

Efectos de la gerencia organizacional en la gestión docente de la institución educativa Bajo
Blanco del municipio de Moñitos departamento de Córdoba

Sainter Omar Contreras Smith

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Maestría en Administración de Organizaciones

Enero 2021

Efectos de la gerencia organizacional en la gestión docente de la institución educativa Bajo
Blanco del municipio de Moñitos departamento de Córdoba

Sainter Omar Contreras Smith

Monografía presentada como requisito para optar al título de Magister en Administración de
Organizaciones

Director

Ariel Alfonso Reyes Castro

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Maestría en Administración de Organizaciones

Enero 2021

Nota de aceptación

Firma del director

Contenido

	PÁG.
Introducción	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos.....	15
Definición del problema	16
Planteamiento del problema.....	16
Formulación del problema	22
Justificación	23
Marco teórico.....	26
Antecedentes	26
Referentes conceptuales.....	29
Referentes teóricos.....	36
Elaboración de hipótesis	54
Marco metodológico	55
Diseño metodológico	55
Tabulación de la información	60
Informe final.....	72
Recomendaciones.....	73
Lecciones aprendidas.....	84
Aprendizajes	84
Conclusiones.....	86
Bibliografía	91

Lista de Tablas

Tabla 1. Auditoria a rector y jefes de áreas de la institución educativa bajo blanco. Marzo 2019.....	56
Tabla 2 Auditoria a docentes. Marzo 2019.....	58
Tabla 3 Auditoria a rector y jefes de áreas de la institución educativa Bajo Blanco. Marzo 2019.	60
Tabla 4 Tabulación auditoria a docentes institución educativa Bajo Blanco. Marzo 2019	61
Tabla 5 Cuadro de mando integral INEBAB. Bajo Blanco a partir del año académico 2024.....	82

Dedicatoria

El presente documento realizado se lo dedico a mi Dios Misericordioso quien me brindo toda la fortaleza física, mental y espiritual necesario para desarrollar y culminar de forma satisfactoria este reto personal y formación académica que hoy culmina.

“Dios a mí me ha dado todo lo necesario vivo agradecido de su labor.

A veces he tenido mí tropezón

Y cuando voy cayendo me da la mano vuelvo y me paro sigo adelante,

Pero no dejo de ser quien soy”

Agradecimientos

Agradezco a mi Dios por permitirme culminar esta gratificante y placentera experiencia académica desde la plataforma de la UNAD y sus aulas virtuales.

Agradezco a todo el grupo selecto de tutores que me acompañaron en este proceso formativo, sin ellos hubiera sido imposible lograr el objetivo de graduarme como Magister en Administración De Organizaciones.

Agradezco a todos mis compañeros Maestranteros quienes me acompañaron en el desarrollo de los 45 créditos académicos requeridos para culminar con éxito mis estudios. En especial a las integrantes del Curso Académico Mercado De Capitales, Riesgos y Coberturas En Ámbitos Mundiales: Viaccny Julieth, Ana María, Claudia Liliana y Claudia Roció.

Mi agradecimiento a la Doctora Angélica María Gavidia Pacheco y al Líder Nacional del Programa de Maestría doctor Ariel Alfonso Reyes Castro quienes con paciencia me asesoraron en el trabajo final de grado.

Mi completo agradecimiento a la dirección, a la líder ECACEN, al cuerpo de tutores y personal administrativo del Centro Comunitario De Atención Virtual De la Ciudad de Sahagún por su guianza asesoramiento e informaciones relevantes que llevaron a obtener este título.

Motivaciones

El tratarse la educación de un proceso administrativo, siempre he sentido un placer único, el llevar a cabo la puesta en marcha de dicho proceso en las labores educativas, pues este proceso integrado depende de la planeación, organización, dirección, control y evaluación en las actividades académicas que tanto docentes como directores de las instituciones educativas deben ejecutar para realizar armónicamente su labor y ofrecer una educación de calidad acorde a las exigencias que el estado y la sociedad demanden en la formación de sus futuros ciudadanos.

Otra motivación que siento en la diligencia del trabajo que he desarrollado pertenece a la respuesta a una reposición que en una ocasión profirió la secretaria de educación del departamento Córdoba en el decreto número 000962 de 2017 el cual en uno de sus apartes da a entender que el título de administrador de empresas es un título irrelevante para el ejercicio del cargo de docente; cuando es todo lo contrario, los docentes independientemente del área específica deben planear, organizar, dirigir, evaluar y coordinar sus actividades académicas con los estudiantes. Y esto es lo que hace un administrador de empresas, ya que en este caso la educación es concebida como una empresa más, por lo que reúne todos los requisitos de objetivos planteados y logros establecidos para ser tratada sistemáticamente de esa manera.

Pero la gran motivación que siento al desarrollar esta actividad reside en el aprendizaje que me deja, puesto que con él se adquieren pautas o guías prácticas para ejercer la función de directivo docente en cualquier institución educativa oficial. En prospectiva me perfilo como futuro director de instituciones educativas en cualquier lugar de la extensa geografía colombiana y lo hare con el mayor de los énfasis en la ejecución que me designe la ley:

Dirigiré y prepararé los Proyectos Educativos Institucionales con la colaboración de los miembros de la sociedad del plantel educativo.

Presidiré los diferentes órganos gubernamentales de la institución educativa.

Representaré personalmente a la institución.

Formularé y dirigiré los diferentes proyectos anuales encaminados a la gestión para el mejoramiento de la calidad educativa en la institución.

Dirigiré el trabajo de los equipos docentes y estableceré los contactos interinstitucionales consecuentes al beneficio de las metas educativas institucionales.

Realizaré todos los controles pertinentes para abarcar el cumplimiento de las funciones que le corresponden a los docentes, los trabajadores administrativos y las irregularidades y novedades de todo el recurso humano a mi cargo ante las autoridades competentes.

Tendré estricto control del personal situado en mi institución educativa, en relación con los permisos y otras novedades.

Participaré para definir los perfiles en la selección del personal idóneo a ocupar los cargos de docente.

Distribuiré a los docentes, a los directivos docentes las cargas académicas, las cargas laborales y demás funciones que les competen. Además, asignaré las respectivas funciones al personal administrativo.

Llevaré a cabo la evaluación del desempeño anual a docente, directivos docentes y administrativos teniendo en cuenta los criterios que emana el MEN para ello.

Impondré las sanciones disciplinarias aplicando las normas vigentes.

Propondré apoyo de capacitaciones.

Suministraré toda la información requerida por las instancias superiores.

Responderé por la eficacia de la prestación del servicio educativo de mi institución.

Rendiré cuenta de los informes al consejo directivo de la Institución Educativa, por lo menos dos veces al año.

Administrare el Fondo de Servicios Educativos y los recursos que por incentivos se le asignen, en los términos de la presente ley.

Publicare la programación asignada a cada docente en lugar público.

Las demás funciones que me asignen los entes territoriales para la prestación correcta del servicio educativo que ofrece la institución.

(Ley 715. Art 10: Funciones de rectores o directores).

En virtud a todo lo anterior, el desarrollar y presentar este trabajo monográfico me permitirá llenarme de conocimientos y competencias que me consientan ejercer este cargo sin ningún inconveniente, contribuyendo con ello al desarrollo humano, social, cultural e intelectual de los futuros ciudadanos modelos que requiere la sociedad y el estado colombiano.

Resumen

La actividad ante ustedes tiene como objetivo esclarecer y fortalecer los efectos asociados, en la actualidad, de la gerencia organizacional en la gestión docente de la institución educativa Bajo Blanco del municipio de Moñitos departamento de Córdoba, a partir de la reforma de las indicaciones orientadas por el ministerio de educación nacional. Se exponen las consideraciones necesarias para alcanzar los efectos que tal reforma trata lograr y, a la vez, quedan definidas ciertas recomendaciones que han de ser evacuadas en el contexto de las estrategias institucionales en el seno de la institución educativa. Cuya finalidad es dar una visión de la Institución educativa Bajo Blanco desde la prospectiva estratégica abordando sus problemas y la necesidad de plantearlos colectivamente, ya que imponen el recurso a métodos que sean tan rigurosos y participativos como sea posible al objeto de que las soluciones sean reconocidas y aceptadas por todos sin olvidar las limitaciones para ser fecundo, es decir: portador de una acción futura en tanto que la prospectiva estratégica se encarne dentro de la realidad cotidiana y de lugar a una verdadera movilización de la inteligencia colectiva a través de la apropiación de aspectos que cada uno de los actores concernientes en el proceso educativo organizacional deben poner en marcha. En este sentido la planificación propuesta es el resultado de concebir un futuro deseado, así como los recursos humanos y pedagógicos para alcanzarlo.

Palabras claves.

Gerencia educativa, Gestión Docente, institución educativa, planeación, calidad.

Abstract

The present activity aims to clarify and strengthen the effects currently associated with organizational management in the teaching management of the Bajo Blanco Educational Institution of the Municipality of Moñito Department of Córdoba, based on the reform of teaching oriented by the Ministry of Education. national education. The indispensable considerations are exposed to reach the results that such reform intends to achieve and, at the same time, some recommendations that have to be evacuated in the context of educational policies within the educational institution are defined.

Keywords

Educational management, teaching management, educational institution, planning, quality.

Introducción

La transformación en la que hoy está inmersa la sociedad nos obliga direccionar el mejor modelo de administración para la escuela, hacia un modelo acorde a los aspectos establecidos por las instancias superiores (MEN y entes territoriales) que buscan la dinámica del proceso educativo, acorde a la realidad planteada en las diferentes pruebas externas, nacionales e internacionales de ICFES y OCDE, aunando esfuerzos trascendentales con el accionar de la planeación estratégica, enmarcando los parámetros del proceso administrativo la planeación conlleva a la empresa a fijar su propia trayectoria y prever las acciones posibles, partiendo del análisis, en las experiencias anteriores, haciendo énfasis en los resultados anteriores de los exámenes realizados por las niñas, los niños y jóvenes estudiantes.

El presente estudio monográfico tiene como escenario la Institución educativa Bajo Blanco del municipio de Moñitos en el departamento de Córdoba. Empresa de servicio educativo oficial y de carácter público que atiende el servicio fundamental de la educación, en los niños y jóvenes de la zona rural de este municipio (Constitución Política. Art 16).

Contrastar la teoría desarrollada a través de los estudios pos graduales en la maestría de Administración de organizaciones con el contexto situacional y en qué forma los diferentes elementos permiten cumplir con el desarrollo de las diferentes gestiones de trabajo que contribuyen en las soluciones de las dificultades administrativas y repercuten en los resultados obtenidos en procura de obtener mejores efectos, desempeñando el trabajo encomendado a las instituciones educativas de carácter oficial del estado Colombiano por la comunidad y el gobierno.

El contraste de la gestión realizada en las instituciones educativas, partiendo de la guianza de la planeación estratégica está directamente ligada con el estudio relacionado con los resultados que se presentan en las diferentes pruebas externas que aplica el Ministerio de Educación desde las diferentes áreas en la institución educativa, a los estudiantes de básica primaria, secundaria y media vocacional. Así como también a la prueba internacional PISA que realiza la OCDE.

Se analiza la institución educativa en referencia para desarrollar este trabajo y se eligen los tópicos que permitirán a los directivos docentes y docentes reflexionar sobre los problemas sociales y las diferentes actividades pedagógicas que se implementan como estrategias para cautivar el proceso de aprendizaje.

Por ende se propone un texto académico monográfico inmerso en amplias nociones y conceptos para crear retos y compromisos en la comunidad docente que permita deducir la importancia y la prioridad de dichas actividades pedagógicas, y académicas en la vida de cada individuo asociado a la institución, que permita entender que la practica pedagógica no solo está supeditada por los conocimientos y destrezas adquiridos en las aulas, sino también por el conjunto de reglas comportamentales que los estudiantes deben adquirir para convivir en nuestra sociedad. Por lo tanto, todas las herramientas y estrategias que utilizamos los docentes en las orientaciones de las clases propenden afianzar los principios pedagógicos del respeto, la responsabilidad, la equidad, la ética, la comunicación y la lealtad en los espacios amigables de construcción colectiva (Mora, 2010).

Objetivos

Objetivo General

Analizar los efectos que están presente en la gerencia organizacional de la gestión docente de la institución educativa Bajo Blanco del municipio de Moñitos Departamento de Córdoba.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la gestión organizacional y docente, en la Institución Educativa Bajo Blanco del Municipio de Moñitos Departamento De Córdoba.

Determinar los efectos de la gerencia organizacional dentro de la comunidad educativa.

Realizar un plan de seguimiento por medio de un mapa de procesos que permita realizar la gestión a tiempo de todos los aspectos a nivel de gerencia organizacional que intervienen en el quehacer docente.

Definición del problema

Planteamiento del problema

El trabajo de los maestros en una institución educativa, y como responden a la información que sus directivos les entregan, es el proceso de una gestión docente en el cumplimiento de ejecución de metas del quehacer educativo. Por tal motivo, es relevante llegar a directrices claras en una organización educativa, para que la planeación y realización de actividades sea óptima, y se ajuste a los proyectos institucionales. Lograr los objetivos organizacionales establecidos en la forma como la gerencia educativa demuestra un equipo de trabajo capacitado eficaz y eficiente, que sigue la estructura organizacional y cumple con criterios planteados para un correcto compromiso.

De este modo, se puede percibir la relevancia en las instituciones educativas resultado de la puesta en marcha de la gerencia escolar en las actividades escolares planeadas, organizadas, dirigidas, ejecutadas y controladas que repercuten en la práctica educacional y muestren espacios donde los estudiantes vivan, sientan y disfruten con libertad su aventura existencial en el contexto donde se desarrollan. Este sería el esclarecimiento del aumento de todas las expectativas e intereses por percibir, comprender, analizar e interpretar las actividades escolares, que debe permitir un cambio transcendental en la práctica docente.

Cualquier institución educativa tiene como principio que la gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación, y por ende se compone de personal cualificado que este en capacidad de responder a las necesidades que se presenten en el día a día, con tal propósito es importante mencionar que, para el logro de estos objetivos o proyectos, el gerente educativo debe

esmerarse por la motivación y pasión que da a su equipo, para que el trabajo sea realizado con amor y esmero.

Se identifica que una buena gerencia educativa funciona cuando existe un líder inherente, que sea respetado por su equipo de trabajo, y se podría hablar de gran cantidad de variables que influyen el accionar del líder y los resultados de su equipo, pero a grandes rasgos, podemos mencionar que es una persona encargada de orientar la labor docente dentro de la institución con base en los principios de la misma, con capacidad de relacionar el personal que tiene a cargo dentro de la institución educativa y a su vez con el entorno que les rodea, y es de gran importancia que tenga la capacidad de vincular a todos los miembros de la institución en los proyectos a desarrollar para el cumplimiento de metas u objetivos; la tarea inicia con un buen líder para que su equipo escuche y se sienta complacido, dando ejemplo, aprenda haciendo y mostrando las metas cumplidas, resultados y logros obtenidos por el grupo que lidera.

Desde este planteamiento cabe mencionar que el proceso educativo es un campo multidireccional e interactivo, para todas las edades y en cualquier campo de conocimiento. En la institución educativa Bajo blanco se maneja una educación de tipo formal, ya que es un plantel legalmente constituido, que cuenta con una planta física pertinente para su desempeño y operación, y a su vez con personal profesional capacitado a nivel educativo y de saberes específicos, con amplia formación pedagógica.

El plantel cuenta además con un plan de estudios bien definido, desarrollado con bases claras en didáctica, que por medio del conocimiento y del tiempo han permitido florecer, y por medio del cual se otorga a los niños y jóvenes, experiencias enriquecedoras a través del juego, el aprender haciendo, y el progreso de su personalidad como ciudadanos íntegros para el mundo.

La gerencia institucional, en manos de los directivos y coordinadores desempeña gran parte de esta responsabilidad, que se quiere documentar y estandarizar dentro de la entidad, para lograr procesos bien documentados y que permitan la trazabilidad de cada uno de los aspectos que han hecho crecer la institución y destacarla dentro de la zona rural del municipio de Moñitos.

La institución con su respectiva sede, cuentan con el uso de la planta física; que se puede resumir en: actividades académicas, lúdicas y pedagógicas a estudiantes, eventos deportivos, eventos culturales y reuniones periódicas a la comunidad. Es una infraestructura pertinente para su desempeño y operación, que conllevan a fortalecer los lazos sociales entre los integrantes de la comunidad educativa para que desarrollen su plena libertad en un ámbito familiar, creciendo del mejor modo posible.

Desde la dirección en aras de optimizar a corto plazo, el uso de los espacios físicos de la institución, se asignan responsables para el uso de la planta física con los docentes asignados para cada aula de clase y en forma permanente, mantener un ambiente sano y acogedor.

A la vez cuenta con personal profesional capacitado a nivel educativo que:

Planifican los procesos enseñanzas y aprendizajes. Es decir, organizan lo que se quiera enseñar y lo que esperamos aprendan los estudiantes. Es decir, prepararlos para enfrentar las diferentes pruebas internas y externas y obtengan mejor resultado.

Seleccionan y presentan contenidos disciplinares de sus respectivas áreas periódicamente, distinguen y seleccionan los recursos y los contenidos implícitos de las clases.

Ofrecen información o ilustración comprensible y dan ejemplo a sus estudiantes.

