

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
ESPECIALIZACIÓN PEDAGOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL
APRENDIZAJE AUTÓNOMO

ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ECEDU

Implementación de una Gerencia integral en la Institución Educativa San José del
Municipio de Oporapa Huila que promueva y fortalezca la autonomía y dinamismo
organizacional entre docentes y directivos docentes.



Realizado por:
José Evier Molina Mazabel

Asesorado por:
Diana Patricia Marín

OPORAPA – HUILA

Mayo de 2017

RAE

1. Título.	Implementación de una gerencia integral en la Institución Educativa San José del municipio de Oporapa Huila que promueva y fortalezca la autonomía y dinamismo organizacional entre docentes y directivos docentes.
2. Autor:	José Evier Molina Mazabel
3. Fecha	5 de Diciembre de 2016
4. Palabras Claves,	Gerencia, directivos, administrativos, docente, estudiante, gerencia integral, pedagogía, autonomía, escuela.
5. Descripción.	Trabajo de grado para optar al título de Especialista en pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo.
6. Fuentes.	30 Autores con su respectiva cita.
7. Contenidos.	Esta propuesta de investigación consta de un diagnóstico inicial en la Institución Educativa San José del municipio de Oporapa Huila, en donde se encontró que en el PEI , Proyecto Educativo Institucional no se describía el modelo pedagógico de la misma, se realizó una encuesta para determinar si los docentes conocían el modelo que debían implementar en sus aulas de clase y los resultados fueron negativos, la mayoría manifestó que desarrollaban el modelo tradicional, aislando sus prácticas educativas de la innovación en didáctica y tecnología. Encontramos una actitud autoritaria y rígida del rector, basado solo en las leyes y siguiendo el proceso curricular acorde solo a lo explícito en la norma y no a la realidad del contexto escolar, negando por completo la autonomía de sus docentes en cada uno de sus ámbitos. Por tal motivo la institución no se caracterizaba por proyectarse

	<p>con una administración flexible en el desarrollo de una gerencia que facilitará el proceso educativo. Siguiendo este diagnóstico, quise proyectar mi trabajo de investigación hacia la implementación de una gerencia integral en la Institución Educativa San José del municipio de Oporapa Huila que promueva y fortalezca la autonomía y dinamismo organizacional entre docentes y directivos docentes.</p> <p>Con esta propuesta se pretende lograr un acercamiento de todos los miembros de la comunidad educativa hacia la planeación de las actividades propias en cada rol, siguiendo las instrucciones de la gerencia integral y tomando como base la autonomía para organizar la práctica pedagógica, reflexionando en el campo administrativo , en donde los directivos tomen una actitud más activa y flexible hacia la organización de actividades institucionales, identificando un modelo pedagógico que facilite el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, teniendo en cuenta las necesidades del contexto escolar, involucrando a los padres de familia en las diversas actividades e interactuando de manera constante en la educación de sus hijos, favoreciendo siempre la formación integral de los educandos.</p>
<p>8. Metodología.</p>	<p>Esta propuesta se enfocó en un tipo de investigación cualitativa con enfoque proyectivo, método de investigación acción participativa.</p>
<p>9. Conclusiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esta propuesta de investigación ha favorecido el acercamiento del autor hacia un mayor conocimiento de la institución, visualizando las necesidades y carencias de la misma, generando alternativas de solución. Así mismo realizar retroalimentación de lo

	<p>visto durante la Especialización, creciendo intelectualmente, aclarando conceptos y desde luego, mejorar el quehacer como docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Institución Educativa San José cuenta con un invaluable cuerpo docente, administrativo y directivo, cuyo trabajo no es canalizado en una misma dirección, lo cual se pretende solucionar con este proyecto. • La Gerencia Educativa contribuye a desarrollar la capacidad de afrontar los retos que el constante cambio global ofrece. • La propuesta para implementar una gerencia integral en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JOSÉ favorece el desarrollo de los objetivos institucionales, fomentando una cultura organizacional, un mejor desempeño del talento humano y una decidida actitud de liderazgo y autonomía.
10. Autor del RAE.	José Evier Molina Mazabel

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
Pregunta problema.....	10
JUSTIFICACIÓN.....	11
OBJETIVOS.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
MARCO TEÓRICO.....	15
La autonomía en el proceso de formación del estudiante.....	15
Articulación de la comunidad educativa.....	20
Gerencia organizacional educativa.....	24
DISEÑO METODOLÓGICO.....	27
Línea de investigación.....	28
Métodos.....	28
Población y características.....	29
Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	30
Diseño completo de proyectos a desarrollar.....	31
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN NÚMERO 1.....	31
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN NÚMERO 2.....	33
RESULTADOS ESPERADOS Y ALCANCE.....	37
RECOMENDACIONES.....	38
CONCLUSIONES.....	39
REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	40

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Etapas y actividades a desarrollar

Tabla 2. Costo total del proyecto

INTRODUCCIÓN

La educación ha tenido diferentes transformaciones con el pasar de los años en sus diversos ámbitos, uno de ellos y de gran importancia ha sido el uso de las TIC's, tecnologías de la información y la comunicación en la planeación docente, lo cual ha facilitado la toma de decisiones por parte del docente para el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, aquí es donde se hace efectiva la autonomía a la hora de reflejar las propuestas significativas para el desarrollo de actividades institucionales y que por ende favorecen el uso de estrategias para una calidad educativa.

El docente, debe desarrollar entre sus estudiantes, las competencias, las habilidades y destrezas que le permitan hacer uso de todo tipo de herramientas que faciliten a través del uso o implementación de las tics, la construcción y apropiación del conocimiento en un contexto determinado por beneficio suyo y de los demás.

La autonomía representa un liderazgo y un control del trabajo desde los directivos hasta los docentes de las instituciones educativas, por tal motivo es necesario que dicha institución sea representada por un modelo gerencial que integre cada uno de estos componentes y directrices en el ámbito administrativo, fortaleciendo el desempeño de los educadores para que en su práctica pedagógica se vea reflejado el trabajo en equipo con un liderazgo directivo flexible, permitiendo un desempeño favorable del talento humano. En éste sentido, para Sierra (2012), “la autonomía y el trabajo o aprendizaje autónomo se puede definir como es una tendencia generalizada según la cual, en la actualidad, los estudiantes deben aprender no solamente los contenidos de una asignatura, sino también el aprendizaje mismo. Los estudiantes deben convertirse en aprendices autónomos, por lo que hacemos referencia a la manera en que se debe enseñar a aprender para la vida” Sierra (2012, p 16).

Entonces, la Propuesta para implementar una Gerencia integral en la Institución Educativa San José del Municipio de Oporapa Huila que promueva y fortalezca la autonomía y dinamismo organizacional entre docentes y directivos docentes, tiene como propósito el conocimiento de un modelo gerencial que necesita la institución educativa, que se adapte a su PEI, en donde todos los integrantes de la institución se capaciten en ese

modelo para que trabajen como equipo y sean verdaderos gerentes, desde el rector como líder, los maestros como orientadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los administrativos en su gestión gerencial que favorezca la planificación, ejecución y desarrollo de las actividades.

