



SED
287

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL



CORPOEDUCACION
CORPORACION PARA EL DESARROLLO
DE LA EDUCACION BASICA



ALCALDIA MAYOR
SANTA FE DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría

EDUCACION



CORPOEDUCACION

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

INFORME PROYECTO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Bogotá, D.C., Marzo 05 de 2.003

Secretaría de Educación Distrital Avda. El Dorado No. 66-63, conmutador 3241000 Ext. 2119 Bogotá D.C.
Corpoeducación, Carrera 20 No. 84-14 Oficina 402, Tels. 5305128/29/30, Fax 6916070, Bogotá D.C., Colombia



CORPOEDUCACIÓN

PROYECTO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

COMPONENTE PEDAGÓGICO

INFORME DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Con el objetivo de hacer un diagnóstico sobre las instituciones educativas que están en el proceso de integración, se realizó el proceso de autoevaluación institucional, utilizando las herramientas que Corpoeducación ha construido para ello.

En general, todas las instituciones educativas han asumido su proceso con mucha seriedad y profesionalismo. Tienen avances que han ido logrando con mucho esfuerzo y han superado muchas de las resistencias presentadas, por falta de motivación, por recargo de trabajo, por falta de espacios y tiempos para el desarrollo de la actividad y sobre todo para la socialización con toda la comunidad educativa.

El mayor resultado es constatar que es posible vencer dificultades, conformar equipos y obtener resultados.

El instrumento utilizado fue el mismo para todas las instituciones pero se respetó la autonomía institucional tanto para hacer las consultas que consideraran necesarias como para la presentación de los resultados, en donde cada equipo decidió, de acuerdo a sus recursos y habilidades, la forma de presentación.

Sin embargo, lo fundamental se conserva en cada informe de resultados. Cada uno de los cinco componentes contiene los logros, los problemas, el grado de impacto en la institución, quién ejerce el control, y las alternativas de solución.

La síntesis de esta actividad se presenta a continuación, en los informes de cada institución educativa.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA FERNANDO MAZUERA VILLEGAS

PROYECTO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

PRESENTACIÓN

El presente informe tiene por objeto dar a conocer los resultados de la autoevaluación realizada en la Institución Educativa Fernando Mazuera Villegas, ubicada en la Bosa, y que integra 5 sedes.

Los instrumentos proporcionados por CORPOEDUCACION hacen referencia a cinco aspectos preestablecidos: Dirección, Pedagógico, Clima escolar, Administración y Talento Humano.

El informe contiene una completa descripción del proceso desarrollado, los aprendizajes alcanzados en esta primera fase, los resultados obtenidos, las dificultades y la manera como se solucionaron; lo mismo que algunas sugerencias de los distintos integrantes de la comunidad educativa. En él se incluyen las fortalezas, oportunidades de mejoramiento y alternativas de solución.

1. DESCRIPCION DEL PROCESO DESARROLLADO

Este proceso se inicia con la firma del compromiso entre la Secretaría de Educación y la Institución Fernando Mazuera Villegas, a través de su representante legal, ALVARO GARZON PELAEZ. El día 13 de Enero de 2003 se hizo la presentación del proyecto de fortalecimiento institucional por parte de los representantes de Corpoeducación al grupo de docentes de la Institución Educativa de las distintas sedes y jornadas. Posteriormente se procedió a la conformación de los distintos grupos de trabajo con el fin de llevar a cabo el desarrollo de la autoevaluación. Paralelamente a este trabajo se desarrollaron los talleres sobre PEI, Horizonte institucional.

Los diferentes encuentros con los representantes de la Secretaría de Educación y Corpoeducación han permitido evaluar el nivel de producción y aportes del proyecto a la Institución. Esta evaluación ha permitido reformular el cronograma y redireccionar las metodologías, con el fin de recuperar la motivación y participación de los docentes.

2. APRENDIZAJES

El equipo coordinador se encuentra en forma periódica con el fin de repensar la Institución de una manera integrada para reconocer el estado de los procesos administrativos y pedagógicos y, especialmente, las particularidades de cada una de las sedes y jornadas. A través de estos encuentros hemos aprendido a:

- generar trabajo en equipo,

- unificar criterios,
- respetar el pensar del otro y
- pensar la institución de manera global.

3. RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados de esta autoevaluación arrojan la siguiente información:

COMPONENTE DIRECCIÓN

FORTALEZAS:

Filosofía Institucional: La institución es reconocida a nivel local como exitosa pero requiere de apoyo estatal para proyectarse.

La construcción colectiva de los fundamentos del P.E.I. con participación de docentes y directivos de todas las sedes por jornada desde hace siete años.

Gerencia estratégica: Buena disposición de rectoría para la adquisición de materiales y recursos didácticos.

La asignación académica se realiza de acuerdo con las especialidades y necesidades

Habilidades de dirección: Diplomacia y capacidad de conciliación del rector para el manejo de conflictos. Buena disposición de rectoría para la adquisición de materiales y recursos didácticos.

Gobierno escolar: Las directrices del consejo académico, comités y comisiones son claras y giran en torno a los ejes del horizonte institucional.

OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

Filosofía Institucional: Para la revisión y reelaboración de un P.E.I. único teniendo en cuenta particularidades de las sedes se requiere tiempo y oportunidades de encuentro, (no son muy fáciles por la inmediatez del trabajo específico) fundamentales del horizonte (educación, cultura, estudiante (sujeto-objeto), sociedad... (por la inmediatez del trabajo específico)

Habilidades de dirección. Precisar y ejecutar políticas de dirección para contribuir al mejoramiento de la calidad del servicio.

Gerencia estratégica: Dar a conocer en forma clara y precisa el manejo presupuestal, inventarios y actas del concejo directivo.
La comunicación es obstruida y esta centralizada.

Gobierno escolar: El consejo directivo, el consejo estudiantil y personero deben construir el plan de trabajo institucional coherente con el horizonte institucional.

Mejorar la formación de los participantes a estos equipos.

ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
1. Para construir mínimos consensuados en cuanto a conceptos fundamentales del horizonte: educación, cultura, sociedad, estudiante - sujeto - objeto, se requiere de jornadas exclusivas sin estudiantes para la participación espontánea y productiva de los docentes. Esta situación es de alto impacto. Su control depende de la Rectoría, coordinadores y la SED. 2. El no conocimiento oportuno del presupuesto, para su manejo y distribución equitativa y ha generado inconformismo y malos entendidos. El control lo tiene el rector. 3. El Consejo Directivo no establece políticas de gestión claras. El procedimiento para la participación de la comunidad en el mismo no es el más procedente. se requieren determinados perfiles.	La secretaría de Educación debe decretar como mínimo 10 jornadas exclusivas de encuentro pedagógico sin estudiantes para poder producir con tranquilidad los fundamentos del horizonte institucional. Dar a conocer el presupuesto proyectado y ejecutado por lo menos cada dos meses para poder realizar veeduría al mismo. Precisar y determinar políticas que atiendan la nueva demanda de la integralidad.

COMPONENTE PEDAGOGICO

FORTALEZAS

Diseño pedagógico: Ajuste del currículo y plan de estudios a nuevas políticas educativas.

La reflexión - acción - reflexión sobre el currículo integral e integrado con participación de todas las sedes, de grado cero a undécimo desde hace 4 años, por jornada.

Sentido de pertenencia y compromiso de los docentes y directivos docentes.

El trabajo en equipo y oportunidades de actualización y formación permanente de docentes.

Metodología

Equipos de trabajo consolidado, diseño de pruebas, guías y módulos.

Rediseñar directrices: nuevas metodologías, didácticas, tareas escolares.

La asignación académica se realiza de acuerdo con las especialidades y necesidades.

Evaluación y seguimiento: Establecer convenios con instituciones especializadas

en problemas de aprendizaje. Diseño del proceso de evaluación Elaboración de pruebas tipo ICFES semestrales, por grado.

Despertar conciencia en los padres de familia y estudiantes con problemas de aprendizaje.

Trabajo coordinado entre los diferentes equipos: consejos, reuniones de áreas, orientadores, directores de grupo y comités de padres de familia.

Escasa deserción y mejoramiento progresivo de los resultados, pruebas de ICFES Y competencias.

OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

Diseño pedagógico: Reelaborar una propuesta única curricular y plan de estudios teniendo en cuenta los mínimos consensuados, conceptos fundamentales, redes conceptuales, competencias, ejes del PEI, sentido del aprendizaje en cada jornada.

Definir parámetros claros para la selección de docentes participantes en la formación.

Metodología: Equipos de trabajo consolidados. Diseño y manejo de pruebas, guías, módulos.

Fortalecer y afianzar los procesos de interdisciplinariedad.

Compartir experiencias didácticas.

Optimizar y sistematizar la biblioteca. Dotación de suficientes equipos para informática.

Rediseñar nuevas metodologías, didácticas y tareas escolares para mejorar el aprendizaje.

Evaluación y seguimiento: Establecer convenios con instituciones especializadas en problemas de aprendizaje de difícil manejo.

Planear actividades de recuperación y hacer seguimiento y a la vez despertar conciencia en los padres de familia de los estudiantes con problemas de aprendizaje sobre la necesidad de involucrarse activamente con la institución.

Optimizar el trabajo de los comités de apoyo de padres de familia.

LOGROS MAS SIGNIFICATIVOS:

1. La reflexión - acción - reflexión sobre el currículo integral e integrado con participación de todas las sedes, de grado cero a undécimo desde hace 4 años por jornada.
2. El mejoramiento ascendente en las pruebas tanto del ICFES como en competencias año a año.
3. Diseño de pruebas , módulos y guías interdisciplinarias.
4. Sentido de pertenencia y compromiso de los docentes y directivos docentes.
5. El trabajo en equipo y oportunidades de actualización y formación permanente de docentes.

ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
1. El trabajo escolar cotidiano inflexible y rígido por los controles externos están produciendo desesperanza en los docentes y los estudiantes. 2. La marcada influencia de los factores asociados en el aprendizaje (condiciones de salud, nutrición, abandono y maltrato infantil entre otros) 3. Dificultad en la elaboración de un P.E.I. único que integre las particularidades y lo general de la institución. 4. Necesidad de generalizar metodologías más sugestivas que produzcan aprendizajes significativos. 5. Carencia de infraestructura para informática. 6. Falta de la optimización de la biblioteca. 7. Escasa participación de los padres de familia en los procesos de formación, 8. Permanente crecimiento del síndrome amotivacional. Estos problemas se han generado por: las condiciones socio -económicas y familiares propias de la población marginal y de periferia. La carencia de recursos financieros para proyectos en formación académica y labora . Implementación de procesos de cambio estructurales y de pensamiento que son muy lentos. El Estado, MEN y la SED han emanado políticas que han producido desesperanza en los docentes, padres y estudiantes. El control lo ejerce el Estado, MEN, la SED, docentes, directivos y padres de familia.	1. Precisar los fundamentos curriculares claves que den horizonte institucional y continuar en cada una de las jornadas con el trabajo integral e integrado iniciado desde el año 97. 2. Buscar por lo menos una tres veces al año el encuentro de jornadas para socializar experiencias. 3. Reconocer que en esta institución existen problemas sociales, culturales y económicos que requieren de mayor atención gubernamental para poder mejorar la calidad de la educación. 4. Construcción de acuerdos mínimos institucionales para ser ejecutados por todas las áreas y equipos de trabajo. 5. Presentar proyectos de sistematización e informática para gestionar recursos. 6. Fomentar una mayor participación de los padres de familia. 7. Flexibilizar el currículo para dedicar mayor tiempo a la formación y motivación humana. 8. Continuar con el programa de formación de docentes tendientes a generalizar innovaciones metodológicas.

COMPONENTE CLIMA ESCOLAR

FORTALEZAS

Pertenencia y participación: Hay espacios abiertos para que la comunidad educativa participe. La convivencia y la calidad humana propician buen desarrollo de la comunidad educativa. Se ha avanzado en el proceso de integración de los diferentes equipos de trabajo. Existen equipos de conciliación en cada curso para el manejo de los conflictos.

Ambiente físico: Existen algunos espacios físicos como el CREM, aula múltiple y algunos salones adecuados para el desarrollo del aprendizaje y se maximiza su uso.

Apoyo institucional: Existen algunos servicios especializados.

OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

Pertenencia y participación: Fortalecer los procesos de formación y liderazgos a mas estudiantes y padres.

Dar continuidad a los procesos de reflexión - acción sobre identidad y sentido de pertenencia con la institución.

Mejorar la participación de los estudiantes en la toma de decisiones.

Ambiente físico: Realizar campañas de aseo y mejorar las aulas como espacios lúdicos y pedagógicos,

Apoyo institucional: Mejorar proceso de inducción, comunicación manejo de la información y fortalecer el manejo de casos especiales.

ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
1. El personal de aseo contratado es insuficiente. 2. Se sobre pasa el parámetro alumno - curso estipulado por el MEN 3. Deficiencia de las aulas, espacios lúdicos y deportivos. 4. No se ha construido el la planta física con diseño arquitectónico apropiado para una institución educativa. 5. Cada año la SED envía un grupo de expertos a hacer estudios, pagan grandes cantidades de dinero hacen unos planos y ... No ha existido continuidad y proyección en el diseño de la planta física, repiten los estudios perdiéndose el dinero invertido en esto. El diseño y construcción no es de competencia de la institución.	1. La Secretaría de Educación debe tener en cuenta la cantidad de estudiantes que se benefician (6.500) en la institución y asumir la construcción de una planta física favorable y que ofrezca ambientes de aprendizaje de calidad. 2. Incrementar el personal de aseo contratado por la S.E.D. 3. Construir aulas adecuadas zonas deportivas, batería de baños suficientes y con asesoría técnica.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN

FORTALEZAS

Administración financiera: Cuenta con personal competente y equipo requerido.

Administración de bienes: Existen equipos, materiales y presupuestos el cual se

efectúa y se ejecuta moderadamente.

Administración de servicios complementarios: Existen espacios relativamente adecuados.

Secretaria: organización y responsabilidad.

OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

Administración financiera: Presentar informes periódicos a la comunidad educativa.

Administración de bienes: Mejorar el control y el manejo de los equipos, mobiliario, libros y demás recursos didácticos requeridos.

Servicios complementarios: Mejorar el servicio de cafetería y la calidad de los alimentos.

Secretara: Mejorar la atención al usuario, (relaciones humanas, trato.)

SITUACIONES PROBLEMA

Análisis de la situación	Alternativas de solución
1. <u>Mala atención al usuario</u> . Impacto alto . Se genera por falta de tolerancia, control del carácter y alto volumen de trabajo. 2. <u>Sub -utilización de equipos</u> : 3. <u>Dos baterías de baños bastante antiguas</u> : El control lo tiene rectoría - SED.	Realizar seminarios y solicitar traslados. Capacitación. Asignar presupuesto Asesoría técnica

COMPONENTE TALENTO HUMANO

FORTALEZAS

Recursos humanos disponibles: El personal docente y directivo posee gran calidad humana, profesional y buen desempeño.

Administración de personal: El desempeño de los estudiantes se evalúa periódicamente. Existe equidad en la distribución académica de los docentes y responde a los parámetros oficiales establecidos. Evaluación periódica del desempeño de los estudiantes.

Apoyo institucional: El colegio tiene como principio la actualización y formación de los docentes, algunos estudiantes y padres delegados.

Ejerció un gran liderazgo en el proceso de formación local participando en el encuentro de junio del 2002 (1400 docentes participantes).

OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

Recursos humanos disponibles: Falta nombrar docentes para la básica primaria en educación física, artes, informática y orientación. Lo mismo que el personal administrativo y de servicios generales para las sedes.

La comunidad educativa se ha pronunciado sobre algunas situaciones de mal trato especialmente de las secretarias y esto ha generado malestar.

Administración de personal: Diseñar instrumentos de evaluación mas objetiva y socializar los resultados al interior de los equipos. Aplicar correctivos a tiempo.

Apoyo institucional: Establecer parámetros para los niveles de exigencias en el desempeño de maestros estudiantes y padres.

Mejorar los criterios de selección para asistir a los eventos.

ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
1. Faltan docentes en Educación física, artes, informática, orientación, personal administrativo y servicios generales. 2. La Secretaría de Educación hace caso omiso a la necesidad sentida por las sedes siendo tan importante este recurso humano. El control SED y Padres de Familia. 3. La actitud y trato verbal de la secretaria con la comunidad educativa. 4. La no determinación de criterios claros para asistir a eventos genera malestar. Estas situaciones son de impacto alto y son generadas por no encontrar el sentido al trabajo y a al servicio que se presta en la Institución, además no comprender que se está mejorando cada día la calidad de las personas como política institucional. El Rector y el coordinador administrativo tiene el control sobre el desempeño del personal administrativo.	1. Nombramiento o ubicación del personal necesario para operar. 2. Planear y ejecutar talleres de sensibilización sobre el buen trato a las personas. 3. Las secretarias deben mejorar el trato con la comunidad educativa, programar algunas reflexiones frente a esta situación y planear formas de control objetivo. 4. El Consejo directivo debe precisar los parámetros y perfiles de selección de las personas para el trabajo y para la formación.

4. DIFICULTADES EN EL PROCESO

Presión en la entrega de resultados sin tener en cuenta las dinámicas y necesidades internas de cada institución, para la construcción de los fundamentos esenciales del horizonte institucional que requieren de una amplia reflexión consensuada.

La rigida asignación académica no permite que los docentes dediquen tiempos requeridos para el desarrollo del proyecto, por tanto, la participación colectiva y la motivación se ven disminuidas. La rigidez de las políticas de la SED, en cuanto a no licenciar estudiantes para poder dedicarnos con tranquilidad a la reflexión y

producción.

5. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

La SED de educación debe garantizar una jornada de trabajo una vez al mes, sin estudiantes.

El ritmo de producción debe acomodarse a la realidad y necesidades institucionales, no se puede producir con presión.

Se requiere más acompañamiento activo de Corpoeducación para los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

COLEGIO GUILLERMO LEON VALENCIA

PROYECTO INTEGRACION Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

INFORME DE AUTOEVALUACION

1. PRESENTACIÓN

2.

El presente informe tiene por objeto mostrar el proceso y resultados obtenidos en la Autoevaluación institucional producto del trabajo realizado por el equipo dinamizador del proyecto de Fortalecimiento Institucional, bajo la orientación de Delegados de la Secretaría de Educación Distrital y Corpoeducación.

El colegio Guillermo León Valencia, está situado al sur de la ciudad, en la Localidad 15, Antonio Nariño y ubicado en el barrio Restrepo. Como producto de la unificación decretada por la Secretaría de Educación, está conformado por tres sedes:

Sede A: Guillermo León Valencia, jornadas mañana, tarde y noche, imparte educación básica, media y para adultos.

Sede B: Escuela La Sabiduría, con educación primaria, en las jornadas mañana y tarde.

Sede C: Escuela Panamá, educación primaria, jornadas mañana y tarde.