Manejan las nuevas tecnologías de comunicación que posee la institución. Entre estas tenemos: el uso del video beam, computadores, televisores, aprovechando su uso en los

diferentes aprendizajes y ofrecen a sus estudiantes una formación adecuada a la realidad del siglo XXI.

Administran las metodologías del trabajo didáctico, porque reconocen la importancia de los diferentes métodos en los cuales explican situaciones distintas.

Se relacionan constructivamente con los estudiantes, manteniendo en lo posible buenas relaciones y comunicación con los alumnos, ya que con esta actitud aportan en lo posible a fomentar la atención y la confianza requerida en el proceso formativo.

Se orientan entre sí. – orientan a los colegas, en los trabajos colaborativos, además asisten a las clases de otros, para trabajar en proyectos conjuntos y realizan comentarios de las dificultades.

Evalúan los procesos de aprendizajes, – para saber si el conocimiento fue adquirido o no y toar medidas que satisfagan la importancia de la evaluación en las competencias.

Reflexionan e investigan las relaciones de la enseñanza, los docentes analizan y mejoran su propio desempeño profesional y estos los conlleva a capacitarse ejerciendo con ello mejor su labor.

Institucionalmente se implican con el centro educativo y se trabaja en diferentes equipos, siendo esta especie de deber moral y de saberes específicos, en su formación pedagógica.

El plantel educativo cuenta además con un plan de estudios bien definido, compuesto por: el proyecto pedagógico institucional, los planes de área, las programaciones por periodos en las diferentes áreas y los preparadores de clases desarrollados con bases claras en didáctica, que por medio del conocimiento y del tiempo permiten progresar, y se otorga a los niños y jóvenes, a través del modelo pedagógico, social – constructivista, o constructivismo social, experiencias enriquecedoras a través del juego lúdico donde los jóvenes comparten su tiempo Se relacionan

constructivamente con los estudiantes, manteniendo en lo posible buenas relaciones y comunicación con los alumnos, ya que con esta actitud aportan en lo posible a fomentar la atención y la confianza requerida en el proceso formativo.

Se orientan entre sí. Orientan a los colegas, en los trabajos colaborativos, además asisten a las clases de otros, para trabajar en proyectos conjuntos y realizan comentarios de las dificultades.

Evalúan los procesos de aprendizajes, – para saber si el conocimiento fue adquirido o no y toar medidas que satisfagan la importancia de la evaluación en las competencias.

Reflexionan e investigan las relaciones de la enseñanza, los docentes analizan y mejoran su propio desempeño profesional y estos los conlleva a capacitarse ejerciendo con ello mejor su labor.

Institucionalmente se implican con el centro educativo y se trabaja en diferentes equipos, siendo esta especie de deber moral y de saberes específicos, en su formación pedagógica.

El plantel educativo cuenta además con un plan de estudios bien definido, compuesto por: el proyecto pedagógico institucional, los planes de área, las programaciones por periodos en las diferentes áreas y los preparadores de clases desarrollados con bases claras en didáctica, que por medio del conocimiento y del tiempo permiten progresar, y se otorga a los niños y jóvenes, a través del modelo pedagógico, social – constructivista, o constructivismo social, experiencias enriquecedoras a través del juego lúdico donde los jóvenes comparten su tiempo Se relacionan constructivamente con los estudiantes, manteniendo en lo posible buenas relaciones y comunicación con los alumnos, ya que con esta actitud aportan en lo posible a fomentar la atención y la confianza requerida en el proceso formativo.

Se orientan entre sí. – orientan a los colegas, en los trabajos colaborativos, además asisten a las clases de otros, para trabajar en proyectos conjuntos y realizan comentarios de las dificultades.

Evalúan los procesos de aprendizajes, – para saber si el conocimiento fue adquirido o no y toar medidas que satisfagan la importancia de la evaluación en las competencias.

Reflexionan e investigan las relaciones de la enseñanza, los docentes analizan y mejoran su propio desempeño profesional y estos los conlleva a capacitarse ejerciendo con ello mejor su labor.

Institucionalmente se implican con el centro educativo y se trabaja en diferentes equipos, siendo esta especie de deber moral y de saberes específicos, en su formación pedagógica.

El plantel educativo cuenta además con un plan de estudios bien definido, compuesto por: el proyecto pedagógico institucional, los planes de área, las programaciones por periodos en las diferentes áreas y los preparadores de clases desarrollados con bases claras en didáctica, que por medio del conocimiento y del tiempo permiten progresar, y se otorga a los niños y jóvenes, a través del modelo pedagógico, social – constructivista, o constructivismo social, experiencias enriquecedoras a través del juego lúdico donde los jóvenes comparten su tiempo El plantel educativo cuenta además con un plan de estudios bien definido, compuesto por: el proyecto pedagógico institucional, los planes de área, las programaciones por periodos en las diferentes áreas y los preparadores de clases desarrollados con bases claras en didáctica, que por medio del conocimiento y del tiempo permiten progresar, y se otorga a los niños y jóvenes, a través del modelo pedagógico, social – constructivista, o constructivismo social, experiencias enriquecedoras a través del juego lúdico donde los jóvenes comparten su tiempo con sus semejantes y sus docentes en el aprender haciendo con sus semejantes y desarrollan el progreso

de su personalidad como ciudadanos íntegros en las relaciones agradables que tienen con las experiencias del mundo, donde priman sus estilos de aprendizajes y sus gustos y preferencias para comprender el desarrollo de su formación académica (Vygotsky. 1978).

Pero eso no basta para que los estudiantes, al ser citados y presentar las pruebas externas (saber, pisa) obtengan mejores resultados en su representación a nivel individual, municipal, departamental o regional.

Si bien el proceso de implementación de los aspectos mencionados está en la institución, es claro que se requiere de un modelo de seguimiento y perfeccionamiento en el día a día, que permita una mejora continúa en los resultados de las diferentes pruebas externas que presentan todos los niveles escolares implicados (3°, 5° y 11°).

La gerencia institucional, en manos de los directivos y coordinadores desempeña gran parte de esta responsabilidad, que se quiere documentar y estandarizar dentro de la entidad, para lograr procesos bien documentados y que permitan la trazabilidad de cada uno de los aspectos que han hecho crecer la institución y destacarla dentro de la zona rural del municipio de Moñitos.

Formulación del problema

¿Cuáles efectos se identifican para analizar la gerencia organizacional de la institución educativa Bajo Blanco que permitan mejorar los resultados en la gestión docente?

Justificación

En el marco del desarrollo del programa posgradual maestría en Administración de organizaciones que ofrece la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, como requisito para optar título de Magister en dicho programa, se presenta el reciente estudio monográfico: Efectos de la gerencia organizacional en la gestión docente de la institución educativa Bajo Blanco del municipio moñito departamento de Córdoba. Considerado de importancia para los administradores educativos, directores, coordinadores académicos, evaluadores, personal docente, entre otros, debido a que tienen un apropiado material de trabajo y disposición que responden con fundamentos, válidos y confiables a la realidad que vive la Institución Educativa Bajo Blanco. Asimismo, constituyen la plataforma para las futuras o próximas investigaciones de esta índole y temática.

Constituye un incalculable aporte teórico y de referencias en función al análisis del líder de la institución educativa y su influencia en los educadores que realizan su labor en la Institución Educativa Bajo Blanco, ubicada en la vereda Bajo Blanco zona rural del municipio de Moñitos departamento de Córdoba.

Se puede afirmar que este estudio tiene un alto grado de rendimiento, por tal razón cuenta con los recursos humanos y materiales eficiente para llevar a cabo la monografía que se propone de significativo alcance, con la cual se pretende verificar si las directrices del plantel educativo corresponden con los intereses de la comunidad educativa y el gobierno, con respecto al alcance de mejores resultados en la Institución educativa Bajo Blanco del municipio de Moñitos en el departamento de Córdoba, teniendo en cuenta que la educación como derecho fundamental consagrada en la constitución política del estado Colombiano en 1991 y la posterior ley general

de la educación 115 de 1994, establecen que es obligación de nuestro estado la gratuidad de la educación preescolar, básica y media. Por consiguiente, esta función primordial del estado lleva consigo dotar a las instituciones educativas oficiales, de los recursos necesarios para que desde las mismas instituciones educativas se gestione y se ofrezca un acto formativo de calidad, que contribuya con la meta planteada de asegurar el sistema político democrata actual.

Desde otra perspectiva se pueden observar aspectos relevantes a la convivencia pacífica de país, como son: los altos niveles de desempleo y la descomposición social que pueden evidenciar la carencia de una formación de propia que se integre al desarrollo armónico y progreso benéfico al mayor número de la población, para que también tenga las coyunturas que procura la autonomía de las instituciones educativas.

El gran esfuerzo realizado por el estado, en lo referente a la inversión social, especialmente a la educación básica, muestran que los niveles en nivel de cobertura han surtido mejoría en la mayoría del territorio nacional y el inconveniente toma otro rumbo, que es llevar a todas las escuelas la calidad educativa, en todos los sectores de la educación oficial y asumir en las instituciones las pruebas saber en los diferentes grados.

Desde la estrategia pedagógica nacional, la centralización de lo formativo establece su fisionomía esencial, esto expresa que los actores institucionales deben apropiarse de un conjunto de valores institucionales, que garanticen el desarrollo de los aprendizajes en todos sus estudiantes con justicia y responsabilidad.

En virtud de ese fin, instaurar un plan de acción que potencie a toda la institución, con vistas a un perfeccionamiento en las enseñanzas, que satisfaga la necesidad del contexto. La planeación estratégica radica en la apuesta en marcha de una lógica creativa que antecede la labor diaria. De modo que, llega a ser un asunto inteligente, de producción, transformación y

toma de decisiones que orienta las acciones diarias en función de fines y objetivos a mediano y largo plazo y en prospectiva.

Por consiguiente, en la organización educativa, se introducen innovaciones con el objetivo de lograr desarrollar en la empresa educativa la planeación y coordinación de actividades cuyo producto debe ser formar un mejor ciudadano.

Sobresalen entre sus consideraciones finales, que la misión de la educación posee un rol principal en la dirección eficaz de las estructuras formativas, desarrollándolas como estructuras inteligentes, de modo que se logren alcanzar en ellas los altos modelos de las características en el servicio que ellas ofrecen, que a la vez deben ser traducidas en una mejor formación para la población meta a la cual va dirigida dando como resultado la meta principal de hacer en lo posible los miramientos de propuestas en su gestión estratégica que permitan establecer los requerimientos múltiples y cambiantes que se plantean en la cotidianidad desde las instituciones educativas, para generar el más alto grado de aprendizaje en cada uno de los educandos de las instituciones educativas.

Marco teórico

Antecedentes

Acorde la temática de la investigación tratada se han realizado diferentes trabajos, a continuación, se citan algunos, los cuales considero hacen excelentes aportes a la presente monografía. Entre estos tenemos:

Nombre del proyecto: Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanzas.

Autor: Guillermo Rodríguez Molina.

En este trabajo el problema de investigación reside en conocer quiénes desempeñan el liderazgo pedagógico, sus diferentes maneras procedimentales de verificación e instancias de retroalimentación y autoevaluación en la administración institucional educativa, cuyo objetivo es la descripción y análisis de los procedimientos e instancias de retroalimentación y autoevaluación utilizados en la supervisión del currículum.

Lo hemos tomado como base a nuestra actividad investigativa porque enmarca los hallazgos principales explícitos del líder pedagógico, ya que este último es apreciado de manera positiva por el cuerpo de docentes, estudiantes, padres de familias y comunidad en general; quien es capaz de promover los métodos, técnicas o procedimientos de acompañamiento y retroalimentación en las prácticas docentes, que buscan generar espacios e instrumentos acordes de supervisión en conjunto con su equipo.

Nombre del proyecto: liderazgo directivo y desempeño docente en la I y II etapa de educación básica.

Autor: Javier Pérez. (2003)

El estudio muestra las relaciones entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, se enmarca en un sondeo de campo de forma descriptiva. En él se presenta el estudio a gerentes educativos y personal docente.

Lo he anexado a los referentes por considerar que sus resultados indican la necesidad de redimensionar la concepción que hasta ahora también se refiere al papel del gerente en las organizaciones educativas. La relación liderazgo y desempeño docente prevaleciente resultó el estilo democrático quien se mantiene dentro de una gerencia moderadamente activa, estimuladora de la iniciativa individual y colectiva en relación con el desempeño de los docentes en la institución educativa.

Nombre del proyecto: Influencia de la acción gerencial del director de educación básica en la participación docente.

Autor: E González (1996)

Este trabajo analiza la dirección de la educación básica y la influencia de la colaboración de los pedagógicos.

En síntesis, nos muestra los resultados que confirman o hacen ver, que el liderazgo ejercido desde las bases democráticas tiene mayor aceptación o ventaja sobre el índice de participación de los docentes tanto en su planeación escolar como en la ejecución de las diversas acciones de la formación.

Igualmente, se determina que existe una correspondencia entre el estilo que identifica al rector y mayor colaboración de los docentes. Pero a pesar de eso, aun existes algunos supervisores, directores, y dirigentes educativos que defienden el estilo del líder autócrata en la institución educativa.

La totalidad de los autores referentes que brindaron los saberes que presento como referencias a esta investigación, concuerdan en que los directores que se forman para proyectar la educación han de tener las condiciones inalienables del líder, de allí que deben conocer las diferentes teorías motivacionales y ser capaces de planear las circunstancias, haciendo con ello una gala de conocimientos de las teorías para ejercer su liderazgo.

Igualmente, se establece que quienes se preparan para ejercer las labores en un cargo gerencial deben ser profesionales apasionados con su labor, lo cual significa mantener un alto nivel de estimulación recíproca para conquistar los logros en los objetivos y tener éxito ejerciendo el liderazgo educativo en la organización. El gestor encargado debe estar supremamente consciente de que existe una fuerza en la relación con sus colaboradores que es promovida por la motivación del grupo y la efectividad en el objetivo de alcanzar la meta deseada pero para ello es menester crear un clima adecuado para el trabajo, una comunicación fluida, precisa, clara, concisa, sincera y comprometida con la conducción de la institución y el resto del personal docente, sin la cual es imposible lograr el éxito de la organización educativa.

Se manifiestan los actores relevantes del proceso educativo, gerentes y subalternos quienes participan de forma mancomunada en la toma de decisiones. Y particularmente los docentes pedagógicos quienes deben buscar continuamente apuntar a la excelencia, mejorando cada día sus labores funcionales que le permitan posicionarse a través de un liderazgo democrático y positivo, que motiven a los docentes para que desempeñen sus actividades con responsabilidad, dedicación y entusiasmo.

La convicción que muestran estos resultados guarda estrecha relación con lo que reportan, ya que la información de la investigación hace referencia a las condiciones que se derivan de la mayor utilidad para la conducción del personal en la institución educativa. De ello

se infiere que existen similitudes de aspectos al trabajo que se propone, lo que indica la importancia del estudio de esta temática para la educación.

Referentes conceptuales

Gerencia educativa: No es un concepto nuevo para referirnos ni a la administración ni para hacer alusión a la planificación. La gerencia educativa se puede entender como una nueva forma de comprender y conducir a las organizaciones escolares, en la medida en que se reconozcan sus fundamentos y el cálculo estratégico situacional de la organización; y, más aun, sólo en la medida en que éste anteceda, rija y conduzca esa acción educativa, de tal modo que, la labor cotidiana de la enseñanza llegue a ser un proceso práctico que genere decisiones y comunicaciones concretas. (Politécnico De Colombia. Módulo 3. Gestión educativa)

Institución educativa: Es la organización en la cual se promueven los procesos de enseñanza y aprendizajes de las personas en una sociedad determinada, con la finalidad de que sus miembros se integren en un medio cada vez más riguroso en los aspectos de las nociones que movilizan las estructuras sociales, físicas, científicas y tecnológicas, con el propósito de que esos miembros, al tener mayores nociones de su medio, puedan transformarlo para elaborar una sociedad cada vez más competente en la subsistencia de esta misma. Por tanto, las organizaciones educativas buscan dar un servicio que brinde el cumplimiento de estas necesidades a la sociedad que lo solicite. Si somos observadores, en consecuencia, veremos que el concepto de organización social y educativa, como el de la administración, tienen como objetivo conseguir dirigir con efectividad un fin o una meta determinada en la sociedad. (Politécnico de Colombia. Módulo 1. Gestión educativa)

La prospectiva, sea cual sea, constituye una anticipación de actividades proactivas, que establece y relaciona las acciones presentes en contraste con los futuros escenarios posibles y deseables. Cuyo objetivo de esta metodología es proponer las orientaciones y las acciones estratégicas apoyándonos en las competencias de la empresa en función de los espacios, de su entorno general y competitivo. Godet (2007)

Un escenario deseado es un conjunto formado por la descripción de una situación futura con objetivos establecidos y un camino de acontecimientos que permiten pasar de una situación original a otra situación futura mediante la ejecución de algunas estrategias planeadas y programadas.

Cuadro de Mando Integral (CMI) el modelo de misión que cambia las tácticas con los objetivos relacionados entre sí, que se miden a través de indicadores y están ligados a unos planes de acción que permiten alinear el comportamiento de los miembros de la organización con sus estrategias. Se concibe como una herramienta de control de la gestión, cuya función principal es la de implantar y comunicar el plan estratégico a toda la empresa. Kaplan y Norton. (1997)

Calidad educativa: (Unesco, 2005) resulta de acordar los objetivos y metas de la educación dependiendo de las características de los estudiantes para asimilar el desarrollo de estándares y competencias y es potenciada en las escuelas en sus aspectos administrativos y organizado que busca en todos sus aspectos la calidad total de los procesos educativos idóneos donde los estudiantes pueden adquirir sus competencias o habilidades para desempeñarse en funcionalidad a la sociedad inmersa.