Los objetivos serán cumplidos, mediante proyectos de intervención que favorecen la implementación de la propuesta, apoyados en los dos proyectos de intervención, a saber: “Docentes y directivos de la Institución Educativa San José capacitados en el desarrollo del talento humano” e “Institución Educativa San José del Municipio de Oporapa, Departamento del Huila; implementando su modelo de Gerencia Integral”; a partir de los cuales se desarrollan etapas, y actividades enfocadas hacia unos productos que para el caso son docentes y directivos capacitados; con un impacto dentro de la Institución, su respectivo presupuesto, financiación, Marco Lógico y evaluación.

La puesta en marcha de un modelo gerencial en la institución, es básico, no solo por la necesidad de cambiar los estilos en su dirección y control, sino para el buen emprendimiento de sus programas, asumiendo unas estrategias y métodos administrativos gestionados gerencialmente que determinen características de la institución como empresa que se transforma y evoluciona constantemente.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del problema

Para hablar de autonomía, liderazgo y gestión en las instituciones educativas Colombia, necesariamente hay que reconocer que la Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación, que plantea entre sus principios orientadores, las disposiciones legales por las cuales se regula la prestación del servicio educativo en el país, tanto en instituciones públicas o privadas y en todos y cada uno de los niveles de formación en cualquiera de los territorios nacionales.

Lo anterior, marca la necesidad de transformar los conceptos, procesos y estrategias utilizadas al momento de impartir conocimientos para la vida de los estudiantes, hay un gran vacío en dichos procesos que buscan una formación “permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” Ley 115 de 1994.

Si los procesos formativos presentan vacíos enormes tanto en su concepción, planeación e implementación, es pertinente, en contexto del municipio de Oporapa en el departamento del Huila, reconocer la ausencia de una gestión gerencial en la institución educativa San José, determina la falta de liderazgo y autonomía para el desarrollo eficaz de cada una de las actividades de la institución, en donde no hay trabajo en equipo que favorezca el proceso administrativo y pedagógico que la rigen.

Existe una notable ausencia de reorganización de la institución, lo que interfiere en el logro de los objetivos y las metas. La toma de decisiones, no representa las necesidades de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, en donde la autonomía represente un papel fundamental, eminente en la solidez de un liderazgo directivo que promueva el interés de todo un equipo de trabajo, no solo en el aspecto administrativo, sino pedagógico, centrándose en el aprendizaje autónomo y de toda la comunidad educativa, permitiendo así la planeación, la ejecución, control y desarrollo eficaz de los programas y proyectos pertinentes de la institución.

Por otro lado, las causas que determinan este problema hacen énfasis en cada una de las gestiones de la institución porque son de carácter administrativo, directivo y académico,

pero con mayor fuerza en lo administrativo. Las instituciones educativas, deben estar en constante evolución y transformación, especialmente en su labor de actualización por nuevas y mejores modalidades de educación. Dichos centros de formación, deben buscar un modelo pedagógico nuevo y alterno, que dé el paso de la cultura de enseñar a la cultura de aprender (González y Heras, 2006).

Es decir, desde lo administrativo, se deben llevar a cabo una serie de actitudes un tanto verticales en cuanto al manejo de la empresa, hay rigidez, ausencia de liderazgo, y un manejo inadecuado de los recursos para la innovación en las actividades pedagógicas que favorezcan la relación horizontal entre docente-estudiante, basándose en un aprendizaje autónomo significativo.; todo esto con consecuencias como ausencia de métodos eficaces de investigación y falta de trabajo en equipo que afectan el cumplimiento de la misión y los objetivos de la institución, fortaleciéndola como empresa, desde una directriz autónoma.

Los anteriores son factores que trabajados desde un modelo gerencial acorde a las necesidades de la empresa, en donde el gerente deberá saber de todo un poco, ser un representante autónomo de su institución y también conocer todos aquellos aspectos que pueden afectar una organización, estar preparado para enfrentarlo y ser consciente de que a medida que avanza el tiempo además de presentársele en el camino herramientas útiles para sobrellevar cualquier adversidad, aparecen también obstáculos que opacan el panorama. Es entonces donde deberá demostrar que puede hacerle frente a todo eso y junto con el equipo humano que dirige enfrentarlo, contrarrestarlo, y aprender de ello para experiencias futuras, enfocadas hacia el refuerzo permanente en que sus docentes sean autónomos en la utilización de los métodos y recursos durante la práctica pedagógica.

Pregunta problema

¿Cómo mediante la implementación de una propuesta en gerencia integral en la Institución Educativa San José del municipio de Oporapa Huila, se puede fortalecer la autonomía y dinamismo organizacional entre docentes y directivos docentes, mejorando los procesos administrativos en torno a la calidad educativa de la institución?

JUSTIFICACION

La educación con el pasar de los años ha tenido avances significativos con respecto a una mejor organización de las instituciones educativas desde la administración hasta las aulas escolares. Siendo representantes de una educación de calidad que favorece la inmersión de los futuros profesionales al campo laboral.

En el municipio de Oporapa, en el departamento del Huila, la Institución Educativa San José es gerenciada con bastante disciplina y autoridad, pero donde hace falta mayor dinamismo organizacional y autonomía en cada uno de sus ámbitos educativos, estos, son elementos de los que una conducción sabia de lo educativo habrá de apropiarse, y para ello es útil recurrir a los avances que orientan a las instituciones educativas a ser gerenciadas como empresa; por esta razón la gerencia educativa busca un proceso de cambio en las Instituciones Educativas y de todos sus actores: alumnos, docentes, personal directivo y todos los demás que hacen parte de la comunidad educativa.

En este sentido la especialización en Pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo, orienta al desarrollo del aprendizaje autónomo tanto nuestro cambio personal como el de la Institución Educativa y tener la capacidad de afrontar los retos de constante cambio a los que estamos sujetos en la sociedad en que vivimos.

Las nuevas tendencias gerenciales que se aplican en el mundo contienen grandes principios y metodologías, como lo son: la gestión de calidad total, gerencia estratégica, gerencia integral y gerencia social; estas son las que prevalecen la gestión moderna que es la que las empresas y corporaciones la utilizan en la medida de dar soporte más eficaz y efectivo a los procesos educativos y específicamente a los pedagógicos, de ahí que el presente trabajo tenga como propósito aplicar uno de estos modelos gerenciales de gestión moderna en la institución educativa San José, primero por la necesidad que tiene la institución de ser renovada en su tarea de planificación y ejecución de su proyecto educativo institucional en donde todos sus integrantes participen activamente y en donde el rector actúe como líder durante todo el proceso educativo pero sobre todo de crear

ambientes participativos de esa práctica innovadora en busca del mejoramiento continuo de los estudiantes y su formación integral.

La relevancia de esta investigación se basa en proponer un modelo gerencial en donde el rector como cabeza principal de la institución se interese no solo en promover cada una de las gestiones, como son : la directiva, la administrativa y financiera, la académica y la de la comunidad, sino que ejecute acciones en torno a ellas, siendo autónomo en los respectivos procesos que la integran, realizando capacitaciones constantes a sus docentes y sobre todo realizando estímulos y reconocimientos en sus desempeños para que ellos se motiven más y fortalezcan su aprendizaje ejecutándolo en el contexto escolar en el que cada uno se desenvuelve.

Entonces, se debe hablar también de las competencias gerenciales que se deben fortalecer en la institución educativa, toda vez que de acuerdo con Hellriegel, Jackson y Slocum (2002), las competencias gerenciales son un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones. En otras palabras, son características individuales susceptibles de ser medidas, las cuales diferencian a los ocupantes de cargos gerenciales con un desempeño excelente, de aquellos que se desempeñan adecuadamente.

