGICO

- Recolección de la información
- Estadística, análisis y procesamiento de la información
- Reunión de docentes

- Reunión con padres de familia
- Gestión para vincular entidades interesadas en la política del proyecto (Administración municipal, Comité Departamental de Cafeteros, Secretaria de Educación del Cauca)

## 2.2 FASE N° 2 CAPACITAR PLANTA DE DOCENTES

- Talleres de análisis con docentes y algunos padres de familia
- Charlas y talleres con docentes sobre mejoramiento de la calidad educativa
- Capacitación a docentes sobre modelo pedagógico

## 2.3 FASE N° 3 RESIGNIFICACION DEL PLAN CURRICULAR

- Programación de días pedagógicos para trabajar en el plan curricular.
- Capacitación a docentes sobre Plan Curricular
- Capacitación de estrategias metodológicas para aplicar en el aula (las TIC., Psicoactivos y Proyecto Escuela y Café).
- Resignificación del PEI.
- Hacer de sus parcelas una empresa
- Recreación y salidas pedagógicas
- Relevo generación en el cultivo del café estableciendo metas de siembra y producción
- Implementar el proyecto de seguridad alimentaria en las sedes y en las fincas
- Implementación del proyecto Escuela y Café

- Implementación del programa Escuela Virtual
- Capacitación a docentes, estudiantes y padres de familia
- Relación escuela y comunidad
- Talleres en competencias
- Implementación y ejecución de los proyectos transversales con visión compartida

#### 2.4 FASE N° IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE EVALUACION

- Diseñar logros e indicadores de logro de acuerdo a las nuevas estrategias metodológicas implementadas
- Análisis de pruebas externas para extraer fortalezas y dificultades
- Programación de días pedagógicos entre docentes de la institución.

## 8.2 ACTIVIDADES

**FASE I**

Para identificar el modelo pedagógico que lleva la institución educativa con la práctica que se vive, se diseña la siguiente ruta o camino a seguir:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIO DE VERIFICACION</b>	<b>INDICADOR</b>
Recolección de la información	Abril 2014	Fotocopias Pc.	Elizabeth Mopan	Formatos diligenciados Fotografías	Cien por ciento docentes encuestados y muestra de estudiantes y padres de familia encuestados
Estadística Análisis y Procesamiento de la información	Abril 2014	Pc. Papel block Fotocopias	Equipo de trabajo	Gráficos de barras Sistematización Análisis de la información	20 estudiantes y 10 padres de familia encuestados  Cien por ciento datos recolectados y analizados
Reunión de docentes para determinar el modelo pedagógico	Mayo 2014	Sala profesores Video beam Pc.	Equipo de trabajo	Acta firmada por directivos, docentes y representantes de los estudiantes y de los padres de familia	Modelo pedagógico acorde con la realidad social del entorno escolar.

<b>FASE II</b>
----------------

Capacitar a la planta de docentes para que apliquen las estrategias pedagógicas y se complemente una educación integral.

ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSO	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACION	INDICADOR
Charla dirigida por un especialista en modelo pedagógicos	mayo 2014	Fotocopias Pc. Video beam Talento humano	Elizabeth Mopan	Formatos diligenciados Fotografías Planillas de asistencia	20 docentes asisten y se capacitan  Cien por ciento docentes capacitados en estrategias pedagógicas
Capacitación Sobre estrategias pedagógicas del modelo a implementar	Septiembre e. 2014	Pc. Papel block Fotocopias Sala múltiple	Equipo de trabajo (rector, coordinadora y docente interesada)	Sistematización Análisis de la información Fotografías Encuestas Planillas de asistencia	Cien por ciento datos recolectados y analizados  Cien por ciento de los docentes capacitados.
. Docentes sensibilizados y motivados con actitudes favorables para el desarrollo de Estrategias pedagógicas	Octubre 2014	Pc. Video beam Fotocopias Tablero marcadores	Equipo de trabajo	Planillas de asistencia Actas de acuerdos	Aumento de actitudes favorables en los docentes para el desarrollo de las actividades conducentes a la atención de la diversidad en un 80% finalizando el año 2014.

--

<b>FASE III</b>
-----------------

Resinificación del plan curricular para alcanzar las metas propuestas.

ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSO	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACION	INDICADOR
Taller de análisis del plan curricular (día pedagógico)	agosto 2014	Fotocopias Pc. Video beam	Equipo de trabajo  Conferencista especializado	Formatos diligenciados Fotografías Planillas de asistencia Actas de acuerdos	Plan curricular analizado y número de docentes capacitados
Capacitación a docentes sobre construcción del plan curricular	agosto 2014	Pc. Video beam Papel block Fotocopias	Equipo de trabajo	Sistematización Análisis de la información Planillas de asistencia Fotografías	20 docentes asisten a la capacitación  Cien por ciento docentes capacitados en planes curriculares
Políticas educativas institucionales articuladas a los diferentes componentes del PEI, para la atención a la diversidad en el marco de la educación inclusiva e integral con calidad.	agosto 2014	Sala profesores Video beam Pc.	Equipo de trabajo	Incorporación de las políticas en el P.E.	Establecimiento de políticas institucionales inclusivas al interior de las diferentes gestiones que componen el P.E.I en un 100% al finalizar el proyecto.
Capacitación en estrategias metodológicas para aplicar en el aula de clases	Septiembre 2014	Sala profesores Video beam Pc.	Equipo de trabajo	Incorporación de estrategias metodológicas en el plan de área y de aula	Un 70 % de los planes de área cuentan con estrategias pedagógicas innovadoras
Revisión de técnicas de evaluación	junio 2014	Sala prof. Video beam Pc.	Equipo de trabajo	Incorporación de técnicas de evaluación en los planes de área	Diagnóstico y análisis de la evaluación
Plan curricular rediseñado	Noviembre 2014	Pc. Block Fotocopias libros	Equipo de trabajo	Nuevo plan curricular	Implementación de un plan curricular en un 90% acorde con el modelo pedagógico requerido por la comunidad educativa.

<b>FASE IV</b>
----------------

Implementación de un sistema de evaluación integral para dar cumplimiento a la propuesta de líderes para el futuro. En este proceso se determina el establecimiento de cambios generados a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previsto para el año 2016. El concepto actual de resultado de evaluaciones o pruebas externas es muy bajo en términos de globalización hay escasez de conocimiento, se busca maximizar el nivel de los resultados de pruebas externas e internas.

ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSO	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACION	INDICADOR
Capacitación en técnicas de evaluación	junio 2014	Fotocopias Pc. Talento humano especializado	Equipo de trabajo	Formatos diligenciados Fotografías	20 docentes asisten a la capacitación  80% docentes capacitados
Diseño de logros e indicadores de logros	julio 2014	Pc. Papel block Fotocopias	Equipo de trabajo	Gráficos de barras Sistematización Análisis de la información	80% de logros e indicadores de logros diseñados
Análisis de resultados de pruebas externas y estrategias para mejorar	agosto 2014	Sala profesores Video beam Pc.	Equipo de trabajo	Acta firmada por directivos, docentes y representantes de los estudiantes y de los padres de familia	técnicas de evaluación establecidas en un ochenta por ciento
La evaluación integral (día pedagógico)	Noviembre 2014	Sala profesores Video beam Pc.	Equipo de trabajo	Planillas de asistencia Actas firmadas	Implementación de estrategias para evaluar integralmente a los educandos.

## 9. RECURSOS HUMANOS

### Personal con cargo al proyecto

La Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen cuenta con ocho sedes de las cuales siete son unitarias, en el año anterior se cerró una sede por falta de cobertura estudiantil y hoy está a punto de cerrarse otra por la misma situación, están ubicadas en la parte alta de la montaña y sus habitantes se han desplazado por amenazas de grupos al margen de la ley.