(Toranzos, 2000) La calidad educativa presenta múltiples dimensiones u orientaciones, que son complementadas por sí mismas, el campo específico de la educación y la calidad se considera en varios aspectos.

En primer sentido la noción de calidad puede ser comprendida como garantía. Por consiguiente, una educación de calidad será aquella que consigue que los estudiantes aprendan realmente, lo que presume corresponden asimilar al cabo de determinado año y grado escolar. Esta dimensión conceptual coloca en primer plano los efectos efectivos del aprendizaje que son alcanzados por la planeación de la labor docente.

En otra instancia dimensional del concepto calidad se hace referencia a lo que se enseña realmente en el sistema y a su importancia en lo social e individual. En este sentido una educación de calidad es aquella, cuyo contenido responde adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona y para desempeñarse debidamente con idoneidad en algunos espacios de la sociedad. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los fines atribuidos a la gestión educativa y su concreción en los diseños curriculares y contenidos pertinentes de las respectivas áreas que componen una serie de recursos didácticos, pedagógicos y la planta física para lograr la meta deseada. Es Decir, la estructuración del Curriculum o áreas destinadas para alcanzar los fines planteados por la escuela, las probabilidades existentes para alcanzar dichos fines y verificar la ejecución de los objetivos propuestos (Tyler, 1986).

Por último, se presenta la tercera dimensión referida a la calidad en los procesos y medios que el sistema brinda a los estudiantes para que desarrollen sus experiencias educativas. Desde esta óptica, la educación de calidad será aquella que procura un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un equipo de docentes apropiadamente preparado para ejercer la tarea de enseñar, la que ofrece buenos materiales de estudios y de trabajos, estrategias didácticas adecuadas, etc. Esta dimensión del concepto antepone en primer relieve el análisis de los medios que se emplean en la acción educativa.

Según las opiniones de Toranzos (2000) las tres dimensiones del concepto son esenciales a la hora de referirnos a la calidad de la educación.

Por otra parte, en dictamen de Navarro (1997) la educación de calidad es la que permite lograr los resultados que aprueban la modernización y el progreso. Engrandecer la calidad es hallar las herramientas imperiosas para obtener el logro de los fines y verificar la medición de los resultados en la adecuación los medios pertinentes.

(Harvey y Green, 1993) La calidad es un asocio entre los procesos y resultados del progreso educativo en los que interviene el educando, los cuales se manifiestan en los selectos aprendizajes del educando como sujeto, haciéndole crecer y desarrollar social y personalmente en destrezas, actitudes, valores y conocimientos que convierten a los seres humanos en ciudadanos útiles, idóneos y solidarios con sus semejantes y la naturaleza que les rodea.

Desde esta perspectiva, la calidad en la enseñanza es la resultante de toda la sumatoria de proceso dirigido a su fin, por tal motivo en la consecución por mejorar la calidad se deben analizar los procesos intermedios, en los diferentes grados de los logros en los aprendizajes y no sólo sus resultados finales.

Calidad como fenómeno excepcional:

Esta concepción expresa que la calidad es especial. Y distingue tres variantes de la noción: la calidad como excelencia, la idea tradicional, y la satisfacción requerida para suplir un conjunto de necesidades.

La calidad tradicional involucra cierto grado de distinción, en gran medida, un aspecto escabroso para la mayoría de las personas no puede ser juzgado ni medida y es contrastada con un grupo de razones y criterios, la calidad se reconoce en su simple existir. Por ello, no se intenta definir la calidad imaginada sino creada.

La excelencia de la calidad enlaza los ideales de superación en los más altos estándares, se vincula con la tradicional concepción y se nivela con los elementos que conforman la excelencia. Por lo tanto, esta radica su resultado en los insumos y los productos obtenidos. Una institución educativa que prepara a excelentes estudiantes posee a los mejores pedagogos, que tiene una infraestructura ideal y rica en tecnología es de calidad y produce graduados calidosos.

El énfasis pertinente a este pensamiento en los diferentes niveles de ingreso y salida constituye las medidas absolutas de la calidad y dicha noción de focos de excelencia se apoyan en ella.

Los defensores de esta orientación rotulan que lo excelente es definido por el grado de reputación que tiene la institución y el nivel de los amplios recursos que posee. Ambos elementos se refuerzan, puesto que un alto nivel de recursos respalda la buena reputación institucional y a la vez que ésta atrae nuevos bienes.

En síntesis, los elementos de entrada como de salida son abarcados por la excelencia, los cuales permiten hacer las cosas bien, por lo tanto, esta sumatoria de elementos resulta de excepcional calidad.

La calidad en la satisfacción es un conjunto de exigencias que se nivelan generalmente, con la de los productos que superan los estándares en el control de la calidad. Las diferencias entre los criterios que se descubren se destinan a rechazar los productos faltos por pulir, es el resultado del control científico de calidad, pues admite la distribución de unos acuerdos con unos estándares, los cuales implican que la calidad optimice acordes con los desarrollos de los estándares.

Esta realidad refleja que los objetivos son estáticos en la forma de crear calidad y reconoce que los estándares están sujetos a nuevas negociaciones, dirimidos por el contexto.

Cabe resaltar que los estándares se ven como punto de preocupación en diferentes países y esto implica la existencia de maneras habituales dispuestas de ser medidas y evaluadas por el grado de desempeño e innovación institucional tan significativos en un mercado interinstitucionalmente en competencia.

Desde otra óptica, es potencial la provisión de los modelos estandarizados no universales en la educación superior, ya que les facilitan a las instituciones las oportunidades de aspirar a tener calidad en la medida en que distintos conjuntos de estándares sean formulados en las diferentes clases de establecimientos educativos.

Contradictoriamente a eso, la aceptación de estándares relativos contra los estándares absolutos que juzgan a la institución y provoca inquietudes en proporción con los grados de las comparaciones, además de que muchas veces no se sabe mucho al respecto de los criterios utilizados para formular dichos estándares. De manera que podría no estarse de acuerdo respecto con la calidad de algún producto, aun cuando esté se conforme con ciertos criterios estandarizados.

Esto pueda que se deba al hecho de que la calidad, según los estándares relativos, parecen subestimar las nociones implicadas en un aspecto por encima de lo común y el cumplimiento de dichos estándares pueden ser vistos en comunes u ordinarios y en todo caso excepcional.

Calidad como perfección o coherencia

Este acercamiento, discurre la noción de calidad en términos de coherencia o consistencia, fundamentado en dos indicios: uno implica cero defectos y el otro, realizar las cosas bien hechas por vez primera.

La calidad cero defectos, define a la excelencia en procesos de ordenaciones con especificaciones particulares. No es un estándar, ni esta evaluada en contra de ningún estándar.

El producto o servicio es juzgado por su conformidad con la especificación, la cual es predefinida y medible, pues la perfección reside en asegurarse de que todo esté correcto, carente de errores; aún más, este enfoque exige que dicha perfección sea entregada de modo estable.

La filosofía de prevención involucra en este enfoque el concepto de la excelencia, en vez de inspección. Cuyo énfasis permite asegurar de que en cada etapa del producto no ocurra ninguna falta, ni tampoco esperar la inspección final del producto para identificar sus defectos.

El enfoque cero defectos básicamente está encadenado a la noción de la cultura de calidad, la cual se da en las organizaciones donde las responsabilidades recaen sobre todos sus miembros y no solamente en los funcionarios que controlan la calidad (Crosby, 1993).

Al hacer las cosas bien por vez primera, las personas que se involucran en el proceso y se aseguran de que los productos salen y entran libres de defectos. En este caso no se chequea el producto terminado. Dando a entender que todo sale bien hecho desde el principio y por ello se expresa la existencia de una calidad producida por todos, teniendo como responsables a la democracia.

Calidad como logro de un propósito

Tanto el logro y su propósito implican una definición práctica que busca ir más allá de los procesos y los productos o servicios. La calidad tiene sentido en relación con el propósito del producto o servicio.

Por consiguiente, existe la calidad cuando el producto se adapta a las necesidades del cliente, por ello, lo importante es su uso o función, de modo que existe calidad en la medida en que un producto o un servicio se ajustan a las exigencias del cliente, es decir la dimensión más

importante de la calidad está en su función. De modo que, el producto considerado perfecto es totalmente inútil si no sirve para satisfacer las necesidades, que indujeron en su creación.

Referentes teóricos

Teniendo en cuenta que la administración es una función gerencial que consiste en prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar operaciones, mediante las diligencias de las disciplinas del saber y del conocimiento, con las cuales se puede actuar de manera precisa sobre las diferentes organizaciones, en pro de buscar rentas, o un impacto social que produzcan ganancias a través de diferentes procesos administrativos que conlleven a fundar, conservar y acceder al crecimiento y desarrollo de las organizaciones permanentemente. Por ende, se deben realizar los monitores permanentes en los procesos que aseguren la supervivencia en las organizaciones (Munch, 2010).

Kast & Rosenzweig (1988), indican que administrar es el trabajo intelectual, que es elaborado y verificado por los miembros de un medio organizacional que implica: actividades estructuradas y orientadas hacia las metas que los miembros del equipo conocen y quieren alcanzar (pág. 5).

El desarrollo de la tecnología ha venido a superar la dirección contemporánea, y sus faces clásicas de administrar, donde una organización y unos cargos internos brindaban los instrumentos primarios para materializar y hacer realidad los objetivos empresariales. De esta manera se suple un sistema cerrado que es superado por los avances de la tecnología.

(Richard, 2000). La Gerencia actual en su perspectiva armónica percibe al ente a manera de miembro que ejerce influencia sobre el ambiente que la influye, en ella se deben establecer

finas, tácticas y el proyecto en su organización, la estructura es apropiada por un próximo e inconstante ambiente. Ejerciendo método abierto.

(Segovia, 2010). Anteriormente en las instituciones que brindaban el servicio educativo la eficacia y eficiencia eran asociadas a la cualidad inmediata que tenía el método formativo de transferir contenidos, en ocasiones sin relación con las exigencias que hoy día se enmarcan en los contextos vitales de los estudiantes. El funcionario quien cumplía el rol de director era supervisor de aulas de clase. Por ello actualmente se demanda cumplir situaciones que socialicen y gestionen los servicios públicos para formar a los ciudadanos que interactúen con las diversas secciones de su contexto, los cuales deben impactar de manera asertiva para alcanzar los logros de los fines institucionales.

La tarea administrativa en la escuela se preocupa permanente en poner el carácter misional en el centro de la actividad administrativa y súper-supone lo misional desde un aspecto extenso e integral, enlazado con la constitución política de 1991 y la ley general de la educación 115 de 1994 del estado colombiano, orienta a las escuelas en la formación integral del individuo y al cumplimiento de los 13 fines de la educación en Colombia, incluidos en el artículo 5 de la presente Ley general de la educación:

Desarrollo de la personalidad sin limitaciones.

Formar para el respeto a la vida.

Formar para participar.

Formar para el respeto a la autoridad.

Formar para adquirir el conocimiento que ha alcanzado la humanidad.

Formar para la identidad y la cultura.

Formar para el conocimiento social.

Formar para crear conciencia en nuestra soberanía y la solidaridad.

Formar para la crítica reflexiva y analítica que propenda por la cultura.

Formar para la conciencia en la preservación, conservación y buen uso de los recursos naturales.

Formar para el trabajo.

Formar para promover la salud y la higiene como problema social.

Formar para producir.

En el alcance de los anteriores fines no alcanzan los conocimientos, las técnicas y las metodologías educativas al interior de las clases, ya que todo el establecimiento educativo, en inseparables contextos, lugares, interacciones, espacios, debe ser un lugar que promueva, garantice y vele por el ejercicio de los deberes y la garantía de los derechos constitucionales, a la vez de formar en el estudiante futuro ciudadano las pautas necesarias de formación en su ser competente como ser humano integrante de la sociedad, puesto que el establecimiento educativo es considerablemente más que la sumatoria de todas las áreas en los salones de clase.

Una dirección consagrada en solucionar su diario vivir es más común que lo planeado. En las organizaciones, sino se proyectan los procesos se pueden tomar decisiones fatales.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia a través de las diferentes pruebas saber en los grados 3°, 5°, 7° y 11°, realiza la evaluación de los procesos de la educación en las instituciones, en consecuencia, estos resultados permiten que las Instituciones educativas elaboren sus planes de mejora. Por ello, cuando las instituciones hacen el proceso de monitoreo en sus resultados, verifican el cumplimiento de sus procesos académicos. De esta revisión surgirán nuevos métodos de actuación, que de nuevo le reconocerán replantear y ejecutar nuevas acciones que reconozcan sus objetivos y de mejorar en las experiencias de la prueba. ¿Si en las

organizaciones no se planea? ¿Si en el interior de la institución no se miden sus avances? No la podremos mejorar. Por tal motivo tampoco podremos avanzar en nuestras labores docentes y en efecto no surtirá ninguna contribución positiva con nuestra actitud y en los parámetros del Ministerio de educación.

Senge, (2005). Hay que planearlo todo, la pauta administradora de planear es el inicio de un periodo que articula la puesta en marcha para el desarrollo y perfeccionamiento de las empresas. Pero, estratégicamente planeando. Es decir, que se haya participado una visión, esto es indicio de que el proceso es sistémico, el aprendizaje es en equipo, con el compromiso de todos los individuos de la unidad administrativa, tal cual se proyecta en la teoría de la quinta disciplina.

Las predisposiciones nuevas del quehacer imprimen cierto ímpetu en la resolución de futuras acciones en una organización que coadyuva con el deseo de avanzar progresivamente hacia el logro de unos objetivos compartidos, alcanzables y concretos. Por ende, estos objetivos se encuentran en las perspectivas que tienen las organizaciones, en las futuras tareas. Un enfoque que se comparte favorece al aprendizaje en equipo, se adquieren razones significativas de los objetivos del establecimiento educativo; igualmente, constituye un marco de referencias concreto para dirigir las acciones. La visión apunta a medidas eficaces para la institución educativa y sus miembros, origina la creación y los canjes ineludibles para lograr lo que se ha planificado.

En este sentido el liderazgo hace alusión a la visión del futuro, con la cual se expresan los más altos desempeños construidos en el seno de las instituciones, por las disposiciones del talento humano y la meta trazada. Cuya intención consiste en instaurar el conocimiento para el cambio, asumir los problemas que pueden surgir en la institución, deserción, repetición, fracaso, desprofesionalización, exclusión, aislamiento, que garanticen los conceptos de calidad y equidad

en los servicios educativos. Buscando, por lo tanto, la búsqueda de nuevas vías o alternativas para el logro de los aprendizajes en sus educandos.

Geus, (1998) En cuanto a producir los cambios significativos en la manera de pensar, actuar y existir de las organizaciones tiene en cuenta la influencia del líder en la programación de las estrategias y la tendencia ideológica del saber trascendental. En consecuencia, la planificación no es la finalidad de presagiar ni hacer reglas detalladas, por el contrario, es una capacidad que la organización adquiere y comprende para mejorar su posición en el entorno, interpretando y asimilando acontecimientos reales. Proyectar es educarse, y educarse expresa el aumento de las capacidades de reflexión del rol desempeñado, mediante el cual se toman las medidas estratégicamente.

Los planes trascendentales o estratégicos conciernen a propósitos a largo plazo, habitualmente a cinco años y son compromisos que adquieren los docentes y las direcciones de las instituciones educativas, quienes los ejecutan (Goodstein, 2004).

Estos propósitos implican permear todos los entes de la organización y por ello se exhorta a que el enunciado de sus logros sea activamente participativo, desde sus respectivas áreas para ser aprobada por la gerencia de la Institución educativa, con el cual se determina el rumbo y los material didáctico a adquirir para utilizar en el fomento de las competencias que se desarrollaran durante el periodo establecido, puesto que, su nombre lo demuestra se encarga de hacer operantes las decisiones tomadas. La operatividad de los planes corresponde a las acciones a ejecutar, para llegar a cumplir con la visión establecida a largo plazo. Estos planes operativos, en su seguimiento, permiten determinar si el camino que se ha escogido lo está cumpliendo, o es necesario, probablemente, crear procedimientos de contingencia o revisar los objetivos a mediano o largo plazo.

Constituir procedimientos en términos perspectivas a largo plazo con las proyecciones operativas del año a año en su total cumplimiento procura la realización de grandes ejercicios, que muchas veces al final terminan viciando los primeros esfuerzos estratégicos. Para llevar a cabo esto, se puede recurrir a la conocida herramienta de monitoreo y de seguimiento, como es, el cuadro de mando integral desarrollado por Kaplan y Norton. Los autores muestran como los objetivos e indicadores se derivan de la visión de una organización y capturan las actividades críticas de creación de valor que son fundamentales para el cumplimiento de su misión y supervivencia. El cuadro de Mando integral es un sistema de gestión estratégica a largo plazo que parte de la medición táctica y operativa. Inicialmente el cuadro de mando integral fue diseñado para empresas manufactureras, pero el mismo Kaplan luego lo determinó para organizaciones sin ánimo de lucro y gubernamentales, los cuales anteponen a los elementos de finanza la efectividad en la integración de las necesidades de sus usuarios y demás miembros de la comunidad involucrados en los procesos formativos en las instituciones que brindan sus servicios educativos.

