

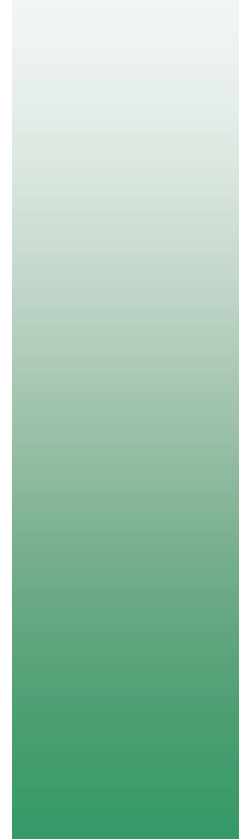
**SEXTO ENCUENTRO DE CAPACITACIÓN,  
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN  
PARA LA IMPLEMENTACIÓN  
DEL MODELO DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA  
EN EDUCACIÓN, CULTURA Y JUVENTUD  
CON CRITERIO SUBREGIONAL**



Para Directores de Núcleos Educativos  
de los 120 municipios no certificados del Departamento  
de Antioquia



Recinto Quirama, El Carmen de Viboral, Antioquia,  
08 al 10 de Agosto de 2007



## OBJETIVO DEL SEXTO ENCUENTRO

Fortalecimiento del proceso de capacitación, seguimiento y evaluación para abordar la Asesoría y Asistencia Técnica con criterio subregional en educación, cultura y juventud.

## METODOLOGÍA

El encuentro de formación se realiza a través de exposición y presentación de requerimientos de la Secretaría de Educación para la Cultura; espacios de diálogo que permiten aclaración de dudas e inquietudes (pregunta - respuesta), momentos de trabajo en equipo, talleres de sensibilización y fortalecimiento, momentos de evaluación, aportes y sugerencias de los participantes; espacios de encuentros personalizados de asesoría y diálogo para las unidades subregionales.

## MATERIALES DE APOYO UTILIZADOS

- Directorio departamental de directores de núcleos educativos de Antioquia
- Presentaciones de cada uno de los ponentes de la Secretaría de Educación y de los profesionales invitados al encuentro de formación con sus soportes legales, normativos y didácticos (presentados en medio magnético y físico, anexados al final de la relatoría)
- Formatos oficiales para aplicar dentro de la asesoría y asistencia técnica

## AGENDA

### MIÉRCOLES 8 DE AGOSTO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
9:30 a 10:00 de la mañana	Apertura del evento: Honores Himnos Nacional y Antioqueño. Saludo y bienvenida. Presentación de la agenda del encuentro	Doctor César Darío Guisao Varela
10:00 a 1:00 de la tarde	El Talento Humano como factor de éxito eficiente, eficaz y efectivo en los procesos de Desarrollo Institucional	Antonio de Jesús García Franco
2:30 a 6:00 de la tarde	Metodología de taller	Eduardo Giraldo Correa

### JUEVES 9 DE AGOSTO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:00 a 5:00 de la tarde	Caracterización de los procedimientos para la asesoría y asistencia técnica	Ana Josefa González Ricardo
5:00 a 5:30 de la tarde	Instrumento de recolección de información del Plan de Mejoramiento Alimentario y Nutricional "MANA"	Eduardo Giraldo Correa

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
5:30 a 6:00 de la tarde	Informe de seguimiento a la caracterización de la población juvenil municipal	Beatriz Elena Usuga Cardona

#### VIERNES 10 DE AGOSTO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:00 a 9:00 de la mañana	Socialización del programa Gestión del Cambio	Doctor Luis Fernando Cortés Molina
9:00 a 12:30 de la tarde	Procesos de formación y sus implicaciones para la asesoría y asistencia técnica	Olga Patricia Gil Henao
12:30 a 1:00 de la tarde	Evaluación del evento	Ana Josefa González Ricardo

#### DESARROLLO DE LA AGENDA

Día 08 de agosto de 2007

Hora: 9:40 de la mañana

Se da inicio al sexto encuentro de Asesoría y Asistencia técnica acompañados en la mesa principal por el doctor César Darío Guisao Varela, Coordinador de gestión y apoyo en Educación, Cultura y Juventud de la Secretaría de Educación de Antioquia, el doctor Antonio de Jesús García Franco Especialista en Desarrollo de Potencial Humano y Ana Josefa González Ricardo Facilitadora de Asesoría y Asistencia Técnica.

Cordial saludo en nombre de la Gobernación de Antioquia, de la Secretaría de educación y del equipo de Asesoría y Asistencia Técnica; Bienvenidos todos los directores de núcleo que conforman las unidades subregionales del departamento.

Se da apertura oficial al encuentro con las notas del Himno Nacional.

Interviene el doctor César Darío Guisao Varela reiterando agradecimientos por la puntualidad a la vez que saluda en nombre de la doctora Claudia Patricia Restrepo Montoya y del doctor Luis Fernando Cortés Molina, actual Director de la Dirección Técnica ya que la doctora Luz Elena Gaviria López está en al Secretaría de Hacienda.

Llegar al sexto encuentro es ya un logro significativo donde se valoran y recogen varios elementos fundamentales:

- Tener cinco encuentros que arrojan buenos resultados y que se hallan escritos
- Oportunidad de reunión con facilitadores en encuentros específicos (dos encuentros que han sido eje de articulación, evaluación y proyección, ellos con compromiso han podido establecer gran parte del rumbo del proceso)
- Reuniones independientes con las unidades (se ha logrado la reunión con diez de las dieciocho unidades zonales) en éste presente encuentro se generará espacio para dialogar con otras unidades con el ánimo de brindar acompañamiento y así tener más elementos de realidad que permitan una mejor intervención

- Dentro del equipo que ha venido acompañando el proceso, algunos se han retirado, esto es propio de la reestructuración de la Secretaría pero luego se tendrá ya un equipo consolidado

Todo lo anterior se concluye como un aprendizaje valioso y de fortaleza para el proceso.



