

SEB 033



SECRETARIA DE EDUCACION

LA EDUCACION: ASUNTO DE TODOS

NUESTROS NIÑOS: UNA VISION, UN FUTURO

Guía del Facilitador



*Bogotá
futuro inteligente*

El taller "NUESTROS NIÑOS: UNA VISION, UN FUTURO" y la guía de facilitación, han sido diseñados por NEO Consultoría Ltda. con base en el video "El Poder de Una Visión" de Chart House y la información generada por el Comité Directivo de la Secretaría de Educación del Distrito Capital. Sólo pueden ser utilizados por funcionarios autorizados por la Institución, y siempre en conjunto con el video original registrado por la S.E.D.

Queda prohibida la reproducción de esta guía.

ÍNDICE

	Índice	1
	Instrucciones para el uso de la guía del facilitador	2
Parte 1	Introducción	3
Parte 2	Importancia de una visión de futuro para nuestra nación y nuestros hijos	4
Parte 3	La visión y la actitud positiva	7
Parte 4	El proceso de cambio en la S.E.D.	8
Parte 5	Divulgación de la Misión, la Visión, los Valores y los Principios de la S.E.D.	12
Parte 6	Todos hacemos una diferencia	21
ANEXOS		
	Lista de verificación para preparar la sesión	23
	Transcripción del audio del video	24
	Material para el ejercicio: "Comportamientos habituales que reflejan antivalores"	29
	Material para el ejercicio: "Todos hacemos una diferencia"	30
	Acetatos para facilitar la sesión	

INSTRUCCIONES PARA EL USO DE LA GUÍA DEL FACILITADOR

Esta guía es una herramienta para facilitarle la adecuada conducción del taller "El Poder de la Visión en la Secretaría de Educación del Distrito Capital". La guía contiene toda la información que usted debe presentar, así como las preguntas que debe hacer a su auditorio para generar reflexión alrededor de ésta y lograr su comprensión.

Contiene además instrucciones sobre los ejercicios en grupo e individuales que deben ser desarrollados durante el taller y el original del material que debe ser copiado para ser utilizado en los mismos. Así mismo, se suministra un juego de acetatos de apoyo para la divulgación de la información y la conducción de los ejercicios, e información detallada sobre textos que deben prepararse para ser exhibidos en papelógrafo o tablero.

En la guía encontrará los seis bloques en los que se divide el taller. Para cada bloque observará que existe un título y luego el contenido del mismo organizado de tal forma que en el lado izquierdo de la hoja están las instrucciones que usted debe seguir y al lado derecho la información relacionada con esa instrucción.

Las instrucciones para el facilitador se acompañan de un icono visual para facilitar su seguimiento durante el taller. A continuación una explicación de los mismos:



EXPLIQUE

Dirijase al grupo y presente los conceptos o la información indicada a la derecha.



VIDEO

Ponga en marcha el reproductor de video y muestre el segmento indicado de la cinta.



PREGUNTE

Haga al auditorio las preguntas que aparecen indicadas en negrilla a la derecha.



EJERCICIO EN GRUPO

Organice al auditorio en grupos e imparta instrucciones para un ejercicio.



EJERCICIO ESCRITO

Reparta el material y dé instrucciones para un ejercicio escrito.



ACETATO

Ponga en el retro proyector el acetato indicado a la derecha.

(Nota para el facilitador: No comience este taller sin antes haber revisado que tenga a su disposición todos los materiales necesarios y esté seguro de dominar la información del texto del video cuya transcripción se encuentra en el anexo de su cartilla.)

PARTE 1

INTRODUCCIÓN

EXPLIQUE



Mi nombre es *(diga su nombre)* y mi función en la SED es *(explique su cargo)*.

Mi propósito en este taller es facilitar el proceso de divulgación del plan estratégico de la institución, en particular lo referente a nuestra razón de ser, la visión que tenemos hacia el futuro y el tipo de cultura institucional por el que queremos caracterizarnos frente a la sociedad.

Durante el proceso estaré haciendo preguntas, escuchando sus respuestas y haciendo comentarios que nos permitan entender lo que busca la institución, y determinar con claridad qué se espera de cada uno de nosotros para contribuir al logro de sus objetivos. Es por esto que los invito a participar activamente, ya que el aprendizaje que obtengan, al igual que la riqueza de las conclusiones, estarán directamente relacionados con el aporte que ustedes realicen.

Durante el taller vamos a apoyarnos en el video El Poder de la Visión, en el que se introduce el concepto de visión, y se explica su importancia en la vida de las personas, las instituciones y las naciones.

PREGUNTE



¿Existe alguna pregunta o inquietud que yo pueda resolver antes de que comencemos?

(Resuelva las inquietudes que se presenten. Haga sentir cómodo a su auditorio mostrándole que usted es un compañero más en la reunión y que lo único que lo diferencia de ellos es que usted ya conoce la información que va a transmitirles.)

TRANSICIÓN

Iniciemos el taller viendo un segmento del video El Poder de la Visión.

IMPORTANCIA DE UNA VISIÓN DE FUTURO PARA NUESTRA NACIÓN Y NUESTROS HIJOS

VIDEO



(Muestre el video desde el comienzo de la cinta hasta donde termina la explicación del trabajo de Fred Polak - la escena del atardecer en el Partenón)

PREGUNTE



De lo visto y escuchado hasta el momento, ¿qué entienden ustedes por una visión de futuro?

(Escuche las respuestas.)

¿Cuál es el tema central del trabajo de Fred Polak?

(Escuche las respuestas. Cuando surja la idea de la relación entre el éxito de las naciones y su visión del futuro, pase a la siguiente pregunta.)

Recordando la investigación realizada por Fred Polak acerca de las naciones que han alcanzado el éxito, ¿qué es lo que se requiere para que una nación o una sociedad alcancen un buen estado de desarrollo y bienestar?

(Escuche a los participantes. Capitalice los comentarios que se relacionen con la necesidad de tener una visión positiva del futuro para llegar al éxito. Lleve al grupo a recordar el hallazgo de Polak: una visión positiva antecede al éxito y la visión es diseñada por los líderes, luego es divulgada para lograr el apoyo de todos, y finalmente, gracias al trabajo mancomunado, se vuelve una realidad)

Pensando ahora en Colombia, ¿cuál será, honestamente, la imagen o visión que la mayoría de nuestros compatriotas, y quizás nosotros, tenemos acerca del futuro de nuestra nación?

(Permita que el grupo comparta. Evite imponer su criterio sobre el del grupo. Es posible que la respuesta sea que la imagen que tenemos de nuestro futuro es bastante mala. Si tenemos una visión negativa, es muy probable que ese vaya a ser nuestro futuro)

¿Qué cosas ejercen influencia en la formación de una imagen o visión colectiva del futuro?

(Escuche los comentarios. La influencia se ejerce en la familia, en el círculo social al que pertenecemos, en la escuela y a través de los medios de comunicación)

¿Qué podemos hacer nosotros para evitar la influencia negativa en la formación de nuestra visión de futuro?

(Escuche los comentarios)

TRANSICIÓN

Continuemos ahora viendo el video El Poder de la Visión. Escuchemos a Joel Barker hablando de la importancia que tiene para el desarrollo de nuestros niños el tener una visión positiva de su futuro.

VIDEO



(Muestre el video desde la parte donde Joel Barker habla acerca de su experiencia como maestro en un colegio hasta cuando termina en su oficina con sus comentarios acerca de los niños - cuando concluye que "tanto para las naciones como para los niños, observamos el mismo patrón, el mismo poder: el poder de la visión")

PREGUNTE



¿Cuál fue el descubrimiento de Singer?

(Busque respuestas como:

Los estudiantes de alto rendimiento tienen un gran sentido de su propio futuro. Los mejores estudiantes son aquellos que sienten que tienen control sobre su futuro y que éste no depende del destino. Los estudiantes más efectivos son los que pueden proyectarse en horizontes de tiempo de cinco a diez años.)

EXPLIQUE

Es importante para nosotros, en nuestra calidad de docentes y formadores de niños, analizar qué tipo de mensajes estamos transmitiéndoles acerca del futuro. ¿Estamos mostrándoles que el futuro es brillante para ellos? ¿Estamos animándoles a perseguir sus sueños? ¿Estamos convenciéndoles de que ellos tienen todo el poder para convertir sus sueños en realidad?