2. DESCRIPCION DEL PROCESO DESARROLLADO

El proceso de Autoevaluación que se describe a continuación ha tenido diferentes etapas, desde el momento de su puesta en marcha hasta el presente, entre las cuales destacamos:

- Presentación de la propuesta de trabajo a realizar, por parte del equipo conjunto (para esta oportunidad) de Secretaria de Educación y Corpoeducación y en el cual se destacaron las ventajas del proyecto.
- Presentación e integración de los docentes de las tres sedes, que a partir del momento constituirán el "Nuevo" Guillermo León Valencia.
- Conformación (voluntaria) del equipo dinamizador del proyecto integrado por docentes y administrativos de cada una de las sedes y jornadas, para un total de 25 personas, excepto la jornada nocturna que maneja un proyecto especial semestralizado de educación para adultos.
- Motivación por parte de Corpoeducación dirigida al equipo dinamizador.
- Exposición de la metodología del trabajo por parte de un representante de Corpoeducación.
- Constitución de subgrupos de trabajo a partir del grupo inicial, con representantes de cada una de las sedes y con el propósito de iniciar el proceso de autoevaluación de los siguientes tópicos de la institución:
 - * Componente de Dirección

- * Componente Clima Escolar
- * Componente Administrativo
- * Componente Talento humano
- * Componente Pedagogía

Como parte de la metodología de trabajo, se realizaron talleres con el objeto de conceptualizar el HORIZONTE INSTITUCIONAL y la importancia que para este tiene la Autoevaluación Institucional y la conformación de equipos de los respectivos equipos de trabajo.

El proceso se ha venido desarrollando de acuerdo al cronograma previamente establecido.

3. APRENDIZAJES

Este aspecto se considero bajo tres parámetros: Como Institución, como grupo y como personas.

Puesto que la educación es un proceso complejo, a nivel Institucional, se ha visto la necesidad de realizar una eficiente, objetiva y veraz Autoevaluación que permita detectar el estado actual del colegio, conocer en detalle sus debilidades, oportunidades y fortalezas.

Como grupo se ha visto la necesidad de manejar un mejor nivel de comunicación, liderazgo, de conformación de equipos y obtener compromisos de los docentes y administrativos en aras de mejorar la calidad del servicio educativo que se puede ofrecer a los estudiantes.

- A nivel personal, me ha permitido conocer las aptitudes de los compañeros y saber lo valioso que es su aporte para el trabajo en equipo.

4. RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación presentamos la "Síntesis Final" de la autoevaluación

1. COMPONENTE DE DIRECCION

¿CUALES SON LOS PRINCIPALES LOGROS DE LA INSTITUCION?

- Disminución de la violencia escolar
- Existe una visión, misión y filosofía claras de la institución.
- La institución es reconocida por unos rasgos propios (escudo, himno, bandera y celebraciones).

- Se presenta una propuesta pedagógica formulada por las áreas.
- Los docentes son consientes de la importancia de la evaluación y control
- La dirección tiene capacidad de entrega y sentido de pertenencia.

¿CUALES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS?

- Ausencia de trabajo en equipo
- Falta de dotación
- La población estudiantil proviene de diferentes localidades, lo cual incide en
- Aún se presenta nivel de agresividad entre los estudiantes
- Insuficiencia de un espacio físico para el desarrollo de actividades educativas.
- Falta control y evaluación institucional
- Aun no existe el plan estratégico de las tres sedes.
- Frente a la crítica falta en algunas ocasiones actitud de escucha por parte de la dirección.
- Los elegidos al consejo directivo y académico carecen de liderazgo.

¿DE LOS PROBLEMAS, CUÁLES SON LOS DE MAYOR IMPACTO?

- Falta control y evaluación institucional
- No existe plan estratégico unificado de las tres sedes
- Planta física de la sede B inapropiada para el desarrollo de actividades educativas en general.
- Persisten problemas de agresividad en los estudiantes
- Falta de trabajo en equipo.

¿POR QUÉ SE HAN GENERADO ESTOS PROBLEMAS EN LA INSTITUCION?

- Por falta de compromiso de la comunidad educativa y de una dinámica pedagógica especial

¿QUIEN TIENE EL CONTRO SOBRE ESOS PROBLEMAS?

Los directivos docentes y el grupo de profesores quienes en conjunto deben dinamizar procesos que ayuden a mejorar los problemas de planta física y de convivencia.

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Desarrollar un plan de trabajo construido y desarrollado por la comunidad educativa.

2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS DE LA INSTITUCION?

Cada estudiante tiene sentido de pertenencia a la sede respectiva.

¿CUALES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS?

- No existe identificación con la institución unificada.
- Los mecanismos de participación de los estudiantes son pocos y tienen poca incidencia en la institución.
- No existen programas de bienestar para solucionar problemas de salud y nutrición.
- No hay mecanismos efectivos de comunicación.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

1. •Falta de mecanismos efectivos de comunicación
2. •No hay sentido de pertenencia con la institución unificada.

¿POR QUE SE HAN GENERADO ESTOS PROBLEMAS?

Se debe a factores de índole institucional y de origen estamental.

¿QUIEN TIENE EL CONTROL SOBRE ESTOS PROBLEMAS?

- El rector

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Armar un plan de desarrollo estratégico institucional que favorezca la planeación y la comunicación.

3. COMPONENTE PEDAGOGICO

•LOGROS DE LA INSTITUCION

- Algunas veces los docentes ajustan sus prácticas educativas a las condiciones cognitivas y al desarrollo con que llegan los estudiantes.
- Existen planes de estudio que contemplan una organización de temas por áreas y unas metas o logros de aprendizaje que se aplican en los diferentes niveles.

•PRINCIPALES PROBLEMAS

- Falta dotación de algunos recursos, laboratorios y equipos.
- Falta seleccionar y diagnosticar el estado cognitivo de los estudiantes que ingresan.
- Falta clarificar el sentido de la investigación y de la experimentación
- Falta explicitar con los estudiantes las reglas de evaluación, especialmente la cuantitativa.

- Falta proporcionar recursos externos para ayudar en los casos de bajo rendimiento.
- Falta fortalecer el conocimiento sobre la evaluación.
- Bajo rendimiento y desmotivación.
- Falta compromiso de los docentes en el seguimiento de inasistencia en cada asignatura.

• PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

1. Bajo rendimiento y desmotivación por la influencia de la evaluación (promoción) y de los factores sociales.

• POR QUE SE HAN GENERADO ESTOS PROBLEMAS

Falta coherencia en la política académica

• QUIEN TIENE CONTROL SOBRE ESTOS PROBLEMAS

Rectoría

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Construir un plan de fortalecimiento académico.

4. COMPONENTE ADMINISTRACION

LOGROS DE LA INSTITUCION

- Se cuenta con el personal administrativo especializado en el aspecto financiero. Se actúa eficientemente.
- Los procesos financieros tienen soportes.
- Existen inventarios y espacios físicos para almacenar.
- Existe atención de orientación
- Existe espacio de cafetería.
- Existen archivos organizados y libros reglamentarios.

PROBLEMAS

2. • Los representantes del consejo directivo no socializan de manera institucional la información sobre rubros existentes.
3. • No hay suficiente dotación moviliaria para docentes y coordinadores (cátedras, laboratorio, computadores, teléfonos para estudiantes).
4. • No existe enfermería.
5. • Falta tiempo para la atención al público.
6. • Falta agilidad en la entrega de certificados.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

- El consejo directivo debe informar por escrito a la comunidad educativa acerca del presupuesto anual de gastos y del plan estratégico.

POR QUE SE HAN GENERADO ESTOS PROBLEMAS

- Falta de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad.
- Faltan los procesos de organización y control sobre estos.

QUIEN TIENE CONTROL SOBRE ESTOS PROBLEMAS

El rector y el Consejo Directivo

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Elaborar los procesos, los planes y desarrollar los controles respectivos frente a las funciones del consejo directivo.

5. TALENTO HUMANO

•LOGROS DE LA INSTITUCION

- Tiene rector en propiedad y los directivos necesarios para trabajar en las diferentes áreas y aspectos académicos en la institución.
- Cuenta con los docentes necesarios y su formación académica respectiva.
- El personal administrativo es suficiente y adecuadamente capacitado.

•PROBLEMAS DE LA INSTITUCION

1. •Falta inducción para docentes y administrativos al ingresar a la institución.
2. •Faltan estímulos para capacitación.
3. •Falta intervención oportuna para la solución de problemas
4. •Falta liderazgo y organización en las reuniones de trabajo en equipo.

•PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Falta de organización para el trabajo en equipo.

Falta de intervención oportuna para la solución de problemas.

•POR QUE SE HAN GENERADO ESTOS PROBLEMAS

Por la falta de una dinámica espacial para el trabajo en equipo y una estrategia para la solución de problemas.

•QUIEN TIENE EL CONTROL SOBRE ESTOS PROBLEMAS?

El rector.

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Diseñar y aplicar un plan estratégico que facilite la solución pronta a los problemas y mejore el trabajo en equipo.

4. DIFICULTADES

Se encontraron a varias dificultades, de las cuales merece especial mención

- No hay el debido nivel de compromiso por parte de docentes y algunos directivos, que la magnitud del proyecto requiere.
- La deficiente comunicación entre el coordinador general y el equipo dinamizador.
- Los grupos conformados no tienen aún la representación de cada una de las sedes que conforman el Guillermo León Valencia, ya que algunos desertaron seguramente por falta de motivación o compromiso.
- No se le ha dado de parte de algunas personas (directivos) la importancia suficiente al proyecto y por tanto no se han abierto los espacios correspondientes para que los docentes involucrados puedan tener facilidad de participar y entregar los documentos oportunamente.
- Por motivo de una no adecuada organización, a los docentes que debemos participar en reuniones o charlas, no se envía algún docente de apoyo para que nuestros estudiantes no pierdan sus clases.
- Corpoeducación no ha suministrado el material técnico (CDs, Computador portátil, Videobeam) adecuado y oportuno para desarrollar algunas tareas.

5. SUGERENCIAS

En aras de ir mejorando los procesos sugerimos:

- Crear canales de comunicación eficientes: boletines, circulares, charlas personales e informales, entre el coordinador y el equipo correspondiente.
- Motivar (?) debidamente a los docentes y directivos para que permanezcan en los grupos de trabajo y aporten sus ideas.
- Corpoeducación apropiarse de los aditamentos tecnológicos para facilitar las presentaciones. (Enviar al digitador ofrecido).

INSTITUCION EDUCATIVA KENNEDY
PROYECTO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
INFORME DE AUTOEVALUACION

PRESENTACION

Este informe es el producto del trabajo desarrollado por rectoría, coordinación, orientación y docentes, iniciado el año anterior. Tiene por finalidad dar a conocer los avances y dificultades encontradas en el proceso de autoevaluación institucional en que se encuentra la institución integrada por cuatro sedes Kennedy, Héroes, Rosa Maria Gordillo y Antonia Santos Dos, ubicadas en la localidad 8, Kennedy, dentro del proyecto de FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL. Debe servir de base para formular el plan de acción en los aspectos académicos, pedagógicos y administrativos que al ser implementados permitan desarrollar en la institución un modelo pedagógico ejemplo de integración en Bogotá y el país.

Este informe desarrolla los siguientes aspectos:

1. Descripción del proceso desarrollado.
2. Aprendizajes.
3. Resultados obtenidos.
4. Dificultades durante el proceso y cómo se solucionaron.
5. Sugerencias, recomendaciones del proceso.

1. DESCRIPCION DEL PROCESO DESARROLLADO

En el mes de noviembre del 2002, la SED da a conocer a la institución el proyecto de Fortalecimiento Institucional, como institución seleccionada para implementar dicho proyecto, tendiente a fortalecer la integración de las cuatro centros educativos que la conforman, en los aspectos pedagógicos, administrativos y de clima laboral. El rector firma el compromiso, y da a conocer a coordinadores y docentes el proyecto.

Al finalizar el año 2002, en la semana de planeación y evaluación institucional se integran todos los docentes y directivos de jornada mañana y tarde con una agenda establecida, para conocer y analizar los resultados de la evaluación institucional, aplicada a todos los estamentos y a todas las sedes en la última semana de noviembre. Se realizan reflexiones de trabajo en equipo, actitud de cambio frente a las nuevas políticas educativas y sociales que estamos viviendo.

En las dos primeras semanas de enero del 2003, de evaluación y planeación, se trabaja en jornadas integradas de 6 horas sobre horizonte institucional, PEI,

efectuando un paralelo entre la misión, visión, principios, perfil, objetivos de cada uno de los PEI de las instituciones integradas, para establecer los aspectos comunes, diferentes y proponer una nueva propuesta institucional. Otro de los aspectos trabajados en la parte pedagógica fue el referente al modelo curricular, estableciendo el modelo lineal desde los cursos tercero de primaria a once y el preescolar, primero y segundo de primaria el modelo cíclico. En la segunda semana se da la socialización del proyecto y presentación formal de la dirección por parte de la SED Corpoeducación e con el apoyo de la fundación Corona, se integra el grupo de Fortalecimiento y Mejoramiento integrado por 25 personas elegidas voluntariamente para coordinar y trabajar los componentes de dirección, clima escolar, pedagógico, administrativo y talento humano. Se realizan los talleres de PEI, cambio, elaboración de visión y misión, y talleres de diagnóstico. Los diferentes grupos abordan el trabajo positivamente contestando las diferentes temáticas planteadas en las cartilla, a partir del diagnóstico ya realizado por orientación.

2. APRENDIZAJES.

El trabajo realizado en la institución ha generado una actitud de cambio positivo en cada uno de los participantes, considerando la Integración como una necesidad prioritaria a nivel pedagógica y administrativa que tiende a mejorar la calidad de la educación. Trabajo en equipo en equipo, solución a manejo de situaciones de tiempo, adaptación y conocimiento de nuevos integrantes.

3. RESULTADOS OBTENIDOS.

Ver anexo

4 . DIFICULTADES DURANTE EL PROCESO Y COMO SE SOLUCIONARON

La dificultad que tiene mayor incidencia en este proyecto es la falta de tiempo común de los participantes, jornada mañana, jornada tarde, lo que no permite el trabajo en equipo, esto aunado a la imposibilidad de licenciar alumnos recargando el trabajo en los docentes que quedan a cargo de esta gran responsabilidad en cada sede, y la preocupación de los docentes de aula que están en los comités por dejar solos a sus alumnos.

La falta de autonomía y de participación en la toma de decisiones por los participantes que genera incertidumbre en que lo que se está haciendo se le de continuidad .

La deficiente comunicación del rector con los docentes.

Representatividad de todas las sedes y jornadas

5. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DEL PROCESO

- Si el proyecto tiene como objetivo que todos los estamento participen y se apropien del proyecto institucional, es necesario que se de una verdadera participación, de ellos, para lo cual frente al tiempo, SED debe autorizar a los rectores y al equipo encargado del proyecto a licenciar los estudiantes uno o dos días por mes para abordar el trabajo con un verdadero compromiso.
- Realizar talleres de clima laboral con todos los docentes y docentes directivos con el fin de mejorar las relaciones de autoridad y de comunicación que debe existir en la institución.
- El número de docentes debe ser equitativo

ANEXO: COLEGIO: INSTITUCIÓN EDUCATIVA KENNEDY

COMPONENTE: Dirección

LOGROS	PROBLEMAS	IMPACTO			Por qué se generan	CONTROL	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
		Alto	Medio	Bajo			
El trabajo y compromiso de la comunidad educativa está dirigido por una misma visión.	Falta de comunicación asertiva entre la dirección y los diferentes estamentos de la institución educativa	X			Inciden las actitudes y las relaciones que se han dado en años anteriores	SED ,Rectoría y Consejo directivo	Generar talleres que permitan mejorar el clima laboral
Institucionalización de la elaboración de planes y proyectos	Escasa participación en la toma de decisiones	X			Políticas administrativas en la dirección de las instituciones.	SED y Rectoría	Mayor información a todos los estamentos y generar participación
Funcionamiento de los órganos del gobierno	Poca participación de Padres de Familia		X		Por razones externas , trabajo de padres, tiempo, interés y por situación interna. No convocatoria	Padres de familia, rector, coordinadores	Organizar talleres, escuela de padres e involucrar a los padres.
Excelencia ante las pruebas de Estado	Trabajo aislado de los diferentes estamentos educativos		X		Por la falta de tiempo no permite que los docentes y comunidad en general, trabaje en equipo.	SED, Rector y Coordinación.	Estimular el trabajo en equipo.
Proyecto de desarrollo de competencias laborales y específicas	Escaso presupuesto asignado a la Institución	X			La alcaldía de Bogotá no ha dado prioridad económica a la educación	Alcaldía y Concejo de Bogotá	Solicitar mayor presupuesto para educación

El nivel sociocultural de la comunidad educativa permite promover liderazgos, participación y acciones							
--	--	--	--	--	--	--	--

COMPONENTE CLIMA ESCOLAR	PROBLEMAS				POR QUE SE GENERAN	CONTROL	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
Consejo estudiantil por su conformación	Identidad con la institución		X		Por el proceso mismo de la integración	Comunidad educativa	Informar e involucrar activamente a todos los estamentos
Aseo, orden y decoración por el impacto que causan las zonas verdes al llegar a la sede principal	Reconocimiento y estímulo a los alumnos	X			Porque falta la aplicación continua y oportuna de estímulos	Consejo director para ampliar la política frente a estímulos	Ampliar la política frente a los estímulos
Algunos espacios adecuados	Mecanismos de participación	X			Porque no hay interés ni tiempo para crearlos	El consejo directivo	Establecer mesas de trabajo y encuentros con la comunidad y otras instituciones
Inducción a la llegada a los estudiantes	Espacios insuficientes	X			Por el aumento constante de alumnos	SED	Incremento de presupuesto.

Mecanismos de comunicación Boletín semanal, cartelera docentes y alumnos, comunicación a padres de familia, convivencia y conflictos. Se sigue un conducto regular para las inquietudes y dificultades.	Inasistencia de programas de bienestar del alumno	X			Falta de recursos humanos, económicos y materiales	SED	Implementar programas de detección y atención de necesidades de salud con apoyo interinstitucional.
El manual de convivencia de cada sede establecía la reglas básica para la sana convivencia.	Falta actividades extracurriculares	X			La política ministerial de concebir el trabajo escolar sólo dentro del aula, y falta de recursos .	MEN ,SED	Programar y realizar por lo menos dos actividades extracurriculares en el año.
	Dificultad en el manejo de casos difíciles	X			Por número alto de estudiantes e insuficiente de orientadores	SED	Solicitud de talento humano

COMPONENTE PEDAGOGICO	PROBLEMAS				POR QUE SE GENERAN	CONTROL	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
Fundamentos DEL Plan de estudios articulados a alineamientos institucionales.	Falta fortalecimiento en los lineamientos del PEI	X			El PEI suspendió su proceso de retroalimentación, para iniciar de cero nuevamente	Comunidad educativa	Avanzar en el direccionamiento del PEI aprovechando avances logrados
Organización del tiempo favorece el acto pedagógico	Enfoque interdisciplinario en el proceso pedagógico.	X			Porque falta trabajo de docentes en equipo que permitan definir elementos pedagógicos del enfoque interdisciplinario	Directivos y docentes	Propiciar espacios con directrices precisas para trabajar en equipos de docentes
Adecuación entre ejes temáticos y lineamientos de evaluación.	Deficiencia de recursos		X		Los pocos equipos tecnológicos y lo obsoleto de los que existen no satisfacen necesidades medianamente de la comunidad.	SED y Rector	Propender por una dedicación mayor del presupuesto para la dotación de aulas dotadas tecnológicamente.
Fortalecimiento de metodologías pedagógicas	Problemática socioeconómica del entorno familiar	X			Los estudiantes presentan graves problemas familiares generados por crisis económica que afectan su desarrollo académico	Comunidad	Fortalecer el trabajo social con la comunidad, desarrollar estrategias de bienestar estudiantil
Fortalecimiento académico, Pruebas internas y externas	Aislamiento del quehacer pedagógico, falta de trabajo en equipo.						