Ana Josefa González R., César Darío Guisao V. y Antonio de Jesús García F. en la instalación oficial del sexto encuentro de formación

Dentro del equipo hay dos compañeras nuevas que estarán apoyando el proceso por término de tres meses, ellas son:

- Claudia Patricia Giraldo Administradora de Empresas y
- Marta Oviedo Pulido, Administradora de Empresas

El ideal pretendido es lograr que para las unidades también haya profesionales que acompañen los procesos

Debe recordarse que todo este proceso en el que están incluidos los directores de núcleo hacen parte de un cuerpo general documentado y homologado para la certificación de la Gobernación y es un proceso de la Gobernación y del Ministerio de Educación Nacional. Pero en este proceso se identifica una debilidad a la que se debe poner atención. En el acompañamiento particular a las unidades hay un gran desfase, una es la conceptualización que se tiene y otra la práctica que en momentos es desajustada. Por tanto faltan más elementos desde SEDUCA para asegurar claridad al respecto

Tres conceptos recomendados para tener en cuenta en la práctica:

1. Una práctica más simple en la Asesoría y Asistencia Técnica (Simplicidad) en ocasiones la asesoría se hace compleja, por tanto se debe ser más sencillos en la acción.
2. Practicidad: mirar lo que concretamente necesita cada estancia a atender.

3. mayor eficiencia; Cuando SEDUCA evalúa el primer semestre recomienda ser más efectivos de acuerdo a los recursos y tiempo. El impacto de lo que se hace se mide por la eficiencia.

Para concluir, el doctor espera que los tres días sean de agrado, y desea que el sexto encuentro con el aporte de todos siga contribuyendo al buen balance que se hace del proceso.

Nota: Se hace claridad ante la intervención del doctor César pues se presenta un mal entendido y mala interpretación del lenguaje utilizado. Se han obtenido buenos resultados y se ha avanzado, se ha contado con la disponibilidad del recurso humano interno de SEDUCA y de las Unidades Zonales. En la intervención no se quiso decir que no se ha hecho nada, por el contrario los resultados sopesan un balance exitoso.

Antes de concluir con el acto protocolario de instalación, se hacen las recomendaciones académicas y logísticas necesarias para optimizar mejor los resultados que se pretenden en el encuentro.

Se entona el Himno Antioqueño con el que se da por terminada la instalación del sexto encuentro.

Ana Josefa González Ricardo presenta la agenda del encuentro, el objetivo y el énfasis que se pretende: documentar los procesos en sitio que se ejecutan en cada subregión.

Elementos para destacar dentro de la programación:

- Afirma la facilitadora que con el trabajo que realizará el doctor Antonio de Jesús García *“Talento humano como factor de éxito; eficiente, eficaz y efectivo en los procesos de desarrollo institucional.”*, se quiere seguir fortaleciendo al ser como garante y agente transformador de realidades
- En la caracterización que se trabajará el segundo día se quiere lograr referentes globales para las acciones del tema como tal mediante trabajo en equipo.
- El viernes 10 de agosto con la intervención de la doctora Olga Patricia Gil Henao se trabajan implicaciones de la Asesoría y Asistencia Técnica y acción en sitio
- La Evaluación se aplicará mediante el formato oficial que desde Gestión para la Calidad en la Gobernación se utilizará y que facilita la mejor implementación impacto y especificidades de la Asesoría y Asistencia Técnica

Previo al inicio de la agenda académica se hace verificación de la asistencia (anexo uno para ver el listado de directores de núcleo asistentes y la relación de profesionales de SEDUCA que apoyaron el sexto encuentro)

## AGENDA ACADÉMICA

### TALENTO HUMANO COMO FACTOR DE ÉXITO EFICIENTE, EFICAZ Y EFECTIVO EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Doctor Antonio de Jesús García Franco  
Especialista en Desarrollo de Potencial Humano

Inicia la intervención el doctor saludando a los presentes, manifestando el placer de estar reunido una vez mas con los directores de núcleo pues en otra oportunidad hace dos años ya se habían encontrado trabajando temas relacionados con el potencial humano. Reitera también el doctor el agradecimiento al equipo interno de SEDUCA que hace posible el encuentro.

El doctor Antonio dirige el taller mediante una pedagogía dinámica, participativa, lúdica, de encuentro y sensibilización, en que se tocan elementos que competen al ser, con sus componentes de integralidad y relación consigo mismo, con Dios y con los demás que permiten una mejor reciprocidad con el entorno y una acción más eficaz y edificante relacionada con el hacer profesional en el nuevo rol de Asesoría y Asistencia Técnica.

Esta propuesta de sensibilización y de articulación del ser, el hacer y la relación con el entorno se hace mediante la identificación, el conocimiento, la asimilación, construcción y reconstrucción de palabras claves en el proceso de vida en el que de forma dinámica se actúa y se interviene; un taller de sensibilización que pretende articular el ser con el hacer propio y profesional del asistente técnico dentro de la unidad zonal, la responsabilidad y compromiso que cada director de núcleo tiene en su quehacer cotidiano y de cara a los retos que la educación se traza en la contemporánea época llena de desafíos.