En este contexto, la ética desempeña un papel fundamental en un gerente integral, siendo este el que orienta una mejor convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa, donde se manifieste el respeto y la solidaridad entre compañeros, realizando trabajo colaborativo, pero sobre todo en donde se brinde los espacios para socializar los cambios educativos que exige la sociedad actual y donde es pertinente crear conciencia y proyección hacia una educación de calidad.

Los gerentes conducen de forma racional las actividades de la organización. Esto implica la planeación, organización, dirección y el control de todas las actividades, funciones o tareas, sin planes de acción bien llevados, las organizaciones jamás tendrían condiciones para existir y crecer. Como parte de los entes administrativos y organizacionales, Garduño (2005), habla de la notable importancia que toman los docentes

en los procesos formativos de sus educandos, a través del uso adecuado de las TICs, donde prima la excelente comunicación, donde el estudiante tome conciencia de saber administrar la empresa de su propia vida.

Es por esto que quiero implementar en la Institución educativa San José el modelo gerencial integral el cual conduce a cambiar y a formar empresa, de igual forma se ha exigido un cambio en las personas que la dirigen y un cambio en todo el personal que trabaja en ella, orientados siempre a una mejor planificación desde lo administrativo, presencia de la autonomía y trabajo colaborativo, así mismo el trabajo pedagógico como base para la formación integral de los estudiantes y a que haya calidad educativa.

OBJETIVOS

Objetivo general

Implementar una gerencia integral en la Institución Educativa San José de Oporapa Huila, con el fin de fortalecer la autonomía y dinamismo organizacional entre docentes y directivos docentes, mejorando los procesos administrativos en torno a la calidad educativa de la institución.

Objetivos específicos

- Identificar las falencias del proceso administrativo de la institución en torno al Proyecto Educativo Institucional - PEI.
- Capacitar a los docentes y directivos docentes en gerencia integral que favorezca el desarrollo del talento humano en el aprendizaje autónomo y trabajo en equipo.
- Implementar el modelo de gerencia integral con dinamismo organizacional entre docentes y directivos docentes en la Institución Educativa San José.

MARCO TEÓRICO

En las instituciones educativas es necesaria la organización permanente de cada uno de sus ambientes de aprendizaje, para tal fin existe una comunidad educativa que la integran no solo los docentes y directivos docentes sino también administrativos y padres de familia. Es en este momento en que se deben direccionar las funciones de cada ente administrativo y por supuesto de los docentes, en donde el rector como cabeza principal tiene la autonomía de reorganizar su empresa y adecuarla a las necesidades que esta tiene ante la sociedad en la cual está inmersa.

Cada uno de los integrantes de la institución tiene funciones claves y objetivos presentes en el desarrollo de sus actividades en busca de la calidad educativa de la misma, por lo tanto es indispensable que su jefe inmediato, es decir el rector, decida como gerente educativo y fortalezca las capacidades de cada una de sus dependencias para fortalecer su empresa. La Institución Educativa San José, como empresa que es, no puede ser ajena a este proceso, siendo hora de investigar, analizar, conceptualizar y escoger una práctica gerencial que le muestre el horizonte.

Para dar mayor importancia a las consultas bibliográficas, se procede a continuación a una revisión de autores, estudios y publicaciones que aborden la temática de la gerencia organizacional, específicamente en lo relacionado con las instituciones educativas, para ello, se recurre entonces a tres ejes o sub ejes temáticos: La autonomía en el proceso de formación del estudiante, articulación de la comunidad educativa y finalmente la gerencia organizacional.

La autonomía en el proceso de formación del estudiante

Para empezar, es importante destacar que el educando es un ser inmerso en un contexto social, es decir, es un ser social que requiere una formación fundada en su hogar en primera instancia, complementada en la escuela y una tercera instancia que es la sociedad. Este conjunto de procesos formativos, determinan el comportamiento, el éxito o

fracaso como individuo, de allí que se deban fortalecer sus capacidades sociales de interacción, su liderazgo, autonomía e independencia en la toma asertiva de decisiones.

No se puede desconocer que la formación es fundamental en la coexistencia de un individuo en los campos social, y su formación incide en dicho comportamiento, determinando acciones que coayuden en el desarrollo de su entorno. De allí que buena parte de las naciones, sus gobernantes, estén impulsando la implementación de planes, programas y proyectos que ofrezcan una educación integral y de calidad. Si se habla de una educación en valores, se debe respetar la diferencia, la diversidad, el nombre Plan Nacional Decenal de Educación 2006 -2016 (Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016, 2006).

El documento resultante expresa la necesidad de que el sistema educativo colombiano debe garantizar la construcción de cultura de paz, basada en una educación que desarrolle la autonomía moral y ética, a partir de la reflexión sobre la acción, haciendo realidad la equidad, la legalidad, la inclusión social, el respeto y la valoración de la diversidad étnica, económica, cultural, religiosa, política, sexual y de género (Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016, 2007).

En Colombia por ejemplo, Ley General de Educación que rige todo el sistema educativo del país, “concibe la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” (Ministerio de Educación Nacional, 1996).

De otro lado, (Buitrago, 2001, pág. 24), considera la educación como principio y fin del desarrollo humano. Por lo tanto, el proceso educativo debe contemplar el desarrollo humano como una finalidad, el desarrollo social como una condición, el desarrollo comunitario como una estrategia y la educación como un medio para todos en conjunto y la construcción del sujeto como persona es el proceso central del desarrollo humano, y por lo tanto se convierte en la columna vertebral de la educación personalizada. El ser humano es un ser personal, que tiene una identidad personal y cultural, es el constructor de sus propias condiciones de existencia.

En este sentido, se habla sobre la importancia de la educación en el desarrollo del ser humano como una necesidad en el ámbito social, según sus contextos, lo que implica, apropiarse de todas las herramientas necesarias para alcanzar el fin, que corresponde a una educación de calidad, fortalecida en el uso de las TIC, dada la importancia y auge que han tomado en los tiempos modernos.

Severin, a este respecto, plantea el diseño de este nuevo paradigma educacional, que ponga en el centro de su quehacer el aprendizaje de cada estudiante, el desarrollo de su máximo potencial, de manera que cada uno pueda hacerse parte y contribuir al desarrollo de sociedades más justas, democráticas e integradas. Severin (2013:7)

Para la UNESCO, se debe repensar el proceso formativo del estudiante, no se puede quedar en el pasado donde la importancia estaba en los procesos memorísticos, ahora se busca que el individuo posea unas competencias, habilidades y destrezas que le permitan actuar de acuerdo a las necesidades de su realidad. Por su parte la UNESCO, plantea la necesidad de “una educación centrada en un nuevo humanismo que permita el pleno el ejercicio de la ciudadanía, el dominio de las competencias necesarias para un desempeño óptimo en la vida moderna” (UNESCO, 1997).

La educación es un derecho fundamental reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y en la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. De todos los derechos humanos es el que más ha sido ratificado en la historia y tratado a nivel de los organismos multilaterales. En este sentido el Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación, considera que las necesidades de educación a nivel mundial deberán satisfacer los objetivos de aprender a vivir juntos, que debe ser un proceso que dura toda la vida, que se debe aprender a enfrentar diversas situaciones y que cada individuo debe aprender a entender su propia personalidad (Unesco 1997).