NOMBRES	CARGO	ESTUDIOS REALIZADOS	FUNCIONES
Henry Ortiz Mera	Rector 27 años de experiencia	Esp. En gerencia educativa	Directivas
Elizabeth Gaviria Dorado	Coordinadora 25 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental	Directivas
Elizabeth Mopan Hoyos	Docente secundaria Área de ciencias sociales 18 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental Diplomado en audiovisuales Unicordoba Con cédula de ciudadanía digital Unicauca Cursos de capacitación empresarial	Logística Sistematización Programación de actividades Investigaciones de temas a tratar en días pedagógicos
Ebert Mesías Quiñonez	Docente secundaria Área de matemáticas 18 años de experiencia	Esp. Sistemas de información Diplomado en audiovisuales Unicordoba Con cédula de ciudadanía digital Unicauca	Guiar y dirigir propuesta de acción para rediseñar el proyecto educativo institucional-
Mauricio Campo	Docente de secundaria Área de biología 6 años de experiencia	Lic. Biología Diplomado en audiovisuales Unicordoba Con cédula de ciudadanía digital Unicauca	



NOMBRES	CARGO	ESTUDIOS	FUNCIONES
Nidia Amanda Díaz	Docente de secundaria Área de inglés 22 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental Diplomado en audiovisuales Unicordoba	Participar activamente en las diversas actividades programadas haciendo aportes y correcciones a las propuestas presentadas  Planear y proponer presupuestos para eventos a nivel institucional y municipal
Mireya Trujillo Mosquera	Docente de secundaria Área de ciencias sociales 25 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental	
Fernando Mopan Albán	Docente de secundaria Áreas de ética y artística 16 años de experiencia	Esp. En educación personalizada	
Erney Guzmán	Docente de secundaria Área de matemáticas 22 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental	
Magnolia Gómez	Docente de secundaria Área de español 10 años de experiencia	Licenciada en español y literatura	
Jimena Yazmín Mapallo	Docente de primaria Sede principal 15 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental	
Carmenza Ríos Pérez	Docente de primaria Sede principal 16 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental	
Neftalí Paredes	Docente de primaria Sede principal 22 años de experiencia	Bachiller pedagógico	
Gloria Estela López	Docente de preescolar Sede principal 20 años de experiencia	Esp. En didáctica de la recreación.	
Arley Wilson Mayorga	Docente de primaria Sede El Ramal 16 años de experiencia	Bachiller pedagógico superior	
Yamileth Obando	Docente de primaria Sede El Churo Tablón 10 años de experiencia	Lic. En básica primaria con énfasis en ciencias naturales y educación ambiental	
Elkin Hoyos	Docente de primaria Sede Gualoto 10 años de experiencia		

NOMBRE	CARGO	ESTUDIOS	FUNCIONES
Floreliá Hernández	Docente de primaria Sede La Laguna 16 años de experiencia	Bachiller pedagógico superior	Participar activamente en las actividades para el desarrollo de la propuesta mejorar la calidad educativa en la institución.
Nelly Amparo Delgado	Docente de primaria Sede Peña Negra 22 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental	
Fabiola Montilla	Docente de primaria Sede El Líbano 16 años de experiencia	Esp. En pedagogía de la recreación ambiental	

## 10. RECURSOS FINANCIEROS

La gestión financiera del proyecto es una función que permite aunar la planificación, Presupuestos, contabilidad, informes financieros, controles internos, auditoría, adquisiciones, desembolsos para respaldar la ejecución física. Es un elemento crítico en el éxito de un proyecto. Contar con información financiera oportuna y relevante permite construir una base firme para tomar mejores decisiones, lo que a su vez facilita el avance físico del proyecto y la disponibilidad de fondos, y reduce las demoras”. Para la elaboración del presente proyecto la financiación se hace directamente con aportes de los docentes, la ejecución se hará con recursos de calidad de la educación y para la evaluación con recursos de docentes y directivos docentes.

### Entidades financieras.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	CATEGORÍA	TIEMPO	RESPONSABLE	VALOR MOVILIDAD	VALOR TOTAL

Secretaría de Educación	Conferencista Capacitador	24 HORAS	Equipo de trabajo	\$ 60.000	180.000
Administración municipal	Coordinador y director de núcleo	32 horas	Equipo de trabajo	20.000	80.000
Ministerio de educación	investigador	16 horas	Equipo de trabajo	30.000	60.000
Comité departamental de cafeteros	Coordinador investigador	2 años 2014 2015	Equipo de trabajo Ing. Herney Hoyos		70.000.000
Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen	Ejecutor	2014 2015	Equipo de trabajo Esp. Elizabeth Mopan Lic. Mauricio Campo		1'500.000
TOTAL					71.720.000

### Materiales

CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	DETALLE	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL
2	Resmas	Papel block tamaño carta	9.000	18.000
3000	Unidades	Fotocopias	50	15.000
3	Unidades	marcadores	4.500	13.500
2	Tarros	Tinta para marcadores	12.000	24.000
3	Tarros	Tinta para fotocopidora	20.000	60.000
TOTAL				130.000

## 11. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MES										
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	FEB	MAR
Recolección de la información	X										
Análisis y procesamiento de la información	X	X									
Reunión de docentes para determinar el modelo pedag.		X									
Charla y/o capacitación sobre modelo pedagógico		X									
Revisión de técnicas de evaluación			X				X			X	
Capacitación sobre estrategias pedagógicas del modelo			X	X	X						
Diseño de logros e indicadores				X							
Análisis de resultados de pruebas externas					X		X				
Taller de análisis del plan curricular					X						
Capacitación plan curricular					X						
Componentes del P.E.I. Políticas educativas						X	X	X			
Capacitación estrategias metodológicas para aplicar en el aula						X	X				
Rediseño de plan curricular								X	X		
Socialización y concertación de la aplicación del nuevo P.E.I.									X		

## 12. EVALUACION Y METODOS

La evaluación es una actividad que se debe realizar diariamente observando y analizando cada detalle de las actividades y mirando que efectos trae para comprobar que se han alcanzado los objetivos. El seguimiento el proceso de revisar si se han alcanzado los objetivos. Es un proceso sistemático y continuo de supervisión y revisión de las actividades para comprobar que se lograron o no las metas planeadas. Para evaluar se tendrá en cuenta:

Registro de éxito o de fracaso

Estimar si la metodología es apropiada

El impacto en la comunidad educativa

Hacer auditorías, inspección y asesoramiento en las actividades

Los indicadores son explicaciones del impacto, los resultados, el cambio y pueden ser cuantitativos y cualitativos

TECNICA	INSTRUMENTO	CUALITATIVA	CUANTITATIVA
Observación	Portafolio	X	
Interrogatorios	Encuestas		X
Análisis y resolución de problemas	Diagnóstico y escala de estimación	X	X
Resolución de problemas	Proyectos y Portafolio		X
Observación	Portafolio	X	

**ESCENARIO DE EJECUCION Y LOGROS****13. RESULTADOS****FASE I**

Identificar el modelo pedagógico que lleva la Institución Educativa con la práctica que se vive

**Recolección de la información.** Para ésta actividad se socializó el proyecto y se realizó una encuesta a docentes, padres de familia, estudiantes de grado noveno, once y representantes de los estudiantes. Todo se hizo con apoyo de la coordinadora académica de la Institución y el aval del señor rector.

**Estadística, análisis y procesamiento de la información.**

**Indicador.** Cien por ciento profesores encuestados, 20 estudiantes y 10 padres de familia

El 90% de los encuestados respondió que no esta de acuerdo con el actual proceso educativo que tiene la Institución y el 10% respondió que si. Se observa que la mayoría de los encuestados quieren un cambio en el proceso educativo, esto indica que hay conocimiento de los modelos pedagógicos y por tanto pretenden mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje.