Doctor Antonio de Jesús García Franco

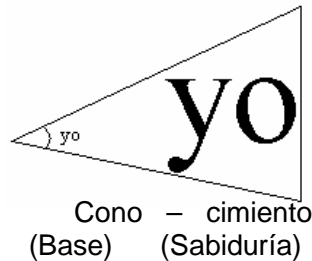
### ELEMENTOS CLAVES Y QUE SE DESARROLLAN EN EL TALLER

- Encuentro: Reunión, acercamiento a nuevas realidades, compartir experiencias
- Un encuentro pedagógico se consigue a partir de un diálogo de saberes, el asistente técnico tiene que hacer encuentro pedagógico y hacer un diálogo de saberes
- ¿Qué implica el concepto pedagógico? transformación, formas, estrategias
- La base de la pedagogía son los niños cuya actividad profesional es el juego, la lúdica (Juego = ju – ego → yo) Por tanto se debe aprender jugando. La única diferencia entre

el niño y el adulto es que el niño juega el adulto juzga. (JU Z GAR) El niño aprende a jugar con ideas cuyo resultado es el aprendizaje que éste adquiere.

- ¿Qué está haciendo el sistema escolar actual? Es – colar, la escuela cuela como un cedazo ¿Qué es un cedazo? Una reja, un entramado ¿Cómo se llama el entramado donde hay una fiera? Una jaula; la escuela es una jaula sin J; ¿Qué queda en un colador? Las partículas más voluminosas, por tanto el sistema escolar “capa” al alumno (capacitación) El país esta así por la aplicabilidad en la escuela, hoy debe reevaluarse el aprendizaje en la escuela. Ésta debe hacer que se aprenda pero es un aprehender con H.
- ¿Qué es aprehender? Es iluminar ¿Qué da la iluminación? Claridad, por tanto un asesor pedagógico es el que da claridad (al juego, a los proyectos de vida etc.)
- ¿Qué es un proyecto de vida? Iluminación del potencial humano para engrandecerlo

Una proyección como un foco vs. Pantalla



- ¿Que tienen los seres que quieren proyectarse y aprehender? energía potencial; esta energía para que haya cualquier tipo de proyección
- ¿Qué hacer para que la energía se manifieste? Motivación
- ¿Cuál es el comportamiento potencial de la energía? La Entropía es decir desorden, caos (todo elemento que tenga energía produce caos); La energía no es mala lo fundamental es saber manejar la entropía, la energía; por tanto los asesores y asistentes técnicos tienen la gran responsabilidad de canalizar esa energía en los espacios de su acción. La energía es útil en la medida en que mueve, en que tiene un motor.
- ¿Qué hace un motor? Canaliza, transforma la energía es decir hace sinergia = saber canalizar la energía en algo útil. Sinergia es manejo, canalización de entropías hacia lo útil
- ¿Qué hace una persona responsable de Asesoría y Asistencia Técnica? Hacer sinergia con toda la comunidad, es manejar esta energía en el COMPOS que está legalmente fundamentada por la norma. El COMPOS tiene hasta posibilidad de manejar recursos porque proviene de una Política Pública.
- Hay gasolina y carro, ¿que hacer para que este carro sea útil? hay que manejarlo, un conductor que dirija ¿Qué es direccionar? Llevar a un término, referente estable, eso en la vida práctica se llama SINTERGETICA, síntesis trascendente de la energía (Jorge Carvajal Franco es el pionero o impulsor de este término) Este concepto entonces es la conciencia en el manejo de nuestro POTENCIAL HUMANO; donde hay violencia es porque no hay sintergética, no ha habido quien maneje la energía.
- ¿Cuál sería la característica de la energía? Transformar, pero para ello se necesita ASES – ORAR por tanto la persona debe ORAR, saber hablar a través de la palabra. PA – LABRA = toda palabra labra, el hombre es consecuencia de lo que habla de sus

palabras, por tanto ser *simples, prácticos, eficientes* <sup>1</sup>es saber dar claridad a los procesos.

- ORAR, encuentro con Dios por medio de la O – RACIÓN, parte, porción y con ella ser capaz de integrarse con la porción de los demás, así se llega a las zonas que producen placer y el mejor placer es el SERVICIO y esto produce el aprehender a ser personas, es decir pertenencia de su ser dentro de un territorio (es identidad, saber utilizar, portar la máscara)
- Colombia manifiesta un gran problema, su individualismo cuya mente es local no global, no sabe el hombre mirar mas allá actúa solo sin integración con otros.
- Si al término orar se le agrega el inicio “LAB” queda transformado el término en un laboratorio, allí se experimenta
- Los directores de núcleo en el proceso de Asesoría y Asistencia Técnica partiendo de la experiencia propia construyen posibilitando un producto sólido; El nuevo rol es un rol no individual sino organizado con la comunidad, el director de núcleo estimula la colaboración para adquirir mejores modelos y resultados. “CO – LAB – ORAR”
- En Colombia el 92% es entropía (desorden, caos), igual resultado en la música el 4% hace la sinergia y el 4% para la sintérgica
- ¿Cuál es la función de director de núcleo dentro de las comunidades? En este momento es aprender o asimilar el cambio

Se hace un ejercicio cuya acción central es el cambio, todos cambian de puesto al momento indicado. La persona que no cambia paga la pena respectiva.

### **CONCLUSIONES DE ESE EJERCICIO**

- Al terminar la actividad se concluye que la única persona que no cambio fue el moderador; él paga la pena colocando más exigibilidad en ésta, eso ocurre porque el que sabe más exige más pero eso revierte y la comunidad se hace observadora exigiendo lo mismo a quien orienta o asesora.
- A los asesores y asistentes técnicos es a quienes más van a exigir.
- Hay que ser creativos y aprender a ponerle talento al potencial humano

¿Por qué tanto desespero ante la actividad?