Los cuatro elementos del Cuadro de mandos:

Horizonte institucional.

Perspectiva del cliente.

Procesos Internos.

Formación e Innovación

El cuadro de mando presenta cuatro aspectos en mención y haciendo uso de los respectivos indicadores realizamos la constitución en la organización de los componentes críticos de éxito. Podemos determinar este paso en una construcción colectiva, donde cada uno de los

integrantes de la organización desde su función o cargo, estará dispuesto a identificar a uno o varios de estos factores. Entonces, para este docente la organización tiene un sentido del cual, él es parte importante, (compromiso, responsabilidad y empoderamiento). Este nivel de conocimiento se logra si desde la dirección se ha optado por la planeación estratégica. Si desde la rectoría se ha visionado un futuro posible.

Jamás podríamos surgir espontáneamente a la planeación estratégica, sin sistemas formales de planeación, ya que, si nos preocupamos demasiado, nos distraemos y podríamos establecer un futuro. Entonces la estrategia es el esquema para acomodarse al ambiente en función de las ventajas competitivas.

Según Porter (Marin, 1993) el objetivo final de la estrategia es el de beneficiar a las partes interesadas. Es decir, establecer las funciones del plan estratégico que muestre el horizonte institucional.

Funciones del plan estratégico:

Unifica e integra decisiones tomadas con anterioridad.

Determina y revela la intención de la organización en términos de sus objetivos.

Escoge las líneas de las acciones a las cuales la organización se dedica.

Mantiene ventajas a largo plazo.

Compromete a los miembros de la organización.

Puntualiza a los interesados en la organización (Stakeholders).

Una exigencia importante en el proceso es que debe manejarse consistentemente según los objetivos estratégicos, el estilo gerencial y la cultura organizativa. Este es uno de los grandes problemas para la implementación de procesos de planeación estratégica en el sector oficial.

Sobre todo, en el caso de los entes territoriales, las ventajas competitivas desarrolladas por Michel Porter (Marin, 1993), en el caso de entidades oficiales, concretamente en las escuelas públicas tienen los condicionamientos de los ambientes externos y sobre todo aquí valen en la medida en que a dichas ventajas correspondan a los recursos humanos a través de su comprensión y del empoderamiento recibido de un nivel directivo con perspectivas compartidas y claras que propendan por establecer el direccionamiento estratégico. En especial a la educación nacional

Las características cambiantes del entorno que enfrentan las empresas (turbulentas, hiperdinámicas e inciertas) son causales para que las empresas mantengan una correcta y acertada ventaja competitiva en un tiempo determinado. Según McGrath (Mussio, 2015), Por ende, se percibe cierta disminución en el ciclo de vida de los productos y servicios. Esto sí que vale para la administración de la educación. Sobre todo, la tecnología ha transformado rápidamente las relaciones de enseñanza-aprendizaje, ya que las instituciones velozmente han tenido que idear a eventos o conveniencias en la construcción de sus ventajas competitivas. Es lo que McGrath ha llamado ventajas competitivas transitorias, El éxito pasa por saltar de una ola de ventaja competitiva a otra, sucesivamente. No necesariamente en el mismo sector, sino saltando de escenario en escenario, implantando diferentes mezclas de capacidades internas que generen sucesivamente diferentes propuestas de valor. Los factores críticos de éxito permiten apropiarnos más oportunamente de estas ventajas competitivas transitorias. Una teoría muy importante que, además, encuentra en otros modelos de servicios oportunidades para desarrollarlos en el sector educativo. Por ejemplo, la teoría del mapeo social, tomada de las intervenciones en procesos de erradicación de la violencia, utilizada en las instituciones educativas para solucionar problemas de convivencia en las aulas de clase. En un mundo de permanente cambio, la única ventaja

competitiva sostenible es la innovación sistemática, resultante de los criterios, parámetros y lineamientos que emite el ministerio de educación nacional y los respectivos entes territoriales para que el proceso en la educación sea íntegramente continuo. Desde sus gestiones directivas, académicas, administrativa y financiera y gestión de la comunidad (MEN, 2008)

Por ende, la globalización obliga a los diversos estamentos administrativos, políticos, sociales y económicos a efectuar habilidades que se acojan a los preceptos de las reglas dictadas por la dinámica internacional. Por ejemplo, OCDE.

En consecuencias, es necesario considerar la configuración del estado con sus instituciones desplegando al máximo su voluntad y capacidad para la receptividad del sentido innovador, el aprendizaje, la comunicación, la eficiencia, la competitividad, la adaptación, así como los resultados a través de la evaluación OCDE.

La perspectiva que la OCDE tiene de la educación en Colombia desde la dirección de educación de las naciones unidas es bastante desalentadora, OCDE afirma que el sistema educativo en Colombia está muy dividido, muy fragmentado y limitado para tener la suficiente calidad. Por ello, uno de sus retos más grandes es la ruralidad, ya que los estudiantes de las ciudades metropolitanas y las instituciones privadas han obtenido mejores resultados, esta es una de las razones, del por qué los estudiantes colombianos tienen dificultades en los resultados de la prueba PISA. Además, esto se hace palpable en el sistema educativo, que ha privilegiado una educación en la reproducción de los contenidos. Los estudiantes no son muy buenos cuando tienen que crear conocimiento, extrapolar desde lo que saben o usar su conocimiento creativamente. Y esto adquiere realizar más esfuerzo en lo que el sistema está instruyendo. Es más importante que enseñen a pensar como un matemático, a que enseñen las ecuaciones de memoria. Es decir, que el conjunto de las áreas que componen las pruebas deben ser

determinadas por el contexto, haciendo que el educando obtenga del medio todos los elementos que necesita para resolver los diferentes problemas y no basar las clases en la pura memoria (Semana, 2018).

Colombia ingresa al selecto grupo que conforma la OCDE, en el 2013 luego de un largo proceso en la alineación de sus estándares, de esta manera se convierte en el tercer país latinoamericano en ingresar, después de Chile y México. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) procura promover estrategias en pro del bienestar social y económico de las personas alrededor del mundo. Por lo tanto, pertenecer a ella, es sinónimo de progreso (El Espectador, 2020).

Ouchi (1980). La institución educativa presta servicio inmaterial, por ello, el resultado de su servicio o producto son las interacciones entre las personas, lo que, en Japón, es conocido como los momentos de la verdad. Lo que garantiza la permanencia de los estudiantes en los centros educativos es la calidad del servicio educativo. La continuidad del estudiante en la escuela enmarca la calidad del servicio prestado, que se ofrece en los centros educativos, que se prestan. En nuestro país esta continuidad o permanencia es medida por los resultados de las pruebas realizadas externamente en las instituciones educativas. El plan decenal de educación 2006-2016, (Plan Nacional de Educación Colombia 2006-2016) en los fines de la educación que plantea como marco de referencia la globalización y la autonomía de los integrantes de la aldea global.

Desde la perspectiva de (Garbanzo 2015) en su obra *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Se presentan distintos procesos en aras por alcanzar el desarrollo organizativo, por ende, realiza un

aporte sustantivo a los referentes conceptuales asociados al desarrollo organizacional y el rol administrativo de la educación. A continuación, se presentan los siguientes:

Ejes organizacionales para el desarrollo de las instituciones Educativas.

El liderazgo escolar debe verse reflejado en mejoras educativas, ese mismo liderazgo se desarrolla para contribuir con el aprendizaje de los estudiantes, debe ser distribuido para adquirir justicia social.

El liderazgo educativo es una instancia común en los sistemas educativos sobre lo qué se puede hacer aquí y ahora, para mover y dinamizar las escuelas, de modo que puedan conseguir buenos aprendizajes para todos los alumnos. Por tanto, va vinculada a la mejora educativa. Las políticas educativas desarrolladas al hilo del Estado, que posibiliten respuestas contextualizadas y locales.

En educación, el liderazgo invita a la posesión de habilidades comunicativas prácticas, relaciones humanas, persuasión y negociación; caracteres que cimientan la función del líder que hacen surgir las condiciones organizacionales mínimas, las cuales permiten la operatividad efectiva en sus objetivos propios. Estas condiciones mínimas se traducen en clima organizacional adecuado, altos niveles de motivación, satisfacción laboral, clima organizacional adecuado y por ende, compromisos y responsabilidades con los altos códigos éticos y morales. En este contexto, seguidamente se desarrollan distintos ejes fundamentales a considerar en el auge de las instituciones educativas:

Liderazgo innovador: Este liderazgo reconoce las transformaciones planteadas y conducentes al desarrollo de la institución, como la estrategia para ingresar al mundo globalizado y la modernidad, oportunas con la posibilidad de la ejecución que desde una visión de futuro holística se toma de guía. Además de independiente, innovador y comprometido, al actuar con

transparencia y responsabilidad. Un liderazgo con visión competitiva ante la complejidad, con un espíritu crítico y capacidad de leer las demandas contextuales en forma acertada. Condición que le permite asumir estrategias pedagógicas y políticas en el núcleo educativo. Posee capacidades para manejar la incertidumbre, los conflictos, la complejidad y tomar acertadas decisiones en estos ambientes desafiantes, así como asumir las consecuencias de las decisiones. Trabaja en forma planificada, lo que le permite hacer un correcto manejo de la incertidumbre, la complejidad y los conflictos, para construir un futuro acertado sobre el presente. Las decisiones son debidamente planificadas, lo que le permite gestionar, direccionar y controlar lo que sea necesario desde los propios procesos internos de gestión, con perspectiva de futuro y sistémica, sin descuidar las dimensiones de corto y mediano plazo. Se asume un liderazgo con capacidad política, destrezas para unir voluntades, que incrementa la capacidad de gestión. Es una gestión con habilidad para la internalización, formación académica satisfactoria, habilidades humanas y altos valores éticos y morales. Es decir que todo lo que se realice en el seno de la organización debe estar estrictamente planeado y coordinado para sacar provecho de las situaciones que se presenten a futuro.

Manejo de transiciones: la organización está en capacidad de definir el momento apropiado para establecer nuevos cambios, nuevos líderes y parámetros institucionales que permita mantener a la institución en los líderes flexibles del cambio y permitir dirigir a la escuela a un nivel deseado. Esta actividad transicional del líder solo se logra con el compromiso adquirido por los demás miembros de la institución, que coadyuvan a obtener el resultado esperado.

Conocimiento del capital humano: Chiavenato (2009). Sitúa el liderazgo en la cúspide de la gestión organizacional cuando el líder tiene el don de tratar y tiene conocimiento pleno y

exacto de las cualidades y virtudes de sus colaboradores, de allí que la empresa u organización determinen el rumbo de su fracaso o éxito, por ello debe saber que los individuos que integran su organización poseen diferentes caracteres que le permiten desarrollar la función deseada en función y beneficio del equipo. Por lo tanto, esta es una gran característica o habilidad del liderazgo que permite las relaciones interpersonales dentro del grupo. Se considera por lo tanto una plataforma sólida para implementar los cambios que se requieren en la gestión docente de la organización educativa.

Construir y reconstruir el saber: Beck (1999). El desarrollo organizacional es producto de los procesos de cambios que son generados por el proceso óptimo o deseado de la organización, por ello es indispensable fomentar espacios para construir y reconstruir saberes de manera progresiva y continúa que conlleve a la autonomía a la institución educativa. Desde esta perspectiva, la estructura organizacional en la gestión docente o académica se ligan a las propuestas desde sus proyectos educativos institucionales PEI y otros elementos como planes de áreas, planes de aulas, parceladores de periodos y planeadores de clases que deben ser ajustados a la falencia que se esté viviendo en la escuela en sus diferentes periodos. La existencia y ordenación de estas guías advierte que sus planteamientos curriculares no tienen una válida definición, puesto que las solicitudes del conglomerado social son cambiantes, razón por la cual es ineludible formalizar procesos de reajuste y formación competitiva de su personal para asegurarse de la actualización permanente de sus propuestas curriculares relativas con las actuales demandas, por ello requiere de un equipos con altos niveles de cognición, que, además de brindar respuestas curriculares novedosas, sean capaces de hacer lecturas apropiadas a las demandas, las cuales repercuten en la organización educativa.

Redes de investigación: Castells (1997). Establece que las disposiciones comunicativas del siglo XXI incorporadas a la aldea global y la comunidad en la información y el conocimiento han traído consigo, para las organizaciones educativas, transformaciones sustantivas, en sus diferentes formas de producir y transmitir los saberes. El saber deja de tener una perspectiva local para apoderarse de un carácter global, con lo cual se logran generar distintas formas de construcción desde lo pluridisciplinario e integral mediante la aplicación de la tecnología emergente, como lo vienen haciendo los estructurados sistemas de redes de investigación a nivel nacional y mundial. Esta nueva incorporación de las tecnologías permite a las organizaciones educativas nueva redirección en la gestión de las instituciones, por lo cual se asumen cambios desafiantes para implementar procesos de innovación en la producción y transmisión del conocimiento en procura de ofrecer mayores oportunidades al desarrollo social, según las necesidades de los actuales contextos.

Redes de cooperación: El mismo Castells (1997) advierte que la gestión de la organización de la educación en tiempo pretérito, es consecuente con la configuración social, por ende será una sociedad en redes, con una visión futurista conveniente, donde la metamorfosis social impacta y permea a las nuevas estructuras organizacionales que producirán los cambios y desarrollaran innovaciones en sus métodos de trabajo, lo que presume suponer que las organizaciones educativas han eliminado sus rutinas de trabajos usuales y cotidianas, concentradas, administrativas y rígidas convirtiéndolas a una estructura en redes, maleable, cooperativa, solícita, con estructuras abiertas, no determinadas en forma permanente, con grados articulados, dispersadas, de conexiones ágiles en sus sistemas de comunicación y eficientemente, de acuerdo con los parámetros del escenario globalizado. De esta manera, los cambios implementados para llevar a cabo los planes del desarrollo organizacional desde las

instituciones educativas en respuesta al complejo vínculo de las diferentes transformaciones de la sociedad han sido innovaciones en las formas de abordar el trabajo, dejando a un lado el trabajo más localizado para darle lugar a formas de trabajar basadas en la cooperación mediante redes; estas no son exclusivamente a nivel institucional, sino que se articulan en forma interinstitucional tanto a escala nacional como internacional. Estas redes de cooperación permiten compartir los conocimientos y apoyar procesos haciendo uso de variados saberes; indistintamente de donde se produzca el intercambio académico, se ha incrementado de forma acelerada con plataformas tecnológicas que también facilitan y viabilizan estas estructuras de cooperación. Este incremento no parece disminuir, al reverso, el futuro de las instituciones educativas se direcciona hacia estas formas de trabajar y, en algunas formas los espacios físicos seguirán ocupando el lugar preponderante que han venido teniendo.

Políticas de internacionalización: Por lo cual se logre traspasar las fronteras, a través de las articulaciones internacionales, que permitan modificar e implementar los cambios en pro de la innovación de las estrategias. En el caso de las instituciones educativas desde su contexto, que piensa en sí misma, es desde sí misma hacia lo global, hacia lo internacional, donde entran a funcionar las redes de su misión, de indagación, del personal académico, movilidad estudiantil y de su efecto a la sociedad. Este elemento de internacionalización es cada día más articulado en los demás niveles educativos, por ejemplo, los programas de bachillerato internacional en la educación secundaria, que se deben impartir en las instituciones del siglo XXI, auge que ha venido a fomentar importantes innovaciones, producto de los diferentes cambios que las organizaciones educativas han tenido que tomar para responder a las necesidades del entorno.

Calidad y pertinencia educativa: Son condiciones que pretenden incluir planes renovados para el desarrollo institucional donde se consideran los diferentes campos del saber que ofrece la institución educativa, lo que determina una apertura flexibilizada para modernizar sus estructuras en búsqueda de la pertinencia institucional; esta flexibilidad viene a representar creaciones generadas de los cambios en los que se han visto enfrentadas las instituciones educativas. Son importantes políticas de producción del conocimiento con alto valor social, al igual que las políticas de acceso global y equilibrio educativo.

Ofertas innovadoras: La organización educativa, al asegurarse de su sostenibilidad, tendrán que realizar cambios que les permitan innovar mediante la producción de su oferta educativa, acorde con la demanda del contexto, ya que conforme avanzan las tendencias mundiales asociadas a la globalización y a la sociedad de la información y el conocimiento traen consigo complejas y variadas transformaciones, que requieren de las instituciones de educación renovadas ofertas educativas. Estas ofertas demandan una constante actualización para no perder viabilidad social. Esta actualización constante por sí misma es considerada una innovación organizacional que cada institución produce en respuesta a los cambios que debe ofrecer para garantizar su legitimidad y posicionamiento social; de lo contrario, puede llegar a desaparecer.

Capacidad de comprensión de sí misma en su totalidad y partes: Senge (1995) atribuye a las organizaciones que son capacitadas en desarrollar y comprender en su totalidad un enfoque sistémico, de manera que, además de su globalidad, se comprenda y comprometa con cada una de las partes de su funcionamiento en forma individual e integral. En consecuencia, las organizaciones que aspiren al desarrollo organizacional requieren tomar en cuenta estos ejes, los cuales pasan a representar el camino para generar condiciones en la organización inteligente, que

es capaz de responder a las demandas de su contexto de manera eficiente, basada en el aprendizaje organizacional tal y como se muestra a continuación.