El 80% de los encuestados respondieron que se cambie el modelo pedagógico y el 20% manifestaron estar de acuerdo con el actual proceso académico. Esto indica que el 100% de los profesores están de acuerdo en el cambio de modelo, el 100% de profesores y padres de familia están de acuerdo y en el caso de los estudiantes, el 50% no están de acuerdo.

El 91% de los encuestados están de acuerdo con el modelo pedagógico Social Cognitivo, 5% esta de acuerdo con el modelo Tradicional, el 2% con el modelo Cognitivo, el 1% con el modelo Conductivo y el 1% con el Experimental Romántico. Se observa que la mayoría están interesados en que se aplique el modelo pedagógico social cognitivo.

Una vez analizados los datos los docentes de la sede principal en reunión con la coordinadora académica y disciplinaria de la Institución educativa acordaron implementar un nuevo modelo pedagógico, se debatieron varios aspectos como el bajo nivel académico, la incursión de los jóvenes en psicoactivos, el bajo nivel económico y la dependencia de los padres de familia de los programas gubernamentales que les ofrecen algún incentivo se pensó que la mejor opción era cambiar lo meramente académico por un modelo que brinde otras expectativas .

**Reunión docente para determinar el modelo pedagógico.** Por convocatoria de la coordinadora académica se reúnen los docentes en la sede la sede principal El Sauce, el día martes Abril de dos mil catorce (2014), con el fin de analizar y proponer el modelo pedagógico que se implementará en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen, municipio de Rosas

cauca. Después de discernir acerca del contexto social, económico y geográfico se determinó que el modelo pedagógico a seguir en el “Activo Social”.

**FASE II**

Capacitar a la planta de docentes para que apliquen las estrategias pedagógicas y se complemente una educación integral.

Para dar cumplimiento a éste objetivo se aceptó el ofrecimiento que el Comité de Cafeteros Departamental había hecho a la institución, de trabajar el proyecto de escuela y café, a raíz de una solicitud que se hizo en el año inmediatamente anterior (2013). Se pidió realizar una reunión con padres de familia y consejo directivo a finales del mes de abril de 2014, donde firman los padres de familia que si están de acuerdo y manifiestan la satisfacción por querer hacer algo nuevo en el Colegio. De ésta reunión se levantó la siguiente acta con firma de los asistentes (padres de familia, docentes y otros participantes)

**Actividad N° 1** Charla dirigida sobre modelo pedagógico a docentes y consejo directivo.

**Indicador.** 100% de docentes capacitados en estrategias pedagógicas



## ANALISIS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION

**Conclusiones.** Con respecto a la temática abordada en la capacitación en modelo pedagógico el 80% de los docentes manifestaron que la temática es excelente porque quienes trabajan en escuelas unitarias se les facilita aplicar la estrategia escuela nueva, el 10% dijo que es una temática muy buena y que hay que experimentar, el 3% dijo que es bueno porque implica mucho trabajo y el 7% de los docentes de la institución manifestaron que hay que mejorar con respecto a la presentación de los módulos para conocerlos.

**Conclusiones.** El 100% de los participantes calificó la metodología como excelente. La metodología causó impacto entre los docentes porque se observó gran interés en el aprendizaje y la participación fue muy activa durante el tiempo de la capacitación. Los mismos representantes de los estudiantes manifestaron que era novedoso y que ojalá los docentes cambiaran su forma de enseñar que no sea solamente en el aula.

**Conclusiones.** El 76% de los participantes en la capacitación calificó los recursos utilizados como excelente manifestaron que eran apropiados y facilitaban la enseñanza, el 15% dijo que los recursos son muy buenos porque se puede comprender mejor el tema y el 9% manifestó que los recursos son buenos. A la vez hicieron la petición que el ministerio de educación apoye con recursos didácticos y que si se pretende cambiar el gobierno debe aportar recursos.

**Conclusiones.** El 95% calificaron de excelente las actividades realizadas durante los dos días de capacitación, y el 5% calificaron las actividades de la capacitación como muy buenas. Manifestaron estar complacidos por lo que se estaba haciendo y le dieron buena valoración a la dinámica con que se trabajó que a pesar de ser un horario extendido de 8:00 am. Hasta las 5:00 pm. No se sintió cansancio ni afán por salir e irse.

**Conclusión.** El 90% afirma que la participación es excelente porque a pesar de sentirse con nervios o que en algunos casos no les gusta participar, en ésta capacitación se sintieron motivados para participar.

**Conclusión.** El 10% de los participantes calificaron la participación como muy buena porque también se sintieron motivados. La metodología y las mismas actividades promueven la participación. Los estudiantes se sintieron motivados y participaron con responsabilidad.

Aplicar en la Institución Educativa **estrategias pedagógicas para mejorar la calidad educativa** y hacer de los estudiantes personas con capacidad de liderazgo ha movilizó a la comunidad educativa participando en diversos eventos con visión compartida, entre las estrategias que se vienen implementando están:

- Hacer de sus parcelas una empresa
- Recreación y salidas pedagógicas
- Relevo generación en el cultivo del café estableciendo metas de siembra y producción

- Implementar el proyecto de seguridad alimentaria en las sedes y en las fincas
- Capacitación a docentes, estudiantes y padres de familia
- Relación escuela y comunidad

En la última semana de junio, receso escolar, los docentes en compañía de la coordinadora académica y disciplinaria de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen acuerda no asistir a la capacitación brindada por ASOINCA y la secretaría de educación, después de haber analizado la temática y se trabaja en el análisis del P.E.I. y como resultado se reestructuró la misión, la visión, la filosofía, los principios y se debatió sobre el tema del modelo pedagógico a seguir, se programó un día pedagógico para el 27 de julio de 2014.

El día 27 de julio de 2014, se realizó el día pedagógico en la sede El Líbano, asistiendo los docentes, la coordinadora y el secretario de la institución. La coordinadora académica busca persuadir a los docentes que todos deben trabajar con el mismo fin, se cambia de modelo pedagógico pero todos deben participar y asumir la responsabilidad en la elaboración del modelo y llevar a la práctica docente las teorías propuestas.

**FASE III**

Resinificación del P.E.I. y plan curricular para alcanzar las metas propuestas.

**Actividad 1.** Taller de análisis del plan curricular (día pedagógico) sede El Líbano

**Indicador.** Plan curricular analizado y número de docentes capacitados

**ANALISIS DE RESULTADO**

**Conclusión.** El 76% de los docentes calificaron el taller como excelente manifestando que el tema, la metodología y los recursos estaban acorde con las expectativas deseadas, el 15% calificó la actividad pedagógica como muy buena asegurando que es importante realizar estos días pedagógicos para estar informados de los diversos acontecimientos y cambios que se den en la institución educativa y el 9% califico como bueno y proponen contribuir con la causa.

**Actividad 2.** Políticas educativas institucionales articuladas a los diferentes componentes del P.E.I. Para la atención a la diversidad en el marco de la educación inclusiva e integral con calidad.

**Indicador.** Establecimiento de políticas institucionales inclusivas al interior de las diferentes gestiones que componen el PEI.

Actividades realizadas mediante los denominados días pedagógicos:

Se trabajó en los días pedagógicos con el fin de analizar, diagnosticar y planear las diferentes actividades de los componentes del PEI en sus gestiones, por cada gestión (Directiva, Administrativa, Académica y Comunitaria) se organizó un equipo de trabajo responsable de las actividades a realizar, de la innovación y la constante planeación de sus competencias.