PREGUNTE



¿Qué cosas podríamos hacer para mejorar el desempeño académico de nuestros niños?

(Busque respuestas como:

Preguntarles acerca de sus sueños, acerca de qué les gustaría hacer en sus vidas; cuáles son sus ilusiones. Mostrarles ejemplos de lo que muchas personas han llegado a ser y a hacer, motivadas por un sueño. No lesionarles su auto estima con comentarios negativos sobre sí mismos.)

EXPLIQUE



La mejor forma en la que podemos ayudar a nuestros niños, es alentándoles a soñar con un futuro positivo para ellos, e infundiéndoles un sentido de autoconfianza y fe de que pueden realmente llegar a ser lo que se propongan ser.

TRANSICIÓN

Veamos ahora la importancia de una actitud positiva frente al futuro en un ejemplo real aunque dramático.

LA VISIÓN Y LA ACTITUD POSITIVA

VIDEO



(Muestre el video desde el campo de concentración hasta que terminan los comentarios de Joel Barker acerca de Viktor Frankl junto a la cerca del campo.)

PREGUNTE



¿Cuál es la enseñanza en la historia de Viktor Frankl?

(Busque repuestas como:

A pesar de lo negativas que sean las circunstancias externas en las que nos encontremos podremos sobrellevarlas si nos enfocamos en una visión de futuro positiva, si encontramos algo de importancia por lo que valga la pena luchar. La actitud es una de las herramientas más poderosas que poseemos porque a pesar de lo oscuro de las situaciones, siempre pueden cambiar de color dependiendo de los ojos con los que las miremos.)

¿Cómo podemos controlar nuestros sentimientos?

(Busque repuestas como:

Los sentimientos son consecuencia del pensamiento, si controlamos los pensamientos, podemos controlar los sentimientos negativos. Haciendo ejercicios de visualización. Concentrándonos en las cosas buenas y positivas.)

¿Qué importancia, o qué relación, puede tener el mensaje de Viktor Frankl para nuestro caso en la Secretaría de Educación?

(Escuche las repuestas y promueva la participación.)

TRANSICIÓN

Continuemos viendo el video del Poder de la Visión. El segmento que sigue nos ilustra cuál es la utilidad práctica de este poder.

EL PROCESO DE CAMBIO EN LA S.E.D.

VIDEO



(Muestre el video en la escena de la metáfora del río.)

PREGUNTE



¿Cómo se aplicaría la metáfora del río en el caso de la Secretaría de Educación del Distrito Capital?

(Busque canalizar las respuestas hacia:
Es importante definir con claridad hacia dónde queremos llevar a la S.E.D.
porque de esta manera es más fácil lograr una transformación de la misma.)

EXPLIQUE



Vamos a mirar rápidamente cómo ha sido el proceso global por el cual ha pasado la Secretaría de Educación para llegar hasta el punto en el que nos encontramos en este momento.

ACETATO



(Ponga sobre el retro proyector el acetato que ilustra el proceso global de planeación que se ha dado en la Secretaría de Educación hasta el momento. Refiérase a sus distintos elementos a medida que da la explicación que sigue.)

EXPLIQUE



Con la elección popular de nuestro actual alcalde, la Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá definió unas políticas para el plan de desarrollo de la ciudad que denominó el Plan Formar Ciudad. Dentro de este plan, y dado que la educación juega un papel definitivo para el éxito del mismo, se nombró a un nuevo Secretario de Educación identificado con la visión del alcalde y con su plan de desarrollo.

Bajo la dirección del nuevo Secretario, la Secretaría de Educación identificó 49 proyectos que en su conjunto constituyen el plan de desarrollo de la institución y su contribución al Plan Formar Ciudad.

De otra parte, un grupo de presidentes de empresas que constituyen el Grupo Líderes Siglo XXI, y que en representación del Foro de

Presidentes de la Cámara de Comercio de Bogotá está realizando una gestión de voluntariado cívico para ayudar mejorar la calidad de la educación de nuestros niños en el Distrito Capital, ofrece sus servicios al Comité Directivo de la Secretaría de Educación. Como consecuencia de esta alianza, se constituye un grupo de trabajo que se da a la tarea de diseñar un plan estratégico para la Secretaría de Educación del Distrito Capital, el cual conduce en primera instancia a la identificación de la Misión, la Visión y los Valores y Principios de la institución.

Posteriormente, y analizando los 49 proyectos previamente identificados dentro del plan de desarrollo de la Secretaría de Educación, se identifican las estrategias claves dentro del plan estratégico a saber:

- Desarrollo de los PEI en las instituciones docentes del Distrito Capital
 - Desarrollo de sistemas efectivos de servicio al usuario
 - Desarrollo de la gente que constituye la Secretaría de Educación
 - Desarrollo de un programa de comunicaciones y actualización tecnológica
 - Un programa para el manejo del entorno físico dentro del cual se desarrollan las actividades de la Secretaría de Educación
 - Un programa para actualizar la gestión en relación a las tendencias que se están dando en el mundo
 - Un programa de descentralización para mejorar la eficiencia y la eficacia de la institución
 - Aumento de la cobertura de servicios cuidando la calidad en los mismos
- Y finalmente, pero tal vez lo más importante,
- El desarrollo de una cultura de calidad

Para estas estrategias claves identificadas el grupo de trabajo crea indicadores para medir sus resultados y constituye un comité de calidad dentro del cual se conforman varios equipos de trabajo para abordar los temas de la medición y los procesos, la educación, la participación, el reconocimiento y la referenciación de las actividades a lo que se está haciendo en el mundo.

Todo lo anterior con un objetivo en mente: **MEJORAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN CON EL FIN DE LOGRAR NIÑOS RESPONSABLES, SATISFECHOS, FELICES, DESARROLLADOS, CONFIADOS, CAPACES, ... , EN LOS PLANTELES EDUCATIVOS DE LA CIUDAD.**

PREGUNTE



¿Cuál sería la palabra que mejor reflejaría la condición que quisiéramos para nuestros niños en los planteles educativos de la ciudad?

(Escuche sus respuestas y trate de llegar a algún consenso sobre el adjetivo que mejor describiría cómo queremos que sean los niños educados en los planteles educativos de Santa Fe de Bogotá)

EXPLIQUE



Y es que lo que justifica en últimas la existencia de la Secretaría de Educación y el trabajo de todos nosotros, son los niños de la ciudad, quienes constituyen el grupo de usuarios de nuestros servicios. Es por ellos y para ellos que existimos y trabajamos. Es por ellos por quienes debemos transformar a la Secretaría de Educación en una institución de calidad.

ACETATO



(Ponga sobre el retro proyector el acetato que define lo que es la calidad para la Secretaría de Educación del Distrito Capital.)

EXPLIQUE



¿Y qué es calidad para nosotros?. Calidad significa hacer las cosas bien desde la primera vez, y siempre, para satisfacer plenamente a nuestros usuarios, en un proceso permanente de mejoramiento como seres humanos, servidores públicos, miembros de familia y ciudadanos colombianos.

La calidad, más que una técnica o una moda, es una filosofía, es una forma de ver la vida. La calidad se basa en varios principios generales entre los que se destacan los siguientes:

ACETATO



(Ponga sobre el retro proyector el acetato que corresponde a los principios generales de una cultura de calidad total.)

EXPLIQUE

(Refiérase a los principios generales que aparecen en el acetato)



PREGUNTE

¿Creen ustedes que vale la pena trabajar por la calidad entendida de esta manera?

(Escuche sus respuestas esperando un sí unánime)



¿Quieren que empecemos a trabajar por la calidad?

(Espere un sí unánime)

TRANSICIÓN

Vamos ahora a continuar con el proceso de divulgación de los distintos elementos que contribuirán a convertir a la Secretaría en una institución reconocida por su calidad. Continuemos con el siguiente segmento del video.

DIVULGACIÓN DE LA MISIÓN, LA VISIÓN, LOS VALORES Y LOS PRINCIPIOS DE LA S.E.D.

VIDEO



(Muestre el video en la parte que corresponde a la conferencia de Joel Barker sobre cómo se constituye una comunidad con visión de futuro)

EXPLIQUE



Vamos ahora a realizar el proceso para convertirnos en una verdadera comunidad con visión de futuro; en un grupo humano comprometido con lograr un cambio en nuestro país a través del trabajo con quienes constituyen las próximas generaciones de líderes y ciudadanos.