Desarrollo y aprendizaje organizacionales: Condiciones para una organización inteligente

La capacidad organizativa del aprendizaje por sí misma, es una innovación que orienta el desarrollo organizacional, esto influye de manera positiva en el desarrollo de las innovaciones y en la gestión competitiva organizacional. Se considera, pues, el aprendizaje como una condición notable para el cambio sustentado en el nivel de conocimiento de cada organización, que incluye tanto componentes cognitivos y comportamentales coligados a la comprensión.

Garzón, M. A. e Ibarra, A. (2013) La innovación conlleva a cambios profundos y respuestas transformadoras a las demandas contextuales, que a su vez se traducen en desarrollo de competencias laborales del personal miembro de la organización, y genera un mayor crecimiento de la organización y capacidad adaptativa ejemplar en forma permanente, entendiendo la organización desde un enfoque sistémico. La innovación es un proceso de creación que consiste en crear tecnologías sistemáticas y organizadas en las organizaciones a través de la implementación de ideas de valor para obtener un producto mejorado.

No existen unas únicas metodologías aplicables a todas las organizaciones, y significa un cambio drástico en cómo pensar y hacer las distintas funciones que dentro de la organización se esperan de cada funcionario o funcionaria según la posición que ocupen en ella. El producto es el nuevo aprendizaje con mayor validez o un aprendizaje estructurado hacia el desarrollo. Este aprendizaje se produce en distintos niveles: en los individuos, en las gerencias, en equipos de trabajo y en redes organizacionales tanto internas como externas.

El aprendizaje organizacional es un proceso sistémico, que posee una estructura de conocimientos que evolucionan, se desarrollan en forma permanente respondiendo a las transformaciones del contexto que se producen en variadas formas según sea cada caso. De manera que la innovación se comprende como un proceso que articula la acumulación y combinación de nuevos conocimientos.

Una organización que aprende cuenta con los recursos internos necesarios para impulsar las transformaciones que requiere, así como también posee capacidad de impulsar una cultura de mejora permanente y optimar el desempeño de cada individuo que la conforma. En las organizaciones de aprendizaje, la innovación y el cambio se ven como procesos propios de la cultura interna. Existen características de las organizaciones que aprenden, dignas de considerar en el campo educativo:

El liderazgo es compartido.

La innovación es parte de la cultura.

La atención a la población meta es prioritaria.

Los miembros de la organización son parte de la identificación y solución de problemas.

La resistencia laboral es enfocada en forma acertada.

Respecto a los medios de comunicación, tanto la gerencia como el resto de los niveles conocen y comparten los alcances, objetivos y metas.

Además de estas características, las organizaciones educativas que aprenden por sí mismas requieren desde su gestión considerar distintos elementos que articulados propicien la eficiencia organizacional con base en el aprendizaje mutuo, para considerarse organizaciones inteligentes.

Elaboración de hipótesis

Para el presente trabajo monográfico se han tenido en cuenta las siguientes hipótesis:

La gerencia organizacional es una herramienta pedagógica que contribuye a una mejor práctica educativa de los docentes para fomentar el desarrollo humano de los estudiantes de la institución educativa Bajo Blanco del municipio de Moñitos departamento de Córdoba, en los aspectos cognoscitivos, sociales y comunicativos entre otros.

La gerencia organizacional es causal de interés y motivación para que los docentes realicen un trabajo óptimo y los estudiantes de la institución educativa Bajo Blanco, centren mejor su atención en el aprendizaje.

Marco metodológico

Diseño metodológico

El presente trabajo es teórico-práctico, por lo tanto, se acude a información primaria, la que se recopila en forma directa por observación y auditoria.

La investigación se lleva a cabo para analizar la planeación estratégica como herramienta de la gerencia educativa que permite conocer la relación con el logro de mejores resultados en el desarrollo de la gerencia organizacional en la gestión docente de la Institución educativa Bajo Blanco. Es un estudio descriptivo, porque busca especificar las propiedades transcendentales de una comunidad educativa regional respecto a la relación con un fenómeno administrativo y hacer el respectivo análisis (Hernández, 2003).

El universo corresponde a los 22 docentes incluyendo al director de la institución educativa, que en este caso es igual a la población total seleccionada para verificar el estado en que se encuentra la escuela desde la gestión administrativa y desde la gestión docente.

Para proceder a verificar la gestión administrativa se realizó auditoria al rector y a los respectivos jefes de área, en total 7 docentes.

La siguiente figura ilustra la manera en que se realizó el ejercicio tanto a jefes de áreas como al rector.

Tabla 1

Auditoria a rector y jefes de áreas de la institución educativa bajo blanco. Marzo 2019.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Promedio
1. Cumple con la documentación para el correcto funcionamiento de la institución?	
2. Cuenta con un PEI	
3. Cuenta con evaluación permanentes a nivel de desempeño para los docentes y directivos?	
4. Califique la escala de comunicación que tiene con los actores de la comunidad educativa	
5. Implementa planes de acción para el personal administrativo, y docente	
6. Implementa incentivos a sus docentes por un buen desempeño en sus áreas	
7. Cuenta con un manual de procesos académicos	
8. Gestiona todas las necesidades y recursos institucionales	
9. Cuenta con una planificación curricular?	
10. Orienta el diseño del PCI	
11. Gestiona la implementación del PCA y el PCI	
12. Supervisa la planeación de clases	
13 supervisa la planeación de evaluaciones y otras actividades	
14. Cuenta con planificación de refuerzo académico	
15. Cuenta con plan de educación para estudiantes con necesidades especiales	
16. Gestiona planes de mejora continua para sus docentes	
17. Formaliza la acción y gestión de un plan de apoyo estudiantil (necesidades socio afectivas, académicas y pedagógicas)	

-
18. Existe un manual de convivencia en practica
 19. Genera espacios de trabajo colaborativo de intercambio de conocimientos y experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas.
 20. Realiza procesos de investigación o innovación en la institución
 21. Permea a la institución y quienes la componen de su entorno social
 22. Oferta la institución cursos extracurriculares
 23. Cuenta con plan de gestión de riesgos
-

Fuente: Elaboración propia

Consta de 23 preguntas que serán contestadas en términos de porcentaje para luego promediar el resultado de cada una de ellas. Cada una de las preguntas al someterse a evaluación arroja un resultado, que es promediado y cuantificado.

Los valores comprendidos entre el 80% y 100% son excelentes.

Los valores comprendidos entre 60% y 79% Son muy buenos.

Los valores comprendidos entre 40% y 59% son aceptables

Los valores comprendidos entre 58% y 0% deficientes.

De esta manera se utiliza la herramienta auditora para determinar el diagnostico institucional, estableciendo las potencialidades presentes y resolver aquellas falencias por las que la escuela este atravesando en el tiempo.

La segunda auditoria se practicó a los docentes de las respectivas áreas académicas de la institución, en total fueron 13 docentes incluyendo la sede de básica primaria. A continuación, se ilustra el modelo de auditoria.

Tabla 2*Auditoria a docentes. Marzo 2019*

GESTIÓN DOCENTE	Promedio
1. Como es la comunicación que tiene con los actores de la comunidad educativa	
2. Como califica la comunicación que tiene con sus estudiantes	
3. Entrega planeación de clases actividades y evaluaciones a tiempo	
4. Muestra a sus estudiantes la importancia de los lineamientos estratégicos de la institución por medio de sus objetivos	
5. Implementa planes de acción para la mejora de resultados en sus estudiantes	
6. Participa en los eventos de capacitación planteados por la institución	
7. Enmarca sus actividades en los lineamientos institucionales	
8. Gestiona todas las necesidades y recursos para el desarrollo de su clase	
9. Cuenta con una planificación para cada actividad, evaluación y clase que dirige	
10. Informa de los recursos necesarios para desarrollar sus actividades a tiempo	
11. Planifica sus clases con base en las necesidades educativas de sus estudiantes	
12. Implementa estrategias para el logro de objetivos en sus estudiantes	
13. Cuenta con planificación de refuerzo académico	
14. Esta consiente del efecto de su práctica pedagógica por medio de la autoevaluación permanente	
15. Cuenta con plan de educación para estudiantes con necesidades especiales	
16. Gestiona planes de mejora continua para Estudiantes	
17. Realiza acciones para un plan de apoyo estudiantil (necesidades socio afectivas, académicas y pedagógicas)	
18. Conoce los protocolos frente a cualquier incidente que se presente en la institución (eventos que vulneren la integridad)	
19. Desarrolla actividades que den a conocer el manual de convivencia a los estudiantes	
20. Lleva a la practica el manual de convivencia durante sus clases	
21. Genera espacios de trabajo colaborativo de intercambio de conocimientos y experiencias para fomentar el trabajo en equipo en sus estudiantes. (bienestar)	
22. Realiza procesos de investigación o innovación llevando a su saber especifico	
23. Permea a los estudiantes de su entorno social	
24. Participa en la oferta de cursos extracurriculares de la institución	
25. Conoce el plan de gestión de riesgos de la institución	
26. Lidera el plan de gestión de riesgos de la institución en cualquier evento	

Fuente: Elaboración propia

Esta auditoria consta de 26 preguntas que se contestan en términos de porcentaje para luego promediar el resultado de cada una de ellas. Cada una de las preguntas al someterse a evaluación arroja un resultado, que es promediado y cuantificado.

Los valores comprendidos entre el 80% y 100% son excelentes.

Los valores comprendidos entre 60% y 79% Son muy buenos.

Los valores comprendidos entre 40% y 59% son aceptables

Los valores comprendidos entre 58% y 0% deficientes

Una vez que seleccionado el diseño de investigación adecuado y la muestra adecuada de acuerdo con nuestro problema de estudio, la siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación desde observaciones de reuniones de docentes y auditorias para verificar el estado de la gestión docente de la institución educativa.

Recolección de la información.

Auditoria, actividad con la que se evalúa determinado periodo objetivamente, que tiene como finalidad presentar informaciones financieras y el cumplimiento del mandato de las leyes establecidas, que conducen a materializar los logros de los objetivos y metas propuestas por las organizaciones. En síntesis, es la evaluación de la eficiencia, eficacia y efectividad de las actividades en las entidades tanto públicas como privadas. Blanco (2012)

Todo instrumento de recolección de datos debe cumplir con dos requisitos básicos como son la validez y la confiabilidad, cuyo procedimiento en la información de la consulta garantiza la efectividad para recolectar la información requerida a ser analizada.

Hernández (2003) define la validez como "el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p. 243). De esta manera se ha de someter el instrumento a un proceso de valoración objetiva y de confiabilidad.

Se lleva a cabo la formulación de preguntas a través de auditoria, tanto a docentes como jefes de áreas y director de la institución educativa con el fin de determinar su estado actual y contractar las falencias que desde las directrices del Ministerio de Educación Nacional se dan en ella.

De igual manera se recurre a la observación de reuniones entre docentes, para establecer si la gestión pedagógica de los mismos, guarda relación con las exigencias que determina la dirección de la institución educativa, en la planeación estratégica y los ajustes pertinentes que se deben realizar, en los diferentes periodos académicos.

Tabulación de la información

Tabla 3

Auditoria a rector y jefes de áreas de la institución educativa Bajo Blanco. Marzo 2019.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Promedio
1. Cumple con la documentación para el correcto funcionamiento de la institución?	95.00%
2. Cuenta con un PEI	90.00%
3. Cuenta con evaluación permanentes a nivel de desempeño para los docentes y directivos?	85.00%
4. Califique la escala de comunicación que tiene con los actores de la comunidad educativa	90.00%
5. Implementa planes de acción para el personal administrativo, y docente	45.00%
6. Implementa incentivos a sus docentes por un buen desempeño en sus áreas	5.00%
7. Cuenta con un manual de procesos académicos	75.00%
8. Gestiona todas las necesidades y recursos institucionales	65.00%
9. Cuenta con una planificación curricular?	85.00%
10. Orienta el diseño del PCI	70.00%
11. Gestiona la implementación del PCA y el PCI	60.00%
12. Supervisa la planeación de clases	50.00%
13 supervisa la planeación de evaluaciones y otras actividades	55.00%

14. Cuenta con planificación de refuerzo académico	55.00%
15. Cuenta con plan de educación para estudiantes con necesidades especiales	5.00%
16. Gestiona planes de mejora continua para sus docentes	60.00%
17. Formaliza la acción y gestión de un plan de apoyo estudiantil (necesidades socio afectivas, académicas y pedagógicas)	60.00%
18. Existe un manual de convivencia en practica	85.00%
19. Genera espacios de trabajo colaborativo de intercambio de conocimientos y experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas.	55.00%
20. Realiza procesos de investigación o innovación en la institución	30.00%
21. Permea a la institución y quienes la componen de su entorno social	70.00%
22. Oferta la institución cursos extracurriculares	0.00%
23. Cuenta con plan de gestión de riesgos	0.00%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Tabulación auditoria a docentes institución educativa Bajo Blanco. Marzo 2019

GESTIÓN DOCENTE	Promedio
1. Como es la comunicación que tiene con los actores de la comunidad educativa	92.86%
2. Como califica la comunicación que tiene con sus estudiantes	100.0%
3. Entrega planeación de clases actividades y evaluaciones a tiempo	92.86%
4. Muestra a sus estudiantes la importancia de los lineamientos estratégicos de la institución por medio de sus objetivos	96.43%
5. Implementa planes de acción para la mejora de resultados en sus estudiantes	92.86%
6. Participa en los eventos de capacitación planteados por la institución	96.43%
7. Enmarca sus actividades en los lineamientos institucionales	100.0%
8. Gestiona todas las necesidades y recursos para el desarrollo de su clase	100.0%
9. Cuenta con una planificación para cada actividad, evaluación y clase que dirige	96.43%

10. Informa de los recursos necesarios para desarrollar sus actividades a tiempo	92.86%
11. Planifica sus clases con base en las necesidades educativas de sus estudiantes	100. %
12. Implementa estrategias para el logro de objetivos en sus estudiantes	96.43%
13. Cuenta con planificación de refuerzo académico	89.29%
14. Esta consiente del efecto de su práctica pedagógica por medio de la autoevaluación permanente	89.29%
15. Cuenta con plan de educación para estudiantes con necesidades especiales	14.29%
16. Gestiona planes de mejora continua para Estudiantes	85.71%
17. Realiza acciones para un plan de apoyo estudiantil (necesidades socio afectivas, académicas y pedagógicas)	82.14%
18. Conoce los protocolos frente a cualquier incidente que se presente en la institución (eventos que vulneren la integridad)	89.29%
19. Desarrolla actividades que den a conocer el manual de convivencia a los estudiantes	85.71%
20. Lleva a la practica el manual de convivencia durante sus clases	89.29%
21. Genera espacios de trabajo colaborativo de intercambio de conocimientos y experiencias para fomentar el trabajo en equipo en sus estudiantes. (bienestar)	89.29%
22. Realiza procesos de investigación o innovación llevando a su saber específico	71.43%
23. Permea a los estudiantes de su entorno social	78.57%
24. Participa en la oferta de cursos extracurriculares de la institución	0.00%
25. Conoce el plan de gestión de riesgos de la institución	0.00%
26. Lidera el plan de gestión de riesgos de la institución en cualquier evento	0.00%

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de la información.

Análisis de la auditoría realizada a directivos.

Toda institución debe contar con la documentación requerida para su funcionamiento, por si parte en el análisis realizado por parte de los directivos la institución Educativa Bajo Blanco

del Municipio de Moñito Departamento De Córdoba se encuentra bien documentada y con su papelería al día.

Tienen bien construido su PEI utilizándolo como una herramienta de gestión que ayuda a la institución educativa en el desarrollo de diversos compromisos y responsabilidades por medio de criterios bien definidos, permite por su parte una planificación estratégica a nivel de misión, visión y objetivos, perfeccionando todos los servicios que en el día a día se prestan, y a su vez optimando los recursos y la utilidad que se da. A nivel más global permite trabajos de reflexión permanente sobre el que hacer docente, educativo y curricular, permitiendo generar estrategias de participación tanto de los docentes como de los estudiantes para un aprendizaje de calidad.

El personal directivo tiene en sus responsabilidades un esfuerzo adicional por realizar seguimiento al trabajo de sus docentes a cargo y en general los que pertenecen a la institución por medio de evaluaciones de desempeño.

Al igual que en la auditoria que se realizó a los docentes, los directivos convergen en que dentro de la institución se maneja una buena comunicación que se presta para dinámicas permanentes de crecimiento.

Es importante resaltar que para que la autoevaluación de docentes y directivos que se aplica como bien se demuestra en esta auditoria surjan frutos positivos es trascendental realizar seguimiento a esta calificación, y además de esto implementar planes de acción y de mejora de ser necesario para lograr los objetivos y cumplir con las metas que se plantea la institución. Amarrado a esto va los incentivos que se puede dar a los docentes que se encuentran bien calificados en materia de pedagogía, aplicación de actividades y utilización de recursos entre otras, que, si bien no son la base de los resultados, permiten que el docente se sienta reconocido

por su tarea bien ejecutada, y será una motivación para continuar con ella, este último fue uno de los conceptos más bajos calificados con un 5%.

Es muy importante la gestión implementación y contante actualización del manual de procesos académicos, ya que es la directiva con la que se puede trabajar y la cual orienta un firme propósito dentro de la institución de cómo desarrollar cada tarea, en cada ámbito requerido según edades, presupuestos y recursos. La descripción detalla de tareas, responsabilidades y un claro flujo o secuencia de procesos, ofrecen un panorama claro dentro de la comunidad educativa.