En este punto vale la pena examinar si la educación, vista como el proceso mediante el cual se plasman las habilidades, los conocimientos, las actitudes y valores necesarios para producir los cambios sociales, intelectuales, culturales e incluso emocionales en las personas, que permitan la convivencia en paz, es realmente efectiva en Colombia.

El propósito de la educación no solo debe concentrarse en la formación de la persona para que adquiera las habilidades técnicas que le permitan enfrentar con eficiencia

los problemas de su subsistencia, la cual en la mayoría de los casos dependen de unos recursos limitados, sino también para entender y comprender a sus semejantes y convivir con ellos en armonía, e incluso compartir racionalmente dichos recursos.

Hablar de educación con autonomía implica en cierta medida abordar la educación personalizada aunque no en todo su esplendor, sino como un inicio para la independencia de pensamiento , ya que la educación personalizada como aquel que hace referencia al proceso educativo centrado en el estudiante y en la promoción del desarrollo integral de sus potencialidades (Vasquez & Daura, 2012).

El concepto de Educación personalizada que se aborda en este trabajo es aquel que concibe el proceso educativo como una ayuda a las personas para que sean cada vez más, en palabras de Parra (2002), originales, libres, activas, armónicas, equilibradas, deñas de sí mismas, aptas para la convivencia pacífica, capaces de dominar las cosas y mantenerse su vida trascendente. Es de interés especial en este trabajo, sin descartar los demás elementos, concebir la educación personalizada con el proceso de ayudar a la persona a ser apta para la convivencia pacífica.

Ahora, para lograr lo anterior, es necesario recurrir a la comunicación asertiva como el mecanismo más eficaz para tal fin. La comunicación debe ser ese elemento indispensable en el desarrollo de todo individuo, más ahora que se busca formar un estudiante, un hombre con valores, con principios de liderazgo, autonomía y disciplina, para Maturana (1997), todo quehacer humano se desarrolla en el conversar y todas las actividades humanas se dan como distintos sistemas de conversaciones. Y lo que es más importante, en la conversación comienza el respeto al otro y la legitimidad del otro, y por ende, en la conversación comienza la convivencia.

Por ejemplo, para mejorar la comunicación entre los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa, se deben mejorar los procesos comunicativos y lograr un mayor acercamiento entre dichos estamentos educativos, al grado de hablar de familiaridad y amistad, además, sabe abordar las relaciones de amistad, que responden totalmente a la espontaneidad del hombre respecto de las cuales se mantiene libre de una manera constante, tal como lo exponen Caldero, et al. (2014). También se deben abordar las relaciones de amistad, que responden totalmente a la espontaneidad del hombre

respecto de las cuales se mantiene libre de una manera constante, tal como lo exponen Caldero, et al. (2014).

El aula de clase se debe centrar en el desarrollo del hombre en sí, de su deber ser marcado por la ética, no sólo en su inserción a un grupo social o a un sistema determinado en el que se ha formado y que le es propio y reconocido, sino también en su concepción personal en la que debe estar dispuesto a una permanente transformación capaz de encontrar el diálogo permanente y enriquecedor en el disenso y el consenso, algo que no es fácil, pero tampoco imposible.

Hay que transformar la educación, hacerla más cercana a la realidad de los jóvenes, de su cultura y de su propio entorno. La principal característica del concepto de educación personalizada es la importancia que le asigna al ser humano como persona. La educación es una orientación del proceso formativo del hombre, dándole importancia a aquello que lo hace más específicamente hombre, su ser personal (Vélez, 1984).

García (2012) por su parte expone el concepto de la siguiente manera, dice que se debe hacer una educación centrada en la diferencia en cada niño y cada niña para desarrollar al máximo su potencial. Esto es, a grandes rasgos, la base que sustenta la personalización de la educación, la verdadera atención a la diversidad: diversidad de intereses, de motivaciones, de culturas, de religiones, de formas de acceder al conocimiento, de expresarse, de aprender, de ver el mundo... (p.8)

Centrarse en cada niño y cada niña para desarrollar al máximo su potencial. Esto es, a grandes rasgos, la base que sustenta la personalización de la educación, la verdadera atención a la diversidad: diversidad de intereses, de motivaciones, de culturas, de religiones, de formas de acceder al conocimiento, de expresarse, de aprender, de ver el mundo... (p.8)

En concordancia con los postulados de la UNESCO, la educación de los niños, niñas y jóvenes de todo el mundo, lo que incluye a Colombia, debe centrarse en la adquisición de competencias, habilidades y destrezas que le permitan su accionar en un contexto determinado, lo que se denomina en competencias ser, saber y hacer, que es en esencia lo que se busca en este proyecto, lograr la interacción entre el padre da familia,

estudiante y el maestro, con los saberes del área de matemáticas en una constante comunicación asertiva y propositiva, mejorando su desempeño académico, la relaciones en familia y en su comunidad o contexto educativo. No es formar por formar, en habilidades técnicas, como en el manejo de la red social y educativa Edmodo, sino formar al individuo para servir a la sociedad.

Pero la tarea no es fácil, porque a pesar de los inmensos avances que la humanidad ha logrado en el campo de la tecnología, los avances en la ética son aun precarios. Es precisamente aquí donde radica el problema y muchas de las contradicciones dado que la nuestra es una sociedad marcadamente altruista, una sociedad que exige al ser humano que no procure ser un fin en sí mismo sino un instrumento para “servirle a la sociedad, al “bien común” (Rand, 1967).

Lo anterior conlleva a afirmar que se debe propender por el verdadero desarrollo integral del ser humano, un hombre competente, pensante y que le aporte a la sociedad, y no un ser dócil, borrego que solo responde a las necesidades de otros ser, que lo somete a cumplir con unas funciones sin dejarlo pensar en sus aspiraciones o necesidades, entonces, para ello se puede recurrir a una formación más moderna, más acorde a los cambios con el uso e implementación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Articulación de la comunidad educativa

Ahora, se centra la mirada en el compromiso de articulación de la comunidad educativa en la gerencia institucional, pues para nadie es un secreto que en los procesos formativos de los educandos, es fundamental lograr la articulación de los diferentes organismos que hacen parte de la comunidad educativa.

Al respecto, Freire (1994), destaca la importancia de los padres de familia en la toma de decisiones que atañen a sus hijos, independientemente que se trate de instituciones públicas o privadas, toda vez que ellos también tienen la posibilidad de transformar la cultura escolar, por medio de la responsabilidad compartida en la toma de decisiones y responsabilidades:

“La participación, en cuanto ejercicio de la voz, de tener voz, de asumir, de decidir en ciertos niveles de poder, en cuanto al derecho de ciudadanía se halla en relación directa, necesaria, con la práctica educativo-progresiva (para lo que) era preciso (...) democratizar el poder, reconocer el derecho a voz de los alumnos, de los profesores; disminuir el poder personal de los directores; crear instancias nuevas de poder como los Consejos de Escuela, decisorios y no solamente consultivos y a través de los cuales, en un primer momento, padres y madres ganasen un lugar en los destinos de las escuelas de sus hijos, y en un segundo momento, esperamos, la propia comunidad local que, teniendo la escuela como algo suyo, se hiciera igualmente presente en la conducción de la política educacional de la escuela ” (Freire; 1994: 3-4)

Para Freire, la democratización de la escuela implica que los docentes, estudiantes, administrativos, directivos, exalumnos, servicios generales y sector productivo, se deben involucrar con responsabilidad, desde los valores de responsabilidad, compromiso y respeto.