- El ejercicio fue posibilidad de movilización y cambio
- Un “miedo” a cumplir penas

### **GRANDES APRENDIZAJES A PARTIR DE LO ANTERIOR**

Una gran dificultad en el mundo es administrar con TEMOR. El potencial humano se manifiesta con temor si se hace por obligación pero si se hace por convicción se manifiesta con amor; Cuando se actúa con convicción se actúa porque implica vocación voluntad, pero también se debe actuar con amor, debe tomarse conciencia de AMOR La partícula MOR de TEMOR es aferrarse a la muerte y MOR de AMOR es aferrarse a la vida. El órgano que se aproxima más al amor es el corazón; el sentido que estimula el corazón es él oído él recibe sonido, el sonido tiene la armonía que lo hace agradable.

---

<sup>1</sup> Términos utilizados y recomendados por el doctor Cesar Darío Guisao Varela a los directores de núcleo en la intervención de apertura del sexto encuentro de Asesoría y Asistencia Técnica



Amor es:

Armonía  
 Motivación  
 Organización  
 Responsabilidad

- Armonía: aceptación y sincronización de las diferencias en forma agradable.
- Motivación: (motivo - acción) aprender a tener motivos y razón dentro del concepto de Asesoría y Asistencia Técnica; saberle buscar razones al proceso.
- Organización: una cosa importante de ponerle amor a lo que se hace, es saberse organizar, saber fluir con el contexto
- Responsabilidad: hacer las cosas con amor es asumir la responsabilidad (RESPON\$ABILIDAD, la economía depende de la forma en que se responda. Un director de núcleo tiene responsabilidades académicas, pedagógicas, administrativas pero en ocasiones las dos primeras se olvidan

Hay once cuestionamientos planteados por Epicuro y que se pueden aplicar para asumir la responsabilidad, pero siempre en contexto incluido en la cultura donde la persona se encuentra e interactúa:

1. ¿Cual es la situación?
2. ¿Qué estamos haciendo?
3. ¿Cómo?
4. ¿Para qué?
5. ¿Por qué?
6. ¿Dónde?
7. ¿Con qué?
8. ¿Cuándo?
9. ¿Cuánto?
10. ¿Con quien?
11. ¿Para quien?

- Las once preguntas ayudan a concretar. El director de núcleo debe concretar mediante informes, evaluación y seguimiento, pero debe saberse que evaluación no es calificar sino valorar la aproximación a objetivos indicadores y competencias.
- Saber concretar se hace mediante la inclusión en una cultura de la calidad lo cual no es otra cosa que hacer concientes los procesos en forma objetiva mediante la "documentación" que sirve para que otras personas que vengan puedan garantizar la continuidad correcta a los procesos ya iniciados
- Responsabilidad es la capacidad para concretar
- Las once preguntas ayudan a concretar el "proyecto de vida" o hacer de la vida un proyecto concreto todos los días, cada día.

Con el ejercicio del cambio muchos se afanaron por cambiar, este afán ante el cambio se llama CRISIS, cuando una crisis no se maneja en el contexto social su situación se hace un problema. PRO (EM) BLEMA. Un emblema símbolo de reconocimiento (de una crisis)

- El cargo del Director de Núcleo se da por profesionalismo a una persona capaz de enfrentar las crisis, los problemas

- ¿Hasta donde entra una persona en un problema? Hasta la mitad porque a la mitad empieza a salir. Pero cual es la connotación ¿Porqué a partir de la mitad se empieza a salir? Tener clara siempre la dirección, una línea recta aprender a ser correcto y directo
- Para salir y vislumbrar la solución al problema.
- Como Asesores y concededores del talento humano, los directores de núcleo deben ser correctos teniendo en cuenta los valores y la ley garantizando una vida normal de acuerdo a la norma que da libertad.

En el ejercicio hubo angustia, desespero ¿Por qué? “es crisis de no poder”, el director de núcleo debe asumir el Poder.

Poder es:

Planear  
Organización  
Dirección  
Ejecutar  
Reforzar

- Planear: Es ubicarse en el tiempo y espacio con los recursos pertinentes para aprovechar las oportunidades “disfrutar del tetero de la vida”, no creando falsas expectativas en las personas y optimizando la economía, es decir saber disfrutar de los recursos así sean escasos (el inverso de lo anterior es cambiar la P de planear por la J de joder, la J viene de juzgar, el poder se daña por hacer uso del verbo joder. (Poder en la grandeza de saber planear)
- Organización: para que exista organización se necesita la dirección: dirigir, que no es arrastrar sino saber colocar indicadores de gestión. La dirección del Director de Núcleo en el contexto zonal está en la pretensión a que quiere llegar el PEI (proyecto educativo institucional) y el PEM (Plan Educación Municipal) y saber a donde se quiere llegar articuladamente en cultura, educación y juventud en el contexto de su cultura.
- Asesoría y asistencia técnica no es hacer las cosas sino estar atento para que el contexto pueda lograr el curso idóneo.
- Después de saber planear, organizar y direccionar, se debe aprender a ser ejecutivos, un buen ejecutivo sabe estar en la jugada, sabe ubicarse sin correr, es el que tiene una visión amplia de todo el proceso, no de la parte y está en permanente seguimiento y acompañamiento
- Después de lo anterior debe saberse aplicar el verbo reforzar (la estructura)

Lo anterior se sintetiza en el talento humano en el que se asume el poder para no dejarse joder; asumir el poder es saber planear, organizar, dirigir, ejecutar y reforzar el proyecto de vida municipal-zonal y personal, para ello debe saberse hacer el amor a la vida.

Terminado este momento el doctor Antonio propone un nuevo ejercicio que implica hacer dos filas con los participantes que exigen un constante desplazamiento para relacionarse con los demás; en esta nueva actividad se manifiestan entre sí los directores de núcleo expresiones de afectividad que llevan a saber acercarse al otro, hacer empatía, asumir la relación identificándose con el compañero que está al lado o al frente para concluir que

las relaciones humanas no seleccionan sexo ni genitalidad, sino que asumen y asimilan según expresiones o acciones; las relaciones se dañan, se rechazan o acercan según la mente. Aceptar o rechazar es una actitud. El yo acerca (D YO S / DIOS) Por tanto debe mirarse el anterior ejercicio como una actividad espiritual; Si el YO de cada uno es grande, Dios es grande; el yo es grande mediante el poder, el poder es manejado por el líder.