Por su parte la planificación curricular cobra gran importancia en las instituciones educativas de carácter básico, ya que es la carta de navegación que los directivos aprueban para la ejecución de sus docentes y que a su vez será el reflejo del aprendizaje y la ocupación de los ciudadanos del mañana.

El proyecto curricular institucional es fundamental dentro del PEI, es importante que los directivos estén en gestión del desarrollo de este, teniendo como base la participación democrática de los actores.

La planificación de actividades de un docente es muy importante y fundamental para la educación y desempeño de los estudiantes que componen la institución, es trascendental que las directivas y jefes de área realicen seguimiento a esta planeación, como se realiza, como se plantean las actividades de todo tipo, como está la utilización de recursos, en general está valorada como regular en un 50%, y es importante que se realice dentro de la institución por medio de los seguimientos y evaluación permanente que se mencionaba al inicio.

Para la directiva también está clara la importancia del manual de convivencia y su aplicación dentro de la institución, a su vez que la proyección a sus estudiantes.

Se fomenta el trabajo en equipo, y la convivencia por medio de diferentes métodos dentro de la institución y actividades planteadas no solo por parte de los docentes sino también de los directivos; y se permea a la institución también por medio de las directivas del entorno y la comunidad que los rodea, y componen.

A nivel de investigación o innovación, se ve una oportunidad de mejora clara para encadenar a los estudiantes como personas participativas de nuevos conocimientos y procesos tanto dentro de la institución como en su comunidad.

Y por su parte el tema de cursos extracurriculares, aunque no existe actualmente, se está validando que tan necesario es dentro de la institución y como se puede implementar diferentes cursos que proyecten a los niños a desarrollo de tareas o clases deportivas. Toda institución debe contar con un plan de gestión de riesgos para poder actuar de forma determinada ante una eventualidad que pueda vulnerar el bienestar de las personas que están dentro de la institución. Este es un punto importante para desarrollar.

Análisis de auditorías docentes.

Inicialmente es de interés conocer la perspectiva de los docentes en relación con los lineamientos institucionales que queremos evaluar.

Específicamente para la línea de gestión de la innovación y del conocimiento y tomando como base dos sublíneas, pensamiento prospectivo y estratégico, ética y responsabilidad social.

En la institución se plantea la comunicación como elemento base del éxito de cualquier proceso, y así se ve reflejado en la calificación que otorgan los docentes en relación con cada uno de los actores de la comunidad educativa; se establecen bases para saber cómo hablar con el otro, como dirigirse a los demás de forma efectiva y clara, siendo consciente de la necesidad y situación de cada uno.

Se nota un interés permanente en términos de planeación de las actividades, metas y evaluaciones, el cumplimiento de estos hace parte de una ardua planificación de tareas, se nota en la institución una clara postura del planteamiento de un camino a seguir por medio del desarrollo de diferentes actividades que hacen del día a día un panorama claro al que dar respuesta de forma eficiente y a tiempo.

Los docentes dan a conocer los lineamientos estratégicos a sus estudiantes por medio de actividades en el aula que los proyectan como personas activas dentro de la comunidad educativa haciéndolos parte mediante la práctica y aplicación de todos los conceptos que la misión, visión y los objetivos contemplan.

La institución cuenta con gran cantidad y calidad de recursos para el desarrollo de las diferentes actividades que se plantean los docentes en su quehacer, y por esto los docentes hacen uso permanente de todo lo que tienen a la mano para un mejor desempeño y entrega de un saber específico, les permite además visionar sus clases de forma proactiva y a su vez hacen que sus educandos se proyecten a la sociedad como personas creativas y propositivas en cualquier entorno.

La calificación de práctica pedagógica fue buena, esto se confirma con la formación que se viene dando desde el programa: “Todos aprender” en las diferentes áreas para los docentes de los grados transición, toda la primaria, y los grados sexto y séptimo.

Se ve en el docente un gran interés por la capacitación permanente y el autoestudio tanto en su área específica como en temas de pedagogía, que desencadenen en sus estudiantes un pensamiento crítico, además de un constante seguimiento de procesos de gestión a nivel de grupo de clase como institucionales, se tiene implementados procesos de mejora continua por medio de

los resultados de las diferentes pruebas: “supérate y saber”, ya que a partir del análisis de los resultados del índice sintético, se proponen estrategias permanentes de formación y mejora.

Desafortunadamente se tiene un gran paso a mejorar en la institución y es la oferta que tiene para estudiantes con necesidades especiales.

Actualmente la institución no cuenta con estudiantes con necesidades especiales de nivel alto (superdotados), ni bajo como situaciones emocionales que requieran cuidado y atención (depresión, hiperactividad). Pero se prevé a futuro y no hay que descartar estos casos, en una educación que cada día es más incluyente. Por ello, considero, se pueden implementar las siguientes estrategias personalizadas, donde los estudiantes con estas características puedan convivir con sus compañeros y desarrollen su potencial cognitivo.

Utilizar a para su aprendizaje, más y variadas experiencias, recurriendo a materiales didácticos llamativos, multisensoriales y llamativos, conforme a sus intereses, que le permitan disfrutar de las actividades que realiza en su diario vivir en la escuela.

Utilizar periodos cortos e ir prolongando poco a poco con los estudiantes durante períodos cortos y prolongarlos paso a paso.

Dirigir las actividades, hasta que las puedan hacer por ellos mismos.

Motivar el beneficio de los objetos y personas que le rodean, acercarse y mostrarles cosas que le agraden y le llamen la atención.

Hacer repeticiones en las tareas que realiza, de esa manera, recordara, como las realizo y para que le son útiles.

Realizar la disminución en el número de tareas asignadas. Por ejemplo, si los estudiantes de su grado solucionan 3 problemas, que él resuelva una y permitirle el tiempo necesario para desarrollarla.

Valerse de las experiencias que acontecen a su alrededor y la utilidad de las mismas, relacionando los conceptos con lo que se aprende en las clases.

Mostrarles paciencia, para que ellos mismo puedan comprender el progreso que han tenido y adquieran más agilidad en la realización de los trabajos asignados.

Respetar su iniciativa para que tome confianza con sus docentes y compañeros de aula. De esta manera se integrará mejor al grupo.

Estimular, a espacios donde pueda resolver sus situaciones diarias y brindarle la oportunidad de que sea el, quien responda por sí solo.

Crear espacios para que viva su propio éxito, dirigir paso a paso las dificultades.

Elaborar actividades donde se sienta seguro, darle importancia.

Individualizar la enseñanza, centrar las adecuaciones curriculares en la enseñanza-aprendizaje de procesos y actitudes que pueda asimilar los principios y conceptos.

Rodearlo de los mejores estudiantes del aula, para que se sienta inmerso en el grupo y haga parte de este.

Brindar diferentes opciones para que resuelva sus pruebas, análisis o exámenes. Anaya (2019)

En cuanto al trato desde el aula a estudiantes hiperactivos podemos establecer las siguientes estrategias dependiendo del nivel en que se encuentren, ya que estas estrategias dependen de la edad y el grado académico que desarrollan.

Estas son las recomendaciones para los niños de preescolar y básica primaria:

Hablar despacio, claro y breve cuando se den indicaciones y mantener con ellos el contacto visual durante las conversaciones.

No se les debe llamar la atención en público por algo que hagan mal, ya que la susceptibilidad es una característica de estos niños y eso podría bajar su nivel de autoestima.

No exigirles demasiado.

Premiar las conductas positivas y las pequeñas tareas que bien realice. Si es en público mejor.

Responsabilizarlo de sus actividades tratando en lo más posible de que culmine todo lo que inicio.

En los casos con adolescentes o estudiantes del nivel básico secundario y media vocacional, es esencialmente trascendental el uso de la conciliación en los conflictos con los educadores y sus compañeros, reforzar sus habilidades sociales y asignar especialistas para esta tipología en los educandos. Uvi (2018)

En el año 2018 la institución tubo la participación de un estudiante con discapacidad física, al que se le apoyo yendo hasta su casa a explicar y realizar actividades propias de las diferentes áreas.

En otros momentos la institución también ha contado con estudiantes con síndrome de Down, y asperger. En tales situaciones se realiza un plan de acción para poder entregar educación de calidad a estos niños.

Los estudiantes tienen amplio conocimiento y acceso a la información que contempla el manual de convivencia, por medio del cual se educan también como buenos ciudadanos con respeto por la ley y la autoridad.

Se enseña también el trabajo colaborativo por medio de diversas actividades formativas de trabajo en equipo, para la construcción de diferentes proyectos, además de impulsar la formación de mejores ciudadanos, aprender a conocer su comunidad y el entorno que los rodea,

y como estar en armonía con el mismo, potenciando las buenas prácticas de victorias, tolerancia al fracaso y toma de decisiones con juegos que lo permiten.

Análisis de actividades programadas 2019

A la fecha la institución cuenta con actividades ya corridas, que se han llevado a cabo de forma correcta.

La primera actividad fue realizada el pasado mes de enero definida como Planeación Institucional, se reunieron los docentes de todas las áreas y el director de la institución, con el fin de hacer la presentación de los planes de aula y los “parceladores” o diarios de campo, de los cuatro periodos académicos a desarrollar durante el presente año.

Adicional a esto se realizó la evaluación de diferentes conceptos que tocan de primera mano el que hacer institucional:

Obtuvo valoración de pertinencia el componente misión, visión y principios en la matriz de autoevaluación institucional, las metas institucionales, el componente conocimiento y apropiación del conocimiento, la auto evaluación de la gestión estratégica en los componentes: liderazgo, articulación de planes, proyectos y acciones, estrategia pedagógica, uso de información interna y externa para la toma de decisiones, seguimiento auto evaluación, el proceso gobierno escolar en todos sus componentes, en el proceso cultura institucional los componentes de trabajo en equipo, reconocimiento de logros, identificación y divulgación de buenas práctica; en el proceso clima escolar, los componentes de ambiente físico, inducción a los nuevos estudiantes, motivación hacia el aprendizaje, manual de convivencia, actividades extracurriculares, bienestar del alumnado, manejo de conflictos, manejo de casos difíciles, familias o acudientes.

Se realizó un trabajo conjunto en relación con diferentes áreas, componentes y procesos dentro de la matriz institucional, donde se nota la importancia del seguimiento y planes de acción sobre los mismos para unos resultados óptimos y de calidad, enmarcados con los objetivos institucionales.

Se identificaron también componentes que no existen dentro de la institución educativa, como el de relación con la política de integración de personas con capacidades disímiles o de diversidad cultural.

Y en la valoración de apropiación quedaron, en el proceso cultura institucional el componente de mecanismos de comunicación; el proceso clima escolar en su componente de pertenencia y participación

Entre enero y abril se da el desarrollo de las actividades planteadas para el primer periodo del año, se evidencia que se desarrollan las jornadas académicas y pedagógicas establecidas en los diarios de colegio de las diferentes áreas de estudio y esto produce el primer informe académico 2019.

Durante el mes de febrero se realiza la socialización del manual de convivencia por medio de una reunión con toda la comunidad académica para hacer la divulgación ante la comunidad del vigente manual de convivencia, que es aprobado por unanimidad por los participantes a las sesiones programadas.

En el mes de mayo se realizan reuniones con docentes y directivos de la institución cuyo objeto es socializar y unificar las estrategias de enseñanza aprendizaje, pedagogías y didácticas con el fin de mejorar los procesos pedagógicos en la comunidad educativa. Entre estas actividades se hacen correcciones a los planes de áreas, los parceladores, preparadores de clases, plan de aula y diarios de campos.

Informe final

En virtud en la aplicación de auditorías y las diferentes observaciones de las reuniones entre docentes se puede afirmar que:

La institución educativa Bajo Blanco actualmente posee un PEI donde sus docentes acordes a él se basan para desarrollar sus actividades académicas diarias a través de los planes de áreas, los planes de aula, parceladores, diarios de campos y preparadores de clases. Además, los docentes desde sus diferentes áreas aplican los estándares de calidad establecidos desde el MEN en sus planeadores de clases; se generan espacios de trabajo colaborativo de intercambio de conocimientos y experiencias para fomentar el trabajo en equipo en sus estudiantes. (bienestar)

Capacitar y cualificar a los docentes para manejar y fomentar la educación inclusiva desde todos sus aspectos.

Fomentar en la institución educativa el programa de motivación e incentivo a los docentes por el desempeño con el ánimo de incentivarlos en el ejercicio de su labor.

Establecer la creación del plan de gestión de riesgos de la institución ante cualquier evento.

Ofertar cursos extracurriculares tal como lo exigen los lineamientos del MEN a la institución educativa en alianza con otros entes, por ejemplo, SENA.

Recomendaciones

A partir de lo anterior, se proponen los siguientes elementos que serán fundamentales y claves a tomar en cuenta por el administrador de la Institución educativa Bajo Blanco en sus procesos de gestión, con lo cual permitan a la organización educativa actuar con eficiencia, como organización inteligente que logra los objetivos planeados.

Competitividad: el equipo debe tener presente el concepto de competitividad institucional y los aspectos relacionados a ella. En primera instancia, tener presente los criterios de evaluación del sistema institucional que establece su PEI: Sistema Institucional de Evaluación según Decreto 1290, el cual tiene en cuenta tres aspectos que encierran el desempeño de los estudiantes en la parte que concierne a los procesos cognitivos, competencias ciudadanas y competencias laborales.

El porcentaje para cada uno de estos aspectos es:

Cognitivo 70%

Se evalúan los contenidos, entendidos estos como el conjunto de saberes culturales, sociales, políticos, económicos, científicos, tecnológicos que conforman las distintas áreas disciplinares y se consideran esenciales para la formación del individuo.

Los contenidos conceptuales, corresponden al área del saber, es decir, los hechos, fenómenos y conceptos que los estudiantes pueden “aprender”. Dichos contenidos pueden transformarse en aprendizaje si se parte de los conocimientos previos que el estudiante posee, que a su vez se interrelacionan con los otros tipos de contenidos.

Conformados por conceptos, principios, leyes, enunciados, teoremas y modelos. Sin embargo, no basta con obtener información y tener conocimientos acerca de las cosas, hechos y conceptos de una determinada áreas científica o cotidiana, es preciso además

comprenderlos y establecer relaciones significativas con otros conceptos, a través de un proceso de interpretación y tomando en cuenta los conocimientos previos que se poseen.

Competencias ciudadanas 15%

Estas se enmarcan en la perspectiva del derecho, las cuales brindan herramientas básicas hacia el respeto a los derechos, deberes y su promoción, son utilizadas para promover sana convivencia y para construir la participación democrática y valorar el pluralismo.

Competencias laborales 15%

Es decir, la comprensión en todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los educandos se desempeñen con eficiencia como seres productivos en sociedad.

Cognitivo:

Evaluaciones Escritas (25%) (Mínimo 3 en el periodo)

Realización de talleres en clase (25%) (Mínimo 4 en el periodo)

Pruebas orales 10% mínimo 2 en el periodo

Sustentación de trabajos (10%) (Mínimo 3 en el periodo)

Revisión de cuadernos (5%) (Uno en el periodo)

Competencias Laborales:

Trabajar en grupo y manifiesta liderazgo en las actividades.

Utiliza herramientas meta cognitivas (Mapas conceptuales, mapas mentales, mentefactos conceptuales, V Heurística, el ensayo, guía de aprendizaje, diagrama causa efecto,

cuadros comparativos, cuadros sinópticos) para la búsqueda proceso y comunicación de la información (3%)

Exposiciones (2%)

Trabajos individuales (3%)

Trabajos grupales (2%)

Participa en técnicas grupales (mesa redonda, foros, seminarios, simposio, proyectos de aula, proyectos pedagógicos (2%)

Inteligencias múltiples (3%)

Competencias Ciudadanas

Manejo de relaciones interpersonales y presentación personal (3%)

Control de emociones (3%)

Manejo de solución de conflictos (3%)

Cumplimiento de normas y Colaboración para el logro de las metas comunes (3%)

Participación en las actividades institucionales (3%)

Las instituciones educativas en Colombia que brindan los servicios educativos en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional son autónomas de elaborar e implementar su sistema de evaluación, pero en el caso de la institución educativa Bajo Blanco para que el proceso educativo sea más integro se debe realizar y evaluar un mínimo común de competencias, las cuales deben adquirir los estudiantes, se trabajen en 3 pilares, dos basados en competencias socioemocionales; es decir, formación del ser, aprender a convivir y trabajar juntos y una competencia dura: metodologías y herramientas para aprender. No deben existir educandos que pierdan o no una asignatura. Cada dos meses los docentes, padres de familias o acudientes y educandos se reunirán con el fin de hablar del nivel de cada estudiante y

de lo que se debe hacer para mejorar su desempeño académico, con base en eso, en la última reunión que se hace del año, precisamos si aprueba o no el grado o que actividades rigurosas se deben programar para que logre aprobar y sea promocionado al siguiente grado. Salvo que sea por inasistencia prolongada a clases por motivos de salud u otro inconveniente mayor.

Otras recomendaciones serian, las de proseguir con la implementación de algunas medidas contra la deserción escolar rural, como son: el transporte, la alimentación escolar, los útiles escolares y uniformes que son indispensable para evitar que los educandos deserten. Además, ampliar dichas estrategias y compartirlas con otros entes que fomente la inversión y complementar los recursos financieros.

En lo referente a la competencia de los docentes que establece el decreto 1278 de 2002. Los docentes, son las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje.