COMPONENTE ADMINISTRATIVO	PROBLEMAS				POR QUE SE GENERAN	CONTROL	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
Departamento de contabilidad	Inventarios			X	Porque no existe una persona que se encargue de su manejo	SED y Rectoría	Gestionar el nombramiento de un administrativo
Secretaria Académica	Muebles equipos y materiales	X			No son suficientes y algunos se encuentran en mal estado	SED y rectoría	Gestionar mayor presupuesto
Archivo general	Mantenimiento		X		No existe un plan de mantenimiento total que de cobertura a toda la institución, solamente se atienden las situaciones aisladas de carácter urgente	SED rectoría y consejo directivo	Realizar el plan de mantenimiento y destinar los recursos necesarios con cobertura a toda la institución
Libros reglamentarios	Transporte	X			No existe el servicio del transporte escolar en todas las sedes y no cubre todos los niños que lo necesitan	SED	Exigir A LA SED que cumpla con el compromiso del transporte.
	Restaurante y cafetería	X			Solamente existe en la sede principal, las otras tres sedes no cuentan con este servicio	Rector y consejo directivo	Adecuación de los espacios para la tienda escolar en cada una de las sedes y llamado a oferta para este servicio
	Otros servicios médico, odontológico	X			No existe el potencial humano y la demanda escolar es cada vez más alta.	SED	Solicitud a las diferentes entidades para contar con estos servicios

COMPONENTE TALENTO HUMANO	PROBLEMAS				POR QUE SE GENERAN	CONTROL	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
El recurso humano disponible: directivos, docentes, administrativos	Inducción			X	Por la falta de una organización administrativa, que permita al personal que llega conocer la institución y tener claridad sobre el desempeño de su trabajo.	Rectoría	Se necesita una organización en la institución donde se pueda acudir en un determinado momento para realizar la inducción respectiva.
	Evaluación de desempeño			X	No hay retroalimentación y así poder aplicar los correctivos necesarios que permitan mejorar su labor.	Rectoría	Diseñar un instrumento que permita determinar oportunidades de mejoramiento y posteriormente se de el tiempo para la retroalimentación.

	Estímulos al personal	X			No se cuenta siquiera con un estímulo verbal por parte de los directivos en los aciertos realizados por las personas que laboran en la institución, generalmente el reconocimiento se hace sólo a determinadas personas lo cual genera malestar dentro del grupo de trabajo.	Rectoría y Consejo directivo	Permitir espacios para realizar actividades de integración planeadas en forma periódica, no sólo fuera de la jornada laboral. Mejorar las relaciones humanas en todos los estamentos. Estimular ya sea verbal o escrita los desempeños excelente o buenos de los miembros de la institución
	No hay sentido de pertenencia		X		Reconocen las fallas pero no se generan actitudes de cambio sobre todo a nivel de algunos directivos.	Personal de la institución	Reconocer fallas y generar actitudes de cambio
	Convivencia y conflicto	X			Existen problemas con las comunicaciones sobre todo en la forma de hacerlo, no se respeta, ni tampoco se tiene en cuenta las opiniones y los consensos a los que se llega. Debe respetarse lo de la mayoría y no lo de la minoría.	Directivos y docentes	Mejorar la comunicación donde se genere respeto y consensos de los miembros de la institución. Buscar actitudes de cambio a nivel directivo, pues sólo se observa a nivel de docentes.

	Trabajo en equipo		X		El autoritarismo genera malestar entre los miembros del grupo de trabajo y conlleva a un bajo compromiso y poca cohesión en el grupo.	Directivos y docentes	

INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL LUIS LOPEZ DE MESA

PROYECTO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

INFORME DE AUTOEVALUACION

PRESENTACIÓN

La Institución Educativa Distrital Luis López de Mesa se encuentra ubicada en el sector suroriental de la ciudad de Bogotá en la localidad 18 Rafael Uribe Uribe en el sector de las Lomas.

La Institución integrada atiende dos jornadas y consta de cinco Sedes ubicadas en diferentes sitios del sector distantes entre sí aproximadamente entre cinco y veinte cuadras. La Sede principal, sede A: Luis López de Mesa presta sus servicios de primero a once con un total de veinticinco cursos en cada jornada; en la sede B: Nazareth se atiende desde preescolar hasta quinto en la jornada de la mañana y desde preescolar hasta noveno en la jornada de la tarde con trece cursos por jornada; La Sede C: Granjas San Pablo, con 13 cursos por jornada desde preescolar hasta quinto. En la sede D: Resurrección se prestan servicios educativos para diez cursos en cada jornada desde preescolar hasta el grado quinto y en la sede E: Rio de Janeiro para siete cursos en la jornada de la mañana y cinco cursos en la jornada de la tarde implementando el proyecto de aula de aceleración.

Este primer informe de avances se realiza sobre el proceso de auto evaluación llevado a cabo en nuestra Institución desde el 17 de enero hasta la fecha con la participación de representantes de algunos estamentos de la Comunidad educativa. Y tiene como fin dar a conocer los resultados obtenidos por los cinco grupos de trabajo establecidos para los diferentes componentes a saber: Dirección, clima institucional, pedagógico, administrativo y de talento humano; compromiso adquirido desde el momento en que la Institución aceptó formar parte de este proyecto.

1. DESCRIPCION DEL PROCESO DESARROLLADO

Una vez asumido el compromiso al aceptar como institución formar parte de este proyecto se socializó con todo el cuerpo docente de la Institución el proyecto de fortalecimiento Institucional y se conformaron los equipos de trabajo responsables de liderar y dinamizar el proyecto en cada una de las sedes de la Institución con un representante voluntario en cada equipo.

Los equipos de Dirección, clima institucional, pedagógico, administrativo y de talento humano, quedaron constituidos con un representante de cada sede. Con la

totalidad de los veinticinco participantes se ha venido realizado el trabajo directo con cada uno de los asesores de la SED y Corpoeducación.

En una primera etapa del proceso se realizó un taller orientado por Corpoeducación sobre Autoevaluación y se trazaron las directrices para el levantamiento de la información sobre la situación real de la Institución. Cada grupo de trabajo recibió el material necesario para orientar la búsqueda de la información en primera instancia, según su percepción, con debida sustentación a través de las evidencias sobre los diferentes tópicos consultados. Cada grupo de acuerdo a sus necesidades generó estrategias como encuestas, entrevistas, y consultas a los documentos de la institución y a la comunidad educativa para levantar el informe de autoevaluación de cada uno de los componentes del trabajo.

Este trabajo se fortaleció gracias al apoyo recibido a través de los talleres sobre PEI para definir el horizonte institucional en su misión y visión y el de liderazgo y actitud frente al cambio liderado por funcionarios del nivel central de la SED.

Cada equipo de trabajo nombró su coordinador quien ha venido representando a su grupo en las reuniones posteriores para consolidar la información encontrada por cada uno de los equipos en los diferentes tópicos del proyecto.

El Coordinador general con sus colaboradores ha digitado y asegurado ante Corpoeducación el cumplimiento de los plazos para la entrega de los informes.

Finalizando se realizó una última reunión para concertar los aspectos relevantes que se deberían registrar en la cartilla número seis que es el soporte del presente documento.

2. APRENDIZAJES

Los principales aprendizajes obtenidos durante el proceso han sido los siguientes: Conformar equipos de trabajo con objetivos definidos y tareas específicas a realizar.

A pesar de las adversidades se puede lograr motivación y compromiso para sacar adelante un proyecto novedoso que hemos sentido nos ha beneficiado.

La búsqueda y organización de los tiempos para realizar los trabajos es posible aunque requiere ajustes.

Cuando los criterios de evaluación son claros y precisos y el grupo conoce los objetivos que se proponen alcanzar en términos de productos esperados se pueden obtener los resultados esperados a corto y mediano plazo.

Hemos aprendido a conocer más a los compañeros y sus capacidades y habilidades para generar trabajo de equipo.

También a diseñar estrategias que permiten motivar a participar y a vincularse a los procesos aportando positivamente al desarrollo de los mismos.

Hemos descubierto que podemos llegar a unificar criterios por consenso sin que se generen conflictos.

Hemos adquirido conciencia de la importancia que tiene unir esfuerzos para poder lograr los sueños que todos tenemos sobre la construcción escuela ideal.

3. LOS RESULTADOS OBTENIDOS

(Ver anexo)

Los principales logros de la Institución en esta etapa del proyecto se evidencian en dos aspectos fundamentales: uno, se han detectado las áreas en las que la Institución presenta mayores fortalezas y dos, los aspectos en los cuales se debe mejorar.

El compromiso del equipo directivo para llegar a acuerdos que determinen las directrices a seguir en todas las sedes, el haber logrado integrar el gobierno escolar con la participación de toda la comunidad educativa de todas las sedes y el acompañamiento real y físico del nivel central de la SED viviendo y sintiendo las dificultades propias del quehacer institucional.

Contar con la actitud positiva y compromiso del equipo directivo para llegar a acuerdos que determinen las directrices a seguir en todas las sedes como la conformación del Consejo Académico único de la Institución integrada y de los diferentes estamentos del gobierno escolar y las fuertes relaciones existentes con el Alcalde Local, Ediles y líderes de la comunidad ha permitido fortalecer el componente directivo de la Institución Integrada.

En lo administrativo se ha llevado a cabo el levantamiento de la mayoría de los procesos que maneja actualmente la institución con el apoyo del nivel central dejando la inquietud de la importancia de mejorar algunos de ellos para lograr mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

De otra parte, no como resultado propio del proceso que se está llevando a cabo se ha avanzado el manejo de la sistematización de la información que ha permitido orientar y fortalecer la toma de decisiones.

Durante el levantamiento de información se ha podido percibir que existe transparencia y buen manejo de los recursos aunque se ha detectado la necesidad de gestionar mas recursos que apoyen el desarrollo de procesos pedagógicos.

La expectativa, motivación y deseo de participación de la comunidad educativa para comprometerse con la tarea de la integración institucional ha favorecido la consecución de los logros propuestos por esta etapa del proyecto.

Aunque existe un plan anual de administración financiera elaborado en formatos para ser entregados a la Contraloría y a la SED con sus respectivos soportes es

necesario que éste se articule al plan de desarrollo de la Institución integrada que todavía no se ha elaborado.

El equipo de trabajo a nivel directivo ha estado comprometido e identificado con la institución pero con el proyecto de fortalecimiento se ha ido consolidando como equipo, lo que se está sintiendo en las diferentes sedes en cuanto a la unificación de criterios.

Planta docente y administrativa completa casi en su totalidad con la capacitación adecuada es uno de los principales logros del proyecto.

También hemos identificado algunos problemas que gracias al proceso de autoevaluación se han podido evidenciar y priorizar para iniciar los procesos de mejoramiento. Los que se consideran de mayor importancia para dar una solución a corto plazo son los siguientes:

La falta de horizonte institucional claro, y de conocimiento y apropiación por parte de la comunidad educativa.

Poca coherencia entre el conocimiento que se tiene por parte de los Docentes y Directivos sobre el entorno y la incidencia de éste en el PEI el no tener definido un plan de estudios como proceso continuo e integral que permita la coordinación entre las áreas y asignaturas con relación a las dimensiones de la persona y sus respectivos criterios de evaluación y autorregulación.

Los problemas de aprendizaje de los estudiantes ,debidos entre muchas otras causas a la manifestación de la apatía por el estudio.

La carencia de actividades que busquen el bienestar del personal docente, administrativo y de servicios generales.

4. DIFICULTADES

La distancia significativa (más de 15 cuadras) y las condiciones de inseguridad del sector en comienzo fueron la principal dificultad para lograr el trabajo de equipo el cual se superó realizando reuniones de los equipos por las diferentes sedes y asumiendo cada representante la responsabilidad de liderazgo en cada una de ellas con el decidido apoyo de los coordinadores de cada sede.

El tiempo disponible para la realización de las diferentes tareas es muy corto y la única forma de cumplir ha sido llevando trabajo para la casa, trabajando tiempo adicional a la jornada laboral, a demás de dejar de cumplir con labores propias del trabajo con la Institución.

El número considerable de imprevistos que surgen en la institución impiden la continuidad y el cumplimiento con las tareas exigidas.

El no contar con el Internet de manera permanente y durante toda la jornada laboral.

La indisposición de la gente frente a la normatividad vigente hace que disminuya los niveles de rendimiento y motivación de los docentes

Las constantes interrupciones para salir a atender problemas propios del desarrollo normal de la actividad de la Institución por parte de los distintos miembros de los equipos de trabajo.

5. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DEL PROCESO

Realizar las actividades en jornada completa que permitan licenciar los estudiantes dejándoles trabajo a través de guías estructuradas que puedan desarrollar en sus casas para garantizar la permanencia y el trabajo eficiente y eficaz de los docentes, administrativos y directivos participantes y miembros del equipo de fortalecimiento durante toda la jornada de trabajo en las distintas etapas del proyecto. Y, simultáneamente entregar documentos de trabajo con los resultados y avances del proceso a los demás maestros y representantes de la comunidad educativa (padres y Personero y Consejo Estudiantil) para su conocimiento y elaboración de aportes con el fin de ir logrando a la medida que se avanza en el proceso, el compromiso de todos y su apropiación de los logros obtenidos.

Involucrar durante el trabajo permanente del grupo de los veinticinco a los miembros del Consejo Académico Integrado quienes deben recibir los beneficios de la capacitación pues ellos tienen la responsabilidad de liderar el proceso Académico y la construcción del plan de estudios.

Conformar otro equipo de cinco personas que se vincule también al trabajo y que se dedique a la divulgación de los avances del proyecto: "equipo de comunicación" La indisposición de la gente frente a la normatividad vigente hace que disminuya los niveles de rendimiento y motivación de los docentes.

Las constantes interrupciones para salir a atender problemas propios del desarrollo normal de la actividad de la Institución por parte de los distintos miembros de los equipos de trabajo.

6. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DEL PROCESO

Realizar las actividades en jornada que permitan licenciar los estudiantes para garantizar la permanencia y el trabajo eficiente y eficaz de los docentes, administrativos y directivos participantes durante toda la jornada de trabajo en las distintas etapas del proyecto.

ANEXO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS LOPEZ DE MESA

COMPONENTE: DIRECCION

LOGROS

LOGROS	PROBLEMAS	IMPACTO			POR QUE SE GENERAN	CONTROL	ALTERNATIVAS DE SOLUCION
		ALTO	MEDIO	BAJO			
Contar con la actitud positiva, compromiso del equipo directivo para llegar a acuerdos que determinen las directrices a seguir en todas las sedes. la conformación del Consejo Académico único de la Institución integrada. Las fuertes relaciones existentes con el Alcalde Local, Ediles y líderes de la comunidad. Levantamiento de manuales de procedimiento y estructuras de proceso con apoyo de personal del SED Existe información que puede ser sistematizada para facilitar, orientar y fortalecer la toma de decisiones. Existe transparencia y buen manejo de los recursos. Hay expectativa, motivación y	La falta de horizonte institucional claro, y de conocimiento y apropiación por parte de la comunidad educativa.	X			Por la integración al existir un horizonte en cada una de las sedes.	Directivos Docentes y comunidad en general	Establecer mecanismos de participación efectivos para el proceso de construcción colectiva del horizonte institucional.
					porque no ha respondido todavía su construcción a una verdadera participación de la comunidad		Mejor organización del tiempo y las tareas que se deben realizar priorizando con base en un plan de trabajo establecido
					Porque no se han establecido estrategias que conduzcan a	Directivos Docentes y comunidad en general	Darle prioridad en el consejo Académico a las políticas pedagógicas que atiendan y tengan en cuenta el conocimiento del entorno
		X			brindar soluciones a las necesidades de los estudiantes de acuerdo a su contexto		
	Dificultades con los niveles de sistematización que dificultan el manejo de la información.				Por falta de personal suficiente y por la falta de capacitación en el manejo de programas y equipos	SED Rector	Capacitar al personal responsable del manejo de la información y establecer procesos claros y definidos de conocimiento por parte de quienes deben tener acceso a la información.
			X		Por las políticas y normas de la ejecución presupuestal emanadas por la Secretaría de Educación.	SED y Consejo Directivo Pagadora	Gestionar ante los estamentos correspondientes para que las necesidades pedagógicas sean atendidas a tiempo.
					Por la demora en la llegada de los recursos a la institución.		
	Falta mayor presencia de la institución en la participación a nivel Local con				Por falta de tiempo para gestionar ante los diferentes organismos de	Directivos Docentes y	Establecer comités y mesas de trabajo con miembros de la comunidad
			X				

deseo de participación de la comunidad educativa para comprometerse con la tarea de la integración institucional.	participación de proyectos propios.				la comunidad Local	comunidad en general	representantes de los diferentes estamentos locales que lideren la formulación, gestión e implementación de los proyectos.
	Falta generación de espacios para difundir y generalizar estrategias de trabajo que permitan el desarrollo de trabajos.	X			Por el estricto cumplimiento de horarios y actividades a realizar. Por la dificultad de encuentro de los miembros de las dos jornadas.	Directivos Docentes	Establecer un cronograma de actividades para conocimiento y cumplimiento por parte de toda la comunidad.
	La institución integrada no ha formulado planes de desarrollo a mediano y largo plazo y aún no existe el plan anual para la presente vigencia.	X			Por la dificultad de recoger la información requerida en la scinco sesiones teniendo que responder simultáneamente a muchas otras solicitudes hechas por los distintos estamentos (SED, CADEL)	Directivos Docentes y Consejo Directivo	Priorizar la elaboración del plan anual y el plan de desarrollo a mediano y largo plazo.
	Se están consolidando algunos proyectos pero aún no son de conocimiento total ni de vinculación de toda la comunidad.		X		Porque faltan estrategias de comunicación y participación en todas los estamentos de la comunidad.	Directivos Docentes y Gobierno Escolar	Establecer estrategias de comunicación y divulgación.
	Falta convencimiento del rol que juega su institución como instancia de participación de la comunidad educativa.	X			Por la falta de formación para la participación en los diferentes miembros de la comunidad.	Consejo Académico y Docentes	Fortalecer el proyecto de Democracia.
COMPONENTE: ADMINISTRACION							
Existe un plan anual en admon financiera elaborado en formatos para ser entregados a la Contraloria y SED	Falta claridad de las necesidades de cada sede	X			Por la integración	Rector	Elaborar un plan completo en cuanto a las necesidades pedagógicas, de planta física y demás

con sus respectivos soportes	Las dificultades que se presentan se resuelven de manera inmediata.			Por la carencia de un plan donde se cubran la totalidad de las necesidades.	Rector	Elaborar un plan completo en cuanto a las necesidades pedagógicas, de planta física y demás
de acuerdo a las necesidades se hacen las compras de bienes devolutivos y de consumo.						
Se pasa el listado de vitrina por parte de los Docentes para la compra de material pedagógico.						
inventario actualizado en algunas sedes						
COMPONENTE: PEDAGOGICO						
La organización de la jornada laboral y escolar.	No tener definido un plan de estudios como proceso continuo e integral.	X		Porque no existe horizonte institucional claro y que tenga consistencia entre la misión y la visión con la acción pedagógica del docente.	Directivos	Realizar los ajustes pertinentes al PEI de
la unificación de la sedes.	falta de coordinación entre las áreas y asignaturas con relación a las dimensiones de la persona		X	La ausencia de proyectos alternativos que permitan atacar las debilidades de la institución.	Docentes y	manera que satisfaga las necesidades de los estudiantes del sector
Existe equipo de trabajo a nivel directivo comprometido e identificado con la institución.	Los problemas de aprendizaje de los estudiantes, especialmente por su apatía.		X	El quehacer pedagógico no da respuesta a las necesidades y expectativas de los estudiantes.		Sensibilizar a los docentes sobre la importancia de la reestructuración del trabajo acorde con las exigencias del PEI.
	Falta definir criterios de evaluación. No existe instrumento para levantar el diagnóstico	X				Crear mecanismos de control y evaluación permanente a los procesos permitiendo su retroalimentación.
						Conformar equipos de trabajo orientados hacia un mismo fin: dar solución a los problemas detectados a través del diagnóstico

	tico de los estudiantes.						
	Falta compromiso de trabajo unificado, integrado que atienda las dimensiones de la persona.	X					

COMPONENTE:TALENTO HUMANO

Asignación equitativa de las cargas académicas a los docentes. Planta docente y administrativa completa casi en su totalidad con la capacitación adecuada.	Falta de estímulos al personal.	X			No se dispone de recursos ni de compromiso o apoyo para planear estímulos	Directivos Docentes y Consejo Directivo SED	Establecer un programa de estímulos para todo el personal
	No estan definidos los procesos de inducción para el personal nuevo.	X			Se hacen de manera informal, sin contar con un manual de inducción		Establecer manual de procesos y procedimientos de inducción.
	Imposibilidad de participar en los procesos de selección del personal de acuerdo al perfil requerido por la institución.		X		Quien hace la selección y nombramientos es la SED		Contar con el apoyo del SED para que seleccione al personal de acuerdo al perfil requerido
	carencia de actividades que busquen el bienestar del personal.	X			No se dispone de recursos ni de compromiso o apoyo para planear actividades		Nombrar un comite de bienestar que lidere la elaboración , implementación y ejecución del plan de bienestar
	Falta de procesos definidos para la evaluación del personal.	X			No existe el mecanismo, además de la renuencia por parte de los docentes a la evaluación de desempeño		Establecer criterios de desempeño claros y de conocimiento del personal que va a ser evaluado.
	Los conflictos aunque se gestionan, no se eliminan y siguen generando inconvenientes en la institución.		X		Falta de solidaridad y madurez para asumir con responsabilidad los acuerdos a que se llega.		Buscar estrategias que conlleven al respeto por los acuerdos y a la gestión de los conflictos

IEDIT RODRIGO DE TRIANA
PROYECTO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
INFORME DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

PRESENTACIÓN

Institución Educativa Distrital Instituto técnico Rodrigo de Triana, Localidad 8º Kennedy. Sector Patio Bonito, que integra a 4 sedes.