Para la atención a la diversidad en el marco de la educación inclusiva e integral con calidad se programó un plan de mejoramiento continuo a partir de:

- Conformación de equipos de trabajo para los proyectos transversales: Medio ambiente, educación sexual, educación cívica y democracia y tiempo libre
- Conformación de equipos para programar y desarrollar las actividades de las Gestiones que componen el PEI.
- Conformación del comité de convivencia para atender conflictos
- Conformación del comité de compras para atender los gastos y dar legalidad a los recursos de calidad y los de ley 715.
- Manual de convivencia para un nuevo modelo de educación con calidad. Se analizó la ley 1620 de 2013 por la cual se reglamentan los retos que tiene el país y por ende la institución educativa: Formación para el ejercicio activo de la ciudadanía y de los derechos humanos; Promover y fortalecer la convivencia escolar; desarrollar la personalidad, Proyecto de vida y la prosperidad colectiva, en éste marco de legalidad se estructura el proyecto de estrategias de gestión pedagógica para mejorar la calidad educativa. (LEY 1620 DE 2013)

## ANALISIS DE RESULTADOS

**Conclusiones.** El 80% calificó la temática como excelente porque son novedosas y a veces se comete errores en el manejo de situaciones problemáticas por falta de información, EL 90 % dijo que estaba muy buena la temática expuesta porque al P.E.I. se le deben hacer las reformas, El 3% dijo que estaba buena la información y que la temática era de gran importancia y el 7% manifestó que había que mejorar para una próxima vez enviando por correo electrónico a cada docente para leer anticipadamente y participar con mayor conocimiento.

## FASE IV

Implementar un sistema de evaluación integral para dar cumplimiento a la propuesta de líderes para el futuro.

**Actividad N° 1** Capacitación en técnicas de evaluación**Indicador.** Docentes capacitados en técnicas de evaluación

Se seleccionan dos docentes (Esp. Ebert Quiñonez y Lic. Mauricio Campo) para trasladarse a Popayán y recibir la capacitación en técnicas, durante dos días en el mes de mayo. En un día pedagógico el profesor Mauricio Campo socializa el tema de técnicas de evaluación a los docentes de la Institución Educativa. Todo el tema de evaluación se fundamentó en cómo hacer preguntas al estilo icfes. Este es un tema que aún continúa en debate porque existen lagunas en

todos los docentes y se planeó contratar un conferencista para finales del mes de noviembre que aclare ciertos puntos sobre cómo se va a evaluar con las nuevas estrategias metodológicas para mejorar la calidad de la educación.

**Actividad 2.** Diseño de logros e indicadores de logro.

Dentro del marco del proyecto Escuela y Café se capacitó en escuela nueva y se programó para el mes de diciembre hacer entrega de las cartillas. Por lo tanto se está en espera para programar de acuerdo a las nuevas tendencias de modelos pedagógicos social activo y cognitivo

**Actividad 3.** Análisis de resultados de pruebas externas y estrategias para mejorar.

**Indicador.** Técnicas de evaluación establecidas en un 50 %

Se hace el análisis de los resultados de las pruebas icfes practicadas en 2014 y se encuentra que en un 60% los estudiantes han mejorado sus resultados dan muestra que se ha iniciado un proceso de mejoramiento e innovación para apuntar a líderes con calidad educativa.

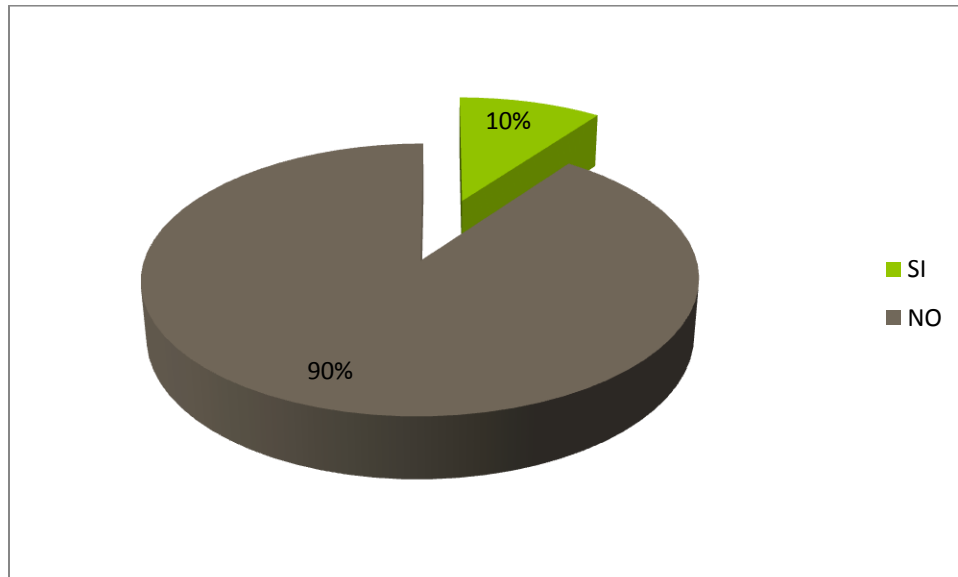
#### 14. CONCLUSIONES

- Se avanzó notablemente en algunas estrategias de gestión pedagógica implementación del proyecto escuela y café y estrategias del modelo escuela nueva para mejorar la calidad educativa en la institución, se ha vinculado a los padres de familia a través del proyecto de “Escuela y Café”
- Hay motivación de la comunidad educativa para participar en los diversos eventos programados a través de los planes de mejoramiento en las cuatro gestiones que componen el PEI. se comenzó a trabajar el programa de “Escuela para Padres” donde se ha evidenciado una buena respuesta que ha causado efecto en sus hijos, se nota el cambio (ya no usan los piercing, los varones se peinan normalmente y las niñas colaboran con voluntad)
- Se han realizado ajustes al P.E.I. en la modificación al manual de convivencia de acuerdo a lo requerido por la ley 1620 de 2013, los proyectos transversales se empezaron a mover es decir a liderar, gestionar y ejecutar las actividades ya no es simplemente un requisito sino una herramienta de trabajo y lo más importantes se dio importancia al PEI. Al pensar en un cambio de actitud se analizó la misión, la visión, los principios institucionales y la filosofía de la institución educativa a los cuales se les hizo cambios en su redacción para fijar un horizonte.
- Existe un ambiente mejorado, docente interesado por vincularse a la comunidad. Se puede evidenciar en las reuniones de padres de familia, antes las dirigía la coordinadora y unos dos docentes, hoy todos están presentes y participan en la temática que se expone o en la agenda. También se nota mayor sentido de pertenencia se evidencia en el consejo directivo y los comités organizados



ANEXOS

Grafica 1. Está de acuerdo con el actual proceso educativo que tiene la Institución



Grafica 3. Entre los modelos pedagógicos que se socializaron cuál le gustaría que se aplique