Para comenzar, es importante que entendamos cómo vemos nuestro propósito o razón de existir como institución: qué hacemos, a quién servimos y por qué lo hacemos. Les repartiré un plegable que contiene ésta y otra información que trabajaremos más adelante.

(Entregar una copia del plegable informativo a cada participante. Pedirles que lean la parte correspondiente a ¿Quiénes somos?)

ACETATO



(Ponga sobre el retro proyector el acetato que corresponde a la declaración de la Misión o de ¿Quiénes Somos?)

EJERCICIO EN GRUPO



Vamos ahora a formar grupos de (*determine el número apropiado*) personas. En cada grupo lean la parte del plegable correspondiente a la declaración de quiénes somos. Discutan cómo responderían las siguientes preguntas utilizando tan sólo la información allí suministrada.

(ESCRIBIR EN EL PAPELÓGRAFO O EN EL TABLERO)

- ¿Quiénes son los usuarios directos de los servicios de la Secretaría de Educación del Distrito Capital?
- ¿Qué hace la Secretaría de Educación para ellos?
- ¿Por qué razón lo hace?
- ¿Cómo trabaja la Secretaría de Educación para ellos?
- ¿Qué ganan los usuarios con los servicios que reciben de la Secretaría de Educación?

PREGUNTE



¿Quiénes son los usuarios directos de los servicios de la Secretaría de Educación del Distrito Capital?

(Escuche las respuestas. Cerciórese de que todos los grupos están de acuerdo con la respuesta de que son los ciudadanos en formación)

¿Qué hace la Secretaría de Educación para ellos?

(Escuche las respuestas. Cerciórese de que todos los grupos están de acuerdo con la respuesta de que asume y administra la educación pública y privada formal y no formal)

¿Por qué razón lo hace?

(Escuche las respuestas. Cerciórese de que todos los grupos están de acuerdo con la respuesta de que lo hace para formar ciudadanos)

¿Cómo trabaja la Secretaría de Educación para ellos?

(Escuche las respuestas. Cerciórese de que todos los grupos están de acuerdo con la respuesta de que lo hace a través de un equipo humano, administrativo y docente, comprometido y proactivo, guiado por principios de calidad)

¿Qué ganan los usuarios con los servicios que reciben de la Secretaría de Educación?

(Escuche las respuestas. Cerciórese de que todos los grupos están de acuerdo con la respuesta de que se hacen competentes y útiles a la sociedad, capaces de protagonizar la construcción de una mejor sociedad y de decidirse por la búsqueda de una vida plena y el desarrollo de sus potencialidades)

PREGUNTE



¿Es la Secretaría de Educación del Distrito una institución que vale la pena para la sociedad?

(Espere un sí unánime)

¿Vale la pena trabajar para esta institución?

(Espere un sí unánime)

EXPLIQUE



Vamos ahora a analizar a partir de la declaración de nuestra Visión, cómo queremos que sea la Secretaría en el año 2006.

En el plegable que les he entregado encontrarán ustedes la declaración correspondientes a las visión de la Secretaría en el año 2006. También la pueden leer en la pantalla. Sin cambiar los grupos de trabajo, lean detenidamente la visión al año 2006.

ACETATO



(Ponga sobre el retro proyector el acetato que corresponde a la Visión de la Secretaría en el año 2006.)

EJERCICIO EN GRUPO



Contesten en grupo la siguiente pregunta:

(ESCRIBA EN EL PAPELÓGRAFO O EN EL TABLERO)

- ¿Qué características tendrá la Secretaría de Educación en el año 2006?

PREGUNTE



¿Qué cosas caracterizarán a la Secretaría de Educación en el año 2006?

(Escuche las respuestas. Cerciórese de que queden mencionadas todas las características)

¿Tendríamos una mejor ciudad si logramos hacer realidad esta visión?

(Espere una respuesta afirmativa a esta pregunta. Si algún grupo contesta que no, pregunte que si la ciudad sería mejor con la Secretaría actual, sin ninguna modificación)

¿Vale la pena dedicarse personalmente a hacer realidad esta visión?

(Espere una respuesta afirmativa)

EXPLIQUE



Tal vez a algunos nos parezca que el año 2006 está muy lejos. Por esta razón hemos trabajado en desarrollar una visión a más corto plazo: a diciembre de 1997.

De nuevo revisen su plegable y ubiquen la información que corresponde a la Visión a diciembre de 1997. También pueden verla aquí, en la pantalla.

ACETATO



(Ponga sobre el retro proyector el acetato que corresponde a la Visión de la Secretaría en diciembre de 1997.)

EJERCICIO EN GRUPO



Contesten en grupo la siguiente pregunta:

(ESCRIBA EN EL PAPELÓGRAFO O EN EL TABLERO)

- ¿Qué características tendrá la Secretaría de Educación en diciembre de 1997?

PREGUNTE



¿Qué cosas caracterizarán a la Secretaría de Educación en diciembre de 1997?

(Escuche las respuestas. Cerciórese de que queden mencionadas todas las características)

¿Tendríamos una mejor institución si logramos hacer realidad esta Visión?

(Espere una respuesta afirmativa a esta pregunta. Si algún grupo contesta que no, pregunte que si es mejor quedarse como estamos, sin hacer ningún cambio.)

¿Tendremos nosotros la capacidad para hacer realidad esta Visión?

(Espere una respuesta afirmativa)

¿Qué nos hará falta para hacer realidad esta Visión?

(Escuche las respuestas. Canalice hacia el punto de que lo más importante es la voluntad, las ganas de hacerlo.)

EXPLIQUE



Pasando a un tema diferente, pero necesariamente relacionado con el futuro, debemos hablar de Valores.

Definimos un Valor como una cosa o una condición que por ser importante para nosotros, nos esforzamos en mantenerla o en obtenerla. Ese esfuerzo lo reflejamos en nuestros comportamientos habituales, en lo que hacemos todos los días.

Hoy en día se ha vuelto muy popular hablar de valores. Desafortunadamente es más lo que se habla que lo que se hace. Vamos a hacer un ejercicio de diagnóstico.

Para el siguiente ejercicio deben romper los grupos de trabajo y formarse en parejas. Una vez las hayan conformado les diré qué hacer.

EJERCICIO ESCRITO



(Entregue a cada persona una hoja con los comportamientos habituales que reflejan antivalores)

Instrucciones: Fórmense en parejas y hagan el ejercicio que les acabo de entregar.

(Espere a que rompan los grupos anteriores de trabajo y queden todos formados en parejas. Si sobra una persona, organice un trío.)

Primer paso

- Marque con una X en la primera columna si ustedes creen que esta conducta tiene de alguna manera un impacto negativo en la educación y formación de los niños de la ciudad.

Segundo paso

- Marque con una X en la segunda columna si usted considera que un gran número de personas en la institución, diferentes a usted, incurrir con frecuencia en esta conducta.

Tercer paso

- De manera individual, marque con una X en la tercera columna si usted ha incurrido en esta conducta en el último año.

PREGUNTE



¿Qué conclusiones podemos sacar del ejercicio anterior?

(Escuche las respuestas)

EXPLIQUE



Muchas veces las conductas que exhibimos en nuestro trabajo no son las más adecuadas para lograr un ambiente agradable en el que podamos obtener nuestra máxima productividad. Una de las causas para esta situación es la de que los valores institucionales no se han hecho explícitos.

Para subsanar esta deficiencia, la Secretaría de Educación está divulgando los Valores que se desea sirvan de base para las conductas colectivas y distinguan a sus funcionarios frente a los usuarios tanto externos como internos. En el plegable que les entregué encuentran la lista de esos Valores y algunos Principios que deseamos adoptar para vivir los Valores cotidianamente.

Vamos a hacer un ejercicio en grupos de (*determine el número ideal*) personas, diferentes a los grupos en los que trabajaron anteriormente.

ACETATO



(Ponga sobre el retro proyector el acetato que corresponde a los Valores deseados para el equipo humano de la Secretaría de Educación.)

EJERCICIO EN GRUPO



Contesten en grupo la siguiente pregunta:

(ESCRIBA EN EL PAPELÓGRAFO O EN EL TABLERO)

- ¿Qué significa para ustedes cada uno de estos Valores?

PREGUNTE



¿Cuál es el significado para ustedes de cada uno de estos valores?

(Vaya valor por valor y escuche las respuestas.)