El presente informe es producto de un proceso institucional propuesto por la SED y apropiado por los diferentes estamentos de la comunidad educativa cuyo objetivo es el mejoramiento de los procesos pedagógicos, administrativos y de manejo de cambio.

Contiene, la descripción del proceso desarrollado, Aprendizajes, resultados obtenidos; Dificultades durante el proceso y cómo se solucionaron; sugerencias y recomendaciones del proceso.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DESARROLLADO

Comprende una etapa de sensibilización orientada por el equipo de Corpoeducación y la Secretaría de Educación del Distrito Capital, SED, en el que participaron inicialmente los directivos de la institución. Luego, se conformó un equipo de docentes, directivos y administrativos que dinamizaron el proceso, quienes también asumieron el compromiso realizando sesiones periódicas de sensibilización, organización del trabajo, planteamiento de temáticas y definición de responsabilidades.

Esta etapa comprendió:

Dos sesiones en las oficinas de la Secretaría de Educación con la participación de funcionarios de la misma, Posteriormente en el IED Kennedy (5 de febrero), se definieron las características del trabajo en equipo. Luego en la institución con el denominado equipo institucional se organizaron grupos de trabajo donde cada uno de estos, se encargó de orientar el proceso evaluativo de cinco Componentes:

- Pedagógico
- Administrativo
- Clima Escolar
- Talento Humano
- Dirección

Con la organización de los anteriores equipos se inicia la autoevaluación institucional mediante el instrumento denominado "HERRAMIENTAS PARA LA

AUTOEVALUACIÓN Y EL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL. Instrumentos Autoevaluación Institucional” Nos. 1, 2, 3, 4, 5. Instrumentos que se han diligenciado por cada uno de los estamentos educativos (padres, docentes, estudiantes, administrativos, directivos)

Es importante destacar que el equipo construye y desarrolla su propia propuesta de Fortalecimiento Institucional con la orientación y los instrumentos propuestos por los profesionales de Corpoeducación y la SED.

Ya en las instalaciones del IEDIT RODRIGO DE TRIANA se realizó una sesión plenaria para el conocimiento de la propuesta por parte de toda la comunidad de docentes, allí exponen el equipo de Corpoeducación y los directivos de la institución.

En taller orientado por Elizabeth Coy y con la participación del equipo dinamizador (23 de enero), se reflexiona sobre los factores que han hecho exitosas a algunas instituciones de servicio social, y las características que debe tener nuestra institución desde la formulación del PEI, para que igualmente sea exitosa.

El día siete de febrero se realizó el taller “elementos para conformar grupos” dirigido por Juan Manuel Mendoza, se determinó mediante él las características de un equipo y del líder.

El taller “Construcción misión de la institución” dirigido por Martha Mahecha, quedando definidos los elementos básicos de la misión.

Posteriormente se realizó el taller Manejo de Cambio también orientado por la SED.

El 20 de febrero se celebra reunión de coordinadores de componente con Martha Mahecha para acordar la presentación final de resultados en la cartilla seis.

El 25 de febrero se desarrolló el taller de “Construcción de sesión dirigido también por Martha Mahecha donde se origina la misión de la Institución.

Para darle continuidad al trabajo realizado y, con el fin de analizar cada uno de los factores detectados en la evaluación, se han institucionalizado reuniones semanales que a su vez corresponden con el Consejo Académico.

El anterior proceso se ha sistematizado desde cada equipo hasta sintetizar los resultados en cada uno de los formatos mencionados y hacer un gran consolidado en la “cartilla seis”.

2. APRENDIZAJES.

Estamos entendiendo el significado de la integración. Se ha logrado un mejor conocimiento de la institución.

La Misión y la Visión de la institución se construyeron mediante una metodología muy participativa y técnicamente bien orientada.

Nos dimos cuenta que la institución apenas comienza y que su vida depende de la dinámica que sus integrantes le impriman.
Se ha logrado compromisos individuales.

Se evidencian avances significativos en la organización institucional y de manejo de tiempos.

Se han generado grandes expectativas de mejoramiento pedagógico, administrativo y de convivencia en todos los estamentos.

Mediante el trabajo de autoevaluación se ha hecho una reflexión objetiva en los diferentes componentes.

3. RESULTADOS OBTENIDOS

3.1 Componente de Dirección

3.1.1. Logros:

- La filosofía está bien definida
- Existen estrategias pedagógicas claras
- Existen rasgos de identidad institucional y son exaltados en las vivencias de la comunidad
- Existe proyecto de desarrollo institucional
- Existe control sistemático del plan institucional con evaluación anual
- Hay liderazgo y control visible del desarrollo pedagógico ejercido por la coordinación con reuniones periódicas.
- Los miembros de los diferentes estamentos del gobierno escolar de la institución integrada han sido elegidos democráticamente y cumplen sus funciones respectivas
- El Consejo Académico cuenta con la participación de los docentes de cada una de las áreas a las cuales pertenecen docentes de las tres sedes y lidera las directrices y políticas a seguir en los procesos académicos
- El personero conoce y defiende los intereses de los estudiantes y participa en los proyectos de la comunidad
- Hay integración padres de familia vs. Institución
- Se reconocen las fortalezas y limitaciones de los estudiantes para adaptarlas a la exigencia escolar.

3.1.2 Dificultades:

- Falta difusión de la filosofía institucional de tal forma que llegue a todos los miembros de la comunidad
- Falta integración de los docentes de las tres sedes para verificar el trabajo por áreas y lograr que haya una continuidad y coherencia en los procesos
- Mayor fortalecimiento del equipo de coordinadores para direccionar las políticas institucionales y darlas a conocer
- Poco sentido de pertenencia hacia la institución de algunos docentes y alumnos.

3.1.3 Alternativas de Solución:

- Establecer canales de comunicación efectivos para que todos los miembros de la comunidad sientan que su proyecto de vida se relaciona con la vida institucional
- Orientar el cambio de actitud de todos los miembros de la comunidad para reconocer que se deben adoptar una dinámica coherente con la nuevas situaciones económicas, y políticas para lograr una institución eficiente.
- Elaboración de un plan de mejoramiento en el cual el estamento y sus miembros conozcan las metas y lo que la institución espera de ellos.
- Incrementar el impacto de los proyectos y actividades institucionales en la comunidad
- En los consejos Directivo y académico debatir los temas pertinentes a las funciones priorizando y atendiendo las necesidades institucionales.
- Se deben propiciar mejores espacios de capacitación a los padres de familia para disminuir índices de maltrato infantil, embarazos en adolescentes y violencia intra familiar
- Se requiere establecer convenios con empresas productivas para fortalecer la formación de los estudiantes en su competencia para el mundo laboral y la continuidad de su formación superior
- Estructurar un programa de trabajo con los egresados.

3.2 Componente Clima Escolar:

3.2.1 Logros:

- Hay escudo , bandera , himno, uniforme de diario y deportivo que identifican a los estudiantes de colegio y ayuda a que haya mayor identidad
- Se hace elección de Consejo estudiantil con inscripción de listas, campañas , votación en mesas electorales y escrutinio.
- Periódicamente el Consejo Estudiantil se reúne y siempre es tenido en cuenta como parte importante de la Institución.
- Se cuenta con restaurante y refrigerios en la Sede A y refrigerios en la Sede B y C.

- En el manejo de casos difíciles , se hace una adecuada recepción y seguimiento en las sedes que hay orientación.
- En todas las sedes existe un manual de convivencia teniendo en cuenta para el buen funcionamiento de la Institución.
- Existe página Web

3.2.2 Dificultades:

- *Faltan incentivos y reconocimiento a los logros de los estudiantes*
- la institución no cuentan con otros mecanismos de organización y participación estudiantil fuera de los establecidos por la ley.
- Los baños generalmente permanecen sucios.
- En algunas sedes hay chatarra y material de desecho en los techos y el patio.
- Falta proyecto de emisora y periódico escolar.
- Faltan mas orientadores para cubrir la totalidad de jornadas.
- En la Sede C falta un adecuado manejo de los canales de comunicación.
- Se requiere más interacción de la institución con los conflictos del entorno, como por ejemplo la venta a través de las mallas y el orinal público en la Sede B.

3.2.3 Alternativas de Solución:

- Hacer una campaña de adecuación y embellecimiento de espacio, gestionar dotaciones y construcción.
- Gestionar directamente con S.E.D el nombramiento de 2 orientadores para la jornada tarde.
- Dinamizar el proyecto de la emisora y periódico escolar.
- Utilizar la herramienta de Internet , por medio de la página del colegio para participar en los Chat , foros de opinión, encuestas.

3.3 Componente Pedagógico

3.3.1. Logros:

- Fortalecimiento de los subproyectos del PEI.
- Organización y movilización de los estudiantes en desarrollo de proyectos pedagógicos.
- Avance en los niveles superiores de básica primaria en los procesos lógicos.
- Coordinación de reuniones y proceso de evaluación sobre las distintas acciones realizadas en la institución.
- Apoyo de docentes y padres de familia en la realización de actividades del proyecto de reciclaje y experiencias matemáticas.

- En los últimos días la gestión administrativa para garantizar el uso de recursos audiovisuales.
- Un equipo de profesores bien preparados que realizan su trabajo a conciencia.
- Desarrollo de proyectos exitosos.

3.3.2 Dificultades:

- Carencia de recursos pedagógicos .
- Desactualización de recursos pedagógicos.
- Falta de espacios pedagógicos en la sede B: Biblioteca, laboratorio, salón múltiple, ludoteca.
- Carencia de docentes de planta, orientadores y coordinadores para facilitar el proceso de integración y los procesos pedagógicos.
- Falta coordinar el manejo presupuestal con la asociación de padres de familia.
- Falta de compromiso de algunos docentes con el proceso pedagógico.
- Dificultades en el proceso de integración por la falta de funcionarios.
- Algunos profesores no comprometidos que no aportan y entorpecen el desarrollo de los proyectos.
- Fluctuación permanente del personal interino
- La no vinculación de todo el equipo docente con estos esfuerzos.

3.3.3 Alternativas de Solución:

- Generar mecanismos para recibir apoyo económico de diferentes entidades y de la Secretaría de Educación.
- Fortalecer procesos de lecto-escritura y de matemáticas en cada nivel.
- Generar mecanismos de integración con la Asociación de padres de Familia para el control presupuestal.
- Generar procesos de evaluación por cada nivel al finalizar cada semestre en básica primaria y preescolar.
- Movilizar mecanismos para garantizar la contratación oportuna de funcionarios en el nivel central.
- Gestionar la renovación de la nómina y su complemento con personal de planta.
- Implementación de medidas administrativas para presionar o evaluar estos desempeños.
- Crear espacios de formación pedagógica.

3.4 Componente Administrativo:

3.4.1 Logros:

- Existe disponibilidad para cambiar , cada día se hacen ajustes y se busca mejorar el contexto.
- Existe compromiso de algunos docentes.
- Buen clima escolar con la integración

3.4.2 Dificultades:

- Mayor, concientización y compromiso de los Integrantes.
- Faltan muchos recursos para la buena marcha de la institución
- Mas acercamiento entre directivos y docentes.
- Mayor Cobertura.

3.4.3 Alternativas de Solución:

- Mayores canales de comunicación.
- Propiciar talleres en la comunidad.
- Gestionar recursos y apoyo educativo.
- Fortalecer proyectos educativos.
- Reuniones periódicas entre directivos y docentes
- Infraestructura.

3.5 Componente Talento Humano:

3.5.1 Logros:

- El reconocimiento de la institución dentro de la comunidad.
- El reconocimiento institucional a nivel central.
- El reconocimiento institucional a nivel local y Distrital entre las demás instituciones.
- El sentido de pertenencia dentro de sus funcionarios, no hay tanta movilidad por traslados o renunciaciones.
- El progreso que ha tenido la Institución en la parte física, el mejor nivel académico, la integración creciente de sus estamentos. El sentido de pertenencia de su comunidad educativa, exalumnos, padres de familia y estudiantes.
- Hay una buena preparación académica de los docentes. Todos son licenciados y muchos tienen especializaciones y maestrías.

3.5.2 Dificultades:

- El ambiente laboral generado por la nueva reglamentación, la actitud del Rector y de algunos Directivos Docentes, lo que ha generado desconfianza entre compañeros y hacia los directivos .
- Las condiciones ambientales y físicas en que tienen que desarrollar su labor, hacinamiento en el aula, carencia casi permanente de agua potable, la incomunicación telefónica y de Internet, el acceso y salida de la institución.
- Las malas relaciones entre algunos docentes, que conforman grupos al interior de las jornadas y de las sedes. Situaciones conflictivas y tensionantes que las directivas han dejado perpetuar.
- El mal desempeño de algunos funcionarios y la negligencia de los directivos de asumir correctivos serios para solucionar las quejas y reclamos

informados. Hay que implementar un proyecto de bienestar de los docentes. Jornadas de integración, capacitación y otras actividades

- La total falta de reconocimiento y respaldo a los docentes que realizan bien o ejemplarmente su labor, así como la falta de llamados de atención o aplicación de correctivos a quienes no lo hacen.
- Hacen falta maestros y su ubicación se hace por conveniencia mas no por necesidades institucionales.
- No se ha podido conseguir la orientadora para la Jornada Tarde.
- Falta mayor eficiencia en los horarios de los servicios prestados por el personal administrativo y servicio de ayudas (biblioteca , sala de video)

3.5.3 Alternativas de Solución:

Reconocer los problemas , asumirlos, generar el espacio y el ambiente que permita solucionarlos, acudiendo a ayuda externa para propiciar la confianza necesaria y creer que realmente se quieren solucionar; que los compromisos serán respaldados o respetados.

4. DIFICULTADES

El proceso presentó dificultades de diversa índole, desde la cultura de la prevención ante la presencia del equipo asesor de la SED; Y contra el diligenciamiento de formatos que evalúen el trabajo cotidiano. En este momento, se toma como la evaluación sanción del desempeño docente. Las encuestas no siempre reflejan la realidad objetiva del fenómeno, se busca "quedar bien" y las respuestas se sesgan según la conveniencia de los encuestados. Algunas personas sencillamente no diligenciaron el documento o no lo entregaron. No se ha dispuesto del tiempo suficiente para este trabajo específico de evaluación institucional. Sin embargo, con la insistencia permanente de los equipos y sus coordinadores se lograron recopilar los resultados que se conocen.

Algunos docentes cuestionaron el contenido de las cartillas (componente pedagógico) puesto que no eran de fácil acceso para la comprensión de estamentos como los estudiantes y los padres de familia; esto origino que se elaboraran nuevos instrumentos para recolectar la información y luego sistematizarla en forma diferente según el diseño.

5. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DEL PROCESO

Crear la cultura de la investigación como un proceso inherente al proceso educativo institucional.

Llevar a la práctica el componente teórico de la Evaluación como proceso de crecimiento pero que ha necesitado consolidarse.

Se están ganando, en forma paulatina las voluntades para lograr los cambios que la institución requiere.

Consolidar la organización en todos los órdenes, en lo administrativo, en los procesos pedagógicos, construcción de PEI.

Igualmente se debe evidenciar y consolidar el modelo pedagógico institucional.

INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL TOMAS RUEDA VARGAS

PROYECTO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

INFORME DE AUTO EVALUACION

PRESENTACION

Dadas las orientaciones del M E N, en torno a la reorganización del sistema educativo nacional, plasmada en la ley 715 y sus decretos reglamentarios, la política de integración institucional trazada por la SED se hace necesario replantear los procesos que adelantaban el Colegio Tomás Rueda Vargas, los CED Santa Inés S.O. y República de Canadá I. los cuales fueron integrados y se denominarán I.E.D. Tomás Rueda Vargas, ubicada en San Cristóbal y ofreciendo los niveles educativos de Preescolar, Básica y Media Diversificada.

Realizada la autoevaluación orientada por Corpoeducación y complementada con las evaluaciones institucionales de cada sede, año 2002, se elabora el presente informe donde se señala las fortalezas, dificultades y oportunidades de mejoramiento que se detectaron en aspectos como: dirección, clima escolar, pedagogía, administración y talento humano e incluye una descripción del proceso, los aprendizajes, los resultados obtenidos, las dificultades y sugerencias.

1. DESCRIPCION DEL PROCESO

Una vez iniciado el proceso de sensibilización frente a la nueva realidad institucional y frente al proyecto mismo, se conformó un equipo institucional, donde participan todos los directivos docentes y los docentes representantes de todas las sedes y jornadas. Este equipo recibió la asesoría de Corpoeducación y de la SED, con talleres en auto-evaluación, P E I, filosofía institucional, manejo del cambio e inteligencia emocional.

Inicialmente se adelantó el desarrollo de la pauta de autoevaluación entregada por Corpoeducación, con la participación de todos los docentes de la institución, directivos y administrativos, distribuidos en grupos de trabajo por cada uno de los componentes a evaluar.