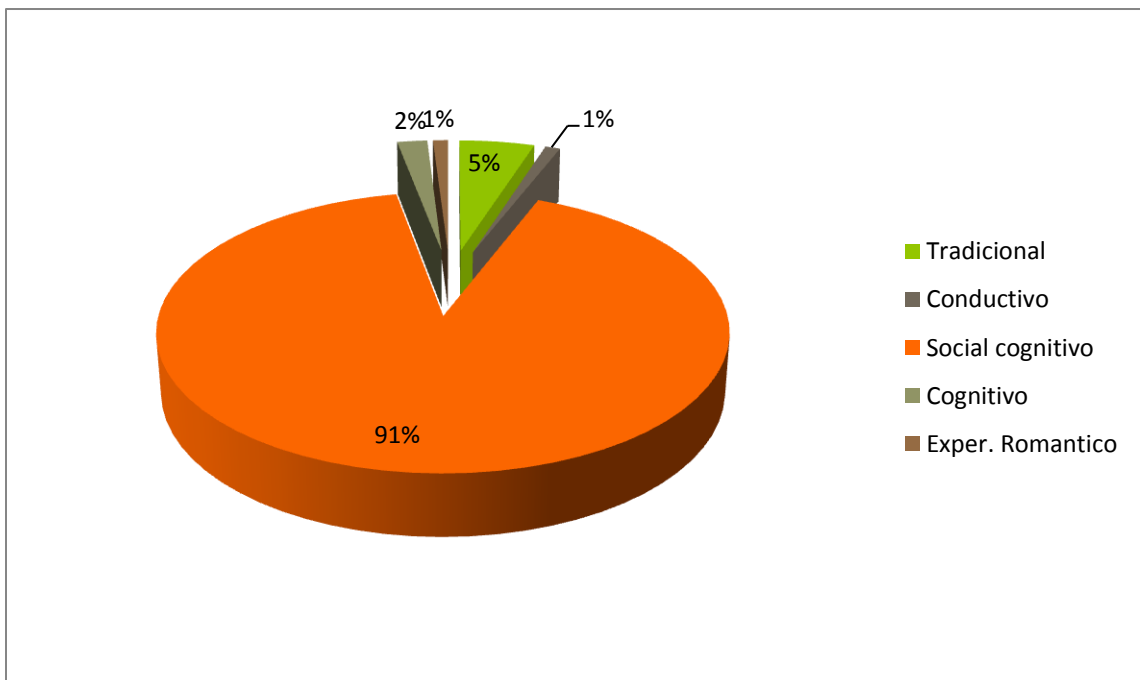
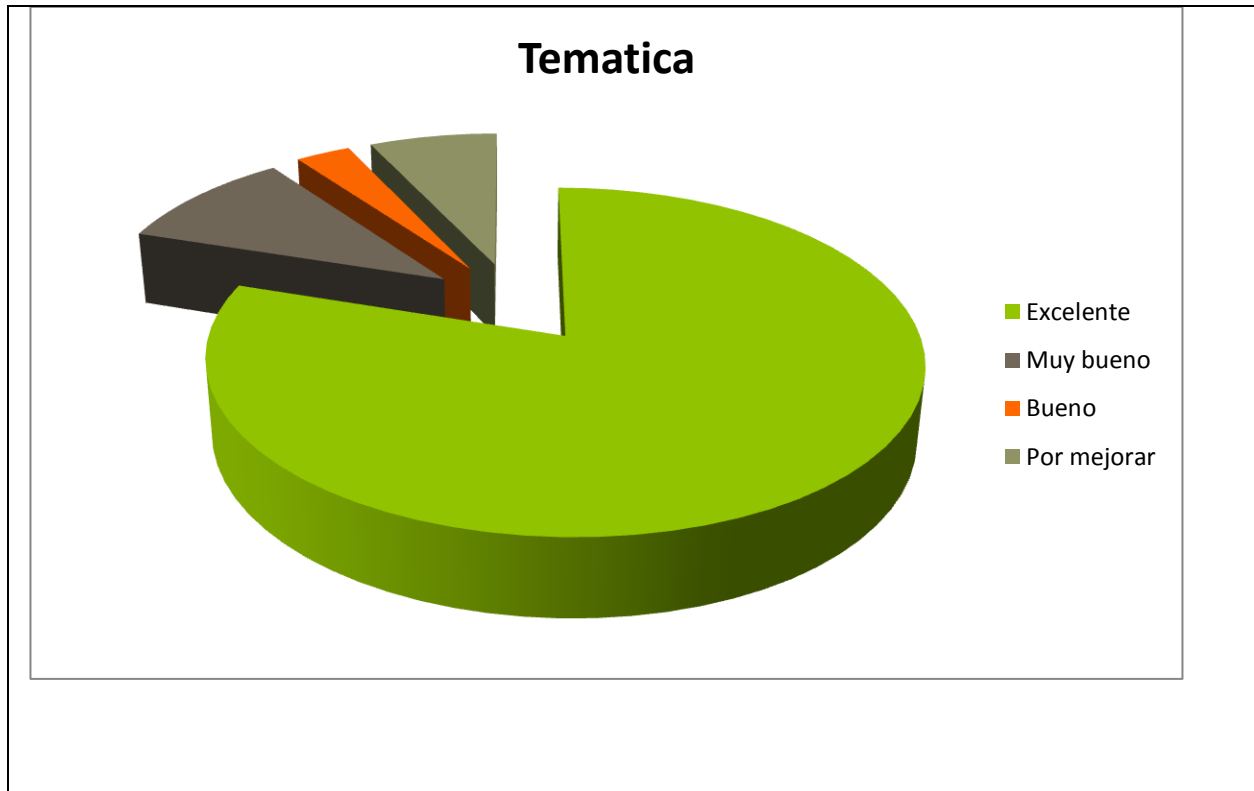
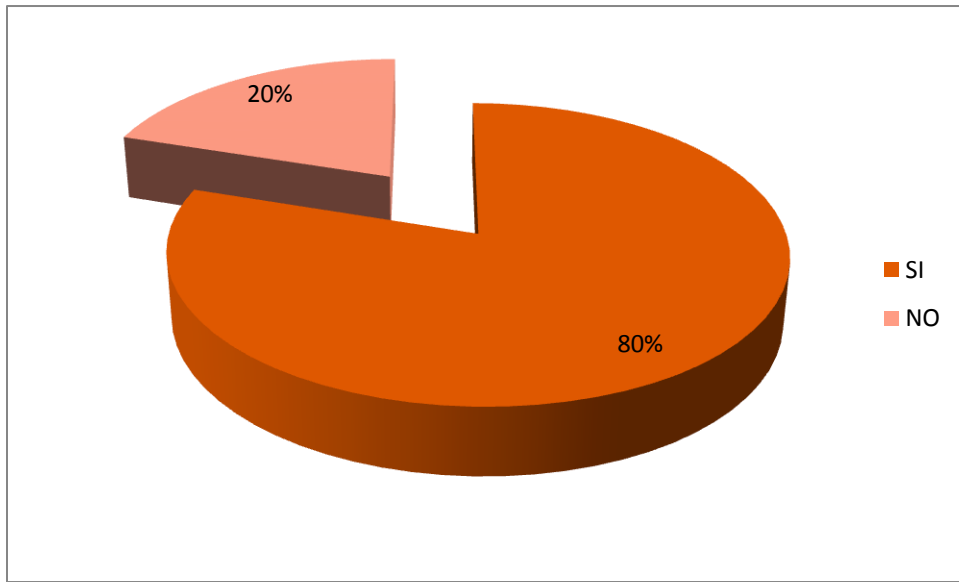


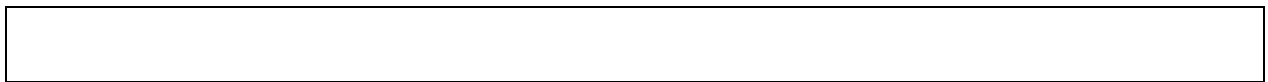
Grafico N° 1. Temática





Grafica 2. Le gustaría que la Institución cambie de modelo pedagógico.