EXPLIQUE



Los valores sirven realmente cuando se convierten en base de las acciones cotidianas de una comunidad. El Valor se refleja en lo que se vive y no en lo que se dice.

Los Valores deben convertirse en Principios, es decir, en comportamientos específicos que sean adoptados por todos los integrantes de una comunidad. Esto es lo que se conoce como cultura institucional.

Se han definido ya algunos Principios, mas no los únicos, que deben ser adoptados al interior de la Secretaría de Educación para consolidar una nueva cultura de calidad. En los plegables que ustedes tienen en sus manos encuentran esos Principios básicos. También pueden verlos en la pantalla. Vamos ahora a hacer otro ejercicio en grupo.

ACETATO



(Ponga sobre el retro proyector el acetato que corresponde a los Principios definidos para la Secretaría de Educación.)

EJERCICIO EN GRUPO



Contesten en grupo la siguiente pregunta:

(ESCRIBA EN EL PAPELÓGRAFO O EN EL TABLERO)

- ¿Qué otros comportamientos específicos podrían adoptarse para vivir cada uno de los Valores en la Secretaría de Educación?

PREGUNTE



¿Qué principios adicionales encontraron para cada uno de los valores?

(Vaya valor por valor y registre los principios sugeridos en el papelógrafo, verificando que esos principios sugeridos realmente sirvan para mejorar la calidad del desempeño de la Secretaría de Educación.)

EXPLIQUE



Los valores y principios no sirven de nada si no son vividos por todos los miembros de la institución, todos los días. Como debemos comenzar por nosotros mismos, es importante que cada uno de nosotros se adhiera y adopte esos valores y principios.

Es posible que algunos de nosotros tengamos que cambiar nuestras viejas formas de hacer las cosas. Esto obviamente es incómodo y exige un esfuerzo, pero si el beneficio es claro, será mucho más fácil realizarlo.

TRANSICIÓN

Para terminar nuestro taller vamos ahora a determinar cómo podemos cada uno de nosotros hacer una diferencia en este mundo.

TODOS HACEMOS UNA DIFERENCIA

EXPLIQUE



Es un hecho que nuestro país está atravesando por una crisis muy profunda. Ante las dificultades que observamos a diario seguramente nos preguntamos qué podríamos hacer nosotros para cambiar la situación y quizás nos respondamos que tal vez muy poco. Sin embargo la responsabilidad de cambiar esta sociedad recae sobre todos y cada uno de nosotros, sus integrantes.

Adoptar una cultura de calidad total en nuestras vidas puede ser el primer paso para solucionar los problemas de nuestro país. Puede ser nuestra contribución a la construcción de una nueva sociedad, más amable y plena para todos.

Vamos a realizar un ejercicio individual escrito para determinar de qué forma podemos cada uno de nosotros aplicar en nuestra vida personal los conceptos que hemos desarrollado en este taller.

EJERCICIO ESCRITO



(Distribuya la hoja del ejercicio del compromiso individual)

Instrucciones:

Contesten las preguntas que están en la hoja que les acabo de entregar. Este es un ejercicio individual y no tendrán que compartir sus respuestas si no desean hacerlo.

(Coloque, si es posible, música suave de fondo para este ejercicio. Haga que todos mantengan silencio y respeten a sus compañeros que no hayan terminado. Cuando la mayoría parezca haber terminado, anúncieles la finalización del tiempo.)

EXPLIQUE



Todos hacemos una diferencia. Hacemos una diferencia negativa o positiva. Si todos tomamos conciencia y empezamos a trabajar para hacer mejor el pedacito de mundo en el que nos desenvolvemos, muy pronto habremos cambiado el mundo. Terminemos de ver el video.

VIDEO



(Ponga en marcha el reproductor de video y muestre el último segmento de la cinta correspondiente al cuento del lanzador de estrellas de mar. Permita que aparezcan los créditos y finalice la música. Apague el televisor y permanezca unos momentos en silencio permitiendo la reflexión.)

EXPLIQUE



Con esto terminamos nuestro taller. Espero que se hayan divertido y hayan aprendido. Ciertamente trabajando todos unidos, podremos cambiar la realidad de la Secretaría de Educación del Distrito Capital, la realidad nuestra y de nuestros niños y la realidad de nuestro país.

Encontremos cada uno nuestra estrella de mar. Elijamos participar en lugar de criticar. Demostremos con hechos de lo que somos capaces.

CIERRE

Muchas gracias y que tengan un buen día.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA PREPARAR LA REUNION

- Informar a los participantes lugar y hora de la reunión.
- Reservar salón de reuniones.
- Preparar el salón de reuniones.
 - Dimensiones adecuadas para el grupo.
 - Suficientes sillas, fácilmente desplazables.
 - Avisos de no fumar.
 - Refrescos y café.
- Reservar ayudas audiovisuales
 - Televisor de pantalla grande.
 - Vídeo reproductor de cintas VHS.
 - Papelógrafo, papel y marcadores o tablero y tiza.
 - Retroproyector.
 - Grabadora.
- Instalar los equipos de ayuda audiovisual.
- Preparar material de ayuda audiovisual
 - Película "El Poder de la Visión" de Chart House International (cinta registrada a nombre de la Secretaría de Educación).
 - Transparencias
 - Material pre-escrito en hojas del papelógrafo (ver recuadros en la guía de facilitador).
 - Cinta de audio con música suave
- Verificar funcionamiento de los equipos.
- Verificar la forma de operar los equipos.
- Preparar material a distribuir
 - Copias de los ejercicios escritos en cantidad suficiente para el tamaño del grupo.
- Elementos a distribuir.
 - Lápices.
 - Libretas de apuntes.

TRANSCRIPCIÓN DEL AUDIO DE LA PELÍCULA

EL PODER DE LA VISIÓN

Alguien dijo alguna vez que es importante que prestemos atención a nuestro futuro, porque es allí en donde pasaremos el resto de nuestras vidas. Sin embargo, muy a menudo para muchas personas esas son tan sólo palabras y terminan totalmente ancladas en el presente. O sueñan acerca del futuro pero no hacen nada al respecto. Y así sus sueños parecen, en el mejor de los casos ilusorios, y en el peor, inalcanzables. Pero creer eso acerca del futuro es un error. Hola, mi nombre es Joel Barker y hemos venido aquí para hablar de por qué una visión positiva del futuro es tan importante, incluso esencial, para: naciones y organizaciones; corporaciones y comunidades; individuos, jóvenes y viejos; para todos y cada uno de nosotros, que queremos hacer una diferencia en el mundo.

Comencé mi estudio del futuro en 1973, cuando terminaba la guerra de Vietnam. La OPEC había tomado control de los precios de la energía. El escándalo de Watergate estaba comenzando y la inflación estaba aumentando sin control en todo el mundo.

Para muchas personas, desde líderes corporativos hasta la persona en la calle, los problemas del presente parecían tan abrumadores que parecía no tener sentido pensar acerca del futuro. Y sin embargo, en medio de toda esa turbulencia y pesimismo, me encontré con la obra de tres autores que me mostraron que, sin embargo, pensar en el futuro era más sabio. Cada uno de estos autores, a su manera, me convencieron que es esencial que pensemos, soñemos y finalmente avizoremos nuestros propios futuros.

¡Especialmente en los tiempos difíciles! De hecho, yo creo que tener una visión positiva del futuro, es tal vez el motivador más poderoso para el cambio que usted y yo poseemos. Vamos ahora a realizar un viaje para ver cómo podemos usar estas ideas para hacer más ricas y satisfactorias las vidas de nuestras organizaciones, nuestras familias y las de nosotros mismos.

Grecia/Polak

Comenzamos nuestro viaje aquí, debido al autor holandés Fred Polak quien escribió un libro titulado "The Image of the Future". Polak estaba muy interesado en la relación entre las naciones y su imagen del futuro. El hizo una pregunta similar a la del huevo y la gallina. ¿Es la imagen positiva del futuro de una nación consecuencia del éxito de esa nación? O, ¿Es el éxito de la nación la consecuencia de su imagen positiva del futuro? Para encontrar una respuesta a esa pregunta leyó la literatura de muchas naciones, tanto antiguas como modernas, para ver que tan positivamente ellas escribieron acerca de su futuro y que tanto llegaron a vivir de acuerdo a sus expectativas. Lo que encontró está perfectamente simbolizado aquí en Atenas, en el Partenón. El Partenón fue primero una visión en la mente del arquitecto. Así también los griegos avizoraron el futuro de su cultura. ¿Cómo sucedió todo esto? Bueno, los griegos comenzaron con sueños, pero luego cambiaron esos sueños en algo mucho más poderoso: una VISIÓN. ¡La visión es el resultado de los sueños en acción! Lo que Polak encontró en su investigación fue que una visión significativa precedía a un éxito significativo.