Desde distintos puntos de vista, la mayor participación de los actores educativos en la escuela es vista como una posibilidad de alcanzar una gestión más eficiente, tanto en términos pedagógicos como administrativos, lo que debiera redundar en un mejoramiento de la calidad y equidad educativa.

En este sentido, se debe pensar en todos y cada uno de los estamentos educativos, en utilizar de manera más eficiente las redes sociales, las tics, porque no se puede ir en contra de los avances tecnológicos y en especial por los notables cambios ocurridos en la educación: se debe formar desde la conciencia para la autonomía y la responsabilidad con independencia. No se puede pensar en formar y educar de espaldas a las tics. Una alianza efectiva entre la familia y la escuela necesita de un vínculo positivo, nutritivo y respetuoso, en el que ambos sistemas entrelazan sus esfuerzos en pos de los niños y jóvenes.

Una relación de estas características favorece y asegura un mejor rendimiento académico de los niños, así como un desarrollo integral de su persona, su autoestima y su actitud hacia el aprendizaje ((Corthorn & Pérez, Mineduc, & Ballén & Moles, 2007) “Los colegios que integran a las familias obtienen mejores resultados en términos de calidad de educación, por tanto, se ha transformado en una tarea fundamental que familia y educación

aúnen esfuerzos y trabajen juntos desde el rol de cada uno, con la meta clara de mejorar los aprendizajes de los alumnos/as”

Lo anterior claramente puede dar una luz respecto al malestar que tienen los docentes y los padres de familia alrededor del mundo en torno a la utilización de las redes sociales no solo desde los equipos de cómputo o las salas inteligentes y de sistemas de los centros educativos, sino también desde las tabletas y los dispositivos móviles o teléfonos inteligentes que están en manos de los estudiantes, y es el hecho de la falta de capacitaciones por parte de los docentes de este tipo de tecnologías y dispositivos.

Desde este punto de vista, Fernández considera que la escuela es un lugar estratégico para la formación ciudadana, ya que en ella se reúnen los jóvenes permitiendo evitar la problemática que se presenta para convocarlos y motivarlos. Además, la escuela es “un espacio relativamente bien legitimado en las comunidades locales –lo que en estos tiempos no es igualmente válido para cualquier organización-, en donde se encuentran y conviven cotidianamente jóvenes con diversas características e intereses” (Fernández; 1999: 9).

Además, señala que la escuela tiene algunas propiedades que pueden favorecer la formación de ciudadanos como: Es el punto de encuentro de los diversos actores educativos: Estado, sostenedores, alumnos(as) y familias, donde puede manifestarse el ejercicio del pluralismo y la participación ciudadana. Si se entiende que la escuela es el lugar donde se enseñan y aprenden herramientas y habilidades para el desenvolvimiento de los alumnos(as) en sociedad, entonces los conocimientos y valores adquiridos en ella trascienden y se prolongan hacia la comunidad.

La escuela necesita de los padres, requiere de su apoyo para el refuerzo de los contenidos trabajados en clases, para el cumplimiento de los aspectos formales que ésta exige y para asegurar que los niños reciban buenos tratos y afecto en sus hogares. (Yañez, 2003).

La escuela necesita la participación de los padres de familia, pues sin ellos no puede cumplir cabalmente su labor de entregar aprendizajes de calidad a los alumnos, no puede fomentar el compromiso de los estudiantes con sus estudios, complementar las enseñanzas en cuanto a hábitos y disciplina ni conocer la realidad de vida ni las características particulares de cada niño

La creación de espacios de participación hace de los alumnos(as) sujetos activos en su proceso de aprendizaje y permite que la escuela se transforme en un “centro de ejercitación de valores y conductas cívicas, necesarias para un buen desenvolvimiento en el espacio público” (Fernández; 1999: 10)

El docente y el padre de familia, olvidan que son tantas las opciones de trabajar ejes temáticos y contenidos desde las redes sociales, lo que resulta más llamativo para el estudiante que tomar un libro, una cartilla o un folleto para tratar el tema de los valores por ejemplo. Se puede trabajar la cooperación, la solidaridad desde observación la de videos cortos, de animaciones infantiles, de canciones, de textos ilustrados o narrados donde el estudiante va con el cursor siguiendo la lectura en lugar de pasar la página o seguir los renglones con los dedos.

Un análisis desde las redes sociales siempre será más llamativo que un texto que da un trabajo en el cuaderno de registro del estudiante, contrario a la colaboración conjunta con sus compañeros y con los padres de familia para realizar actividades en Word, en Excel, colgar imágenes en jpg, hacer diapositivas y colgarlas en su perfil en lugar de una cartelera que tiene muy poca vida y solo contribuye a la contaminación del medio ambiente. Un trabajo en las redes sociales estará allí por mucho tiempo, más del que cualquiera se pueda imaginar.

Algo tan importante, que la formación docente esté apoyada en generación de nuevas estrategias pedagógicas que rápidamente puedan ser incorporadas al aula de clase. El gobierno debe dejar de inaugurar obras a la loca y planear mejor las actividades.

Desde el uso de las tics, y para afianzar le liderazgo social, se puede Trabajar una red social para padres puede ser un medio muy eficaz de entrar en contacto con ellos. Además de que, muy probablemente, aumente la implicación de los padres para con la

educación de sus hijos, toda vez que toma claros ejemplos de a utilización a las redes sociales, no solo como trabajo de un grado o una asignatura, sino como la posibilidad de intercambiar información con otros grupos poblacionales dentro o fuera de la ciudad o de la misma institución. Por eso se han puesto tan de moda los diferentes grupos poblacionales.

En la medida que se incorporan más integrantes a los grupos poblacionales, hay mayor interacción de los estudiantes. Esa es la razón de ser de las redes sociales y es a eso a lo que le deben apuntar los docentes en el aula de clase, a fortalecer el trabajo colaborativo y de intercambio de saberes, de gustos y afinidades. Lamentablemente, esto no se ha tenido en cuenta y los docentes y las directivas docentes se limitan a bloquear el uso de las redes sociales, yendo en contrasentido y en contra de las expectativas de los estudiantes.

Gerencia organizacional educativa

Corresponde a continuación, una mirada a los procesos organizacionales en la educación como la última instancia que procura en sus educandos y en los integrantes de la comunidad educativa, una visión de responsabilidad, liderazgo y autonomía, como principio para la convivencia desde el respeto por los valores, derechos, deberes y obligaciones de todo ciudadano.

En este sentido, para Rentería (2009), la relación permanente que debe existir entre todos los niveles de gestión en una institución es la que hace que la comunicación fluya de manera bilateral, donde cada persona como capital humano debe experimentar un sentimiento de innovación que se concretiza en la visión compartida. Se habla entonces del Alineamiento estratégico, como un proceso mediante el cual una organización educativa, construye una visión compartida y la hace realidad en la gestión diaria de la empresa.

Igualmente, existen unos alineamientos esenciales para el funcionamiento de una empresa, según Serna (2003), en primer lugar:

Está el alineamiento vertical es el conjunto de programas y acciones que una organización realiza para lograr que sus colaboradores conozcan e incorporen la estrategia de la empresa. Aquí se pueden mencionar acciones y actividades como talleres y eventos especiales son

estrategias comúnmente utilizados para lograr esta primera etapa de una visión empresarial compartida.