Luego el equipo directivo de la institución con base en esta información y la suministrada por las evaluaciones institucionales, procedió a confrontar el primer informe de autoevaluación, ampliarlo y concluir la cartilla No. 6.

Este análisis e interpretación es producto de tres lecturas de revisión con la participación de todo el equipo directivo.

2. APRENDIZAJES

Reconocimiento recíproco de los docentes del equipo institucional, consolidación del equipo directivo, identificación de las exigencias mismas del proyecto de Fortalecimiento Institucional y de la metodología a seguir, caracterización de la institución atendiendo sus oportunidades de mejoramiento, fortalezas, problemas

y alternativas de solución, hemos esbozado iniciativas de trabajo en equipo que han generado discusión y expectativa en la comunidad educativa.

3. RESULTADOS OBTENIDOS

3. 1. DIRECCION

1. LOGROS

- Al respecto se detectaron los siguientes:
Existen algunos grupos culturales y deportivos de alta competitividad y destacados a nivel nacional, el control y evaluación en el componente de gerencia estratégica, liderazgo pedagógico, existe disposición del grupo humano para el proceso de integración, lo mismo de evaluaciones institucionales en cada una de las sedes, el equipo de directivos, docentes y administrativos es idóneo y eficiente, existe información estadística, académicos, financiera y de inventarios, la institución se orienta desde los principios legales, se reconoce a todos los estamentos de la comunidad educativa y a los órganos del gobierno escolar. Existe un reconocimiento del entorno inmediato, el consejo académico juega un papel importante en la toma de decisiones, pertenecer al plan CEMBIZOB.

2. DIFICULTADES

- Al respecto se detectaron los siguientes:
No contar con un plan para el mediano plazo, la problemática del CASD no ha sido suficientemente aclarada se refiere mayor definición por parte de la SED y del CODEL en este punto para examinar y formular la filosofía institucional, no disponer de una estrategia de comunicación efectiva, distancia y ubicación entre las tres sedes, no disponer de indicadores de gestión institucional, la heterogenidad en los niveles de desarrollo organizacional y de los respectivos PEI de las instituciones que se integraron, con carencia de una cultura institucional de trabajo en equipo y de resolución de conflictos.

3. PRIORIDADES

- Al respecto se detectaron los siguientes:
No disponer de una estrategia comunicativa efectiva, no contar con un plan para el mediano y corto plazo, falta de definición sobre la problemática del CASD, vacíos legales en la normatividad laboral y administrativa, carencia de una cultura institucional que promueva la participación, la representación el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

4. CAUSAS

- Al respecto se detectaron los siguientes:
Implantación de nuevas políticas educativas, en particular no tener una definición más concreta de las relaciones colegio – CASD, carencia de

infraestructura administrativa para facilitar el proceso de integración, Heterogenidad en los niveles de desarrollo organizacional y de los respectivos PEIS de las instituciones integradas, administración de sedes físicas distantes.

5. CONTROL

- Al respecto se detectaron los siguientes:

La institución educativa, sin embargo, se requiere que haya agilidad en las decisiones sobre normas promulgadas por el M.E.N. y la SED; pues en ocasiones se demoran tanto que se hace indispensable aplicarlas (CASD), el equipo directivo y los líderes del proyecto de fortalecimiento institucional (SED - Corpoeducación) directivos docentes, equipo institucional y profesores.

6. ALTERNATIVAS:

- Elaborar el plan de mejoramiento institucional, instaurar el boletín informativo de la institución, abrir los espacios para la construcción colectiva del PEI, implementar talleres para el desarrollo de habilidades del trabajo en equipo.

3. 2. CLIMA ESCOLAR

1. LOGROS:

La vinculación de Asopadres a los programas de Bienestar Estudiantil, reconocimiento de la Institución a nivel local, los ítemes referidos al ambiente físico porque se perciben como facilitadores del buen clima escolar, apoyo institucional para la atención de estudiantes, búsqueda de solución a los conflictos internos, existencia de medios de comunicación, el refrigerio escolar (SED, ICBF) comunicación con instituciones externas, manuales de convivencia contruidos con participación.

2. DIFICULTADES:

Falta de identidad Institucional, falta una cultura institucional de integración y participación en la vida escolar, falta de una cultura de apropiación, cuidado y respeto por la planta física, falta una estrategia comunicativa efectiva, no utilizar el conducto regular para el manejo de situaciones conflictivas.

3. PRIORIDADES:

Falta de identidad institucional, estrategia comunicativa eficaz, no utilizar el conducto regular para el manejo de situaciones conflictivas, falta una cultura institucional de integración y participación en la vida escolar.

4. CAUSAS:

El proceso de integración institucional y por el entorno sociocultural de padres y estudiantes con valores diferentes a los que la institución construye, cada sede y jornada actuaba de manera independiente, se desconoce que la institución ofrece un volumen alto de estudiantes, profesores y padres de familia, la cultura sociopolítica que ha imperado en nuestro país.

5. CONTROL

Equipo directivo y docente.

6. ALTERNATIVAS

Construir un nuevo horizonte institucional de manera participativa, un manual de convivencia también de manera participativa, construcción y divulgación de los procedimientos que definan el conducto regular, consolidar e implementar el proyecto de vida y las competencias ciudadanas como eje articulador del PEI.

3.3.COMPONENTE PEDAGOGÍA

LOGROS

Al respecto se encontraron los siguientes.

La jornada escolar, el seguimiento al ausentismo y académico, planeación y cumplimiento de actividades pedagógicas, criterio unificado en el desarrollo de las áreas, baja deserción escolar, actividades de recuperación.

PROBLEMAS:

La falta de políticas para el uso de recursos didácticos, audiovisuales y de informática, necesidad de redimensionar el plan de estudios con base en la nueva realidad institucional, falta unificar criterios entorno al sistema de evaluación, implementar la auto evaluación, la coevaluación.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO:

Los resultados de logros escolares (ICFES Y COMPETENCIAS BASICAS), redimensionar el plan de estudios, trazar políticas para el uso de los recursos didácticos, audiovisuales y de informática.

CAUSAS:

Factores asociados al proceso de aprendizaje, nuevas políticas educativas, proceso de integración.

CONTROL:

La familia, el estado, la sociedad.

ALTERNATIVAS:

Formular el nuevo plan de estudios, formulación y aplicación de programas preventivos y educativos, elaborar e implementar políticas educativas para el uso de los recursos didácticos, ayudas educativas e informática.

3. 4. ADMINISTRACIÓN

1. LOGROS

Los ítems referidos a la administración financiera, algunos ítems relacionados con la administración de bienes, diligenciamiento de los libros reglamentarios.

2. DIFICULTADES.

Administración de recursos, equipos y mobiliario (mantenimiento, adecuación y compra)

3. PRIORIDADES.

Equipos y mobiliario para los estudiantes (mantenimiento, adecuación y compra)

4. CAUSAS

Falta de recursos para compra y mantenimiento del mobiliario y equipos, falta de cuidado del mobiliario por parte de los estudiantes.

5. CONTROL

Giro oportuno y suficiente de recursos por parte de la SED para atender esta necesidad, directivos y docentes.

6. ALTERNATIVAS.

Programas de formación en el cuidado de los bienes públicos, campañas de prevención y restauración de los muebles escolares.

3.5. COMPONENTE TALENTO HUMANO

LOGROS:

La asignación de trabajo a los docentes

PROBLEMAS:

La falta de selección de personal por la Institución, carencia de programas de inducción, dificultades en la pertenencia Institucional, conflictos de convivencia, dificultad para establecer consensos, falta de una cultura de trabajo en equipo.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Pertenencia, convivencia y conflictos, falta de una cultura de trabajo en equipo.

CAUSAS:

Falta articulación del proyecto de vida de algunos docentes a su vida laboral, los problemas propios de la convivencia de mas de 130 personas, la integración Institucional.

CONTROL:

Directivos, Docentes y Administrativos.

ALTERNATIVAS:

Fortalecer los espacios para encuentro de docentes orientados a actividades de integración y de carácter académico, promover políticas de bienestar para docentes y administrativos

PROYECTO DE INTEGRACION Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL VILLEMAR EL CARMEN

INFORME DE AUTOEVALUACION

PRESENTACION

Teniendo en cuenta que las políticas de la secretaría de Educación del Distrito están encaminadas a elevar la calidad de la educación, la institución educativa distrital Villemar el Carmen ubicada en la localidad novena de Fontibón y conformada por las sedes: Villemar, Santa Cecilia y Capellanía, se ha vinculado al proyecto de Integración y fortalecimiento institucional con miras a mejorar sus procesos de gestión, contando con la participación de representantes de la comunidad educativa, representantes de S.E.D., y Corpoeducación.

Este informe pretende dar a conocer las fortalezas y oportunidades de mejoramiento que tiene la institución, centrándose en lo relacionado con: Descripción del proceso desarrollado, aprendizajes, resultados obtenidos, dificultades durante el proceso y la solución de los mismos, finalmente se dan las sugerencias y recomendaciones.

1. DESCRIPCION DEL PROCESO DESARROLLADO

El proceso se inició bajo la orientación de los representantes de Secretaría de educación y asesores de Corpoeducación, contando con la participación de directivos docentes, orientadoras y los docentes que conforman el Consejo Académico.

Inicialmente se dio a conocer el proyecto y el motivo de la selección de la institución para participar en éste, luego se informó al cuerpo docente, tomando la decisión de iniciar el trabajo que redundará en beneficio institucional.

Se hizo una inducción general que incluyó la participación de los directivos docentes y de los docentes de ambas jornadas de las tres sedes, donde se plantearon los objetivos y metodología de trabajo, eligiendo el grupo dinamizador del proyecto.

Se inició el trabajo de diagnóstico y evaluación de los procesos administrativos que se vienen realizando en la institución.

Posteriormente se organizaron los encuentros para hacer la autoevaluación institucional basada en los formatos (5 cuadernillos) presentados por Corpoeducación, luego se hizo un análisis de los resultados obtenidos por parte de los directivos docentes.

El tiempo empleado para llevar a cabo el proceso anterior inició con dos sesiones de 4 horas cada una, con la participación de 20 personas en la primera reunión y de 7 personas en la segunda reunión.

2. APRENDIZAJES

Durante el proceso se ha aprendido a trabajar en equipo con miras a alcanzar logros institucionales, conociendo concretamente las fortalezas y oportunidades de mejoramiento de las 3 sedes que conforman la institución, abriendo nuevos horizontes para el mejoramiento.

Este trabajo nos ha permitido reconocer fortalezas que antes no se habían considerado y que se reflejaron al aplicar el instrumento.

Se ha permitido ver desde una óptica global la integración de las tres sedes que conforman la institución, permitiendo el trazo de un horizonte común.

3. RESULTADOS OBTENIDOS

(ver anexo 1)

4. DIFICULTADES DURANTE EL PROCESO Y LA SOLUCION DE LOS MISMOS

Para el desarrollo de las actividades se han presentado algunos contratiempos relacionados con la definición de los horarios, ya que éstos interfieren en el desarrollo de las actividades académicas previamente planeadas y con la jornada laboral de los diferentes integrantes del grupo dinamizador. No ha habido una solución satisfactoria a esta dificultad.

5. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

- Mejorar canales de comunicación que permitan coordinar las diferentes actividades que se van a realizar a fin de lograr una armonía en las labores educativas.
- A fin de no interferir con el trabajo académico y el horario laboral, se sugiere que las actividades del presente proyecto se lleven a cabo en las semanas de receso estudiantil

SINTESIS FINAL
COLEGIO VILLEMAR EL CARMEN
BOGOTÁ, D.C.

1. COMPONENTE DIRECCIÓN

A B C D

1.1 Filosofía institucional	Misión, visión, prioridades			X	
	Estrategia pedagógica			X	
	Identidad institucional			X	
1.2 Gerencia estratégica	Plan global para el mediano plazo			X	
	Plan anual			X	
	Proyectos de desarrollo institucional	X			
	Control y evaluación	X			
	Información	X			
1.3 Habilidades de dirección	Liderazgo global			X	
	Liderazgo pedagógico				X
	Comunicación y gestión de conflictos				X
	Relaciones interinstitucionales				X
	Ubicación en el entorno				X
	Liderazgo financiero				X
1.4 Gobierno escolar	Consejo directivo				X
	Consejo académico				X
	Personero escolar				X
	Otros mecanismos de participación			X	
1.5 Relaciones con el entorno	Padres de familia				
	El entorno circundante				
	Relaciones con autoridades educativas				X
	Relaciones interinstitucionales				X

2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR

A B C D

2.1 Pertenencia	Identidad				X
	Reconocimiento a los alumnos			X	
	Consejo estudiantil			X	
	Otros mecanismos de participación	X			
2.2 Ambiente físico	Aseo, orden y decoración		X		
	Espacios suficientes		X		
	Espacios adecuados			X	
	Apropiación del espacio			X	
2.3 Apoyo institucional	Inducción			X	
	Programas de bienestar del alumnado			X	
	Actividades extracurriculares			X	
	Mecanismos de información	X			
	Manejo de casos difíciles				X
2.4 Convivencia y conflictos	Ambiente general de convivencia			X	
	Canales de comunicación			X	
	Conflictos del entorno			X	
	Conflictos internos			X	
	Manual de convivencia			X	

3. COMPONENTE PEDAGOGÍA

A B C D

3.1 Diseño pedagógico	Condiciones de entrada del estudiante	X			
	Plan de estudios		X		
	Ayudas didácticas: libros		X		
	Ayudas didácticas: audiovisuales		X		
	Ayudas didácticas: computadores		X		
3.2 Metodología	Jornada escolar				X
	Ambiente de aprendizaje			X	
	Reglas de juego: temas, logros, eval.			X	
	Didáctica: estilo de las clases			X	
	Didáctica: investigación y experim.		X		
	Didáctica: articulación de las disciplinas		X		
	Tareas escolares	X			
3.3 Evaluación y seguimiento	Seguimiento al ausentismo		X		
	Seguimiento académico			X	
	Evaluación		X		

	Actividades de recuperación			X	
	Problemas difíciles de aprendizaje			X	
3.4. Resultados de los estudiantes	Promoción				X
	Deserción escolar				X
	Logro escolar			X	
	Motivación y actitud hacia el aprendizaje	X			

4. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN

A B C D

4.1 Administración financiera	Presupuesto			X	
	Tesorería			X	
	Contabilidad				X
	Control fiscal				X
4.2 Administración de bienes	Adquisición		X		
	Inventarios: muebles y equipos			X	
	Inventarios: materiales			X	
	Utilización de materiales		X		
	Mantenimiento			X	
4.3 Administración de servicios de apoyo	Transporte		X		
	Restaurante y/o cafetería			X	
	Otros servicios			X	
4.4 Secretaría	Académica		X		
	General		X		
	Libros reglamentarios				X

5. COMPONENTE TALENTO HUMANO

A B C D

5.1. Recursos humanos	Directivos			X	
	Docentes		X		
	Administrativos		X		
5.2 Admo. de personal	Selección		X		
	Inducción	X			
5.3 Ambiente laboral	Pertenencia			X	
	Convivencia y conflicto			X	
	Bienestar		X		
5.4 Desarrollo de personal	Capacitación		X		
	Evaluación del desempeño		X		
	Estímulos al personal		X		
	Cargas de trabajo docente		X		

1. COMPONENTE DE DIRECCIÓN

Dentro de los logros en este aspecto se tiene un horizonte institucional definido, unificación de criterios sobre el trabajo cooperativo y definición de rasgos institucionales.

Se encuentran parcialmente definidos algunos aspectos de la gerencia estratégica como son: proyectos de desarrollo institucional, control y evaluación e información. Hay un gran desarrollo de habilidades de liderazgo a nivel pedagógico, financiero, de comunicación y gestión de conflictos.

Para el mejoramiento de dicho componente se requiere mayor divulgación y apropiación de la filosofía institucional, a quien se debe dar mayor relevancia; implementación de la estrategia pedagógica y el desarrollo de mayor sentido de pertenencia, teniendo en cuenta que la institución se encuentra en reciente periodo de integración, lo que implica una participación activa de los diferentes estamentos educativos de las tres sedes. Por tanto es de gran utilidad la vinculación de la institución al plan de mejoramiento y fortalecimiento institucional.

LOGROS:

Horizonte institucional definido. Unificación de criterios sobre el trabajo cooperativo. Definición de rasgos institucionales.

PRINCIPALES PROBLEMAS

Divulgación y apropiación de la filosofía institucional. Implementación de la estrategia pedagógica. Desarrollo de mayor sentido de pertenencia.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Divulgación y apropiación de la filosofía institucional.

CAUSAS DE LOS PROBLEMAS

Proceso de integración que se está viviendo.

CONTROL DE LOS PROBLEMAS

Comunidad educativa

QUE SE PUEDE HACER ANTE ELLO

Desarrollar el plan de mejoramiento y fortalecimiento institucional.

2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR

Se han obtenido logros significativos como son: la integración de las tres sedes y la participación de los estudiantes en el proceso democrático evidenciándose liderazgo y compromiso institucional.

Se han encontrado algunas deficiencias relevantes relacionadas con los mecanismos de participación de la comunidad, lo que dificulta el trabajo institucional en general, ocasionando conflictos que fácilmente podrían evitarse.

La unificación del manual de convivencia trajo algunas dificultades que se han ido subsanando, habiendo logrado ya el documento final que será entregado en próximos días a la comunidad educativa.

LOGROS

Integración de las sedes. Participación de los estudiantes en el proceso democrático.

Hay liderazgo y compromiso institucional.

PROBLEMAS

Unificación del manual de convivencia

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Unificación del manual de convivencia y unificación de enfoques sobre la convivencia y manejo de conflicto.

CAUSAS DE LOS PROBLEMAS

Proceso de integración.

QUIEN EJERCE EL CONTROL

Comunidad educativa

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar el plan de mejoramiento y fortalecimiento institucional.

3. COMPONENTE DE PEDAGOGÍA

En relación con este componente es importante destacar que ya se ha avanzado en lograr acuerdos pedagógicos y en la construcción del plan de estudios.

Es necesario socializar y operacionalizar la estrategia pedagógica y obtener mayor participación en los procesos de evaluación.

Es necesario establecer estrategias par la Implementación de la estrategia pedagógica en todas las sedes. Trabajar todo lo relacionado con la evaluación, criterios de promoción y las tareas, es otro punto que hay que reforzar.

LOGROS:

Concertación en relación con la estrategia pedagógica.

PROBLEMAS

Socializar y operacionalizar la estrategia pedagógica. Mayor participación en los procesos de evaluación.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Implementación de la estrategia pedagógica.

CAUSAS

Proceso de integración que se está viviendo.

QUIEN EJERCE EL CONTROL

La comunidad educativa

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar el plan de mejoramiento y fortalecimiento institucional.

4. COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN

El componente administrativo presenta fortalezas en lo relacionado con el aspecto financiero, puesto que el personal es idóneo y tiene un plan de acción claro y un adecuado control.

La unificación de archivos de las tres sedes, es un problema que hay que resolver, buscando la estrategia más adecuada, lo mismo que lo relacionado con el manejo del material educativo, las bibliotecas y laboratorios.

LOGROS:

Procesos financieros claros. Personal administrativo idóneo.

PROBLEMAS

Unificación de archivos de las tres sedes.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Unificación de archivos y procedimientos administrativos.

CONTROL SOBRE LOS PROBLEMAS

Rectoría y comunidad educativa.

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar el plan de mejoramiento y fortalecimiento institucional.