Los docentes que laboran en la institución se rigen por la ley estatal. Por ello, poseen título de licenciado o profesional, expedido por instituciones de educación superior debidamente reconocidas por el estado y se desempeñan en sus respectivas áreas de especialización en los grados de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional.

También encontramos a los normalistas superiores, quienes solo pueden ejercer los cargos de docencia en la básica primaria y preescolar.

En ambos casos son responsables también de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, preparan sus tareas académicas, investigan cuestiones pedagógicas, evalúan, califican, planean los contenidos programáticos, disciplinan y forman a sus educandos, asisten y participan en las reuniones de profesores, direccionan a sus respectivos grupos, programan actividades formativas, deportivas y culturales, atienden a los

padres de familia y acudientes, brindan servicio de orientación estudiantil y demás acciones que se vinculen con los organismos o instituciones del sector educativo que incidan en la educación.

Decreto ley 1278 (2002)

Estas funciones del docente están a disposición de la institución educativa ya que a manera de aprendizaje conlleva a que la organización educativa se maneje con mayor efectividad, alcance los efectos por los cuales nació, según el diseño de los objetivos planteados, con muy buenos niveles de competitividad comprometidos con las actuales demandas del contexto. La Institución educativa Bajo Blanco de acuerdo con sus objetivos, principios, establece los componentes y criterios de los procesos administrativos para la consecución de una Educación con calidad y fortalecer los vínculos institucionales con la comunidad se determinan los siguientes procesos:

Métodos de calidad en la programación: vínculos, fundamentos, claridad, eficacia, relación, práctica.

Métodos de calidad en la ejecución: relaciones respetuosas, vínculo entre lo que se planea y lo que se ejecuta, transparencia, honestidad, inclusión, interlocución.

Métodos de calidad en la interacción socio afectiva: el respeto a las ideologías, diálogos respetuosos, buenos tratos, escucha atenta, pactos y concertación.

Métodos de calidad en la interacción académica: conocimientos actuales, pertinentes, argumentados, fundamentados y con evidencias; interlocución permanente y respetuosa con los estudiantes; indagación e investigación permanente; procesos de fundamentación permanentes.

Métodos de calidad en los instrumentos o formatos administrativos: aplicación, revisión, valoración y actualización de cada uno de los formatos.

Métodos de calidad en la administración financiera: pertinencia, cumplimiento, apreciación, revisión.

Métodos de calidad en los planes de mejoramiento: asegurarse del cumplimiento.

Ambiente permanente de cambio: Las nuevas tendencias en la ventaja que produce el aprendizaje son la piedra angular para obtener la victoria y generar nuevos procesos y cambio acertados en la manera de pensar y actuar de la organización, por ende, favorece la disposición cognitiva del grupo o equipo. Por ello recomiendo:

La dirección del plantel debe hacer entrega del plan de estudio a los estudiantes o padres de familia o acudientes, en el desarrollo de la primera semana del año escolar, ya que tienen el derecho de conocer el propósito de formación de cada asignatura, los objetivos, las actividades o diseños de situación, las unidades, ejes temáticos, temas y contenidos que se desarrollarán en cada período, con esta actitud se pueden obtener mejores resultados y tendremos estudiantes más participativos.

Los docentes deben tener a disposición como instrumento de interacción social, el diario de campo. Instrumento que podría ayudarnos para analizar nuestra práctica educativa, la introspección, y la investigación de las observaciones.

Visión holística sistémica: La organización educativa debe ser entendida como una unidad, todas las acciones implican en la organización en todos sus componentes y en cada una de sus partes, estos resultados se manejan tanto en el presente como el futuro y vienen acompañados de una gestión académica que comparte y ejecuta la visión de la institución. Se requiere para el año 2024, a la Institución reconocida en su contexto regional por su alta calidad educativa, que se proyecte a su comunidad a través de convenios con el SENA y otras entidades

educativas de carácter oficial o privada para fomentar la ejecución de proyectos productivos, garantizando un currículo interdisciplinario basado en el desarrollo de competencias y valores.

Visión a futuro: Siempre se ha de trabajar en tiempo presente, pero en función del futuro, que coincidan las acciones con mejorar los aspectos donde se presentan las falencias por no realizar los ajustes de la gestión a tiempo. En virtud de esto se recomienda proseguir con las estrategias didácticas que se vienen adelantando, como son: aprendizaje colaborativo, aprendizaje situado, aprendizaje autónomo, aprendizaje activo, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en problemas. A través de las técnicas didácticas: Phillips 66, debates, dramatizaciones, lluvias de ideas, discusiones guiadas, exposiciones. Las cuales permiten dar con el cumplimiento del modelo constructivista social que se desarrolla en la institución.

También se recomienda preparar a los estudiantes para la presentación de las pruebas externas, de tal manera que el interior de la institución educativa se propicien procesos de formación y comprensión de los modelos de evaluaciones basados en las evidencias, el cual se aplica en la prueba y requieren de la identificación del componente, la afirmación, la evidencia y las tareas, para formular preguntas que evidencien el desarrollo de habilidades mentales en los estudiantes.

Fortalecer los procesos de lectura, animarlos a que lean periódicos, revistas, vean noticias en televisión y también las escuchen por radio, ya que estas pruebas, tanto las externas SABER, como la internacional PISA se centran en temas de actualidad. Los docentes deben realizar sus evaluaciones en cuestionarios semejantes a los de estas pruebas, para que el estudiante se sienta seguro de estar haciendo lo correcto.

Trabajo en equipo: La organización educativa debe tener presente en todo momento que debe trabajar en equipo, que todos los integrantes son eslabones conectados para buscar las posibles soluciones a problemas que se presenten ya que es muy difícil que desde la individualidad se logren los objetivos trazados. En este sentido, el equipo de docentes debe unificar los criterios de evaluación, donde todos se involucren y busquen ante todo la actualización docente en los siguientes aspectos:

Los cambios tecnológicos. Actualmente, las instituciones educativas no solo se deben preocupar por promover la formación y mejorar el desempeño de sus educandos, también deben preocuparse por mejorar el desempeño de su equipo educativo.

Uso coherente de métodos educativos. Esto con la finalidad de no utilizar los mismos programas y técnicas a lo largo de su carrera, es probable que el crecimiento de sus estudiantes, e incluso el propio, se vea perjudicado. Por este motivo los docentes deben indagar acerca de nuevos métodos de aprendizajes e investigaciones científicas en el área de la educación y la pedagogía. algunas propuestas innovadoras, como por ejemplo el método de los aprendizajes basados en proyectos, autónomo, colaborativo y demás técnicas grupales.

Relaciones humanas satisfactorias: No puede existir el éxito de la organización si no se promueven en el interior de ella las relaciones humanas ya que el elemento relaciones humanas es un carácter fundamental que nos permite establecer con ética el trabajo propuesto y proporciona un mejor desempeño de la tarea que ejecuta la organización. Hay que tener siempre en cuenta que pueden ocurrir situaciones inesperadas al interior de la organización, pero que pueden solventarse. Es

Por eso por lo que se recomienda planificar eventualidades de esta índole. El profesorado es la clave en el mejoramiento de la enseñanza educativa, ya sea en resolución de conflictos, asignación de roles, estudio riguroso de las políticas educativas planteadas por el gobierno nacional.

Alto nivel de compromiso y responsabilidad: Todo integrante del equipo debe estar inmerso en la responsabilidad de su función, así mismo contraer el compromiso dispuesto que se ha adquirido. La organizacional educativa y su equipo integrante ha de contar con los suficientes niveles de compromiso y responsabilidad.

Gestión del conocimiento: El conocimiento desde lo individual y lo grupal de la organización es traducido a capital intelectual con el cual se lidera mejor el posicionamiento de la organización y, así como importan otros recursos, este requiere de una eficaz gestión. De tal manera que el conocimiento por sí mismo no se traduce en trabajos. Es decir, se utiliza pretendiendo realizar de una gestión competitiva que impulse los escenarios necesarios que coloque a ese conocimiento que posee la organización en un servicio de calidad total.

Además, con la información que nos ha brindado a la Institución Educativa Bajo Blanco, se permitió conocer que maneja en cierto grado planeación estratégica, como se indaga en la presente investigación, a través de las observaciones a reuniones de docentes y auditorias, pero existen tópicos con falencias que hay que innovar y mejorar, por ello es necesario hacer buen uso del cuadro de mando integral. Este Cuadro de Mando Integral (CMI) es un modelo de trabajo que permite traducir y simplificar las estrategias de la organización en objetivos coherentes entre sí y que son medidos a través de indicadores y ligados a unos planes de acción que permiten alinear el comportamiento de los miembros de la organización con las estrategias de la

institución educativa. Es decir, aparte de tener un derrotero a largo plazo, tiene la forma de hacer seguimiento a este proceso a través del monitoreo de sus indicadores claves de desempeño.

Con el fin de aportar a la propuesta de mejoramiento institucional se presenta un plan de seguimiento por medio de un mapa de procesos o cuadro de mando integral que permite realizar la gestión a tiempo de todos los aspectos a nivel de gerencia organizacional que intervienen en el quehacer docente que se pondrá en marcha en la Institución educativa.

Tabla 5

Cuadro de mando integral INEBAB. Bajo Blanco a partir del año académico 2024.

VISION	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	FACTORES CRITICOS DE EXITOS
HORIZONTE INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr el desarrollo integral del estudiante. • Posicionar a la institución entre las 4 mejores del municipio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de permanencia. • Ranking del municipio.
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar ambiente escolar. • Ofertar cursos extracurriculares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de satisfacción padres de familias y acudientes. • Oportunidad laboral de los estudiantes.
PROCESOS INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir estándares de gestión pedagógica. • Gestionar plan de riesgo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de áreas por competencias evidenciadas desde el aula. • Caso de contingencias: epidemias, etc.

<p>FORMACIÓN E INNOVACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la motivación docente. • Promover plan de educación especial 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de satisfacción docente. • Necesidades con estudiantes de esta índole.
--------------------------------------	---	--

Fuente: elaboración propia.

En consecuencia, las tareas que resultan del análisis situacional de la institución educativa

INEBAB son:

Misionales

Lograr el desarrollo integral de sus estudiantes.

Posicionar a la institución entre las 4 mejores del municipio de Moñitos.

Producto a la comunidad.

Mejorar los ambientes escolares.

Ofertar cursos extracurriculares.

Procesos internos.

Cumplir estándares de gestión pedagógica.

Gestionar planes de riesgos y riesgos en casos de epidemia y pandemia.

Formación e innovación.

Mejorar la motivación docente.

Promover plan de educación especial.

En este sentido si determinamos los factores críticos de desempeño, estamos haciendo monitoreo y seguimiento a los índices misionales, a aquellos que directamente inciden en la forma en que la sociedad califica, con el fin de determinar la supervivencia de la organización o educación de mala calidad.

Lecciones aprendidas

Aprendizajes

Decisiones: Preexisten las decisiones programadas y decisiones no programadas Koontz (1996), las decisiones programadas se emplean en dificultades estructuradas o rutinarias. Las administraciones clásicas se preocupaban por la permanencia y por las soluciones racionales, que evitaban los conflictos internos. Hoy día las fuerzas que aplican en las instituciones han cambiado.

El director de una institución educativa debe enfrentarse a las decisiones no programadas, que como tales esperan soluciones desde la dirección. El mundo cambiante y complejo exige una gestión continuamente expuesta a nuevas situaciones. Por eso es tan relevante que la administración no solamente diagnostique, sino que esta práctica, le permita anticiparse a los escenarios que se puedan presentar.

El líder de la institución educativa. El líder educativo debe involucrarse cada día con el contexto educacional, salir de las instalaciones de la institución, enrolarse con los miembros de la comunidad del contexto educativo, buscando con esto mayor participación de los miembros de la organización. Debe comprender que ya no gobierna solo y tanto docentes como estudiantes, padres de familias, acudientes y personal circunvecino a su escuela hace parte de la institución. Por ello debe ser un demócrata, al servicio de la sociedad, que los involucre a todos los integrantes del contexto para que colaboren en los planes y estrategias del instituto educativo. Buscando con ello mejorar la calidad de vida en la región.

Trabajo en equipo. El trabajo en equipo es factor fundamental en la planeación estratégica, porque es con ello que se pueden establecer metas, logros, objetivos y planes, que

desde las diferentes secciones del equipo pueden alcanzarse, de esta manera, es mucho más agradable realizar el trabajo y a la vez es más productivo responsabilizar las tareas a los responsables, para que en el tiempo determinado las cumplan y se implemente la cultura del equipo somos todos, unificando el criterio de unidad.

La planeación estratégica debe ir monitoreada para verificar si las actividades van de acuerdo con el plan establecido y saber en dónde se están cometiendo los errores, con las experiencias pasadas. De esta manera se hace sobre los indicadores claves de desempeño y prevé que las acciones en el futuro guarden concordancia con lo que estamos haciendo.

Indicadores, los indicadores claves en las instituciones educativas son: la cobertura, que asegura el recurso humano en aprendizaje los cuales permiten que los estudiantes culminen sus estudios, en las edades apropiadas y en el momento en que a su edad corresponda determinado nivel de maduración intelectual y emocional. Los currículos de formación que permitan cumplir con los fines de la educación. El objetivo final que asegure que los estudiantes que salen a la vida laboral o a la formación terciaria, tienen las competencias necesarias para desenvolverse en la sociedad. Los ambientes propicios que lo atraigan y que aseguren su permanencia.

Las instituciones oportunamente comprometen los procesos a largo plazo, están cubrimiento de las necesidades que apunten al cumplimiento de su Visión y de sus objetivos a mediano plazo. Los recursos recibidos apuntan a cumplir con las exigencias que aseguran que la institución educativa apunta a la gestión social para la que fue creada.

Conclusiones

Fullan, (2002). La implementación de una planificación estratégica coadyuva en el desarrollo de la cultura transformadora en la organización educativa. Por ello dentro de la cultura organizacional de la institución es tan anhelada la existencia del valor de la innovación, la plusvalía por el trabajo realizado bajo estricta planeación, la complacencia de haber cumplido fielmente con el trabajo realizado. La organización siempre forja su duración estableciendo la mejora continua de todos los recursos disponibles, ya que permiten ejecutar sus objetivos. Este resultado traerá consigo una mejora que se aprueba en el tiempo, de lo contrario se puede caer en la tendencia de abarcar más de lo posible o lograr poco.

Es ineludible desafiar a la creación de los nuevos modos que articulan el sistema educativo con su entorno. Establecer nuevas instancias con la contribución de padres, ayuda a que se establezcan los nexos con organizaciones que conforman la comunidad y que pueden colaborar con la mejora de la labor educativa, la creación de espacios en los que escuchar las peticiones y necesidades de las familias o acudientes, tiene mucha relación con lo que el sistema y la organización educativa aportan a nuestra sociedad. Se trata de crear a esta instancia puntos de articulación con el entorno en todas las coacciones del propio sistema educativo, de tal modo que se haga lo más permeable posible, capaz de hacer el registro de las señales emitidas por los aspectos de sus ciudadanos (culturales, sociales, políticos, económicos) y resolver con respuestas propicias en un clima total de participación y construcción de consensos acordes a la realidad contextual.

Se requiere contar con herramientas efectivas para garantizar el reajuste permanente del recurso humano y el contacto pertinente con los cambios en el mundo de la comprensión del

conocimiento y la tecnología. De allí que el sistema educativo, que trabaja con el conocimiento, no puede quedar rezagado de los cambios que se producen en él. Pero, además de formación y actualización permanente, se puede contar también con recursos humanos de calidad que impliquen una profunda revisión y corrección de los sistemas de selección y promoción actuales en la educación. En particular, me parece necesario sustituir los arcaicos procedimientos de selección de cuadros fundados en antigüedad y exhibición de certificados de inescrutable valor, por sistemas de selección y promoción basados en el desarrollo de las evidencias de competencias profesionales. A pesar de que en alguna manera los recursos para educación en Colombia se han incrementado realmente, queda mucho por hacer en el desarrollo del talento humano. Para ello se recomienda:

La creación del proyecto de calidad total, el cual debe ser liderado por el gerente educativo, este proyecto consiste en definir los aspectos académicos y pedagógicos en las diferentes áreas de la academia, para formar una clara disposición de lo que debe desarrollar y aprender el estudiante en cada uno de sus grados de estudios.

Al elaborar el análisis de las debilidades académicas de los estudiantes, se construyen los proyectos integrados curriculares, donde se programe cada uno de los logros y competencias en las que se debe corregir. De esta manera si tomamos y analizamos las pruebas que se realizan por los estudiantes año a año podemos mejorar su desempeño en los diferentes exámenes, tanto al interior como al exterior.

El diagnóstico establecido por la planeación estratégica permite cerciorarse de las debilidades y amenazas que se encuentran en el entorno próximo para desarrollar las estrategias que permitan a la institución educativa implementar las correcciones de su vulnerabilidad.