Luego se habla del alineamiento horizontal que busca compatibilizar los procesos con las necesidades y expectativas de los clientes. Para ello las empresas definen la cadena del valor del negocio, identifican sus procesos clave y los de soporte y los integran con las necesidades y expectativas del cliente. Conocer al cliente es un punto relevante de estos procesos de mejoramiento de procesos.

Finalmente, está el Alineamiento integral es el que relaciona o integra la estrategia, los procesos, los colaboradores y los clientes. El alineamiento vertical y el horizontal no logran la integralidad que requiere una empresa o institución. Cuando una organización hace esfuerzos en el logro de solamente uno de los alineamientos, se desgasta y no alcanzan todos los esfuerzos para tener una sola orientación y objetivos (Serna Gómez, 2003. P 254).

Por otro lado, para hablar de planeación y gerencia estratégica, hay que abordar de maneras cíclicas y constantes, la organización, planeación, ejecución, revisión y evaluación. Su incorporación conlleva una retroalimentación o revisión de los procesos a fin de implementar acciones de mejoramiento. En primer lugar, la organización formula los principios corporativos o institucionales incluidos en el PEI, en la misión, visión, objetivos y estrategias con sus respectivos indicadores de gestión inmersos en la organización y planeación. En segundo lugar, está la difusión de acciones encaminadas a lograr cada uno de los propósitos sustentados.

A ésta etapa también se le llama difusión. En tercera instancia esta la operacionalización de procesos, es decir, cada miembro de la organización debe tener un mapa estratégico, los protocolos de desempeño y los indicadores de gestión. Finalmente, está la a ejecución de la estrategia debe tener un sistema de seguimiento, monitoria, evaluación y planes de ajuste de manera continua y permanente, también se les conoce como acciones de mejoramiento.

Hay que anotar que los procesos formativos, contemplan unos cambios significativos donde los estudiantes contribuyen con sus aportes en construcción de los elementos y etapas anteriormente mencionados, todo desde la participación. Hasta hace relativamente poco tiempo en las instituciones educativas se ejercía una disciplina

autoritaria, en donde primaba el castigo y se manejaban los conflictos de manera adversaria. Infortunadamente aún se dan este tipo de actuaciones en muchas escuelas.

Pero al hablar de planeación y gestión estratégica, esos elementos han cambiado, sin embargo, como un elemento esperanzador para mejorar la convivencia de las comunidades, entre ellas las educativas, aparecen nuevas alternativas de resolución de conflictos patrocinadas y dirigidas por diferentes organizaciones, que motivan a impulsar acciones de reflexión sobre las manifestaciones de agresión y su incidencia sobre las relaciones docente – alumno, clima escolar y actividades escolares, en las cuales se discute y analiza el papel de los sujetos de la acción (profesores, directivos representantes y alumnos).” (Bueno Cipagauta, 2007). Dentro de la planeación y gerencia estratégica, se menciona el sentido de pertenencia como una acción que permite un mayor acercamiento con las acciones institucionales. Se debe crear un ambiente propicio para la construcción del conocimiento, para la construcción en familia y en sociedad.

Ahora, una cultura educativa se puede fortalecer cuando las personas con su manera de pensar y de actuar crean sentido de pertenencia, es decir, la escuela es una creación que surge del seno de la sociedad como un ente u organización con plenos poderes éticos, morales, culturales y convivenciales, principalmente para fortalecer y desarrollar a la sociedad en sus valores más sublimes como son la familia, el trabajo y la tolerancia, así lo afirma Ramírez Avendaño cuando sostiene: “La escuela centro educativo, segunda instancia de socialización, promoviera una pedagogía en valores, como principio de fortalecimiento de una sana convivencia, expresión de tolerancia, respeto, justicia y equidad social.” (Ramírez Avendaño, 2005).

Se requiere formar para la convivencia y en este sentido, en relación a la construcción del conocimiento aplicando, vale la pena retomar los postulados del enfoque constructivista, Galvis (2001), al respecto, manifiesta que se configura así un ambiente educativo como una entidad que es más que un conjunto de medios y materiales que buscan promover el logro de un fin educativo ya que detrás de cada ambiente hay una filosofía, una razón de ser, unos principios y una estrategia didáctica. Un ambiente se puede matizar, por tanto, con elemento de tipo interactivo, lúdico, creativo y colaborativo.

Para concluir, se debe mirar el trabajo del gerente, del rector o del director de la institución con la cual estamos trabajando, ya que el rol del director es fundamental en el desarrollo de la institución, pero este debe saberse empoderar de él a través de un buen liderazgo, porque los estilos de liderazgo no carecen de problemas, ni se ejercen sin oposición, (Ball, 1994.) para hacer referencia a la importancia del equilibrio de poderes, donde cada uno hace lo que le corresponde pero aporta al trabajo de los demás desde la supervisión y fiscalización de procesos.

DISEÑO METODOLÓGICO

Paradigma de la investigación

La investigación realizada en esta propuesta es de un enfoque cualitativo porque representa el estudio del contexto en general de la comunidad educativa resaltando las acciones pertinentes de la parte administrativa en cuanto a la toma de decisiones y autonomía por parte de los directivos. Bonilla y Rodríguez (1997), conceptualiza que “La Investigación Cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva... a partir de los conocimientos que tienen las diferentes personas involucradas en ella... esto supone que los individuos interactúan” (p.70).

Teniendo en cuenta esta teoría, es importante resaltar que este paradigma de investigación en la Institución Educativa, favorece el intercambio de saberes y opiniones en cuanto a la elección del modelo gerencial adecuado para la misma.

Tipo de investigación

La investigación que se está realizando, se enfoca en un tipo de investigación proyectiva. Según Hurtado (2000), “consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una institución, en un área particular del conocimiento, a partir de un

diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras”. (p.325).

Este tipo de investigación es indispensable para la elaboración de esta propuesta de investigación porque tiene en cuenta el contexto sociocultural en el cual se detectó el problema y las necesidades que reflejo la institución.

Línea de investigación

La línea de investigación **Argumentación, Pedagogía y Aprendizaje** es la que soporta el desarrollo de este proceso de esta investigación y está adscrita a la **Escuela Ciencias de la Educación –ECEDU de la UNAD**.

Esta línea cumple con lo siguiente:

- Competencias cognitivas y comunicativas.
- Estrategias de aprendizaje y diseño instruccional para ambientes virtuales de aprendizaje.
- Uso del software educativo DÍGALO para el desarrollo de competencias argumentativas.
- Argumentación y prácticas discursivas
- Procesos de argumentación y filosofía del lenguaje.
- Argumentación y construcción de conocimiento.

Método

El método que busca dar participación a todos los miembros de la comunidad educativa en el desarrollo de este proyecto es la Investigación –acción. “La investigación–acción se centra en la posibilidad de aplicar categorías científicas para la comprensión y

mejoramiento de la organización, partiendo del trabajo colaborativo de los propios investigadores” (Vidal Ledo y Rivera Michelena 2007; 21(4))

Esto permite llevar a pensar que la investigación–acción tiene un conjunto de rasgos propios. El proceso de investigación–acción constituye un proceso continuo, una espiral, donde se dan los momentos según Moser, (1978), de “problematización, diagnóstico, diseño de una propuesta de cambio, aplicación de la propuesta y evaluación, para luego reiniciar un nuevo circuito partiendo de una nueva problematización.” (Citado por Gómez y Macedo, 2007, p.35). Este método permite la interacción y comunicación constante de la comunidad educativa, permitiendo la retroalimentación de las actividades que se van a desarrollar activamente en el contexto escolar dentro del proceso administrativo.