Los objetivos hacen grande al líder y al poder. Un Director de Núcleo sabe ser Asistente Técnico en la medida en que se identifica con su yo como el ser que es capaz de servir. SER – VIR. Servir: aprender a vivir con el ser, esto es inteligencia espiritual o administración en océano azul, es decir con profundidad o en la base de la pirámide, es decir saber administrar con los recursos que se tienen.

¿Cómo se logra una Asesoría y Asistencia Técnica con el yo?, con autoestima, disposición, con ganas de hacer las cosas.

El director de núcleo Pedro Nel Alvarado recoge lo anterior con esta frase: *Hagamos lo que podamos con lo que tenemos que así hará* (de hacer y de arar).



Los directores de núcleo y profesionales de SEDUCA en el taller TALENTO HUMANO COMO FACTOR DE ÉXITO EFICIENTE, EFICAZ Y EFECTIVO EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Otras conclusiones a partir del ejercicio de las filas

- Debe recalcar la disposición
- El desplazamiento como una actitud de zona global no individual.
- Saberse alinear; si no se sabe alinear se aliena en relación con el Estado y con el potencial humano
- Acercamiento: siempre hay un contexto en que el hombre da la espalda por tanto debe saberse acercar, asimilar mediante una actitud personal.
- Enfrentar la realidad entre las partes (generando y transmitiendo prosperidad, armonía y sabiduría)
- Aprender a dar la mano
- Saber acoger
- La autoestima en el potencial humano es aprender a hacer la paz (PAS)

Prosperidad

Armonía

Sabiduría

EN SÍNTESIS DE TODO LO ANTERIOR

Cuando se es capaz de encontrarse con el YO y con Dios es porque se es capaz de amar, eso es potencializar el poder y enfrentar problemas para orientar y concretar el proyecto de vida mediante la responsabilidad apoyada en el amor y no en el temor. Así se logra una sinergia y una sintérgica transformadora del ser persona sin máscaras con capacidad de derrotar la entropía.

Todo lo anterior nos permite un verdadero encuentro pedagógico.

## **METODOLOGIA DEL TALLER**

Eduardo Giraldo Correa  
 Director de Núcleo,  
 Apoyo de Asesoría y Asistencia Técnica  
 Hora 2:30 de la tarde

Antes de iniciar este momento de la tarde, el doctor César Darío Guisao Varela hace algunos comentarios pertinentes:

- Eduardo ha apoyado el trabajo desde el equipo interno por dos meses, él ya termina este período de servicio; para terminar hace en este encuentro un trabajo señalando la importancia de la metodología de taller en el ejercicio de Asesoría y asistencia Técnica; a él gracias por su apoyo. Igualmente se pedirá a algunas personas para cumplir acciones puntuales dentro del proceso en algún momento preciso
- En la evaluación que se ha hecho se ha visto pertinente tener en cuenta y dar oportunidad a cada uno de los directores de núcleo de acuerdo a sus potencialidades (ya se inició esta metodología en el encuentro de facilitadores)
- La charla de la mañana ayuda a recrear y entender la articulación del proceso  
 Dos necesidades concretas para pensar en el transcurso del encuentro y para confirmarlas personalmente si dentro de los presentes hay algún interesado.
- Dentro del proceso de certificación de los municipios el próximo de ellos es Apartadó, la aspiración es entregarlo a 31 de diciembre de este año, ello implica entregarle el recurso humano (la planta de cargos) Apartadó quedará con dos directores de núcleo hay un director confirmado, Leibman Andrade Bermúdez que queda dentro de la planta de cargos, pero hace falta un compañero: El equipo interno de SEDUCA se dispone a escuchar propuestas por parte de los directores de núcleo que se quieran postular para suplir esta vacante
- En la Zona Páramo hay cuatro municipios (Argelia, Sonsón, Abejoral y Nariño), dos compañeros y una alta complejidad, por lo que se piensa en una tercera persona, si alguien se quiere postular lo puede hacer

## **METODOLOGÍA DE TALLER**

Eduardo Giraldo Correa

Inicia el trabajo de la tarde Eduardo Giraldo C. quien agradece la oportunidad que le han brindado para compartir temas pertinentes de acuerdo al rol y la realidad que se vive con los directores de núcleo.

Para iniciar este momento es oportuno recordar y respetar las reglas básicas a saber:

- *Puntualidad*
- *Intervenciones concretas*
- *Escuchar siempre*
- *Mantener una actitud positiva*

Se invita a analizar el mensaje la “*Balsa de Medusa*” pertinente al estado actual del nuevo rol, por el cambio de paradigmas y estructuras que los directores de núcleo han emprendido, situación que ha sido difícil, traumático, pero que se ha debido asumir.