5.TALENTO HUMANO

La mística de trabajo por parte de los docentes, es un aspecto fundamental para tener el buen ambiente laboral que la institución manifiesta.

Sin embargo, la resistencia al cambio por los procesos de reestructuración exigidos por la SED, es un punto que hay que resolver, desarrollando acciones adecuadas.

No hay programas de bienestar para la comunidad educativa, ni de estímulos o reconocimiento, lo cual es un aspecto que es necesario fortalecer para mejorar los procesos y resultados institucionales.

LOGROS:

Mística de trabajo por parte de los docentes. Buen ambiente laboral.

PROBLEMAS

Resistencia al cambio por procesos de reestructuración exigidos por la SED.
No hay programas de bienestar para la comunidad educativa, ni de estímulos o reconocimiento.

CONTROL

Comunidad educativa.

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar el plan de mejoramiento y fortalecimiento institucional.

INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL SILVERIA ESPINOSA DE RENDÓN

PROYECTO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

PRESENTACIÓN

Este informe de autoevaluación ha sido elaborado por docentes, directivos y padres de familia a partir de la reflexión en torno a la situación que se presenta en cada una de las sedes de la institución educativa integrada. La razón de esta autoevaluación es conocer las fortalezas, debilidades y oportunidades que tenemos para mejorar el proceso de integración institucional, su organización en los aspectos administrativos, pedagógicos y comunitarios.

La institución educativa surge de la integración del colegio departamental Silveria Espinosa con los centros educativos Rafael Pombo y Trinidad del Distrito capital atendiendo al mandato de la Ley General de Educación y la Ley 715. Esta ubicada en la localidad 16 Puente Aranda.

Se presenta para sistematizar el proceso de mejoramiento y a partir de la reflexión realizada, encontrar múltiples estrategias para lograr la excelencia en la gestión y de esta manera consolidar una institución educativa que ofrezca calidad y que sea eficiente y equitativa en la prestación de sus servicios.

El informe contiene la descripción del proceso desarrollado, los aprendizajes adquiridos tanto a nivel personal como institucional, los logros alcanzados en el desarrollo de las diferentes actividades, las dificultades encontradas en el proceso y las sugerencias y recomendaciones como aportes para enriquecer el proyecto en general.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DESARROLLADO

El proyecto se inició en el mes de febrero de 2003 con una presentación por parte de cinco funcionarios del nivel central de la Secretaría de Educación a la cual asistieron los docentes de las tres sedes y las seis jornadas y los directivos de la institución.

En un inicio hubo algunas dudas y temores por parte de algunos docentes quienes las expresaron pero en la medida en que se ha ido desarrollando el proyecto, se han aclarado éstas.

Se vincularon una rectora, tres coordinadoras, tres orientadoras cuatro docentes de cada sede y posteriormente tres padres de familia; aspiramos involucrar algunos estudiantes.

Se han realizado actividades tales como autoevaluación institucional bajo la orientación de Corpoeducación, manejo al cambio y procesos administrativos (

Nivel Central de la S.E.).

La metodología desarrollada ha sido participativa; se han realizado sesiones de dos horas con el equipo dinamizador y diarias con la rectora encargada.

FECHAS DE ENCUENTROS:

Febrero 3: Invitación por parte de la coordinadora general del proyecto, Stella Penagos a la institución educativa

Febrero 4 Presentación del proyecto

Febrero 10: Apoyo a proceso administrativo

Febrero 12: Iniciación del diagnóstico administrativo

Febrero 14: Iniciación autoevaluación institucional con Corpoeducación

Febrero 17: Fortalecimiento de equipo con Juan Manuel Mendoza

Febrero 20 Autoevaluación institucional

febrero 24 Autoevaluación institucional

Febrero 25 Apoyo administrativo

febrero 26 Revisión de diagramas de flujo y resúmenes

febrero 27 Síntesis de autoevaluación institucional

marzo 3 Taller de escritura.

2. APRENDIZAJES

El equipo dinamizador ha logrado aprender durante el proceso, que el trabajo en equipo es vital para el desarrollo institucional. A nivel personal se ha logrado aprender la importancia de conocer las funciones y procedimientos para desarrollar el proceso administrativo; entender que los funcionarios están al servicio de la institución y por ello deben adecuarse sus horarios y ubicación para prestar un mejor servicio.

Como equipo hemos entendido la importancia de realizar un diagnostico basado en la realidad del contexto el cual nos permite planear proyectos y acciones para mejorar el desarrollo institucional.

3. RESULTADOS OBTENIDOS

(ver anexo 1)

4. DIFICULTADES DURANTE EL PROCESO Y CÓMO SE HAN SOLUCIONADO

Falta de tiempo de los docentes para dedicarle al proyecto sin afectar la permanencia de los educandos (a) en la institución

Se ha sugerido a los docentes asignar trabajo a los estudiantes para que los desarrollen sin la presencia del titular de curso o docente de área.

Actitud negativa de algunos docentes por muchas razones entre ellas la normatividad vigente, el atraso en el pago de salarios, las presiones al interior de la institución.

El manejo del proyecto ha ido aclarando dudas y prevenciones; de esta forma se ha ido vinculando un mayor numero de personas.

5. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Ofrecer estímulos y alternativas de uso del tiempo a los integrantes del equipo dinamizador

Humanizar el clima institucional y de convivencia a través de una actitud menos represiva por parte del nivel central.

ANEXO 1

SINTESIS FINAL COLEGIO SILVERIA ESPINOSA DE RENDON Bogotá, D.C.

1. COMPONENTE DIRECCIÓN

A B C D

1.1 Filosofía institucional	Misión, visión, prioridades	X			
	Estrategia pedagógica			X	
	Identidad institucional			X	
1.2 Gerencia estratégica	Plan global para el mediano plazo		X		
	Plan anual		X		
	Proyectos de desarrollo institucional			X	
	Control y evaluación		X		
	Información		X		
1.3 Habilidades de dirección	Liderazgo global			X	
	Liderazgo pedagógico			X	
	Liderazgo financiero			X	
	Comunicación y gestión de conflictos				X
	Dirección intermedia académica				X
1.4 Gobierno escolar	Dirección intermedia de convivencia				X
	Consejo directivo			X	
	Consejo académico		X		
	Personero escolar			X	
1.5 Relaciones con el entorno	Padres de familia			X	
	Entorno inmediato			X	
	Las autoridades educativas				X
	Relaciones interinstitucionales			X	

2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR

A B C D

2.1 Pertenencia y participación	Identidad		X		
	Reconocimiento a los alumnos		X		
	Consejo estudiantil		X		
	Otros mecanismos de participación	X			
2.2 Ambiente físico	Aseo orden y decoración		X		
	Espacios suficientes				X
	Espacios adecuados		X		
	Apropiación del espacio			X	
2.3 Apoyo institucional	Inducción			X	
	Programas de bienestar del alumnado			X	
	Actividades extracurriculares			X	
	Mecanismos de comunicación	X			
	Manejo de casos difíciles				X
2.4 Convivencia y conflictos					
	Canales de comunicación		X		
	Conflictos del entorno			X	
	Conflictos internos		X		
	Manual de convivencia			X	

3. COMPONENTE PEDAGOGÍA

A B C D

3.1 Diseño pedagógico	Condiciones de entrada del estudiante			X	
	Plan de estudios			X	
	Ayudas didácticas: libros		X		
	Ayudas didácticas: audiovisuales		X		
	Ayudas didácticas: computadores		X		
3.2 Metodología	Jornada escolar	X			
	Reglas de juego: temas, logros, eval.			X	
	Didáctica: estilo de las clases			X	
	Didáctica: Opciones metodológicas		X		
	Didáctica: tratamiento de las tareas			X	
	Tareas escolares	X			
	Seguimiento al ausentismo y asistencia		X		

3.3 Evaluación y seguimiento	Seguimiento al ausentismo y asistencia		X		
	Seguimiento académico		X		
	Actividades de recuperación		X		
	Problemas difíciles de aprendizaje			X	
3.4. Resultados de los estudiantes	Promoción				X
	Deserción escolar				X
	Logro escolar			X	
	Motivación y actitud hacia el aprendizaje			X	

4. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN

A B C D

4.1 Administración financiera	Presupuesto			X	
	Tesorería			X	
	Contabilidad				X
	Control fiscal			X	
4.2 Administración de bienes	Adquisición		X		
	Inventarios: muebles y equipos				X
	Inventarios: materiales				X
	Recursos equipo y mobiliario	X			
	Servicios públicos				X
	Utilización de materiales			X	
	Mantenimiento			X	
4.3 Administración de servicios de apoyo	Transporte		X		
	Restaurante y/o cafetería	X			
	Otros servicios		X		
4.4 Secretaría	Académica			X	
	General		X		
	Libros reglamentarios		X		

5. COMPONENTE TALENTO HUMANO

A B C D

5.1. Recursos humanos	Directivos			X	
	Docentes		X		
	Administrativos		X		
5.2 Adm. de personal	Selección	X			
	Inducción	X			
	Evaluación del desempeño	X			
	Cargas de trabajo				X
5.3 Apoyo Institucional	Bienestar		X		
	Capacitación y desarrollo			X	
	Estímulos al personal		X		
	Pertenencia			X	
	Convivencia y conflictos			X	
	Trabajo en equipo			X	

5. COMPONENTE DE DIRECCIÓN

Cada sede tenía avances y procesos consolidados en distintos componentes del PEI.
La cultura escolar y la actitud hacia la excelencia es similar en las tres sedes.
Hay proyectos innovadores que son apoyo para el proceso de mejoramiento e integración.

PRINCIPALES PROBLEMAS

Proceso de integración de un horizonte común. Unificar la cultura escolar. No hay un modelo de desarrollo autónomo. Que el PEI sea coherente con la realidad.
Es necesario generar un modelo de gestión para ampliar convenios y conseguir recursos.
Es necesario innovar las estrategias de convocatoria para lograr una mayor participación de los padres de familia.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO:

Unificación de criterios para el desarrollo autónomo.

CAUSAS DE LOS PROBLEMAS

Proceso de integración entre las instituciones

CONTROL DE LOS PROBLEMAS

La comunidad educativa

QUE SE PUEDE HACER ANTE ELLO

Desarrollar un plan de mejoramiento continuo en todos los componentes del PEI.

2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR

LOGROS

Actitud positiva por parte de los miembros de la comunidad educativa, sobre todo docentes y estudiantes.

Aprovechamiento del trabajo con otras instituciones que apoyan el proceso de mejoramiento: UCPI, Escuelas saludables, redes pedagógicas y del buen trato.

PROBLEMAS

Poca participación de los estamentos de la comunidad educativa en el proceso.

Deficientes canales de comunicación.

Mecanismos poco eficientes para el manejo de los conflictos.

Unificación del manual de convivencia.

Espacios no adecuados ni suficientes para atender debidamente a los estudiantes y maestros (por ejemplo bibliotecas)

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Consolidación de pactos y manual de convivencia común

Comunicación deficiente

Espacios insuficientes

CAUSAS DE LOS PROBLEMAS:

Proceso de integración

QUIEN EJERCE EL CONTROL

Comunidad educativa y secretaría de educación

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar un plan de mejoramiento continuo en todos los componentes del PEI.

6. COMPONENTE DE PEDAGOGÍA

LOGROS:

Existen planes de estudio en cada sede. Hay maestros idóneos. Están todos los que se necesitan.

Actitud positiva hacia el cambio

PROBLEMAS:

Definición de una política pedagógica integrada: plan de estudios, evaluación y promoción, metodologías activas.
Poca participación de los padres de familia.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Unificación de una política pedagógica integrada.

CAUSAS

Proceso de integración.

QUIEN EJERCE EL CONTROL

La comunidad educativa.

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar un plan de mejoramiento continuo en todos los componentes del PEI.

7. COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN

LOGROS: Sentido de compromiso de las personas de administración. Proceso de unificación de los procesos administrativos.

PROBLEMAS

Unificación de archivos y de procesos administrativos. Manejo eficiente de la biblioteca.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Unificación de archivos y procesos administrativos.

CONTROL SOBRE LOS PROBLEMAS

Rectoría y Comunidad educativa.

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar un plan de mejoramiento continuo en todos los componentes del PEI.

5.TALENTO HUMANO

LOGROS: Armonía y entendimiento entre los diferentes estamentos educativos.

PROBLEMAS

Espacios necesarios para la construcción del PEI en todos sus componentes y la construcción de planes de área.

CONTROL

Comunidad educativa

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar un plan de mejoramiento continuo en todos los componentes del PEI.

PROYECTO DE INTEGRACIONON Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

I.E.D. JUAN FRANCISCO BERBEO

INFORME DE AUTOEVALUACION

PRESENTACION

Teniendo en cuenta las políticas gubernamentales referentes a la nuclearización, se fusionaron el C.E.D. Policarpa Salavarrieta, el Centro Ocupacional de Deficiencia Mental Fabio Lozano y el C.E.D. Juan Francisco Berbeo, conformando la I.E.D. Juan Francisco Berbeo con sedes A y B, ubicada en la Localidad 12 de Barrios Unidos.

Este informe presenta los resultados de la autoevaluación realizada en cada uno de los cinco componentes definidos previamente y realizado por las coordinadoras, orientadoras y el acompañamiento de Corpoeducación y S.E.D.

Al realizar la autoevaluación se pretende tener un conocimiento real y objetivo de las fortalezas y debilidades de cada uno de los estamentos de la comunidad educativa, para poder definir e implementar correctivos y acciones, que redunden en beneficio de esta comunidad.

1. DESCRIPCION DEL PROCESO DESARROLLADO.

Este proceso se inicio con la información por parte de la rectora, quien dio a conocer el objetivo de este proyecto, lo que permitió que los docentes decidieran participar en el proceso, evaluando los beneficios que esto representaba para la institución. Luego hubo una reunión general con las coordinadoras por parte de la S.E.D., quienes realizaron una presentación general del proyecto. \par

Se nombro el equipo dinamizador conformado por las coordinadoras de las dos sedes y orientadoras del núcleo escolar. A partir de esto se han realizado dos reuniones con el acompañamiento de Corpoeducación, elaborando el diagnóstico, utilizando los 6 cuadernillos como instrumento de Autoevaluación institucional.

Estos encuentros se han desarrollado los días 20 y 27 de Febrero, en el horario de 10:30 a.m. a 2:30 p.m.

2. APRENDIZAJES

En este proceso se ha tenido la oportunidad de conocer de las diferentes sedes el contexto, procedimientos, formas de trabajo, población atendida, recursos, el reconocer y valorar el trabajo de los demás las experiencias, logros obtenidos, retomar las fortalezas que faciliten el crecimiento institucional, trabajar en equipo y aprender de las debilidades como elementos que nos permiten abrir nuevos caminos, definir nuevas estrategias, unificar criterios sin crear conflictos.

3. RESULTADOS OBTENIDOS

(ver anexo 1)

4. DIFICULTADES Y COMO SE SOLUCIONARON

La mayor dificultad fue no poder contar con la participación de los docentes, puesto que el proceso de autoevaluación se suscribió al equipo de coordinadoras y orientadoras. La mirada fue incompleta por esta situación.

Otra dificultad es el tiempo que es necesario emplear y que no se tiene, aunque se han hecho esfuerzos para poder cumplir con el proceso iniciado.

Es necesario que la SED establezca alternativas para flexibilizar los horarios, de tal manera que se puedan obtener los resultados que se quieren.

5. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Que los procesos de mejoramiento no se desarrollen con tanta presión por el tiempo. Una autoevaluación real no es posible hacerla en dos reuniones y con un grupo de 8 personas solamente. No entendemos cuál es el afán. Si se trata de mejorar, es necesario profundizar, poder socializar, compartir y tener tiempo suficiente para sistematizar.

SINTESIS FINAL
COLEGIO JUAN FRANCISCO BERBEO
Bogotá, DC.

1. COMPONENTE DIRECCIÓN**A B C D**

<u>1.1 Filosofía institucional</u>	Misión, visión, prioridades			X	
	Estrategia pedagógica			X	
	Identidad institucional			X	
<u>1.2 Gerencia estratégica</u>	Plan global para el mediano plazo			X	
	Plan anual			X	
	Proyectos de desarrollo institucional			X	
	Control y evaluación			X	
	Información			X	
<u>1.3 Habilidades de dirección</u>	Liderazgo global			X	
	Liderazgo pedagógico			X	
	Liderazgo financiero			X	
	Comunicación y gestión de conflictos			X	
	Dirección intermedia académica			X	
<u>1.4 Gobierno escolar</u>	Dirección intermedia de convivencia				X
	Consejo directivo				X
	Consejo académico				X
	Personero escolar				X
<u>1.5 Relaciones con el entorno</u>	Padres de familia		X		
	Entorno inmediato		X		
	Las autoridades educativas				X
	Relaciones interinstitucionales				X

2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR**A B C D**

<u>2.1 Pertenencia y participación</u>	Identidad			X	
	Reconocimiento a los alumnos		X		
	Consejo estudiantil			X	
	Otros mecanismos de participación			X	
<u>2.2 Ambiente físico</u>	Aseo orden y decoración			X	
	Espacios suficientes		X		
	Espacios adecuados		X		
	Apropiación del espacio		X		
<u>2.3 Apoyo institucional</u>	Inducción		X		
	Programas de bienestar del alumnado		X		
	Actividades extracurriculares			X	
	Mecanismos de comunicación		X		
	Manejo de casos difíciles			X	
<u>2.4 Convivencia y conflictos</u>					
	Canales de comunicación		X		
	Conflictos del entorno			X	
	Conflictos internos		X		
	Manual de convivencia			X	

3. COMPONENTE PEDAGOGÍA**A B C D**

<u>3.1 Diseño pedagógico</u>	Condiciones de entrada del estudiante			X	
	Plan de estudios				X
	Ayudas didácticas: libros		X		

	Ayudas didácticas: audiovisuales			X	
	Ayudas didácticas: computadores		X		
3.2 Metodología	Jornada escolar				X
	Reglas de juego: temas, logros, eval.				X
	Didáctica: estilo de las clases			X	
	Didáctica :Opciones metodológicas		X		
	Didáctica: tratamiento de las tareas			X	
	Tareas escolares		X		
3.3 Evaluación y seguimiento	Seguimiento al ausentismo y asistencia				X
	Seguimiento académico			X	
	Evaluación		X		
	Actividades de recuperación				X
	Problemas difíciles de aprendizaje		X		
3.4. Resultados de los estudiantes	Promoción				X
	Deserción escolar				X
	Logro escolar				X
	Motivación y actitud hacia el aprendizaje			X	

4. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN

A B C D

4.1 Administración financiera	Presupuesto				X
	Tesorería				X
	Contabilidad				X
	Control fiscal				X
4.2 Administración de bienes	Adquisición			X	
	Inventarios: muebles y equipos				X
	Inventarios: materiales consumo				X
	Recursos equipo y mobiliario		X		
	Servicios públicos				X
	Utilización de materiales			X	
	Mantenimiento				X
4.3 Administración de servicios de apoyo	Transporte				X
	Restaurante y/o cafetería				X
	Otros servicios			X	
4.4 Secretaría	Académica			X	
	General				X
	Libros reglamentarios				X

5. COMPONENTE TALENTO HUMANO

A B C D

5.1. Recursos humanos	Directivos				X
	Docentes				X
	Administrativos		X		
5.2 Adm. de personal	Selección		X		
	Inducción		X		
	Evaluación del desempeño				X
	Cargas de trabajo				X
5.3 Apoyo Institucional	Bienestar		X		
	Capacitación y desarrollo				X
	Estímulos al personal	X			
5.4 ambiente laboral	Pertenencia		X		X
	Convivencia y conflictos		X		
	Trabajo en equipo			X	

8. COMPONENTE DE DIRECCIÓN

A través de este proceso de autoevaluación se puede observar que los principales logros en este aspecto son: Unificación del PEI de las sedes A y B, conformación de equipos funcionales de trabajo, liderazgo pedagógico de convivencia y financiero de la institución, relaciones interinstitucionales fuertes y ricas.