Ejemplo tras ejemplo vio emerger el mismo patrón. Primero, una imagen atractiva del futuro era ofrecida por líderes. Luego esa imagen era compartida con su comunidad y ésta ofrecía su apoyo. Luego juntos, actuando concertadamente, hicieron realidad la visión.

Esto fue cierto aquí, en Grecia, hace 2500 años. Y fue lo mismo para Roma y para España y para Venecia, para Inglaterra, para Francia. Fue el mismo patrón para los Estados Unidos de América. Y aún hoy podemos ver el poder de la visión atravesando el mundo desde Europa del Este hasta la cuenca del Pacífico.

Lo que es particularmente interesante para mí en la investigación de Polak es el hecho de que muchas de las naciones, cuando comenzaron su ascenso a la grandeza, no tenían los recursos adecuados o la base crítica de población, o una ventaja estratégica obvia. Lo que ellas sí tenían era una profunda visión de su propio futuro y ese es el ingrediente clave, no el único, pero el primero y más importante. Las naciones con visión están poderosamente capacitadas. Las naciones sin visión están en peligro.

Benjamin Singer

Yo era maestro de escuela. Y después de leer a Fred Polak, me di cuenta de que lo que él estaba diciendo para las naciones era igualmente cierto para los niños. Los niños son profundamente afectados por su visión del futuro.

De mi propia experiencia yo había visto un patrón: mis mejores estudiantes siempre supieron hacia dónde iban, qué era lo que ellos iban a hacer con sus vidas. Cuando leí el trabajo de Benjamin Singer, "The Future Focused Role of the Teacher", encontré que mis observaciones estaban fuertemente reforzadas por una gran cantidad de investigación. La investigación resumida por Singer indicaba que los estudiantes de bajo rendimiento prácticamente no tenían un sentido de su propio futuro. Su enfoque era estrictamente de corto plazo. Y ellos creían que la habilidad para dar forma a su futuro estaba en manos del destino. Ellos estaban personalmente sin poder. La

investigación también indicaba que los estudiantes exitosos tenían un sentido personal mucho mayor de control sobre su futuro y pensaban en horizontes de tiempo de cinco a diez años adelante.

Una cosa en particular me intrigó de la investigación: en la identificación de los estudiantes exitosos, el cociente intelectual y los antecedentes familiares no eran los indicadores claves del éxito. Algunos de los estudiantes más exitosos venían de situaciones familiares y sociales muy difíciles y no habían obtenido buenos puntajes en los tests de inteligencia. Algunos de los estudiantes menos exitosos tenían un cociente intelectual de genio y venían de las mejores familias. Entonces, ¿cuál era el diferenciador clave? Visión. Lo que todos los estudiantes exitosos compartían era una visión profunda y positiva de su futuro.

No puedo pensar en un mejor lugar para evidenciar las observaciones de Singer que esta escuela elemental, P.S. 121 en Harlem en Nueva York. Aquí, en 1981 Eugene Lang vino a dar un discurso de graduación. Él se había graduado de P.S. 121 en 1933 y era ahora exitoso, acaudalado y autorrealizado. Le preocupaba mucho los problemas que enfrentaban estos niños por lo que estaba determinado a inspirar alguna esperanza en ellos. Pero cuando se sentó en su plataforma y miró a través de las caras de aquellos niños de sexto grado y sus familias y amigos, se dio cuenta que las palabras solas tendrían muy poco significado. Entonces, en ese momento cambió el discurso. Y los cambios en su discurso cambiarían las vidas de esos niños para siempre.

Comenzó por establecer una conexión personal con los niños contándoles que él había estado en Washington D.C. cuando Martin Luther King había dado su famoso discurso "Tengo un Sueño". Luego les dijo a esos estudiantes de sexto grado, "Todo el mundo debe tener un sueño. Su sueño es importante. Ese sueño puede ser su futuro y la educación es la clave para lograrlo". Les habló acerca de su viaje a través de la escuela junior high y luego senior high, y luego hacia la universidad, pero cuando dijo universidad, se dio cuenta que la universidad podía parecer inalcanzable para la mayoría de estos niños. Entonces les dijo, "Y no piensen ni por un minuto que no pueden ir a la universidad porque sí pueden". Y luego, con las familias y amigos escuchando, les prometió a esos niños de sexto grado que él personalmente le proveería una beca universitaria a cada uno de los que se graduaran de high school.

Aquí estaban esos niños de sexto grado pensando que no podían esperar ir a la universidad cuando de repente esta promesa. El señor Lang se sentó en medio de la ovación de la audiencia. Pero él sabía que el dinero solamente no iba a hacer que esto se hiciera realidad. Tendría que dotar de la promesa con un plan a seguir. Así casi inmediatamente, adicionalmente a dar su dinero, el señor Lang creó una estructura con los profesores, los padres y la comunidad para trabajar con estos estudiantes para asegurarse de que realizarían su maravillosa visión.

De la historia pasada de este colegio se podría haber predicho que de aquellos graduados de sexto grado, sólo 25% se hubiera graduado de high school. Y de ese 25% casi ninguno hubiera ido a la universidad. Pero gracias al Señor Lang y al apoyo que él y la comunidad suministraron, 48 de esos 52 estudiantes se graduaron de high school, y de los 48, 40 fueron a la universidad.

Aquí, en P.S. 121, en el corazón de Harlem, vemos perfectamente ilustrado lo que escribí al respecto Benjamín Singer: El poder de la visión de un niño, con la ayuda de la comunidad para superar la historia y las limitaciones económicas, puede motivarlo a obtener logros extraordinarios. Por eso, cuando preguntamos a nuestros niños "¿Qué van a ser cuando sean grandes?", les estamos ayudando a pensar acerca de algo que es muy importante. Nunca traten sus respuestas de triviales, aún si cambian de idea cada semana. Escuchamos para mostrarles a nuestros niños que sus sueños sobre el futuro son importantes, y nuestro interés en sus sueños acrecienta su confianza y capacidad de dar forma a sus propio futuro. Para las naciones, los niños, vemos el mismo patrón, el mismo poder: el poder de la visión.

Viktor Frankl

Esto es Auschwitz. Parece un lugar extraño para venir a hablar acerca de la visión. Durante la segunda guerra mundial millones de personas, en su mayoría judíos, pero además polacos y rusos y también gitanos, fueron exterminados en campos como éste. La razón por la que hemos venido hasta aquí es para examinar la importancia de una visión bajo las peores condiciones posibles. Fue aquí en donde el tercer autor que influyó sobre mí hizo sus descubrimientos. Su nombre era Viktor Frankl. Era un siquiatra en Viena. Tenía una buena práctica y vivía bien. Era judío. Cuando estalló la segunda guerra mundial fue capturado por los nazi junto con otros miles, y traído en vagones de carga hasta este infierno sobre la tierra.

Cuando llegó, Frankl se fijó tres metas: 1) sobrevivir; 2) usar sus conocimientos médicos y ayudar en dónde pudiera hacerlo; y 3) ensayar y aprender algo. ¡Imagínense eso, ensayar y aprender algo en medio del holocausto!

Pues bien. Frankl logró cada una de esas tres metas. Y después de la guerra volvió a Viena y escribió su ahora clásico libro "Man's Search for Meaning", en el que describió en forma brillante lo que aprendió. En su libro Frankl cuenta que la mayoría de los prisioneros eran ejecutados tan pronto llegaban. Frankl se enfocó en aquellos que como él, fueron en cambio forzados a trabajar bajo las condiciones más horribles. Millones murieron. Sin embargo, entre aquellos que sobrevivieron, Viktor Frankl encontró un lazo en común, un rasgo esencial para su sobrevivencia: todos aquellos que lograron sobrevivir tenían aún algo de gran importancia por realizar en el futuro. Déjenme repetir eso. Todos los que lograron sobrevivir tenían aún algo de gran importancia por realizar en su futuro. Y aquí vemos el patrón de nuevo. El poder de una visión del futuro para ayudar a vencer obstáculos aparentemente insuperables.