Grafico N° 2. Metodología



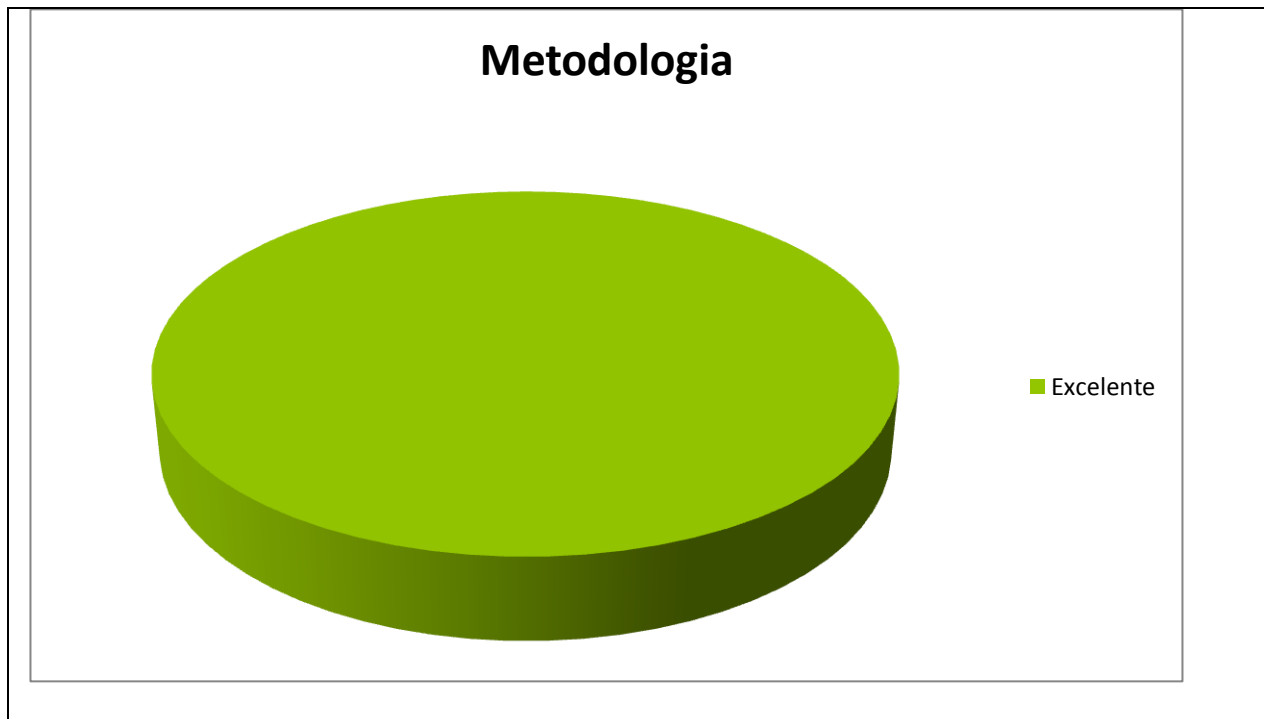


Grafico N° 3. Recursos

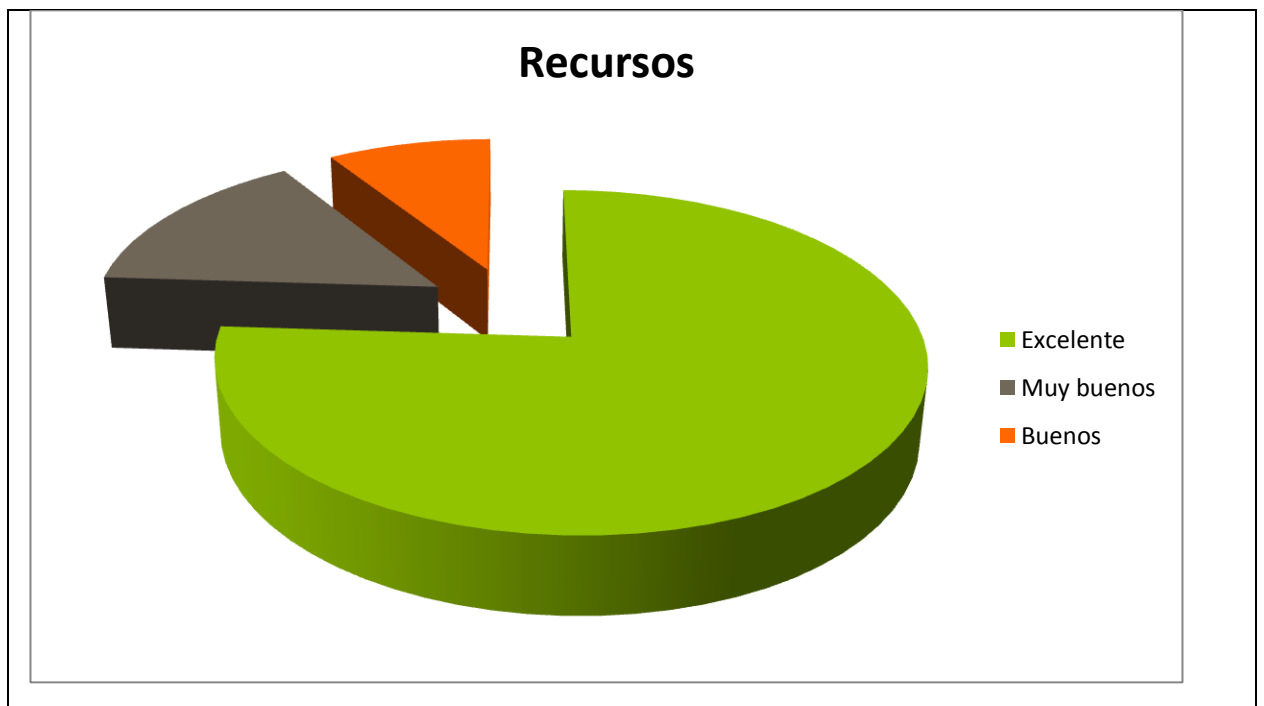




Grafico N° 4. Actividades



Grafico N° 1



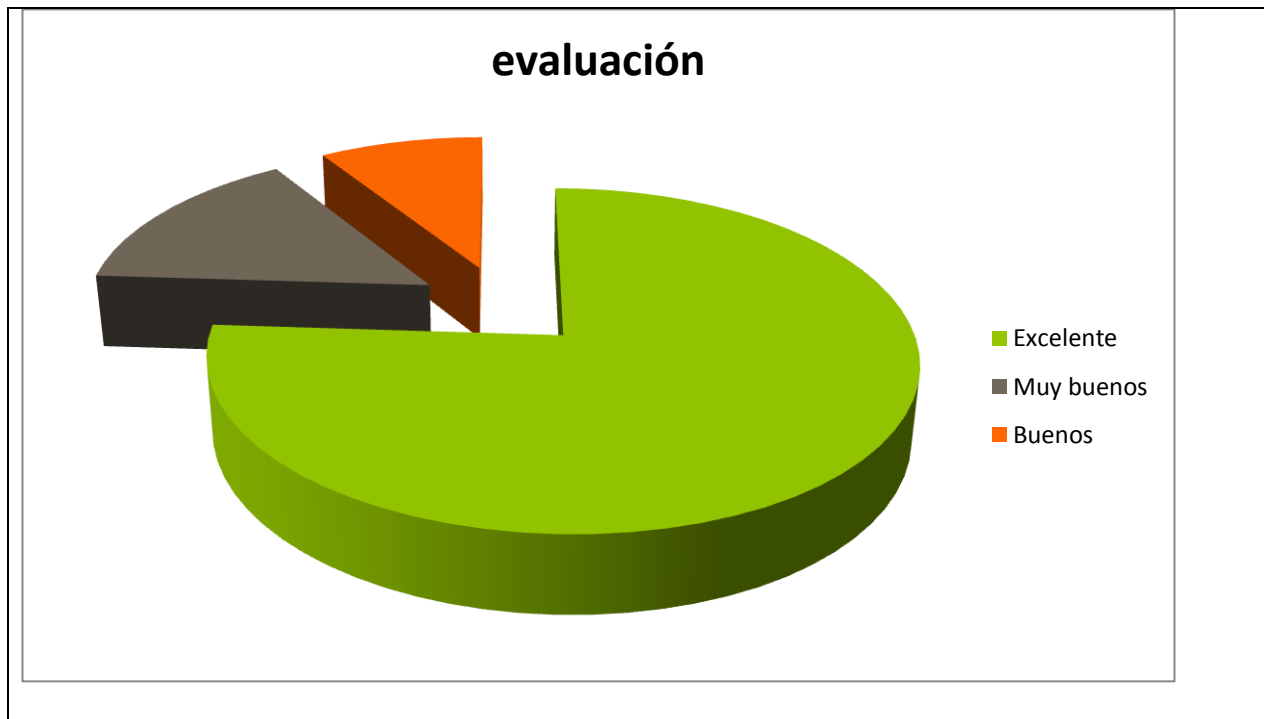
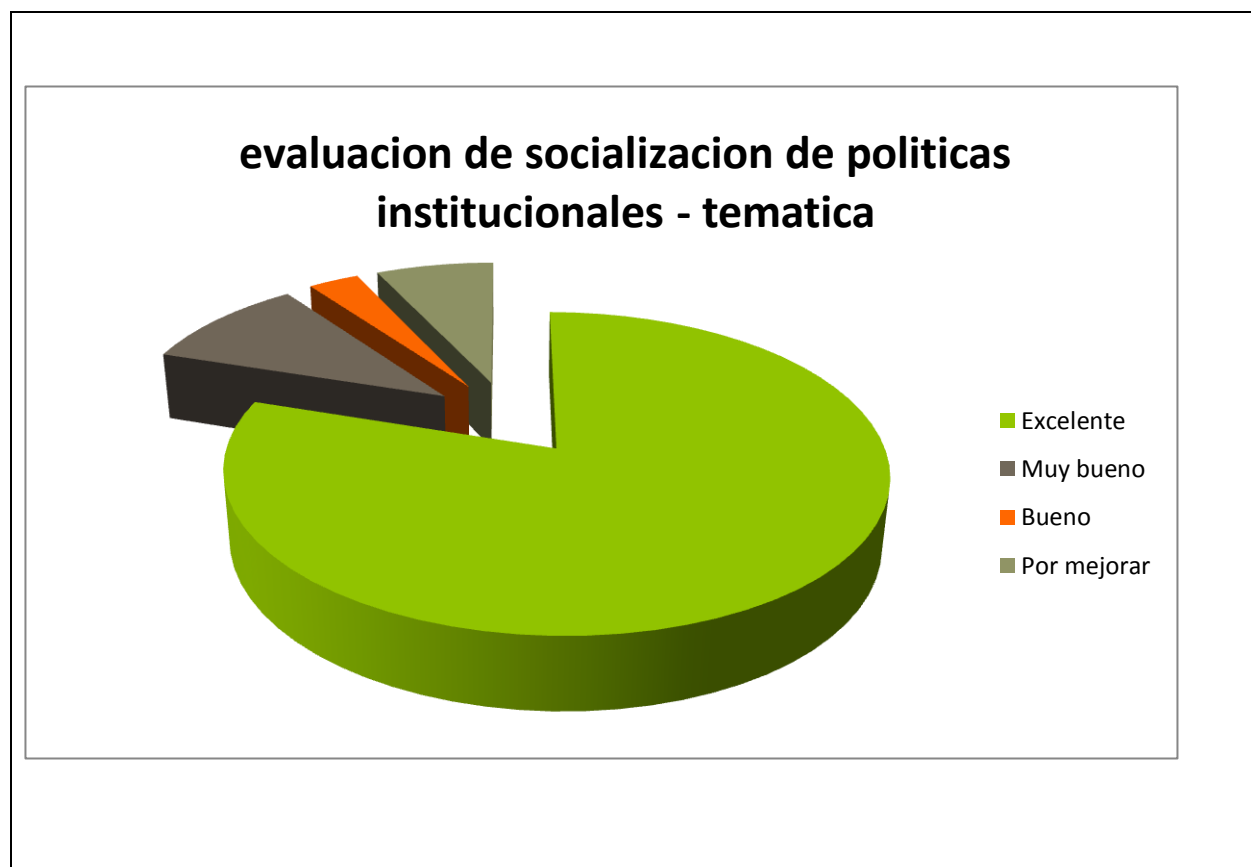


Gráfico N° 5. Participación



Grafico N° 1. Evaluación de la actividad



Se anexan fotografías de cada una de las actividades realizadas

Fotos de Socialización del proyecto de investigación a los estudiantes (profesor Mauricio Campo y el ingeniero agrónomo Herney Hoyos del comité departamental de cafeteros:

Fotos de capacitación a docentes



Fotos de capacitación a docentes



Fotos capacitación docentes en modelo pedagógico. Capacitadora Esperanza Chate





Capacitación a docentes I.E. Nuestra Señora del Carmen- Rosas Cauca – Esp. Esperanza Chantre







Proyecto Escuela y café implementación en las parcelas, 60 familias comprometidas con la renovación cafetera en el programa “Relevo generacional”



Análisis a la ley 1620 y ajustes al Manual de Convivencia



Ajustes al manual de convivencia, según la ley 1620 de 2013 – Coordinadora de la Institución Educativa: Elizabeth Gaviria Dorado.



Proyecto Escuela y Café en la sede principal de la I.E. Nuestra Señora del Carmen – Rosas C.



Día pedagógico: Taller en estrategias pedagógicas. Políticas educativas institucionales articuladas a los diferentes componentes del PEI.



Día pedagógico Políticas educativas institucionales articuladas a los diferentes componentes del PEI

Proyecto Escuela y café implementación en las parcelas de la familia

Análisis a la ley 1620

Ajustes al manual de convivencia, ley 1620 de 2013

OTROS ANEXOS.

---

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES  
INSTITUCION EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN, EL SAUCE  
ROSAS CAUCA 2014

LUGAR: Sede principal El Sauce

FECHA: Abril de 2014                      HORA: 8:00 Am.