Población y características

Los beneficiarios directos de este proyecto serán 43 docentes, 3 directivos docentes y 3 administrativos de la Institución Educativa san José, de las sedes primaria y secundaria; los beneficiarios indirectos son los estudiantes, padres de familia y la comunidad en general.

- **Funcionarios de los niveles gerenciales**

- **Rector y coordinadores.**

Tendrán la oportunidad de gerenciar la institución acorde a las necesidades del contexto, a las exigencias del mundo globalizado; de forma integral asegurando el cumplimiento de las necesidades de los “clientes” (estudiantes), desempeñando un papel más activo, preservando la calidad en el servicio, haciendo de la Institución Educativa San José una empresa competitiva, y permitiendo el desarrollo y crecimiento de su equipo de trabajo.

- **Padres de familia**

Pueden tener confianza en la calidad de la educación que reciben sus hijos. Verán garantizada la formación integral de sus hijos, proyectada hacia su desempeño personal y social.

- **Estudiantes**

Recibirán una educación con calidad, eficiente, íntegra, que favorezca su desarrollo.

- **Docentes**

Tendrán clara la misión, la visión, los objetivos, las estrategias y procesos a seguir, para favorecer su desempeño laboral.

Categorías

Gerencia Integral: La gerencia integral es el arte de relacionar todas las facetas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad.

Competitividad: Capacidad de competir.

Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Dinamismo: Energía activa y propulsora.

Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.

Capacitación: Acción y efecto de capacitar.

Técnica e instrumento de recolección de la información

En primera instancia para realizar el diagnóstico el cual arrojará los resultados que se darán a conocer la problemática presentada, se realizará una revisión del PEI, proyecto educativo institucional, el cual presenta el modelo pedagógico que desarrolla la institución.

Se realizará un análisis de la información que se representa mediante la aplicación de una encuesta para determinar la calidad de organización, control y trabajo en equipo de toda la comunidad educativa, el desempeño eficaz del componente pedagógico y administrativo en el desarrollo de los objetivos institucionales.

El tipo de liderazgo que lleva el proceso educativo, talento humano, métodos y técnicas favorables en la enseñanza- aprendizaje y la calidad en la práctica pedagógica de la formación integral de los estudiantes.

Para el seguimiento de los objetivos específicos, se proponen dos proyectos teniendo como base la propuesta de investigación:

DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS A DESARROLLAR

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN N° 1.

Nombre del proyecto

Docentes y directivos de la Institución Educativa San José capacitados en el desarrollo del talento humano.

Identificación del problema

Este proyecto se desarrolla por la pérdida de compromiso de los docentes y directivos con la institución en cuanto a la planeación y ejecución de la programación curricular; además esta capacitación permitirá identificar las competencias y habilidades que presente cada docente y directivo para fortalecer la realización y actualización constante del Proyecto Educativo Institucional “PEI” que permita un mejor desarrollo y avance en la misma.

Estas dificultades se han presentado por falta de liderazgo por parte de los gerentes, ausencia de compromiso de los docentes en el desarrollo de las diferentes actividades programadas en la institución que promuevan la autonomía; estos problemas fueron identificados después de realizar un diagnóstico del manejo gerencial de la Institución.

Algunos efectos demarcados por el problema presentado son:

- Dificultad en los mecanismos de comunicación entre docentes y directivos.
- Falta de coordinación en el trabajo en equipo.
- Baja calidad en el aprendizaje organizacional.
- Métodos y programas deficientes.

De esta forma la calidad de la educación es afectada y no puede responder a las exigencias de la globalización.

Objetivos

General

- Capacitar a los docentes y directivos de la Institución Educativa San José del municipio de Oporapa, departamento del Huila, en el desarrollo del talento humano.

Específicos

- Capacitar a los docentes y directivos en liderazgo, trabajo en equipo y relaciones interpersonales que permitan mejorar las técnicas de información y comunicación.
- Implementar estrategias a los docentes y directivos en liderazgo que contribuyan a mejorar el desarrollo Institucional.

Etapas y actividades contempladas en el proyecto.

El proyecto se compone de tres etapas para su ejecución:

Etapas

- Capacitar a docentes y directivos de la Institución Educativa san José en el desarrollo del talento humano.
- Facilitar a los docentes herramientas en liderazgo transformacional.
- Implementar estrategias metodológicas a los docentes y directivos para el buen desarrollo Institucional.

Actividades

- Crear carpetas en discos duros y disquete.
- Realizar un plan de trabajo sistematizado para el desarrollo de los procesos educativos.
- Socialización del trabajo realizado.

PROPUESTA DE INTERVENCION NUMERO 2

Nombre del proyecto

Institución Educativa San José del Municipio de Oporapa, Departamento del Huila, implementando su modelo de Gerencia Integral.

Identificación del problema.

Al realizar un análisis para el desarrollo de esta propuesta de intervención se puede determinar que la institución educativa SAN JOSE del municipio de OPORAPA, no cuenta con un modelo gerencial que le permita a la comunidad en general y en particular al rector, establecer mecanismos gerenciales en la administración, ejecución y desarrollo del proyecto educativo institucional, "PEI".

Es indispensable que la institución oriente sus objetivos con un modelo de gerencia integral, el cual se acerca a las necesidades primordiales de la comunidad educativa, en sus contenidos, propuestas y en un gerente que desee liderar cambios culturales en su organización, desarrollar competencias para trascender su rol de supervisor, de controlador, de planificador, de productor y asumir un rol de trabajo en equipo, capaz de generar un tipo de conversación que permita mostrar a otros aquellos elementos que no son tangibles (confianza, confiabilidad, compromiso, motivación) pero que, por su presencia o su ausencia, pueden convertirse en fuerzas impulsoras o restrictivas para el logro de los resultados que la organización desea alcanzar.

El gerente integral, emerge como líder que abre caminos, faculta a otros, modela los cambios que pretende, alinea estructuras y sistemas y, especialmente, desarrolla competencias para crear contextos emocionales donde tengan lugar experiencias y relaciones que posibiliten el aprendizaje y el logro de los resultados deseados como logros sentidos, pensados y aceptados por toda la institución.

El desarrollo de este proyecto integra la posibilidad de mejorar a mediano y largo plazo los procesos administrativos y pedagógicos de la institución, que fortalezcan el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos.

Objetivos

Objetivo general

Implementar un modelo de gerencia integral en la institución educativa SAN JOSE del municipio de Oporapa, departamento del Huila.

Objetivos específicos

Desarrollar talleres para el conocimiento de las características y habilidades de un gerente integral.

Proveer de herramientas conceptuales a los docentes, directivos y administrativos sobre planeación, organización, dirección y control de todas las actividades, tomando como base la gerencia integral.

Etapas y actividades a desarrollar

Etapas a desarrollar con la propuesta de intervención No 2.