Déjenme que les ilustre con una de las historias de Frankl. Dos hombres iban a suicidarse. Esto era de ocurrencia común en este campo. Sus amigos literalmente les salvaron sus vidas recordándoles su futuro. Para uno, era su hijo, a quien adoraba, que lo estaba esperando

en un país extranjero. Para el otro, era una cosa, no una persona. Este hombre era un científico y había escrito una serie de libros que todavía necesitaban ser terminados. Su trabajo no podía ser realizado por nadie más. Y una vez se les recordó sus responsabilidades con su futuro, lo aceptaron y tuvieron fuerza para continuar y sobrevivir. Para Frankl también funcionó. Escribe: "Casi llorando de dolor, seguía pensando en las interminables pequeñeces de nuestra vida miserable. ¿Qué habrá para comer esta noche? ¿Si nos dieran una ración extra de salchicha, la cambiaría por un pedazo de pan? ¿Cambiaría mi último cigarrillo que conseguí la noche anterior por un plato de sopa? ¿Cómo podría conseguir un pedazo de alambre para reemplazar el fragmento que me servía de cordón? ¿Quién podría ayudarme a obtener un trabajo en el campo en lugar de tener que soportar esta marcha diaria horriblemente larga? Me llegaron a repugnar estas cosas que me impulsaban a pensar hora tras hora y día tras día en estas trivialidades. Forcé mi pensamiento a virar hacia otro tema. De repente me veía parado en un escenario de una sala de conferencias bien iluminada, cálida y agradable. En frente a mí se encontraba una audiencia atenta, sentada en cómodos sillones. Estaba dando una conferencia acerca de la psicología del campo de concentración. Con este método logré de alguna manera elevarme sobre la situación, sobre el sufrimiento del momento." Y él los observaba como si fueran ahora parte del pasado.

El mensaje de Frankl es claro. Es esencial para usted, para mí, tener aún algo de importancia por realizar. Tener una visión positiva del futuro. Porque eso es lo que da significado a la vida.

Frankl escribió: "Es una peculiaridad del hombre que sólo puede vivir mirando su futuro y es ésta su salvación, aún en los momentos más difíciles de su existencia".

El Río

Hemos venido hasta aquí para compartir una metáfora. Verán, en nuestras vidas todos tenemos ríos que cruzar. En la otra orilla está nuestro futuro. Algunas veces el río está calmado y cruzar es fácil. Pero otras veces el río es turbulento, lleno de cosas impredecibles. Muy a menudo, durante estos momentos turbulentos, tratamos de cruzar el río sólo saltando y comenzando a nadar. Nos encontramos arrastrados por la corriente, río abajo. Tenemos la esperanza de que el lugar en el que terminemos al otro lado sea lo suficientemente bueno.

Pero hay una mejor manera de cruzar el río. Tener una visión de nuestro futuro. Entonces, cuando vemos a nuestra visión haciéndonos señas con su poder positivo, nos alcanzará como una cuerda tendida a través del río para darnos algo de qué sostenernos al meternos al agua. Ahora bien, el río tratará de agarrarnos, tratará de romper nuestro asidero, tratará de alejarnos de nuestro destino. Es trabajosamente mantenerse agarrado. Tenemos que halar con nuestros propios músculos, pensar con nuestras propias mentes, comprometernos con nuestros propios corazones. Nadie más puede hacer el trabajo por nosotros. Y aunque no existe garantía de que llegaremos a nuestras metas, esta cuerda, que se extiende desde el poder de nuestra visión, nos ofrece la mejor conexión con el futuro. Y si la asimos con fuerza en nuestras manos, entonces estaremos listos para saltar al agua y aventurarnos hacia el mañana.

Corporación

Hemos visto naciones que se han levantado de la nada para moldear el mundo. Hemos examinado la investigación sobre los ingredientes claves que hacen exitosos a los niños. Hemos visitado un lugar en donde las personas fueron colocadas en las circunstancias más difíciles a las cuales pueden ser sometidos los seres humanos, y sobrevivieron. Y todo esto tiene un lazo en común, el poder de una visión positiva del futuro.

Ahora bien, apuesto a que sé lo que ustedes están pensando. ¿En dónde está la discusión relativa a las corporaciones? ¿Si funciona para las naciones y funciona para los niños, y si funciona para los adultos, funciona también para las organizaciones? Por supuesto. En realidad esta discusión es fundamental para la naturaleza humana en todas las escalas. Las organizaciones son uno de los mejores lugares para verlo ilustrado, porque ellas poseen el tamaño y complejidad apropiados para usar realmente el poder de la visión. Piensen acerca de las organizaciones, nuevas o maduras, con o sin ánimo de lucro, que lo están haciendo sorprendentemente bien, y apostaré a que están siendo dirigidas por una visión.

Déjenme darles algunos ejemplos. Boeing, por ejemplo, con su visión del avión más grande del mundo que llegó a ser el 747. O Sony, con su visión de entretenimiento para todos, el Walkman. Telecom francés, la compañía francesa de teléfonos que decidió que sería la mejor en Europa cuando tal vez era la peor. Milliken y Compañía, con su búsqueda incesante de la excelencia. El Ejército de Salvación, un grupo sin ánimo de lucro que ha tenido una visión de cien años de ayudar a los pobres e indigentes. Y Toyota, cuya visión no es sólo ser la mejor compañía de automóviles en el mundo sino la más grande.

Ahora una pregunta. ¿Qué constituye una gran visión? Primero déjenme decirles algo que no hace parte de una visión. En realidad es un error hacerlo parte de la visión. La visión nunca se expresa en cifras. Esas cifras son siempre la consecuencia de lograr una visión. Entonces, ¿cuáles son los ingredientes? Bien, primero las visiones deben ser desarrolladas por líderes. Ahora bien, existen líderes que tienen y que no tienen títulos dentro de una organización. Los buenos líderes hablan con su gente. A propósito, ellos así mismo escuchan y exploran el mundo. Pero es el papel del liderazgo el tomar toda esa información y enfocarla, y convertirla en una visión coherente y poderosa.

LA EDUCACIÓN: ASUNTO DE TODOS

Segundo, Las visiones deben ser compartidas con su equipo y éste debe estar de acuerdo en brindarle su apoyo. Si ustedes las comparten y obtienen el apoyo, han creado entonces la comunidad con visión. Para las organizaciones, a propósito, este compartir crea acuerdo sobre la dirección. Y una vez ustedes tienen acuerdo en la dirección, esto mejora significativamente la toma de decisiones, ya que cada decisión puede ser medida en relación a la dirección de la visión. La comunidad con visión debe actuar junta para llevar la visión a la realidad.

Tercero, una visión, para ser exitosa, debe ser amplia y detallada. Las generalidades no sirven. Queremos ser número uno en el mercado. Queremos ser una compañía de clase mundial. Queremos ser los más innovadores en nuestra industria. Esas son palabras bonitas pero no constituyen una visión. Para tener una visión debemos conocer cómo y cuándo y por qué y qué con suficiente precisión, de tal forma que cada miembro de la comunidad con visión pueda encontrar su importante y significativo lugar en la misma. Todos deben conocer cómo van a participar y contribuir.

Cuarto, la visión debe ser positiva e inspiradora. Una visión debe tener alcance. Debe retar a todos y cada uno de los miembros de la comunidad a crecer substancialmente, a dar el máximo de sus capacidades, a llegar más allá de su alcance ordinario. Una visión debe valer la pena el esfuerzo. Cuando ustedes crean una visión es preferible errar hacia el lado de una visión demasiado grande, que de una visión no lo suficientemente grande.

"Joel, me parece acertado, y me gusta lo que está diciendo acerca de la visión, pero aquí no ha mencionado valores en ninguna parte."

Esa es una buena pregunta. Alguien me dijo alguna vez en tiempos turbulentos como los que estamos viviendo ahora que lo único que le ayudará a superarlo son sus valores. Yo sugerí que había otra forma de pensar acerca de ello. Los valores son la forma en la que ustedes miden la rectitud de su dirección. Sin valores podrían de hecho crear una visión inmoral o no ética. Los valores les protegen de cometer ese error. Pero los valores, aunque esenciales para la visión, no pueden darles dirección. Sólo la visión puede hacerlo. Es función de la visión el determinar su destino.