*En la Historia de la Humanidad encontramos los ejemplos más profundos para reflexionar En 1816 una fragata francesa encalló cerca de Marruecos.*

*No habían suficientes botes salvavidas. Los restos del navío formaron la única balsa que mantuvo a 149 personas.*

*La tempestad los arrastró al mar abierto por más de 27 días sin rumbo.*

*La dramática experiencia de los sobrevivientes impresionó a un artista.*

*Gericault que hizo un estudio sustancial de los detalles para esta pintura. Él entrevistó a los sobrevivientes, a los enfermos e incluso vio a los muertos. Horrorizado reprodujo la íntima realidad humana en esa situación.*

*En ella vemos las diferentes actitudes humanas que se manifiestan en los momentos límites de la vida.*

*Nos queda pensar en que lugar estaríamos nosotros.*

*¿Cuántas veces atravesamos situaciones difíciles y de que forma las enfrentamos?*

*¿Nos dejamos derrotar, tiramos a la deriva todas nuestras fuerzas?*

*¿No creemos que tenga solución?*

*¿Dudamos de todo y de todos?*

*¿Somos los que mantenemos la esperanza por encima de todo?*

*¿No dejamos de esforzarnos para llegar al triunfo?*

Debe hacerse la aclaración de que esta metodología de taller que se está desarrollando se aplicó con los facilitadores en el encuentro que se realizó entre los días 23 y 24 de Julio y consta de una primera parte denominada la *cadena* que se hace como soporte de trabajo en equipo para el fortalecimiento de la Asesoría y Asistencia Técnica:

Los facilitadores inicialmente trabajan con un grupo de cuatro personas y en otros casos con cinco pero que no pertenecen a su unidad zonal, ellos deben dialogar, unos sobre actitudes positivas, otros sobre actitudes negativas que se resaltan en el transcurso de este nuevo proceso que viven los directores de núcleo. A cada equipo se le entrega papel globo y material para realizar la actividad que consiste en hacer una *cadena* con las actitudes que hayan reflexionado. Paso seguido, se unen los equipos que hablaron en forma positiva y de igual manera se reúnen quienes dialogaron sobre actitudes negativas, juntan las cadenas con el objeto de dejar dos grandes cadenas que representan el diagnóstico sobre este diálogo para que por medio de un relator sean presentadas las conclusiones que serán comparadas para finalmente aplicar la metodología del taller.

## CONCLUSIONES DEL EJERCICIO

Resultado de elementos que se descubren como negativos durante esta experiencia en el nuevo rol:

- Indiferencia por parte de algunas administraciones municipales
- Falta de logística, equipos de comunicación, materiales
- Desconocimiento que tienen los funcionarios públicos sobre el nuevo quehacer del director de núcleo
- Orden público de algunos municipios y difícil acceso a las vías
  
- Falta más capacidad para poder trabajar en equipo
- Falta fortalecer elementos de tramitología en informes
- Se atiende más a casuística que a otros aspectos
- Improvisación en la planeación
- Resistencia al cambio
- Impuntualidad por parte de algunos directores de núcleo
- Pérdida de espacio de las sedes
- Desubicación laboral
- Falta mayor acercamiento a juventud y cultura
- Malas relaciones interpersonales
  
- Falta de coordinación de actividades en SEDUCA
- No reconocimiento de viáticos en días anteriores y posteriores a acciones propias de los directores de núcleo (desplazamientos)
- Ausencia de A.A.T. por parte de SEDUCA
- Débiles canales de comunicación
- Presión, saturación
- Préstamos para suplir gastos de trabajo
- Influencia negativa en el ambiente familiar
- Ausencia dentro del núcleo familiar
- Infidelidad, matrimonios acabados por el ausentismo de la pareja
  
- Resentimientos, negligencia, pereza, desinterés, envidia, prepotencia, hipocresía, traición, reticencia, deshonestidad, politiquería, ofensa, analfabetismo, egoísmo, indiferencia
- Desorden, subvaloración, ausentismo, inequidad, descontextualización, incoherencia, autoritarismo, academicismo
- Emotividad alterada, angustia, estrés, enfermedad, tristeza, pesimismo, insomnio, desvelos, no descanso, mal genio

Resultado de elementos que se descubren como positivos durante esta experiencia en el nuevo rol:

- Conocimiento geográfico de la zona e intercambio cultural
- Interés por parte de SEDUCA
- Reconocimiento por parte de las comunidades
- Ejemplo que se está dando a nivel nacional
- Actualización conceptual

- Acciones de participación democrática
  - Reconocimiento de saberes
  - Evaluación progresiva
  - Actitud de cambio
  - Desarrollo de la creatividad
  - Sistematización de procesos
  - Satisfacción por el oficio
  - Capacitación tecnológica
  - Acercamiento a los procesos de juventud
  
  - Consenso, tolerancia, liderazgo, interrelación, compromiso, responsabilidad, respeto, solidaridad, acogida, disposición, aceptación, humildad, ayuda, prudencia, escucha, disciplina, alegría, voluntad, amistad, virtud, lealtad, perseverancia, comprensión, felicidad, seguridad, identidad, unidad, amor, afectividad.
  
  - Organización, proceso, gestión, aprendizaje, descentralización, administración, capacitación
  
  - Comunicación, dinamismo, concertación, puntualidad, desarrollo, calidad, inclusión, interdisciplinariedad, oportunidad, atención, pluralidad, equidad, laboriosidad, actualización
  
  - Control, negociación, pensamiento, justicia
- Todo el anterior resultado es una radiografía del proceso de asesoría y asistencia técnica adelantado hasta el momento

### **AHORA SE SISTEMATIZAN ALGUNAS INTERVENCIONES DEL PÚBLICO PARA HACER LECTURA DE LO ANTERIOR**

A partir de los aspectos negativos:

- Las conclusiones respecto a temas en la parte afectiva y desunión de matrimonios son ciertas, se está deteriorando la unión familiar, situación que ya se ha hablado internamente
- Igualmente es cierto que no hay recursos para desplazamiento, lo que lleva a la consecuencia de hacer préstamos y adquirir deudas; este último tema por las tantas dificultades que se han presentado con los viáticos. También debe decirse que sí se están presentando dificultades de salud, traspasos, tristezas etc.
- Es constante en los presentes, la impuntualidad, incumplimiento, deslealtad envidia y apatía
- Debe resaltarse que es la primera vez que formalmente se dice y se hace este diagnóstico concluido de esta nueva experiencia, arrojado por tanto es de tener en cuenta toda esta síntesis, pues sí han habido espacios para expresarlo pero nunca el grupo se atrevió a hacerlo
- El distanciamiento entre administraciones y directivos se está dando de forma general, poca atención y acogida logística en las administraciones
- Hay palabras o valores sin pensar en el quehacer concreto por eso no hay equidad en todo lo que se dijo
- Sugerencias: ir planteando un alto en el camino para evaluar lo hecho desde EL MES DE enero y evaluar los pro y contra, analizar los elementos que han afectado

personal, profesional y afectivamente para brindar alternativas de solución que convengan a las partes