Como debilidades se detectaron las siguientes: falta de participación real y activa de los padres, deficiencia en la comunicación entre los diferentes estamentos, no preparar desde grados inferiores a los futuros personeros.

Estas dificultades se presentan porque no se da la importancia suficiente a cada uno de los procesos institucionales. Para superarlas, es necesario implementar y promocionar estrategias que motiven a la solución de las dificultades presentada.

LOGROS:

Se tiene un horizonte institucional unificado. Es necesario socializarlo y establecer mecanismos de apropiación del mismo.

PRINCIPALES PROBLEMAS

Reforzar el sentido de pertenencia y de apropiación de la filosofía institucional.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Dinamizar los procesos de comunicación para que toda la comunidad participe.

CAUSAS DE LOS PROBLEMAS

Proceso de integración que se está viviendo.

CONTROL DE LOS PROBLEMAS

Comunidad educativa.

QUE SE PUEDE HACER ANTE ELLO

Desarrollo del plan de mejoramiento y fortalecimiento institucional.

2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR

Los principales logros evidenciados son: el manejo de los conflictos se resuelve teniendo en cuenta el debido proceso. Existe manual de convivencia unificado. Es necesario trabajar por la apropiación.

Establecer pactos de convivencia reales para fortalecer la educación en la democracia, la apropiación y vivencia de las normas es un proceso en el cual hay que trabajar con estrategias adecuadas.

LOGROS

Manual de convivencia unificado. Es necesario trabajar por la apropiación.

PROBLEMAS

Establecer pactos de convivencia reales para fortalecer la educación en la democracia.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO

Apropiación y vivencia de las normas.

CAUSAS DE LOS PROBLEMAS

Proceso de integración.

QUIEN EJERCE EL CONTROL

Comunidad educativa.

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN

Desarrollar el plan de mejoramiento y fortalecimiento institucional.

9. COMPONENTE DE PEDAGOGÍA

Existe un plan de estudios unificado y construido conjuntamente. La organización de las jornadas escolares es equilibrada y se cumple. Fortalezas en la educación especial que pueden reforzar la regular. Programas permanentes de recuperación. Hay acuerdos institucionales escritos. Muy bajo nivel de deserción. Alto nivel de logro académico.

Es necesario trabajar el planteamiento asignatura de tecnología e informática, la unificación de criterios. Luego del seguimiento de los problemas de los estudiantes no hay elementos y mecanismos de solución que inciden en un cambio de conducta. Crear estrategias de compromiso de ayuda de los padres frente a la educación de los hijos. Imposición de leyes que no son fáciles de asumir por parte de la institución, múltiples interpretaciones de la norma 230 y no son positivas.

Es urgente unificar criterios en todos los aspectos pedagógicos y resolver la poca participación de los padres. Existe múltiples interpretaciones de las normas en lo relacionado con la evaluación.

LOGROS Existe plan de estudios unificado y construido conjuntamente. La organización de las jornadas escolares es equilibrada y se cumple. Fortalezas en la educación especial que pueden

reforzar la regular. Programas permanentes de recuperación. Hay acuerdos institucionales escritos. Muy bajo nivel de deserción. Alto nivel de logro académico.

PROBLEMAS planteamiento asignatura de tecnología e informática. Unificación de criterios. Luego del seguimiento de los problemas de los estudiantes no hay elementos y mecanismos de solución que inciden en un cambio de conducta. Crear estrategias de compromiso de ayuda de los padres frente a la educación de los hijos. Imposición de leyes que no son fáciles de asumir por parte de la institución, múltiples interpretaciones de la norma 230 y no son positivas.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO Unificar criterios en todos los aspectos pedagógicos. Poca participación de los padres. Múltiples interpretaciones de la norma.

CAUSAS Procesos de cambio de integración

QUIEN EJERCE EL CONTROL La comunidad educativa.

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN Desarrollar el proceso de mejoramiento.

10. COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN

Entre los principales logros están que los hechos se ejecutan según los requerimientos establecidos por la administración. Las solicitudes de necesidades están establecidas. Existe grupo de apoyo para la educación especial. Existencia de archivos, los cuales están en proceso de unificación.

Es necesario socializar la información financiera. El dinero no se gira oportunamente por parte de la secretaria de educación. Falta de muebles y equipos. No existen planes de mantenimiento preventivo, solo correctivo en los equipos. Completar y actualizar los equipos y el mobiliario. Servicio de transporte excluyente para algunos alumnos. Existen tiendas escolares pero no cafetería escolar como tal. Falta de sistematización de los procesos administrativos.

LOGROS Los hechos se ejecutan según los requerimientos establecidos por la administración. Las solicitudes de necesidades están establecidas. Existe grupo de apoyo para la educación especial. Existencia de archivos.

PROBLEMAS socializar la información financiera. El dinero no se gira oportunamente por parte de la secretaria de educación. Falta de muebles y equipos. No existen planes de mantenimiento preventivo, solo correctivo en los equipos. Completar y actualizar los equipos y el mobiliario. Servicio de transporte excluyente para algunos alumnos. Existen tiendas escolares pero no cafetería escolar como tal. Falta de sistematización de los procesos administrativos.

PROBLEMAS DE MAYOR IMPACTO Socialización de la información financiera. Mejoramiento de la dotación de equipos de computo y mobiliario.

CONTROL SOBRE LOS PROBLEMAS La comunidad educativa.

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN Desarrollar el proceso de mejoramiento

5.TALENTO HUMANO

Existen y se implementan los programas de evaluación de docentes. Las contingencias son atendidas oportunamente. Existencia de programas de capacitación. Sentimiento de pertenencia a la institución por parte de la mayoría de docentes. Sedes b y educación especial.

Sin embargo algunos miembros del personal administrativo no están capacitados para las funciones que tienen que desempeñar. No existe proceso de inducción. No existe plan de estímulos al personal.

Hay deficiente comunicación interna. La mayoría de las veces no hay soluciones concretas a los problemas o conflictos a pesar que existen procedimientos para ello.. Existe resistencia al control del trabajo en equipo.

LOGROS: existen y se implementan los programas de evaluación de docentes. Las contingencias son atendidas oportunamente. Existencia de programas de capacitación. Sentimiento de pertenencia a la institución por parte de la mayoría de docentes. Sedes b y educación especial.

PROBLEMAS Algún personal administrativo no esta capacitado para las funciones que tienen que desempeñar. No existe proceso de inducción. No existe plan de estímulos al personal.

Hay deficiente comunicación interna. La mayoría de las veces no hay soluciones concretas a los problemas o conflictos a pesar que existen procedimientos para ello.. Existe resistencia al control del trabajo en equipo.

CONTROL: comunidad educativa.

QUE PUEDE HACER LA INSTITUCIÓN implementar el plan que se esta desarrollando.

PROYECTO DE INTEGRACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL GRANCOLOMBIANO

INFORME FINAL DE AUTOEVALUACIÓN

PRESENTACIÓN

El siguiente informe contiene la síntesis del estado general (a febrero de 2003) de la Institución Educativa Distrital Grancolombiano, adscrito a la localidad 7 de Bosa; se presente según el formato presentado en 6 cartillas de autoevaluación de CORPOEDUCACION. Para la elaboración final de este informe se ha tenido como insumo principal la participación en primer lugar de la comunidad pedagógica, posteriormente la intervención de los padres y de los estudiantes de todas las sedes y jornadas como se explicará en el primer capítulo del escrito.

Para la IED Grancolombiano es importante participar en este proyecto ya que el 30 de julio de 2002, por resolución 2198, fueron integradas cuatro instituciones que hasta ese entonces venían siendo independientes y autónomas entre sí. Ellas son: Colegio Distrital Grancolombiano (Sede A) de básica secundaria y media vocacional; CED Los Laureles (Sede B), CED Charles de Gaulle (Sede C) y CED Los Naranjos (Sede D), todos ellos de educación preescolar y básica primaria. En este sentido, la participación en el proyecto, responde a los intereses institucionales y a la necesidad de descubrir elementos comunes que puedan fortalecernos como nueva institución, especialmente a lo que toca a planes de mejoramiento y sostenibilidad, dado que ya se habían iniciado acciones tendientes a cimentar el proceso de integración por iniciativa institucional.

Se presenta con el doble objetivo de sistematizar la experiencia a nivel institucional y de presentar a CORPOEDUCACION, como requisito exigido por ellos, el proceso, las acciones y resultados que con el proyecto de fortalecimiento se persiguen. Adicionalmente, el levantamiento del estado actual de la institución, mediante un diagnóstico claro y conciso, permite evidenciar las fortalezas, para que desde ellas igualmente se trabajen los aspectos que son susceptibles de mejorar, y que constituyen elementos que retrasan los procesos al interior de la institución; esto, con el objetivo inmediato de formular un puntual y concreto plan de mejoramiento y plan de sostenibilidad del mismo que permita procesos de calidad y oportunidad en el contexto educativo y social de toda la comunidad.

El documento contiene cinco grandes componentes distribuidos en los siguientes capítulos: Descripción del proceso desarrollado, Aprendizajes, Resultados obtenidos, Dificultades dentro del proceso, Alternativas de solución a los mismos, Sugerencias y recomendaciones para el proceso.

I. DESCRIPCION DEL PROCESO DESARROLLADO

La IED Grancolombiano después de la resolución de integración y antes del proyecto de fortalecimiento de la SED

La nueva institución frente a la evidente necesidad de iniciar un nuevo proceso, frente a la urgencia de hacer un alto en el camino y encontrarse con reconocidas instituciones para conformar una nueva, con la oportunidad de revisar aspectos que debían corregirse, se vio abocada a implementar estrategias tales como, la iniciación de encuentros de directivos y docentes de todas las sedes y jornadas para el reconocimiento de ser miembros del mismo colectivo, y la iniciación del replantamiento del horizonte institución con apoyo en la Fundación Francisca Radke para darle un norte al quehacer educativo; en esta tarea se encontraba institución cuando se planteó la iniciativa del presente proyecto.

La IED Grancolombiano con el proyecto de fortalecimiento de la SED Posterior a la socialización del proyecto frente a la comunidad pedagógica, se continuó con el grupo que se había conformado el año anterior como equipo de integración (Directivos docentes coordinadores, orientadoras, Integrantes de los Consejos Académicos y representantes de todas las sedes y jornadas de secundaria (25 personas). De este grupo de personas surgió, con muy pocos cambios, el equipo de fortalecimiento institucional que, en subgrupos, trabaja los cinco componentes del proyecto: Componente pedagógico, de dirección, clima escolar, talento humano y administrativo. Posterior a un taller de auto-evaluación cada equipo elaboró su propio cronograma de actividades, con responsables directos, recursos y tiempos en los que se contemplaron los momentos de encuentro del equipo completo. Como metodología de trabajo se mantiene la iniciada el año anterior, en donde el equipo direcciona actividades y procesos, consulta con la totalidad de la comunidad, realiza síntesis por equipos, síntesis institucional y devuelve la información a sus grupos e individuos para ser retroalimentada para la entrega del informe final. Dentro de la metodología empleada por los subgrupos para recoger la información se destacan la elaboración de encuestas, la observación directa, la aplicación de entrevistas y la revisión de documentos institucionales en las dependencias necesarias para corroborar los datos obtenidos. Se diligenciaron las cartillas de acuerdo a la información compilada y se inició el procesamiento de los resultados en el CDR, instalado por CORPOEDUCACION en el equipo que maneja la persona coordinadora del grupo de fortalecimiento. Posteriormente se concertaron reuniones para analizar los resultados y elaborar la radiografía institucional y registrar los logros, los problemas en orden de impacto, sus factores causales y las alternativas de solución que pueden ayudar a superar las dificultades; para la síntesis final se contó con la participación de los coordinadores de equipos y sedes, quienes ampliaron los aportes para la entrega del presente informe.

2. APRENDIZAJES

Los procesos que venía desarrollando la Institución estaban acordes con las necesidades y con las expectativas surgidas del nacimiento de una nueva

institución. En este contexto los aprendizajes del proyecto han apuntado a concretar con mayor claridad dinámicas, procesos y especialmente, al fortalecimiento de un equipo líder en el mejoramiento y en la integración institucional que se había conformado en el mes de septiembre de 2002. Adicionalmente se considera valiosa la riqueza del trabajo en equipo según intereses y necesidades institucionales, fijando objetivos y tareas concretos y con resultados a corto plazo. Otros de los aprendizajes manifestados por los participantes del proceso apuntan a valorar en dimensión y plenitud, el fortalecimiento del trabajo en equipos con objetivos concretos, tareas claras y tiempos precisos para reuniones y presentaciones de informes parciales, así como la oportunidad de socializar puntos de vista, sentimientos y apreciaciones frente a las dificultades institucionales como "nuevo colegio integrado", y a la vez contar con la posibilidad de participar en el proceso de análisis de la situación y toma de decisiones de cara a las alternativas de solución viables en el momento actual. También se aprendió a valorar la motivación y el compromiso de los demás compañeros de equipo para la conformación de una forma de evaluación participativa, autoreflexiva y enteramente útil para los pasos posteriores del mejoramiento institucional. En este sentido, se aprendió a respetar la visión crítica y pro-activa de cada coordinador de equipo y sede, así como sus estilos particulares de trabajo; punto último, que ayudó en los consensos a los que se llegaron, y a mejorar el aprovechamiento del tiempo en las reuniones de trabajo.

Puede que existan más aprendizajes de los aquí expresados, que muy seguramente se evidenciarán en las etapas posteriores del proyecto, como fortalezas articuladas con los logros institucionales, lo cual confiamos que sirva para alcanzar el éxito en este proceso duro, pero necesario para obtener resultados fructíferos como institución escolar.

3. RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados obtenidos con el proceso de autoevaluación se presentan mediante la síntesis final, fruto de la compilación de la información analizada con apoyo en las directrices de la cartilla N° 6

Institución: Institución Educativa Distrital Grancolombiano
 Dirección: Calle 73g N° 88ª - 80 sur Bosa Laureles
 Teléfonos: 7 196611 7 776623 Fax: 7 196611
 E- mail: coldigrancolombiano7@redp.edu.co
 Diligenció: Martha Amalia Murcia Páez
 Fecha: 28 de Febrero de 2.003.

Nombre del Rector: Lic. Inés Fonseca Zamora

Jornadas		M	T	Total
Preescolar	Grupos	4	4	8
	Alumnos	121	117	238

Primaria	Grupos	19	19	38
	Alumnos	768	763	1531
Bas. Secundaria	Grupos	17	18	35
	Alumnos	765	792	1557
Media	Grupos	8	7	15
	Alumnos	358	308	666
Docentes	Preescolar	4	4	8
	Primaria	21	20	41
	Secund. y Media	34	33	67

Total de alumnos: 3992

Total de docentes: 116 + 1 que falta en Secundaria – J.T

PRESENTACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN POR COMPONENTES

1. COMPONENTE DIRECCIÓN.

1.1 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Oportunidades de mejoramiento:

Sistematización de la información

Especificación por escrito de cada plan con su respectivo anclaje a los proyectos institucionales escogidos, como institución integrada

Revisión y/o control y seguimiento de los planes con correctivos de ser necesario

Racionalización de las actividades y responsables, en función del tiempo

Fortalezas:

El proceso de integración ha sido positivo y existe un alto nivel de compromiso de directivas, equipo de fortalecimiento y docentes de la institución

El horizonte institucional se ha construido con apoyo en la participación de toda la comunidad, por eso es más representativo que sus miembros se identifiquen con el.

Se ha fortalecido el trabajo en equipo con conformación de docentes de todas las sedes y jornadas

Se están consolidando los Planes y proyectos por áreas.

1.2 HABILIDADES DE DIRECCIÓN

Oportunidades de mejoramiento:

Concreción de criterios para unificación institucional

Retomar las fortalezas por sedes y jornadas para la conformación de acuerdos pedagógicos y de convivencia

Continuidad de los proyectos exitosos de la institución

Integración de los docentes de Primaria y Secundaria
Descentralización institucional en las actividades o procesos que así lo requieran.

Fortalezas:

Se trabaja en equipo, como estrategia para lograr consensos institucionales
Se cuenta con espacios establecidos para las reuniones por áreas académicas
Existe un orden y buen nivel de administración por sedes.
En cada sede se cuenta con coordinadores que dinamizan la gestión académica y de convivencia como apoyo a la dirección central o Rectoría.

1.3 GOBIERNO ESCOLAR

Oportunidades de mejoramiento:

Democratización de los procesos del Gobierno Escolar
Contemplar la alternativa de contar con un Personero Escolar por cada sede.
Fortalecer más la capacitación a los candidatos a personeros.

Fortalezas:

Ya existe el nuevo Consejo Directivo seleccionado por procesos democráticos con la participación de la comunidad educativa.
Está consolidado el Consejo Académico por jornada, para efectos de su desempeño pertinente y oportuno, y por respeto a las jornadas laborales de los docentes que lo integran.
Se cuenta con un proyecto de Democracia, el cual ha iniciado el proceso para la elección de los integrantes del Consejo Estudiantil y del Personero Escolar.
Existe la cultura del dinamismo y la creatividad el proceso electoral del Gobierno Escolar.

1.4 RELACIONES CON EL ENTORNO

Oportunidades de mejoramiento:

La interacción de las comunidades intersedes, con el respectivo conocimiento entre la comunidad de padres.
El involucramiento de la parte productiva del sector, a proyectos de la comunidad educativa.

Fortalezas:

Existen excelentes relaciones con la comunidad educativa
La comunidad ha mostrado un sentido de pertenencia hacia la institución

2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR

2.1 PERTENENCIA Y PARTICIPACIÓN

Oportunidades de Mejoramiento:

Socialización de la filosofía y los valores institucionales

Impulso y fortalecimiento de las funciones propias del Consejo Estudiantil.
Las formas de participación de los estudiantes en la vida escolar.

Fortalezas:

Alto agrado por aspectos y símbolos de la institución como el uniforme y las instalaciones escolares.

Formas de reconocimiento estudiantil amparadas en el Manual de Convivencia.

Se fomentan procesos democráticos en el alumnado.

2.2 AMBIENTE FÍSICO

Oportunidades de mejoramiento:

La utilización de los espacios comunes.

Construcción de más baterías de baños

Ampliación de la planta física de la sede D

Fortalezas:

La institución posee zonas que embellecen y mejoran el ambiente.

Existe un excelente sistema de sonido en los diferentes espacios.

Los espacios institucionales se mantienen limpios y ordenados.

2.3 APOYO INSTITUCIONAL

Oportunidades de mejoramiento:

Proceso de inducción con los niños nuevos de Primaria.

Apoyo en el manejo pedagógico y afectivo con niños que son casos difíciles.

La información y manejo de la comunicación oportuna y pertinente

Apoyo efectivo de las entidades de salud.

Fortalezas:

Existen programas de apoyo como la Escuela saludable y el Refrigerio escolar

Se realizan actividades extracurriculares que responden a una planeación.