Iniciada por líderes. Compartida y apoyada. Amplia y detallada. Positiva e inspiradora. Cuando ustedes colocan todo esto junto, han conseguido su comunidad con visión. Y una vez tienen la comunidad con visión, el poder está en sus manos.

El Lanzador de Estrellas

Hay una historia que me gustaría compartir con ustedes. Fue inspirada por los escritos de Loren Eiseley. Eiseley fue una persona muy especial porque combinó lo mejor de dos culturas. El era científico y poeta. Y desde esas dos perspectivas escribió de forma profunda y hermosa acerca del mundo y de nuestro papel en él.

Había una vez un hombre sabio, muy parecido a Eiseley, que acostumbraba ir al océano a escribir. Tenía el hábito de caminar sobre la playa antes de comenzar su trabajo. Un día estaba caminando por la orilla. Al mirar la playa hacia adelante vio una figura humana moviéndose como un bailarín. Sonrió para sus adentros al pensar en alguien bailando para celebrar el día. Así que comenzó a caminar más rápido para alcanzarlo. Cuando estuvo más cerca vio que se trataba de un joven y que éste no estaba danzando, sino que se agachaba sobre la orilla, levantaba algo y con mucha delicadeza lo lanzaba al océano.

Se acercó aún más y dijo, "¡Buenos días! ¿Qué está haciendo?"

El joven hizo una pausa, lo miró y contestó, "Lanzando estrellas de mar al océano".

"Supongo que debería haber preguntado por qué está lanzando estrellas de mar al océano"

"El sol está arriba y la marea está bajando, y si no las lanzo al agua morirán"

"Pero joven, no se da cuenta de que hay millas y millas de playa, y estrellas de mar a lo largo de toda ella. No es posible que usted pueda hacer una diferencia."

"El joven lo escuchó cortésmente. Luego se agachó, recogió otra estrella y la lanzó al mar, más allá de las olas que rompían. "Para aquella hizo una diferencia".

Su respuesta sorprendió al hombre. Estaba molesto. No supo qué contestar. Turbado dio la vuelta y se alejó caminando de regreso a su cabaña a continuar con sus escritos.

Durante todo el día a medida que escribía, la imagen del joven lo perseguía. Trató de ignorarla, pero la visión persistió. Finalmente, al caer la tarde, se dio cuenta de que a él, el científico, a él, el poeta, se le había escapado la naturaleza esencial de las acciones del joven. Porque se dio cuenta que lo que el joven estaba haciendo era escogiendo no ser un observador en el universo y verlo pasar a su lado, sino escogiendo ser un actor en el universo y hacer una diferencia. Se sintió apenado.

Esa noche se acostó preocupado. A la mañana siguiente se levantó sabiendo que debía hacer algo. Así que se levantó, se vistió, fue a la playa y encontró al joven. Y con él, pasó el resto de la mañana lanzando estrellas de mar al océano. Verán, lo que las acciones del joven representan, es algo que es especial en todos y cada uno de nosotros. A todos nosotros se nos ha dado el don de tener la habilidad para hacer una diferencia. Y si podemos, como el joven, llegar a darnos cuenta de ese don, ganamos a través de la fortaleza de nuestra visión, el poder de dar forma al futuro.

Y ese es su desafío. Y ese es mi desafío. Cada uno de nosotros debe encontrar nuestra propia estrella de mar. Y si lanzamos nuestras estrellas bien y sabiamente, no tengo duda de que el siglo XXI será un lugar maravilloso.

Recuerde:

Una Visión sin Acción es solamente un sueño.
Una Acción sin Visión es sólo pasar el tiempo.
Una Visión con Acción puede cambiar el mundo.

EJERCICIO ESCRITO

COMPORTAMIENTOS HABITUALES QUE REFLEJAN ANTI VALORES

Instrucciones:

1. Lea toda la lista de conductas para familiarizarse con ella. No lea la siguiente instrucción hasta haber leído la lista una vez.
2. En la primera columna, frente a cada conducta, coloque una "X" si usted considera que esta conducta de alguna manera puede perjudicar a los niños de los planteles educativos de la capital. No lea la tercera instrucción sin haber realizado la segunda en su totalidad.
3. En la segunda columna, frente a cada conducta, coloque una "X" si usted considera que un número considerable de personas que componen la comunidad educativa incurrir en ella. No pase a la siguiente instrucción hasta haber terminado con ésta.
4. En la tercera columna marque con una "X" si usted ha incurrido más de una vez en esta conducta en los últimos seis meses.

CONDUCTA	1	2	3
1. No tener una metodología para darle prioridad a las actividades diarias.			
2. Expresarse negativamente acerca de la situación presente y de la situación futura.			
3. Descalificar a otros por las diferencias de sexo, raza, condición social o creencias personales.			
4. Negarse a trabajar en equipo que con personas que piensan diferente o pertenecen a otras áreas.			
5. Culpar otros de los errores propios.			
6. Buscar excusas cuando no se han obtenido los resultados esperados o no se han cumplido los compromisos.			
7. Dedicar tiempo del trabajo a asuntos personales sin solicitar permiso a un superior.			
8. Dedicar más tiempo del necesario a actividades que no son productivas (refrigerios, charlas informales, leer periódico, juegos, etc.)			
9. Hacer las cosas sin entusiasmo.			
10. Renegar por tener que hacer las cosas que le corresponde hacer.			
11. Tener comportamientos física o verbalmente agresivos (gritar, insultar, gesticular, etc.)			
12. Reaccionar defensivamente frente a la crítica.			
13. No dedicar tiempo suficiente al estudio y a la actualización de conocimientos.			
14. Tomar decisiones sin el suficiente análisis.			
15. Presentar informes sin una buena argumentación o sin la debida sustentación.			
16. Llegar a las reuniones sin la debida preparación.			
17. Hablar mal de los demás a sus espaldas.			
18. Decir mentiras.			
19. Esconder información que puede ser de valor para un compañero de trabajo.			
20. Agilizar procesos a favor de terceros a cambio de beneficios personales recibidos de ellos.			
21. Emitir conceptos favorables a cambio de prebendas.			
22. Hacer las cosas de manera rutinaria, sin esforzarse por innovar o mejorar.			
23. Hablar mal de la institución.			
24. No sentirse partícipe de los problemas que tiene la institución.			

EJERCICIO ESCRITO

TODOS HACEMOS UNA DIFERENCIA

"Calidad es hacer las cosas bien desde la primera vez y siempre, para satisfacer plenamente a los usuarios de mis servicios en un proceso permanente de mejoramiento como ser humano, servidor público, miembro de familia y ciudadano colombiano."

Una vida de calidad es una vida de servicio. Servicio a aquellas personas que son importantes para mí en cada uno de los roles que desempeño en mi vida y que dependen de mí para satisfacer sus necesidades y expectativas.

1- Los cuatro principales roles que desempeño en mi vida son: _____; _____; _____; _____.

2 - Las cosas que hago bien (con calidad) en cada uno de mis roles principales son:

Rol	Lo que hago bien

3 - Las cosas que hago mal (sin calidad) en cada uno de mis roles principales son:

Rol	Lo que hago mal

4 - Las cosas que a partir de ahora voy a hacer bien (con calidad) en cada uno de mis roles principales son:

Rol	Lo que haré a partir de hoy

5 - Las personas que se beneficiarán de mi cambio en cada uno de mis roles son:

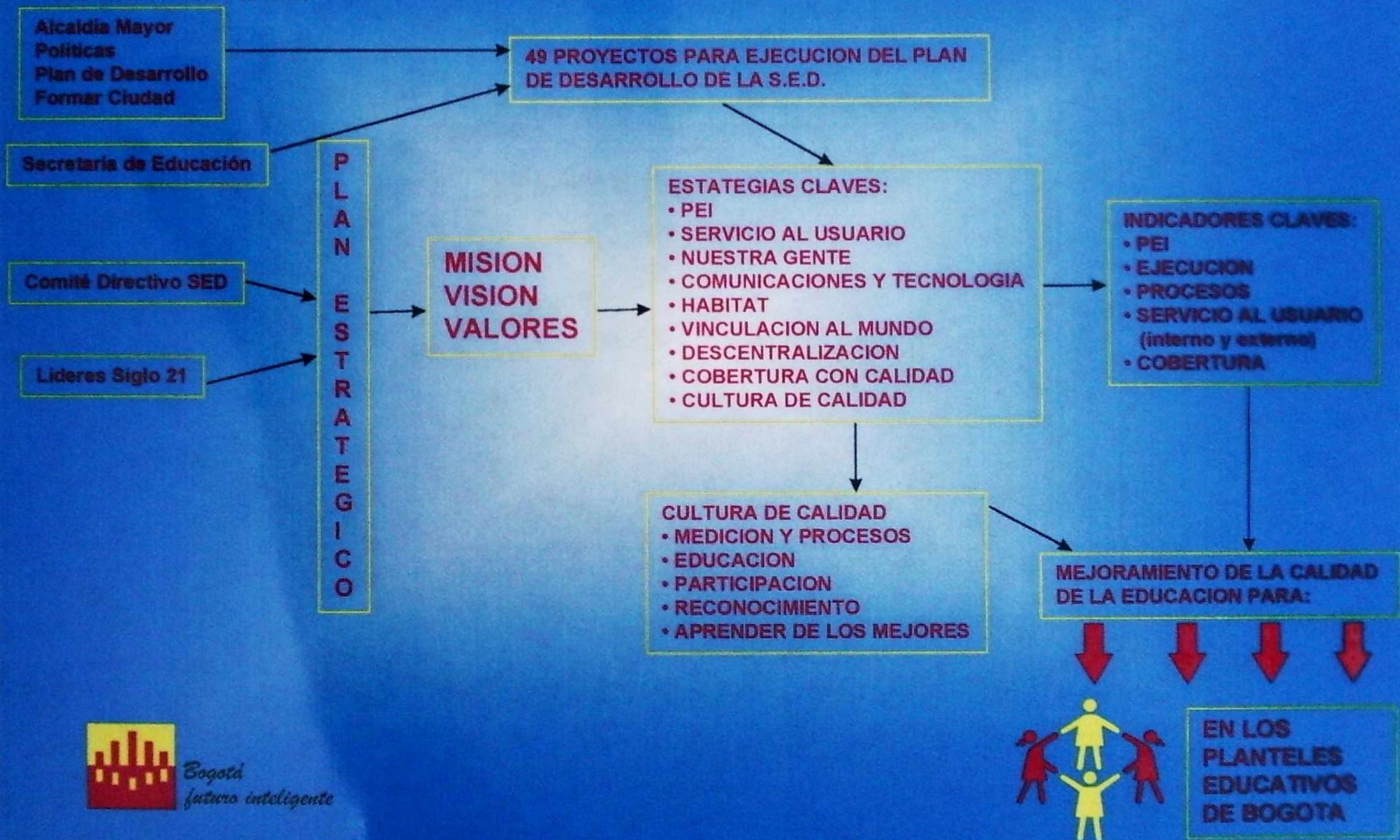
Rol	Personas que se beneficiarán

Si yo cambio, no sólo gano yo sino que ganan todas las personas que son importantes para mí. Si yo estoy ganando, y están ganando otras personas con mi actitud y mi comportamiento, estoy haciendo una diferencia positiva en este mundo. Como quiero hacer una diferencia positiva en este mundo, me comprometo conmigo mismo a superar las dificultades que implica cambiar una forma tradicional y cómoda de hacer las cosas, por una más exigente y de calidad que haga más valiosa mi contribución a la sociedad a la que pertenezco.

Firma

Fecha

PROCESO GLOBAL SECRETARIA DE EDUCACION





LA EDUCACION: ASUNTO DE TODOS

QUE ES CALIDAD PARA NOSOTROS?

HACER LAS COSAS BIEN DESDE LA PRIMERA VEZ Y SIEMPRE, PARA SATIFACER PLENAMENTE A LA COMUNIDAD EDUCATIVA, EN UN PROCESO PERMANENTE DE MEJORAMIENTO COMO SERES HUMANOS, SERVIDORES PUBLICOS, MIEMBROS DE FAMILIA Y CIUDADANOS COLOMBIANOS.



**SATISFACCION
DE LOS
USUARIOS**

**HECHOS Y
DATOS**

**RESPECTO POR
LAS PERSONAS**

**PRINCIPIOS GENERALES
DE UNA CULTURA
DE CALIDAD TOTAL**

**EFICIENCIA
DE
PROCESOS**

EDUCACION

**PARTICIPACION
Y COMPROMISO**

RECONOCIMIENTO

**MEJORAMIENTO
CONTINUO**



LA EDUCACION: ASUNTO DE TODOS

MISION

QUIENES SOMOS?

LA SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO CAPITAL ASUME Y ADMINISTRA LA EDUCACION PUBLICA Y PRIVADA, FORMAL Y NO FORMAL, CON UN EQUIPO HUMANO, ADMINISTRATIVO Y DOCENTE, COMPROMETIDO Y PROACTIVO, GUIADA POR LOS PRINCIPIOS DE CALIDAD, PARA LA FORMACION DE CIUDADANOS:

- **COMPETENTES Y UTILES A LA SOCIEDAD ACTUAL**
- **PROTAGONISTAS DE LA CONSTRUCCION DE UNA SOCIEDAD MEJOR**
- **CAPACES DE DECIDIR:**
 - **LA BUSQUEDA DE UNA VIDA PLENA**
 - **EL DESARROLLO DE SUS POTENCIALIDADES**



*Bogotá
futuro inteligente*



LA EDUCACION: ASUNTO DE TODOS

VISION

AÑO 2.006

LA SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO CAPITAL ES UNA ENTIDAD LIDER EN EL CAMBIO, CON UN EQUIPO HUMANO PROFESIONAL Y SATISFECHO, HACIA UNA CULTURA DE CALIDAD ACORDE CON LAS NECESIDADES DEL ENTORNO.

CON UNA ESTRUCTURA:

•CENTRAL DEDICADA A:

PLANIFICACION,

INVESTIGACION,

SUPERVISION

•ESTRUCTURA LOCAL Y PLANTELES AUTONOMOS EN CUANTO A:

EDUCACION DE CALIDAD

ADMINISTRACION

FINANZAS



*Bogotá
futuro inteligente*



LA EDUCACION: ASUNTO DE TODOS

VISION

DICIEMBRE 1.997

LA SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO CAPITAL ES UNA INSTITUCION LIDER EN LA CONSTRUCCION DE UNA NUEVA ESCUELA , PARA UNA NUEVA CIUDAD QUE PERMITA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA. A TRAVES DE LA IMPLEMENTACION DE PROYECTOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES (PEI) MODELOS, Y UNA ORGANIZACION DESCENTRALIZADA QUE PROMUEVE LA PARTICIPACION CIUDADANA, CON SU PLAN DE DESARROLLO PARA FORMAR CIUDAD, CUMPLIDO Y EJECUTADO. CON UN EQUIPO DIRECTIVO CAPACITADO, COMPROMETIDO Y TRABAJANDO EN MEJORAMIENTO CONTINUO Y CALIDAD, Y LOS ESTUDIANTES, DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA INVOLUCRADOS EN LA ESTRATEGIA DE CALIDAD



*Bogotá
futuro inteligente*



LA ENSEÑANZA ES ASUNTO DE TODOS

VALORES

DEL EQUIPO HUMANO DE LA S.E.D.

- TIENE CLARA UNA MISION Y VISION PROPIAS
- TOLERANCIA
- RESPONSABILIDAD
- ENTUSIASMO Y PASION POR LO QUE SE HACE
- AUTOCONTROL
- AMOR AL CONOCIMIENTO
- PROFUNDIDAD (BUSQUEDA DE LO FUNDAMENTAL)
- JUEGO LIMPIO (SINCERIDAD, HONESTIDAD, DISCURSIVIDAD Y LEALTAD)
- HUMOR Y ALEGRIA
- COMPROMISO Y SENTIDO DE PERTENENCIA



Bogotá
futuro inteligente

PRINCIPIOS

- **TOTAL SATISFACCION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**
- **COHERENCIA ENTRE LO QUE SE DICE Y LO QUE SE HACE**
- **ADMINISTRACION BASADA EN HECHOS Y DATOS Y MEDICION**
- **BUSQUEDA DE SOLUCIONES, NO DE CULPABLES**
- **ADMINISTRACION PARTICIPATIVA (TRABAJO EN EQUIPO)**
- **SE HACEN LAS COSAS BIEN DESDE LA PRIMERA VEZ**