NOMBRE DEL ENCUESTADO: \_\_\_\_\_

OBJETIVO: Identificar un modelo pedagógico que lleva a la Institución Educativa con la práctica que se vive.

De acuerdo a su experiencia vivida en el entorno escolar, como vecino o miembro de la comunidad educativa responda a conciencia las siguientes preguntas:

1. Está de acuerdo con el actual proceso educativo que tiene la Institución? SI\_\_ NO\_\_
2. Le gustaría que la Institución cambie de modelo pedagógico? SI\_\_ NO\_\_

3. Entre los modelos pedagógicos que se socializaron cuál le gustaría que se aplique?

Tradicional \_\_\_ conductista \_\_\_ Social cognitivo \_\_\_ Cognitivo \_\_\_ Exper. Romantico \_\_\_

### **Estadística, análisis y procesamiento de la información.**

**Indicador.** Cien por ciento profesores encuestados, 20 estudiantes y 10 padres de familia

El 90% de los encuestados respondió que no esta de acuerdo con el actual proceso educativo que tiene la Institución y el 10% respondió que si. Se observa que la mayoría de los encuestados quieren un cambio en el proceso educativo, esto indica que hay conocimiento de los modelos pedagógicos y por tanto pretenden mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje.

El 80% de los encuestados respondieron que se cambie el modelo pedagógico y el 20% manifestaron estar de acuerdo con el actual proceso académico. Esto indica que el 100% de los profesores están de acuerdo en el cambio de modelo, el 100% de profesores y padres de familia están de acuerdo y en el caso de los estudiantes, el 50% no están de acuerdo.

ACTA N° 01

LUGAR: Aula múltiple de la sede principal

FECHA: Abril 24 de 2014 HORA: 8:00 Am. A 12: 00 M.

TEMA: Socialización del Proyecto escuela y café

PRESIDE: Ingeniero Agrónomo Herney Hoyos Coordinador del programa Escuela y Café



Ingeniero, Juan Carlos Alegría Sandoval, Coordinador general del departamento

Ingeniero, Gerardo Montenegro, Gerente Comité de Cafeteros del Cauca.