Etapas y /o estrategias del proyecto	Actividades	Tareas	Tiempo
Desarrollar talleres para el conocimiento de las características y habilidades de un gerente integral.	1. Taller sobre .contenidos básicos para un gerente integral.	<p>Presentación de lecturas sobre habilidades y características de un gerente integral.</p> <p>Formar grupos de trabajo y resolver preguntas.</p> <p>Planear y organizar un dramatizado sobre las habilidades de los gerentes en las I.E.</p> <p>Socialización de la tarea anterior.</p> <p>Conclusiones en diapositiva para la evaluación.</p>	76 horas

<p>Proveer de herramientas conceptuales a los docentes y directivos docentes sobre planeación, organización, dirección y control de todas las actividades, tomando como base la gerencia integral.</p>	<p>1. desarrollo de guías sobre fortalezas y debilidades de la institución</p>	<p>Diseño de subproyectos sobre actividades pedagógicas de gerencia integral.</p> <p>Socialización en diapositivas sobre los resultados.</p>	<p>130 horas</p>

Elaboró: Jose Evier Molina

RESULTADOS ESPERADOS Y ALCANCE

Concientizar a los docentes y directivos de la importancia de tomar sentido de pertenencia por el proyecto y así facilitar el desarrollo del mismo con todos los integrantes de la Institución Educativa. De la misma manera se facilitarán metodologías, herramientas y estrategias a los docentes para que les permitan mejorar el desarrollo tanto institucional como de los procesos pedagógicos educativos.

Este proyecto responde a las exigencias contempladas en el sector de educación del plan de desarrollo del municipio de Oporapa. Al término del proyecto, Los docentes, los directivos y administrativos presentan las siguientes características: Conocen y practican las aptitudes y habilidades de un gerente integral; Mejoran la planeación, organización, dirección y control de las actividades y proponen cambios organizacionales en los procesos pedagógicos de la institución.

RECOMENDACIONES

- Lo más importante para tener en cuenta en el desarrollo de un proyecto de investigación es el proceso que lo enmarca, cada una de las etapas deben ser realizadas con claridad, con datos coherentes y utilizar citas o referentes bibliográficos.
- El contexto juega un papel fundamental, la revisión de antecedentes mediante una Exploración que debe utilizar herramientas y procedimientos apropiados para realizar diagnóstico
- Listar los problemas más significativos, describir en un diagrama causa-efecto lo que determina estos aspectos que afecta la institución y explican la pregunta problema.
- Preselección de los problemas de mayor importancia en el momento, para proceder a su análisis, con fines de solución, enfocando cada uno de los ámbitos de la Institución.
- Jerarquización de los problemas más importantes, utilizando cuadros de selección que faciliten la toma de decisiones considerando especialmente el impacto de la solución, la rapidez de la solución y la participación responsable del grupo.

CONCLUSIONES

El presente proyecto me ha permitido la retroalimentación de lo visto durante la Especialización en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo, creciendo intelectualmente, aclarando conceptos y desde luego, mejorar el quehacer como docentes. De igual manera ha favorecido el acercamiento de las docentes hacia un mayor conocimiento de la institución, visualizando las necesidades y carencias de la misma, generando alternativas de solución.

La Institución Educativa San José cuenta con un invaluable cuerpo docente, administrativo y directivo, cuyo trabajo no es canalizado en una misma dirección, lo cual se pretende solucionar con este proyecto. La Gerencia Educativa contribuye a desarrollar la capacidad de afrontar los retos que el constante cambio global ofrece.

La propuesta para implementar una Gerencia integral en la Institución Educativa San José del Municipio de Oporapa Huila que promueva y fortalezca la autonomía y dinamismo organizacional entre docentes y directivos docentes favorece el desarrollo de los objetivos institucionales, fomentando una cultura organizacional, un mejor desempeño del talento humano y una decidida actitud de liderazgo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ball, S. (1994). La micropolítica en la escuela. Paidós.

Bonilla, E & Rodríguez, P (1997) La Investigación en Ciencias Sociales. Más allá del dilema de los métodos. Segunda edición. Bogotá- Colombia. Grupo Editorial Norma.

Bueno Cipagauta, G. I. (2007). Acercamiento a la gestión del conflicto escolar, a partir de los programas Ariadna y Hermes de la Cámara de Comercio de Bogotá. Bogotá.

Buitrago, Orfa & Amaya, B. (2001). Educación personalizada, una modalidad educativa. Recuperado el 01 de diciembre de 2014, de Revista de Ciencias Humana UTP.

Caldero, J., Aguirre, A., Castellanos, A., Peris, R., & Perochena, G. (2014). Una nueva aproximación al concepto de educación personalizada y su relación con las TIC. Revista Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información., 15(2), 131-150.

Corthorn & Pérez, Mineduc, & Ballén & Moles, (2007). Alianza Efectiva Familia Escuela: Para promover el desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes.

Fernández, G. (1999) Ensayo de investigación: Contenidos asociados al concepto de ciudadanía en el marco de las políticas educativas. Informe final del concurso Democracia, Derechos Sociales y Equidad, Programa regional de becas

Freire, P (1994) Educación y participación comunitaria. Extracto de la ponencia para el Congreso Internacional de “Nuevas perspectivas críticas en educación”, Universidad de Barcelona, y publicado en Nuevas perspectivas críticas en educación (Paidós, Barcelona).

Galvis, A (2001). Ambientes Educativos para la Era de la Informática. Universidad de Los Andes.

García Hoz, V. (1998). Educación personalizada. Bogotá: Grupo editorial Quino Centenario S.A.

Garduño, R. (2005). Enseñanza virtual sobre la organización de recursos informativo digitales. México D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México.

González, S. y Heras, L. 2006). La universidad entre lo presencial y lo virtual. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. 9na. Edición. Thomson Editores, S.A. de C.V. México.

Hurtado de Barrera, Jacqueline. 2008. Metodología de la investigación, una comprensión holística. Caracas, Ediciones Quirón - Sypal.

Ley 115 de 1994. Ley General de Educación. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá

Moser. Citado por Gómez y Macedo (2007). La investigación-acción para la innovación del quehacer educativo. Revista Investigación Educativa, 11. (20), 33-44.

Ministerio de Educación Nacional. (1996). Ley general de educación. Bogotá: Corporación Tercer Milenio.

Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. (2007). Educación en y para la paz, la convivencia y la ciudadanía. Bogotá.

Parra, C. (2002). Educación Personalizada y Sistema Educativo Colombiano. Compatibilidades e Incompatibilidades. Universidad de la Sabana.

Ramírez Avendaño, B. E. (2005). ¿Cómo potencializar una sana convivencia en el ámbito escolar? Medellín: Pontificia Universidad Javeriana.

Rand, Aym. (1967). Capitalism: the unknown ideal. New York: Signet.

Serna Gómez, H. (2003). Gerencia Estratégica. Bogotá D.C.: Panamericana Editorial Ltda. - 3R Editores.

Severin, P (2013). Educación para la transformación

Sierra, C (2012). Educación virtual aprendizaje autónomo y construcción de conocimiento. Libro de resultados de investigación. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Tchimino & Yáñez, (2003) Modelo de Participación para padres.

UNESCO. (2000). Educación para todos.

UNESCO. (1997). Seminario internacional "Reforma de la gestión de los sistemas educativos en la década de los noventa". La gestión: en busca del sujeto.

Vásquez, S., & Daura, F. (1012). La educación personalizada. Algunas precisiones en torno al concepto. *Revista panamericana de pedagogía* (19), 17-37.

Vélez, A. (1984). *Práctica de la educación personalizada*. Bogotá: Indo-American Press Service.

Vidal, L & Rivera M (2007) escuela Nacional de salud pública *Educ Med Super* 2007: 21(4).