2.4 CONVIVENCIA Y CONFLICTO

Oportunidades de mejoramiento:

Implementación de ajustes y mejoras al Manual que actualmente rige la Institución.

Fortalecimiento de la democracia participativa a través de directrices acordadas y consignadas en el Manual de Convivencia.

Fortalezas:

Existen acuerdos institucionales que se han compactado en la semana de desarrollo institucional y de inducción escolar del 2003, como insumo de la comunidad en general para analizar y modificar los aspectos que se requieran del Manual actual.

Hay voluntad del equipo docente para fortalecer los procedimientos en el Manual. Ya se eligieron democráticamente los miembros del Comité de Convivencia.

3. COMPONENTE PEDAGOGÍA

3.1 DISEÑO PEDAGÓGICO

Oportunidades de mejoramiento:

Búsqueda de un modelo acorde con las necesidades institucionales

Actualización del material audiovisual

Mejoramiento del catálogo de los libros existentes en biblioteca.

Construcción y equipamiento de nuevas salas de informática para estudiantes

Fortalezas:

Se inició el trabajo integrado por áreas y ciclos.

Existe un único taller de informática, que es bueno y tiene docentes responsables de su dinamización en la sede A, pero este no es suficiente para cobijar la demanda del servicio que se requiere.

3.2 METODOLOGÍA

Oportunidades de Mejoramiento:

Integración de la comunidad en torno a las actividades escolares, pedagógicas, culturales y deportivas.

Capacitación permanente a los docentes en materia de evaluación escolar.

Fortalezas

Existe claridad sobre lo que se va a aprender y como se va a valorar. Las reuniones de área son una oportunidad para fortalecer el trabajo pedagógico de los docentes.

3.3 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Oportunidades de mejoramiento

El compromiso de las familias para con el desarrollo pedagógico y la evaluación escolar.

La retroalimentación a nivel familiar de la importancia de los procesos académicos con sus hijos a través de todo el ciclo escolar.

Fortalezas

Políticas de compromiso con la institución de estudiantes y sus acudientes.
Programación del seguimiento académico a estudiantes de bajos resultados
Se hacen suficientes actividades de superación de dificultades a nivel individual y grupal.

3.4 RESULTADOS DE LOS ESTUDIANTES

Oportunidades de mejoramiento

Concientización de la importancia del proceso académico para mejorar la calidad de vida de los estudiantes.
El compromiso de los padres para con la formación integral de sus hijos.

Fortalezas

La promoción escolar supera el 95%.
La deserción escolar es mínima.
Aunque la información de los medios de comunicación es poco adecuada frente a las políticas de promoción escolar, la respuesta de la mayoría de los estudiantes es buena.
Se cuenta con un equipo docente idóneo y comprometido con el progreso de la institución.

4. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN

4.1 ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

Oportunidades de mejoramiento:
La entrega oportuna de los Fondos de Reposición, por parte de la administración central.

Fortalezas:
Se resuelven necesidades institucionales
El presupuesto es conocido por la institución.

4.2 ADMINISTRACIÓN DE BIENES

Oportunidades de mejoramiento:
Se requiere más presupuesto para el mantenimiento de los equipos y material didáctico

Fortalezas:

Existe buen material de ayudas pedagógicas

Se administran bien los recursos existentes

4.3 ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Oportunidades de mejoramiento:

El servicio de enfermería puede implementarse

Fortalezas:

Los padres de familia afirman existe organización institucional

5. COMPONENTE TALENTO HUMANO

Oportunidades de mejoramiento:

Análisis de las necesidades para el planteamiento de alternativas viables

Solicitud al nivel central, de contemplar aumentar el personal de apoyo en la primaria.

Fortalezas:

El personal docente con que actualmente cuenta la institución, es idóneo y comprometido

La mayoría de los docentes están nombrados en propiedad.

5.2 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Oportunidades de mejoramiento:

Poder participar en el proceso de selección de personal docente para garantizar la compatibilidad con PEI

Tener en cuenta los perfiles para la asignación de trabajo docente

Fortalezas:

En las sedes de primaria los docentes participan del proceso de asignación de cargas y grados

El trabajo se distribuye equitativamente

5.3 APOYO INSTITUCIONAL

Oportunidades de mejoramiento:

Institucionalización de actividades que generen reconocimiento y contribuyan al mejoramiento del clima institucional

Abrir espacios y tiempos para que quienes se capacitan puedan multiplicar sus saberes.

Implementación de un programa de bienestar que fortalezca la integración y el sentido de pertenencia.

Fortalezas:

Los docentes trabajan aun en ausencia de estímulos que los motiven.

5.4 AMBIENTE LABORAL

Oportunidades de mejoramiento:

Fortalecer la integración entre docentes

Mejorar los tiempos de encuentros entre docentes de todas las sedes

Fortalezas:

Existen altos niveles de respeto y tolerancia

La mayoría de los docentes siempre estan dispuestos a participar en los programas institucionales e interinstitucionales

1. COMPONENTE DIRECCION		A	B	C	D
1.1 Filosofia institucional	Mision, vision, prioridades				
	Estrategia pedag'ogica				
	Identidad institucional				
1.2 Gerencia estrategica	Plan para el mediano plazo				
	Plan anual				
	Proyectos de desarrollo institucional				
	Control y evaluacion				
	Información				
1.3 Habilidades de direccion	Liderazgo global				
	Liderazgo pedagogico				
	Liderazgo financiero				
	Comunicación y gestion de conflictos				
1.4 Gobierno escolar	Dirección intermedia: de convivencia				
	Consejo Directivo				
	Consejo académico				

	Personero escolar				
1.5 Relaciones con el entorno	Padres de familia				
	El entorno inmediato				
	Las autoridades educativas				
	Relaciones interinstitucionales				
2. COMPONENTE CLIMA ESCOLAR					
2.1 Pertenencia y participación	Identidad				
	Reconocimiento a los alumnos				
	Consejo estudiantil				
	Otros mecanismos de participación				
2.2 Ambiente físico	Aseo, orden y decoración				
	Espacios suficientes				
	Espacios adecuados				
	Apropiación del espacio				
2.3 Apoyo institucional	Inducción				
	Programas de bienestar del alumnado				
	Actividades extracurriculares				
	Mecanismos de comunicación				
	Manejo de casos difíciles				
2.4 Convivencia y conflicto	Canales de comunicación				
	Conflictos del entorno				
	Conflictos internos				
	Manual de convivencia				
3. COMPONENTE PEDAGOGIA					
3.1 Diseño pedagógico	Condiciones de entrada del				

	estudiante				
	Plan de estudios				
	Recursos pedagógicos: libros y biblioteca				
	Recursos pedagógicos: audio-visuales				
	Recursos pedagógicos: informática				
3.2 Metodología	Jornada escolar				
	Reglas de juego: temas, logros, evaluación				
	Didáctica: estilo de las clases				
	Didáctica: opciones metodológicas				
	Didáctica: tratamiento de las áreas				
	Tareas escolares				

		A	B	C	D
3.3. Evaluación y seguimiento	Seguimiento al ausentismo				
	Seguimiento académico				
	Evaluación académica				
	Actividades de recuperación				
	Problemas difíciles de aprendizaje				
3.4 Resultados de los estudiantes	Promoción				
	Deserción escolar				
	Logro escolar				
	Motivación y actitud hacia el aprendizaje				
4. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN					
4.1 Administración financiera	Presupuesto				
	Tesorería				
	Contabilidad				
	Control fiscal				
4.2 Administración de bienes	Adquisición				
	Inventarios: muebles y equipos				
	Inventarios: materiales				
	Recursos: Equipos y mobiliarios				
	Servicios públicos				
	Utilización de materiales				
	Mantenimiento				
4.3 Administración de servicios complementarios	Transporte				
	Restaurante y/o cafetería				
	Otros servicios				
4.4 Secretaría	Académica				
	Archivo general				

	Libros reglamentarios				
5. COMPONENTE TALENTO HUMANO					
5.1 Recursos humanos	Directivos				
	Docentes				
	Administrativos				
5.2 Administración de personal	Selección				
	Inducción				
	Evaluación de desempeño				
	Cargas de trabajo docente				
5.3 Apoyo institucional	Bienestar				
	Capacitación				
	Estímulos al personal				
5.4 Ambiente laboral	Pertenencia				
	Convivencia y conflictos				
	Trabajo en equipo				

SÍNTESIS GENERAL DE LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Nombre de la Institución: INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL GRANCOLOMBIANO		
FORTALEZAS	DEBILIDADES (Prob. de alto impacto)	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
➤ Horizonte institución (misión, visión y prioridades) construido con la participación de toda la comunidad, con trabajo iniciado desde octubre de 2.002 ➤ Plan de desarrollo institucional para el mediano plazo en proceso de construcción ➤ Se ha iniciado el Plan anual ➤ Control institucional interno del plan anual y de los proyectos.	➤ Estrategia pedagógica en el P.E.I	➤ Fomento a través del Consejo Académico de las reuniones por áreas para consolidar la línea pedagógica de la institución, a partir de las fortalezas con las que se venía trabajando en las sedes, y de innovaciones pertinentes de acuerdo a las necesidades e intereses de la comunidad.

➤ Liderazgo global con relación a la marcha general de la institución. ➤ La dirección administra bien los recursos que se le dan. ➤ Gestión comunicativa y mediación de conflictos del equipo de trabajo de la dirección ➤ Existen acuerdos básicos del desarrollo pedagógico y del manejo de la convivencia ➤ Los Consejos Directivos y Académicos tienen claro su rol; se reúnen periódicamente ➤ La institución participa y colabora con las actividades previstas por las autoridades educativas ➤ La institución conoce su entorno y mantiene buenos contactos y relaciones interinstitucionales ➤ Los alumnos se identifican con la simbología externa de la institución ➤ Seguridad del estudiante en la continuidad de sus estudios en el paso de la Básica Primaria a la Básica Secundaria	➤ Canales de comunicación. ➤ Presencia y participación del Consejo Estudiantil en la vida estudiantil	➤ Adecuación de las estrategias específicas para cada sección o estamento e interconexiones que faciliten el despliegue rápido y efectivo de la información en doble dirección. Estas acciones se pueden apoyar en recursos como circulares informativas, el periódico institucional y la emisora escolar, los cuales pueden ofrecer mes a mes una guía de las actividades previstas, sus responsables y elementos motivacionales para su aplicación. ➤ Brindar capacitación continua y permanente a los estudiantes en general, acerca de los mecanismos de participación y su importancia, y al Consejo Estudiantil con énfasis en liderazgo, análisis de problemas y planteamiento de alternativas de solución.
---	--	---

...Continuación

Nombre de la Institución: INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL GRANCOLOMBIANO		
FORTALEZAS	DEBILIDADES (Prob. de alto impacto)	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
➤ La capacitación de docentes de las cuatro sedes de la institución, en prevención de maltrato infantil y violencia intra familiar, para su multiplicación con la comunidad educativa y para el fortalecimiento del Proyecto de	➤ Motivación y actitud hacia el aprendizaje.	➤ Fortalecimiento del nivel de agrado de los alumnos hacia el aprendizaje, e implementación de estrategias más efectivas para involucrar a los estudiantes y sus padres en

Convivencia. ➤ Existen en el Manual formas de reconocimiento a los alumnos y son aplicadas. ➤ Se fomentan procesos democráticos en el alumnado. ➤ Existe un excelente sistema de sonido en los diferentes espacios institucionales. ➤ Además de ser del agrado de los estudiantes, todos los espacios institucionales se mantienen limpios y ordenados. ➤ Para los niños y las niñas, existen programas de apoyo como la Escuela Saludable y el Refrigerio Escolar. ➤ Se inició el trabajo integrado entre los docentes de todas las sedes y jornadas, con el propósito de construir a partir del horizonte institucional, un Plan de Estudios acorde a las necesidades e intereses de la comunidad. ➤ Se cuenta con una biblioteca bien dotada y actualizada, como recurso pedagógico y de apoyo al desarrollo de actividades pedagógicas.	➤ Seguimiento a la asistencia de estudiantes. ➤ Recursos pedagógicos: Sala de Informática. Y laboratorios	el proceso pedagógico y didáctico tendiente a generar mayor gratificación del estudio en el corto y largo plazo; también se pueden aumentar los talleres lúdico – pedagógicos y las escuelas de padres, orientadas a tal propósito. ➤ Crear un sistema que permita una sistematización rápida y efectiva del ausentismo con su respectivas causas, paralelo a la generación de un cambio de actitud frente al provecho de la actividad escolar por encima de un resultado académico; es decir, buscar que el estudiante se concientice de su rol y actúe en consecuencia del mismo, valorando la oportunidad que el sistema educativo le brinda. ➤ Sustentar ante la S.E.D la necesidad de construir nuevas salas de informática y de contar con por lo menos cien equipos más para potenciar los aprendizajes de los estudiantes, en sus sedes. Esto aplica también a los laboratorios.
--	--	--

...Continuación

Nombre de la Institución: INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL GRANCOLOMBIANO		
FORTALEZAS	DEBILIDADES (Prob. de alto impacto)	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
➤ Existe organización y buen uso	➤ Evaluación de los	➤ Generar de un proyecto

del tiempo en la jornada escolar ➤ Se cuenta con buen número de recursos pedagógicos y audiovisuales. ➤ El porcentaje de docentes que emplea como didáctica la clase magistral es mínimo ➤ Se viene fortaleciendo la cultura del trabajo en equipo ➤ Se cuenta con mecanismos claros de seguimiento académico ➤ La deserción y el retiro escolar, son mínimos ➤ Pese a información poco adecuada de los medios de comunicación sobre las políticas de promoción escolar, la respuesta positiva de la mayoría de los estudiantes se mantiene en buen nivel. ➤ Se cuenta con una excelente administración de los recursos financieros de la institución (como presupuesto, tesorería, contabilidad y control fiscal), que es la base de la toma de decisiones. ➤ Hay una atención adecuada de los préstamos de materiales y equipos, pese a que los horarios no cubren el 100% de las jornadas académicas. ➤ Excepto por la sede c, donde no existe línea telefónica, la institución cuenta con todos los servicios públicos incluido internet. ➤ La Asociación de Padres de Familia vigila ha realizado veeduría de los servicio como el de cafetería.	resultados académicos ➤ Mobiliario y equipos ➤ Se requiere el transporte pero no existe el servicio (puntuó alto, pero no es de interés prioritario).	constructivo de autoanálisis y reflexión con estudiantes, padres y docentes, conducente a fomentar estrategias de mejoramiento continuo con responsabilidades compartidas, que trasciendan en acuerdos enmarcados en el Manual de Convivencia y respetados y acatados por la comunidad en general. Adicionalmente, se pueden publicar los resultados generales en las carteleras institucionales y fomentar los estímulos a los estudiantes y grupos con mayores logros académicos, para mantener un alto nivel de rendimiento. ➤ Inicialmente se requiere que los recursos presupuestales lleguen a tiempo y alcancen para cubrir las necesidades en orden a las prioridades institucionales. También puede consolidarse el uso flexible y contextualizado de los equipos existentes. ➤ Dado que esta circunstancia no ha sido valorada como una de las prioridades institucionales, no analizamos alternativas para su solución.
---	--	---

- La presión en entrega de resultados, que no permite degustar el proceso, ni entrar en detalles al analizar los factores causales. Se ha generado un clima de presión entre los integrantes del grupo que ha repercutido en la dinámica laboral en forma de agotamiento.
- La participación democrática se redujo, al tener que trabajar finalmente solo con Rectoría, coordinadores de equipos y sedes, y orientadores escolares.
- El tiempo se convirtió en un factor limitante, ya que se cruzaron las actividades de los directivos y docentes inherentes al cargo desempeñado, con las derivadas del trabajo del proyecto; lo cual obligó a que muchos de los participantes docentes no pudieran continuar participando en el proceso, al tener que decidir entre estar al frente de 45 estudiantes o colaborar con el proceso.
- La comunicación puntual Y CORTA EN LAS REUNIONES DE AVANCE, se convirtió en un espacio que se limitó a recibir información por encima de la escucha reflexiva en torno al proceso; lo cual generó molestias e inconformismo en el grupo de trabajo.
- La distancia entre las sedes, redujo el tiempo destinado a los encuentros, y sobrecargó el trabajo en cabeza de los coordinadores de equipos.
- Insuficiencia de equipos en la institución para el trabajo de quienes están elaborando informes, sin que se aleje a los estudiantes de ellos (si un docente usa un computador (4 estudiantes por hora dejan de acceder a él) lo cual va en contra de la políticas institucionales.
- Indisposición de los docentes frente a las nuevas disposiciones que desmotivan; ya que el contar con más carga laboral y menor remuneración salarial, es una circunstancia que afecta su postura frente a la elección de destinar voluntariamente horas de su tiempo extra a actividades del proyecto.
- Se cruzan actividades de proyecto de fortalecimiento con otras propias del desarrollo institucional (proceso de gobierno escolar en esta primera etapa del año)
- Las restricciones a nivel institucional en cuanto a la posibilidad de ofrecer refrigerios conduce a jornadas de trabajo que llevan al deterioro de salud por cuanto se dan en franjas de tiempos compartidos, que sin descanso, no permiten el almuerzo, como necesidad básica.

5. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PARA EL PROCESO

Como alternativas para lograr la continuidad y el éxito del proyecto de Fortalecimiento institucional, el equipo de trabajo plantea las siguientes

recomendaciones, de las cuales se espera su análisis y toma de decisiones pertinentes por parte de quienes tienen la potestad de cambiar y/o mejorar las condiciones del mismo:

- Permitir licenciar los grupos específicos de estudiantes de los docentes que están participando como líderes en equipo de fortalecimiento, y a todo el personal cuando la situación de reflexión o participación lo amerite.
- Contar con un apoyo más cercano en términos de involucramiento del personal de SED y de CORPOEDUCACIÓN en cada etapa del proyecto; esto hace referencia a la participación en las mesas de trabajo con capacidad de escucha reflexiva en torno a todas estas situaciones que se han presentado desde el inicio del proyecto.
- Realizar una programación racional de las actividades propias del proyecto en sintonía con las actividades propias de la institución, para evitar cruces de responsabilidades en momento dado y para poder continuar como una institución "normal" en su funcionamiento como tal.
- Contemplar seriamente la posibilidad que se creen incentivos y/o estímulos para los miembros del equipo y para la institución en general, de manera que se pueda mantener un nivel adecuado de motivación, compromiso y responsabilidad frente a las tareas del proyecto.
- Se puede incluir como gastos válidos dentro del proyecto, el subsidio al refrigerio y/o almuerzo de trabajo, en especial porque las reuniones se realizan en las franjas intermedias de las dos jornadas.
- Reorientar el trabajo operativo del proyecto, en dirección a fortalecer un trabajo agradable y ameno con el colectivo institucional.
- Contar con la posibilidad de incluir el punto de vista del equipo institucional en la reorganización del cronograma del proyecto, de manera que se puedan tener en cuenta prioridades institucionales a par de los objetivos del proyecto.
- Realizar evaluaciones de los resultados parciales del proyecto, de manera conjunta con los coordinadores de equipo institucional, ya que ellos, a través de sus vivencias pueden ofrecer grandes aportes para la continuidad y éxito del proyecto tanto para la SED y CORPOEDUCACIÓN, como para la misma institución.
- Ofrecer de parte de SED y CORPOEDUCACIÓN, una retroalimentación oportuna y pertinente sobre los aspectos relevantes que han encontrado a través del proyecto; esto se puede lograr con la doble direccionalidad en la comunicación.