Esp. Elizabeth Mopan Hoyos, docente ponente del proyecto nuevo modelo pedagógico

#### ORDEN DEL DIA:

1. Saludo de bienvenida a cargo de la docente Elizabeth Mopan
2. Control de asistencia (se firman planillas)
3. Socialización del proyecto: Caficultura una oportunidad por el pacto social en el Cauca.

#### Resultados que se obtienen con el proyecto:

- Producción sostenible de la caficultura para promover el desarrollo económico
- Educación con pertinencia y calidad para promover el relevo generacional
- Valor agregado con saldos de convivencia para reconstruir el tejido social.
- Dentro del currículo implementar una hora para aplicar el proyecto de escuela y café
- Implementar el modelo pedagógico activo social.

#### Actividades a realizar:

- Capacitación a docentes en el nuevo modelo pedagógico a aplicar
- Gira pedagógica para docentes, consejo directivo y estudiantes representantes (personero, contralor)

- Taller Escuela Nueva para docentes y representantes de los estudiantes
- Taller en tecnología y cultivo de café
- Taller en competencias laborales y cognitivas
- Capacitación a consejo directivo en desarrollo humano y gerencia de empresas
- Articulación con el SENA para que los estudiantes se gradúen de bachilleres y a la vez reciban certificado de técnico en administración de empresas cafetera.

Por unanimidad se acuerda realizar la capacitación sobre estrategias pedagógicas del modelo a implementar para la fecha 21 y 22 de mayo de 2014, en la sede principal “El Sauce”.

Dentro de las actividades realizadas para alcanzar el resultado del objetivo de la segunda fase se recibió la capacitación de Escuela Nueva y Pos primaria como modelo pedagógico acorde con las expectativas de las estrategias a implementar, durante los días 22 y 23 del mes de mayo de 2014, en convenio con la secretaria de educación del Cauca y el comité de cafeteros del cauca, asistieron los docentes de la I.E. y los representantes de los estudiantes y de los padres de familia. A raíz de ésta capacitación se realizaron varias reuniones de docentes para debatir el tema del modelo pedagógico, los docentes de las sedes unitarias manifestaron no estar de acuerdo con el modelo pedagógico escuela nueva y pos primaria. Después de un largo debate se concluye que definitivamente el modelo pedagógico que se aplique en la Institución Educativa será “El Social cognitivo”

Siendo las 12:00 meridiano del 24 de abril de 2014 se dio por terminada la reunión

### ACTA N°03

Fecha: 24 de agosto de 2014

Tema: Exposición de teorías que fundamentan el modelo pedagógico activo social

Preside: Coordinadora académica, Esp. Elizabeth Gaviria y los docentes: Mauricio Campo y Elizabeth Mopan.

Orden del día:

1. Saludo de bienvenida a cargo de la coordinadora del Institución Educativa
2. Oración
3. Introducción a la temática por parte de la coordinadora de la institución educativa
4. Orientación de la temática a cargo de los docentes Mauricio Campo y Elizabeth Mopan.
5. Varios.

ACTA N° 4

Fecha: 14 de septiembre de 2014

Lugar sede Principal

Tema: Socializar políticas educativas institucionales y las diferentes reformas que se deben hacer en los proyectos transversales y/o en los componentes de P.E.I.

Asisten: Docentes de la Institución Educativa

#### BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ, V. (1987). "Metodología de la orientación educativa, Sevilla, Alfar.

ANDER EGG, Ezequiel & Aguilar I. (1996). Como elaborar un proyecto. Buenos Aires: Lumen/Humanitos

AVILA, Penagos, R.(1994). La educación y el proyecto de modernidad. Bogotá: Antropos

BELLO, B. M. (2001). Reconstrucción de identidad. Bogotá: ICFES.

BONALS, (1996). Trabajo en equipo, Alpie Buenos Aires, Instituto Internacional de Planeamiento de la educación

CASTELLÓN, A. (2003). Identidad y producción de sentido. Bogotá: ICFES.

Conferencia Episcopal de Colombia. (1995). Ordenamientos para las

DIAZ BARRIGA, Ángel, (1996). Es posible evaluar

DOLORS, Jacques. (1996). La educación encierra un tesoro. Santillana Unesco. Madrid

DRACKER, Peter. (1996). Gerencia para el futuro. Santa Fe de Bogotá. Edic. Norma

DURKHEIM, Emile. (1991). Sociología y educación. Citado por Delval, Juan. Los fines de la educación siglo XXI. Editores 1991. Bogotá Colombia

FAYOL, Henry. (1996) La administración. Italia Unesco.

FRANKL, V. (1991). El Hombre en busca de Sentido. Barcelona: Herder.

GOMEZ, Buendía, H. (1998). Educ. la agenda del siglo XXI, hacia un desarrollo humano. Bogotá PNUD.TM. Editores

Grupo Consultoría. (2008). Mi proyecto de vida. Bogotá.

HEIDEGGER, M. (1990). Identidad y diferencia. Barcelona: Antropod.

LUCIO, Ricardo.(1994). La construcción del saber y el saber hacer. En apuntes41. Pedagogía y educación popular. Santa Fe de Bogotá

MEN. Ley 115 de 1994

MEN. Plan Nacional de Educación 1996. – 2005

MENDOZA, M. Carmen. (1990). “Una opción metodológica para trabajo social”. Argentina. Humanidades

MIRANDA, M. Juan José. (1997). Gestión de proyectos. Ident. , Formulación y evaluación. Santa Fe de Bogotá: MB. Editores.

MORALES, Parra, J. (2002). Educ. y pedagogía. Manizales: UCM:

MORIN, E. (1999). Los 7 saberes necesarios para la educación del futuro.

París: UNESCO.

RODRIGUEZ, M.L.; (1988). Orientación educativa. Barcelona, CEAL.

SANZ, Alonso, M. (1998). La participación metodológica y práctica. Ed. Popular Madrid

SARAVIA, Jorge, A. (1998). Guía para la Planificación de proyectos por objetivos.

SAVATER, Fernando. (1997). El valor de educar. Ariel. Barcelona

SENGE, Peter. (1990-1992). La quinta disciplina. Santa Fe de Bogotá

SERNA, Arles F. (2005). Udproco Cristología. Manizales: UCM.

SERNA, Arles F. (2007). Filoterapia –un método filosófico para una transformación de vida-.

Colombia: Hoyos Editores.

SOTO, A. Diana. (2005). Aproximación histórica a la Universidad Colombiana. Tunja: Rhela.

Vol. 7. Año 2005.

STEPHEN, R. Covey. (2012). Liderazgo centrado en principios. Sociedad Internacional de Kiroterapia

TROCHEZ, J. Luis, (2004). Trabajar en equipo, talento y talante. Editorial DESCLEE/El todo es una suma de partes

TUCKMAN. (1965). Trabajo en equipo en Psychological Bulletin.p 384 referenciado por Maricarmen Pérez (2012)

Universidades Católicas en Colombia. Bogotá: CEC.

ZUBIRIA, Samper, J. (1994). Los modelos pedagógicos. Bogotá: Fundación Alberto Marani para el desarrollo de la inteligencia

ZUBIRIA, Samper, M. (2005). Enfoques pedagógicos y didácticos contemporáneos. Bogotá. Educación Internacional de pedagogía. Concep Alberto Marini □ MORIN, E. (1997). Identidad humana. Madrid: Cátedra.

#### WEB GRAFIA

**[http://www.youtube.com/watch?v=w\\_Pq9G2AXtk&feature=player\\_embedded](http://www.youtube.com/watch?v=w_Pq9G2AXtk&feature=player_embedded)**

reflexión latinoamericana

**<http://www.youtube.com/watch?v=gxbHJbkFRB4>**

**una visión en Colombia**

*Elizabeth Mopan H.*

2014