La implementación de la planeación estratégica asiente establecer las oportunidades del contexto. Por ejemplo, permite conocer las posibles alianzas, que pueden apoyar los objetivos concretos o definidos por las instituciones educativas. En el caso especial de la escuela nueva Bajo Blanco se debe aprovechar este contexto agropecuario de la zona del municipio de Moñitos, donde confluyen estudiantes del corregimiento la unión, bajo blanco, el ley, San Anterito, murcielagal, tierra santa, noruega, entre otros, en el que se puede apreciar que más del 90% de sus pobladores se dedican a la producción de productos agrícolas, principalmente del plátano, cuyo producto solventa la necesidad alimenticia en el departamento de córdoba, gran parte de la región caribe colombiana y el interior del país. Por ende, una institución educativa de nada sirve sino está ligada a los planes de desarrollo regional y las políticas educativas, ya que no estaría desempeñando su rol visionario en procura de estar acorde al mundo globalizado y sería una pieza suelta, sin producción. Este es un aspecto relevante al implementar la planeación estratégica. Por ello, la visión que se ha de implementar en este momento, acorde con la política actual del gobierno de agricultura de puerto, en articulación con la alianza del servicio nacional de aprendizaje SENA para ofrecer cursos técnicos profesionales en producción agrícola, tecnólogos en producción agrícola, técnico profesional en administración pecuaria, tecnólogo en administración pecuaria, cursos de existente a estas comunidades, ya que así lo exige el contexto, visión que está estrechamente ligada a la política de gobierno actual para el desarrollo rural agropecuario, reflejada en sus tres importantes pilares: el desarrollo rural, la productividad y la rentabilidad. De esta manera tendremos una institución competitiva que atiende las necesidades del contexto en la economía nacional y mundial. Ministerio de educación nacional (2012)

Los factores críticos de monitoreo permiten establecer a la institución educativa los causales de las deserciones, los problemas de repitencia o cualquier otro problema que se

presente al interior de la escuela. Este monitoreo establece idear la coordinación de programas especiales que contribuyan en la educación del estudiantado, tomando las mejores ayudas, donde los educandos se sientan el epicentro del proceso educativo y perciban su escuela lo más agradable y acogedora. La intención de la institución educativa rural en su reapertura, es consolidar cubrir a mas número de estudiantes la ayuda necesaria que requieren para que estos no se deserten. Entre estas ayudas tenemos: uniformes, útiles escolares, transporte, alimentación, etc.

Las instituciones educativas deben tener un conocimiento exacto, claro y apropiado de su entorno, con esto se logra conocer las expectativas que afloran en sus estudiantes y permite desarrollar estrategias pedagógicas basadas en el contexto, que conllevan a que los jóvenes que hacen parte de ella se sientan atraídos y enamorados de su escuela y logren formar su proyecto de vida social. Consolidar una educación desde el contexto del estudiantado favorece sus aprendizajes. Temas para la educación. (2009)

La mejora del clima escolar está estrechamente ligada a la planeación estratégica, por ello, para su construcción se debe tener en cuenta todas las expectativas de los diferentes actores inmersos en la institución, ya que esta busca fortalecer la cultura del trabajo en equipo institucional. Por ende, la institución debe buscar a toda costa el bienestar de sus educandos. Es decir, propiciar una educación basada en los derechos y deberes. Unicef (2018)

La gestión educativa debe anticiparse a todos los escenarios posibles en pro del desarrollo humano de sus estudiantes, en especial en el entorno de constante transformación como el que hoy se vive haciendo uso de la planeación estratégica.

La planeación estratégica educativa busca integrar los campos en diferentes áreas y asociarlos a las acciones sociales y el uso apropiado de la conservación y preservación del ambiente donde se desarrolla el estudiantado.

Otras recomendaciones finales que pueden garantizar las anteriores conclusiones para retomar el norte y visión de las instituciones educativas con la cual puedan lograr su planeación estratégica.

Es menester renovar y capacitar a la escuela en la postmodernidad, la globalización y en las nuevas tendencias del cambio global, brindarles herramientas de planeación a los directivos de las instituciones y ofrecer asesorías sobre las implementaciones iniciales, que promuevan el cambio relevante y acorde a las exigencias de la era actual que viven nuestros educandos. Las formaciones conceptuales se han dado desde la ONU, el MEN y algunos sectores aliados, pero se han quedado en ejercicios teóricos, muchas veces. Es decir, se deben desarrollar con los estudiantes los modelos de las pruebas externas al interior de la institución, para que estos tengan más nociones de que se les preguntara o cómo van a responder las preguntas y no se sientan confundidos con una prueba que en su institución educativa no la practicamos a diario en las diferentes áreas en la manera de evaluarlos.

(Reyes, 2012) pensar estratégicamente es sinónimo de cambio, el cual requiere desarrollo complejo al interior de la organización e involucración de los potenciales clientes tanto externos como internos. Se cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo del proceso estratégico, deberíamos iniciar por la fase de sensibilización al cambio. Teniendo a nuestro alcance el capital humano implicado con las metas y objetivos de la institución educativa, se puede poner en marcha el proceso de reingeniería y de rediseño que saquen de la inercia en la

que se encuentra la institución. Pero, es fundamental el convencimiento y concientización del personal directivo.

El rector contemporáneo, desempeña más que una gerencia social, que una dirección de una institución educativa. Por ende, el compromiso del líder educativo se sale del interior de la escuela y se convierte en un compromiso con la sociedad y el fomento del desarrollo humano en todos los aspectos de los estudiantes que hacen parte de ella, donde adquieren las competencias y habilidades para afrontar la vida. (Colombia Aprende, 2015).

Bibliografía

- Anaya, M. (2019). Estrategias de atención para apoyar a alumnos con necesidades educativas especiales en el aula. Manual para padres y maestros. Recuperado de:
<http://www.sieteolmedo.com.mx/2017/09/18/estrategias-de-atencion-para-apoyar-a-alumnos-con-necesidades-educativas-especiales-en-el-aula/>
- Ayala, J. (2015). Evaluación externa y calidad de la educación en Colombia. Abril 2015 N°217
 Recuperado de: https://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_217.pdf
- Beck, U. (1999). ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuesta a la globalización. Recuperado el 14 de mayo de 2019, de:
https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1496/mod_resource/content/1/beckulrichqueeslaglobalizacion.pdf
- Blanco, Y. (2012). Auditoría integral, normas y procedimientos. Bogotá: Ecoe Ediciones.
 Recuperado el 27 de agosto de 2020 de:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16914/1/2019_aproximacion_concepto_auditoria.pdf
- Boletín informativo Colombia –OECD (2018). Colombia-Country Note-PISA 2018 Results.
 Recuperado de: https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_COL_ESP.pdf
- Castells, M. (1997). The Information Age: The Rise of the Network Society [La era de la información: El auge de la sociedad red]. Recuperado el 12 de abril de 2019, de:
<http://etcs.org/wp-content/uploads/2012/04/CASTELLS-Manuel-1996-La-Era-de-la-Infomaci%C3%B3n-Pr%C3%B3logo.1.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. Recuperado el 17 de mayo de 2019, de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Colombia Aprende (2015). Día E de 2015. La Red de Conocimiento. Recuperado de,
<http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/node/88247>
- Constitución política del estado colombiano de 1991. Artículo 67. Recuperado de:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>.
- Crosby. (1993). La filosofía de cero defectos y los 14 pasos para conseguirlos. Recuperado el 201 de abril de 2019, de: <https://www.laboratorioti.com/2017/06/26/philip-crosbylafilosofia-cero-defectos-los-14-pasos-conseguirlos/>
- Decreto 000962 de 2017 [con fuerza de ley]. Por el cual se resuelve un recurso de reposición contra decreto 00369 de 2017, de la oficina de la secretaria de educación del departamento de Córdoba.
- Decreto 1278 de junio 19 de 2002 (Art 5 y 7). [Ministerio de educación]. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización docente. Recuperado de,
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
- El Espectador (2020). Colombia entra oficialmente a la OCDE. Periódico El espectador: Educación. Recuperado de <https://www.elespectador.com/economia/colombia-entra-oficialmente-la-ocde-articulo-917008/>

- Fullan, M. (2002). *Liderar en una cultura de cambio*. Madrid: Octaedro. Recuperado el 15 de diciembre de 2018, de: <https://www.casadellibro.com/libro-liderar-en-una-culturadecambio/9788480635318/831644>
- Garbanzo. (2015), *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Recuperado el 16 de abril de 2019, de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44043204005/html/index.html>
- Garzón, M. A. & Ibarra, A. (2013). *Innovación empresarial, difusión, definiciones y tipología. Una revisión de literatura*. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 11, Núm. 1, pp. 45-60.
- Gestión educativa estratégica* (2017). *Gestión educativa. Curso gestión educativa*. Medellín: Politécnico Gran colombiano. Módulo 1, Pág. 6. Recuperado el 6 de diciembre de 2020 en: <https://inclusioncalidadeducativa.wordpress.com/2017/01/19/gestion-educativaestrategicagestion-necesaria-para-una-educacion-inclusiva-5/>
- Gestión educativa estratégica* (2017). *Inclusión y calidad educativa*. Medellín: Politécnico Gran colombiano. Pág. 16. Recuperado el 7 de diciembre de 2020 en: <https://inclusioncalidadeducativa.wordpress.com/2017/01/19/gestion-educativaestrategicagestion-necesaria-para-una-educacion-inclusiva-5/>
- Geus, A. d. (1998). *La empresa viviente. Hábitos para sobrevivir en un ambiente de negocio turbulento*. Ediciones Granica SA: Madrid. Recuperado el 25 de enero de 2019, de: https://books.google.com.co/books/about/La_empresa_viviente.html?hl=es&id=Gs3ZeCEICf0C&redir_esc=y
- Godet (2004). *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica: Problemas y métodos*. Recuperado el 28 de enero de 2019, de: <https://archivo.cepal.org/pdfs/GuiaProspectiva/Godet2007.pdf>

Godet, M. (2007). *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos*. Recuperado el 11 de abril de 2019,

de: <http://www.lapropective.fr/dyn/francais/memoire/Cajadeherramientas2007.pdf>

González (1996). *Influencia De la acción gerencial del director de educación básica en la participación docente*. Recuperado el 18 de febrero

de 2019, de:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/564/lynaga.pdf?sequence=4>

Goodstein, L. (2004). *Planeación estratégica aplicada*. Bogotá: McGraw-Hill. Recuperado el 8 de enero de 2019

en: https://www.researchgate.net/publication/44846463_Planeacion_estrategica_aplicad_a_Leonard_D_Goodstein_Timothy_M_Nolan_J_William_Pfeiffer

Harvey, G. (1993). *Los conceptos de Calidad*. Recuperado el 5 de mayo de 2019, de:

https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Los-conceptos-de-calidad-Harvey-y-Green-1993-en-un-espacio-bidimensional_fig8_319245371

Hernández, S. (2003). *Metodología de la Investigación*. Repositorio UniPamplona. Recuperado el 26 de abril de 2019, de:

http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home_158/recursos/ebooks/16062015/metodologia.pdf

Hunger, W. T. (2007). *Administración estratégica y política de negocios*. México: Pearson Education. Recuperado el 30 de marzo de 2019, de:

<https://aed1035gestionestrategica20181.files.wordpress.com/2018/02/administracion-estrategica-y-politica-de-negocios-wheelen-hunger-10ed.pdf>

Kaplan, R. (2002). Cuadro de Mando Integral. Barcelona: Gestión 2000 S.A. Recuperado el 17 de diciembre de 2018, de:

<https://es.slideshare.net/JuanAlejandroMarnGue/cuadrodemando-integral-2da-edicion-robert-kaplan-david-norton>

Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (1992). Cuadro de mando integral. Qué es y para qué sirve.

Recuperado el 18 de enero de 2019, de: <http://cmigestion.es/2012/10/23/el-cuadro-de-mando-integral-i-que-es-y-para-que-sirve/>

Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). Administración de las organizaciones. México: McGraw Hill. Recuperado el 01 de 03 de 2016 de:

<http://132.248.52.100:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/12125/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20administraci%C3%B3n.pdf?sequence=1>

Koontz, H. (1996). Elementos de Administración. México: McGraw Hill. Recuperado el 13 de marzo de 2019, de: [elementos de la administración pdf](#)

Ley 715. Diciembre 21 de 2001. Art 10: Funciones de rectores o directores. Recuperado de.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4452>

Ley 115. (1994). Estado Colombiano. Ley General de Educación. Bogotá: .Recuperado el 25 de enero de 2019, de: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

[85906_archivo_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

Ley general de la educación 115 de 1994. Por el cual se expide la ley general de educación.

Artículo 1. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292>

- Marín, J.N. (1993). Estrategia: Diseño y ejecución. San José, Costa Rica: Serie Económica Libre. INCAE. Recuperado el 19 de marzo de 2019, de:
https://www.enriquebolanos.org/media/publicacion/LL_Estrategiadise%C3%B1oejecucionJoseNicolasMarinEduardoLuisMontiel.pdf
- Medina, J. (2015). Proyecto Cali Visión 2036. Bases metodológicas y conceptuales de la prospectiva territorial para la construcción de la Visión Cali 2036. Cali: Universidad del Valle.
- Ministerio de Educación Nacional de Argentina. (2001). Programa Nacional de Gestión Institucional. Buenos Aires.
- Ministerio de Educación Nacional (2008). Guía para el mejoramiento institucional. De la autoevaluación al plan de mejoramiento. Recuperado de:
<https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-177745.html>
- Ministerio de Educación Nacional (2012). Manual para la formulación y ejecución de planes de educación rural. Disponible en, https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-329722_archivo_pdf_Manual.pdf
- Ministerio de Educación Nacional (2006). Plan Nacional de Educación Colombia 2006-2016. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. Nacional, M. d. (20 de septiembre de 2017). Recuperado de <https://www.sistemamatriculas.gov.co/simat.app>.
- Mora, R. (2010). Recreando la construcción de un currículo para la región Caribe. Barranquilla. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Morín, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. París: Santillana.
- Münch, L. (2010). Administración, gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Perason educación. Recuperado el 12 de diciembre de 2019,

dehttp://datateca.unad.edu.co/contenidos/112002/112002-201501/Referencia_Unidad_1/Administracion.gest_.org_.enfoq_.proc_.adm_.Munch_re

Mussio, V. (2015). Ventajas competitivas e innovación. Recuperado de:<http://fundacioniniciativa.org/ventajas-competitivas-e-innovacion-ventaja-competitiva-transitoria-hacia-el-nuevo-paradigma-de-ventajas-competitivas>.

Navarro, (1997). La calidad en la educación. Repositorio UdeC. Investigación: Revistas. Recuperado el 10 d mayo de 2019, de:
http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4333/1/TESIS%20_Audin%20Gamboa.pdf.

Normas APA, séptima edición (s.f.). Recuperado <https://eventos.unad.edu.co/ciclo-de-capacitaciones-normas-apa>

Organización Internacional de Normalización. (2015). Sistemas de gestión de la calidad. Norma ISO 9001 y el ciclo PHVA. Disponible en: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2019/05/ciclo-phva-en-iso-9001/>

Ouchi, W. (1980). Teoría Z. Bogotá: Biblioteca Empresarial. Recuperado el 22 de enero de 2019, de: <https://superrhheroes.sesametime.com/la-teoria-z-ouchi/>

Pérez, J. (2003). Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica. Recuperado el 20 de marzo de 2019, de: <https://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider.shtml>

Proyecto educativo institucional (2018). Escuela nueva Bajo Blanco PEI.

- Revista Semana (2018). ¿Cómo ve la OCDE la educación en Colombia? Educación: Semana, p.2. Recuperado de <https://www.semana.com/educacion/articulo/que-dice-la-ocde-sobre-la-educacion-en-colombia/575903/>
- Reyes, A. (2017). Capsulas de conocimiento. Recuperado el 23 de abril de 2019, de: https://www.escueladeempresas.com/capsulas_cococimiento/?v=4d5d85af33ec
- Richard, D. (2000). Teoría y diseño organizacional. México: International Thomson Editores. Recuperado el 19 de diciembre de 2018, de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/4fc49a093f629fd0ecfecfa380d15022.pdf>
- Rodríguez, M. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanzas. Recuperado el 20 de marzo de 2019, de: <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>
- Segovia, I. (2010). El reto es consolidar el sistema de calidad educativa. Bogotá: Ministerio de educación Nacional. Recuperado el 15 de diciembre de 2018, de: <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-242097.html>
- Senge, P. (2005). La Quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. México: Editorial Granier. Recuperado el 20 de febrero de 2019, de: [https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:\\$002f](https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:$002f)
- Temas para la educación (2009). La importancia del contexto en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Revista digital para profesionales de enseñanza. Federación de Enseñanza de CC.OO Disponible en, <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6448.pdf>

Torranzo, L. (2000). Evaluación educativa: una aproximación conceptual. Recuperado el 13 de mayo de 2019, de:

http://uiap.dgenp.unam.mx/apoyo_pedagogico/proforni/antologias/EVALUACION%20EDUCATIVA.pdf

Unesco (2005). Herramientas de formación para el desarrollo curricular. Recuperado el 26 de enero de 2019, de:

http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/COPs/Pages_documents/Resource_Pa_cks_/TTCD/sitemap/resources/1_1_3_P_SPA.pdf

Unicef. (2018). Guía para la mejora escolar en los centros educativos. Recuperado de,

https://www.researchgate.net/publication/336532786_Guia_para_la_mejora_del_clima_escolar_en_los_centros_educativos

Uvi. (2018). Estrategias de apoyo al niño hiperactivo. Recuperado de,

<https://www.universidadviu.com/estrategias-de-apoyo-al-nino-hiperactivo/#:~:text=Dar%20indicaciones%20claras%20y%20breves,Tratar%20de%20no%20acumular%20exigencias.>

Vygotsky, L.S. (1978). Mind in society. The development of higher psychological processes.

Cambridge, MA: Harvart University press.