- SEDUCA debe hacer estudio y análisis de este diagnóstico
- La logística se hace reiterativa no hay con que trabajar, se han gastado \$ personales para poder suplir estas necesidades.
- El tema afectivo es primera vez que aflora, por tanto SEDUCA debe mirar estas situaciones, emociones y sentimientos y hacer análisis
- Si se hace un balance y se mira atrás cuando hace ya más de dos décadas se inició la labor del director de núcleo, al hacer recuento se puede ver como se desmorona el proceso educacional que se ha construido; hoy ya no existen directores de núcleo en cada municipio, existe un secretario de educación sin el perfil apropiado ¿Por qué se quito el cargo de directivos a los Directores de Núcleo? Este nuevo proceso se inicio en desventaja en cuanto al vínculo y relación con las administraciones municipales (Alcaldes)
- Es preocupante y de admiración el escenario que afloró en el recinto y se sugiere para que estas situaciones se hagan saber a la Secretaria de Educación



Directores de Núcleo: Nury Stella Montes Posada,  
Jorge Vivares, Armando Zapata



Ramón Emilio Arenas

### **CONCLUYE EL EJERCICIO EL MODERADOR**

- Hay constantes en relación con las dificultades familiares e interpersonales por tanto se hacen elementos que se deben atender y analizar
- Otro elemento es la situación sicosocial de los directores de núcleo que se concluye a partir de las problemáticas que surgieron del ejercicio
- El ejercicio se hace como catarsis que permite expresar un sentir, cuestión que públicamente no se había leído
- Hay situaciones de fondo, delicados que se salen de la gobernabilidad pero los cuales son tenidos en cuenta para su respectivo análisis
- Se concluyen elementos por mejorar, elementos positivos y negativos y nuevos aprendizajes que impactan en el ejercicio que realiza el asiente técnico
- El reto: lo negativo debe transformarse y mediante procesos convertirse a positivos
- En este proceso hay personas reactivas y productivas

Ana Josefa González R. interviene en cuanto al tema de los viáticos:

Este ha sido tema espinoso dentro de SEDUCA; ¿cómo lograr que se supere este señalamiento?

Con la Profesional Especialidad de la Dirección de Gestión y Apoyo Administrativo, Victoria Lucía Castrillón, se acuerda que en los casos relacionados con los fines de semana se pueden relacionar estos gastos en los viáticos; soluciones como ésta se dan



en la medida en que se genere el diálogo. Pero también hay que reconocer que la dificultad en torno al tema no es general.

Urabá Centro, Atrato Medio Y otras regiones que tienen dificultades deben ir a la fuente de solución para subsanar estas situaciones que se presentan en la cotidianidad

Pero tampoco puede dejar de decirse que hay directores de núcleo que no han entregado nunca formatos por tal razón es difícil que se les pueda responder a estos gastos.

## EL PUBLICO INTERVIENE

- Es preocupante la cuestión del tiempo mínimo, un caso exige cinco días para dar solución y hay gran cantidad de demandas por atender; tal circunstancia contribuye a la ausencia permanente en los municipios. Se invita a ADNEA a que tome cartas en el asunto
- Margarita María Rico González habla como facilitadora sin olvidar sus responsabilidades de Directora de Núcleo: este ejercicio se hizo con los facilitadores pero la lectura es diferente. Esto está referido como invitación para que los facilitadores piensen si se está atropellando el trabajo y a las personas en las unidades zonales pues es cuestionante concluir crisis económicas, de salud física, mental y de relaciones familiares. Es importante por tanto que cada unidad se sienta, hable y manifieste si es que la planeación está deshumanizando a los directores de núcleo; la responsabilidad no sólo puede ser de SEDUCA la dificultad también está al interior de las unidades zonales y el acompañamiento de los facilitadores por falta de sinceridad, diálogo y apoyo dentro de los mismos equipos. Por último es bueno decir que en las intervenciones debe existir coherencia, sinceridad y responsabilidad, es indispensable hacer este análisis, para poder realizar un trabajo en armonía y con alegría.
- Es normal que esta crisis ocurra, ello es resultado de las situaciones vividas hoy. Es consecuencia lógica del proceso.
- Es delicado que se haya dado la concepción de liderazgo a los facilitadores en otro tiempo y ahora se insinúe que ellos manipulan, todos son compañeros todos luchan por lo mismo, por tanto hace falta que los facilitadores tengan espacios institucionales para compartir este tipo de situaciones y realidades que surgen en las unidades, todos deben aportar defendiendo el trabajo que se está haciendo, tomar las experiencias y mejorarlas. Debe corregirse en vez de continuar con crisis, hay que canalizar la energía y revertirla en el ejercicio educativo. "No es arrojar los procesos sino transformarlos"
- Todo proceso genera aspectos positivos y negativos. Es normal que en el presente evento la dinámica de la actividad (*de la cadena*) tome otro rumbo diferente al ocurrido en el encuentro con facilitadores pues son más las personas que en el presente participan por tanto los resultados son más variados.
- En todo proceso hay dificultades y es propicio que entre todos se aporte a las soluciones; SEDUCA ha tomado nota de todas estas situaciones y desde el interior los directores de núcleo también han analizado esta realidad y como junta directiva de ADNEA se han hecho propuestas o sugerencias que favorezcan el contexto, y no se puede olvidar que este proceso se está aplicando y mejorando y es ejemplo a replicar en todo el país. Esto que está pasando debe llevar a cada director de núcleo a pensar en su actitud interna y no olvidar que se está formando un proceso que está en marcha y que el país está pidiendo. Colombia espera de Antioquia. Cada parte de trabajar para dar solución a lo que se revela hoy

## **EL DOCTOR CÉSAR DARÍO GUISAO CIERRA LAS INTERVENCIONES SURGIDAS DEL TALLER**

Cuatro elementos importantes que se plantean, ameritan atención, son reiterativos y en algunos casos no están resueltos; debe darse solución de conjunto

1. La logística cada vez va más en detrimento en los municipios, (hay zonas que no tienen esta dificultad) el gobierno debe proveer la entrega de dotación. No es función de los directores de núcleo suplir estas necesidades.
2. Los viáticos, un tema que se hace complejo pero está en vía de solución mediante un fondo que pueda entregar anticipos, cuestión muy compleja pero se está mediando para que se obtenga los recursos del mes.
3. Comunicación interna entre las unidades, debe atenderse mediante medios que sí provean esta comunicación de forma efectiva.
4. Efectos del nuevo rol e implicaciones: ¿cual es el tiempo que se da para una comisión?, ¿cuántos asisten a una comisión?, ¿cuántos informes?.

Todos estos interrogantes se resuelven técnicamente; hay distintos niveles y demandas y de acuerdo a ello se van desarrollando las acciones y su tiempo respectivo

Estos cuatro aspectos sí son temas de preocupación por parte de SEDUCA unos de mayor gobernabilidad que otros pero serán atendidos. En otro trabajo posterior (*"levantamiento de procesos desde la experiencia"*) se retomaran nuevamente estos lineamientos en que se ahondará.

Por último, el doctor Luis Fernando Cortés Molina por comunicación telefónica pregunta qué alcaldes no apoyan el proceso, que directores no tienen oficina o se la han quitado; lo anterior para que en su intervención pueda dar respuesta, por tanto cada director de núcleo en unión con su unidad zonal debe responder a los siguientes interrogantes y hacerlos llegar a José Alberto Monterrosa quien sistematizará la información:

- Nombre de los municipios donde se han quitado las oficinas
- Nombre de los municipios donde se han quitado las secretarías
- Nombre de los municipios donde no tienen línea telefónica
- Nombre de los municipios donde no tienen computadores o están en mal estado
- Municipios que no aporten papelería y necesidades específicas de materiales de aseo
- Cuáles son los viáticos más atrasados en meses según la unidad (que se haya realizado debidamente el proceso)
- Nombre de los municipios que no tengan Internet y servicio de fax

Nota: Si alguna unidad zonal quiere destacar algún otro elemento lo puede hacer.

Antes de finalizar el día académico Eduardo Giraldo Correa facilitador de la jornada recuerda elementos de conceptualización en el quehacer de la Asesoría y Asistencia Técnica resultado del Sistema de Gestión de la Calidad de la Gobernación de Antioquia y

que son oportunos para continuar con la metodología de taller que se realizará en las primeras horas del siguiente día:

*ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA: Es el acompañamiento y orientación que se ofrece a los Municipios (Administraciones y Comunidades) a través de los servicios de consultoría, transferencia de tecnologías y aplicación de métodos e instrumentos metodológicos, en forma presencial o virtual, de tal manera que contribuya al desarrollo de las capacidades y habilidades Administrativas y de Gestión, para ejercerlo en el cumplimiento de sus funciones y competencias.*

*ASESORÍA: Conjunto de actividades mediante las cuales se orienta para la implementación y desarrollo de políticas, planes, programas, proyectos o normativa, que faciliten al cliente la toma de decisiones.*

*ASISTENCIA TÉCNICA: Acompañamiento a través de transferencia de conocimientos, tecnología, métodos o procedimientos, generando compromisos mutuos que le permitan a los clientes el desarrollo de habilidades y competencias para la gestión.*

*CLIENTE: Persona u organización que recibe un servicio de asesoría o asistencia técnica.*

*¿Se puede considerar la información cómo una Asesoría?*

*NO, porque no reúne las características definidas en el concepto de asesoría.*

*¿Cómo entender la capacitación para el Proceso de Asesoría y Asistencia Técnica?*

*Como la estrategia, instrumento o medio que permite operativizar la asesoría y Asistencia Técnica.*

Nota: No pueden confundirse las competencias. Las acciones deben ser eficientes, eficaces y de calidad

Se da por terminada la jornada siendo las 6:00 de la tarde.

Día 09 de agosto de 2007

Hora: 8:15 de la mañana

Continuación del trabajo *“metodología de taller como herramienta en la Asesoría y Asistencia Técnica en sitio”*

Después de recibido el saludo hecho por el doctor César Darío Guisao Varela, Eduardo Giraldo Correa inicia esta segunda parte del trabajo con la reflexión “EL TAZÓN DE MADERA” para sensibilizar ante la vida cotidiana y personal de cada uno de los presentes:

*El viejo se fue a vivir con su hijo, su nuera y su nieto de cuatro años. Se mudó de casa. Estaba solo y deseaba compartir en sus últimos días. Los años no pasaron en balde y ya las manos le temblaban. La vista era torpe y los pasos no eran tan fuertes como hace unos años.*

*Toda la familia comía junta en la mesa. Pero las manos temblorosas y la vista enferma del abuelito hacían del alimentarse un asunto difícil. Los guisantes caían de su cuchara al suelo y cuando intentaba tomar el vaso, no era difícil que se derramara la leche sobre el mantel.*

*El hijo y su esposa se cansaron de la situación: "Tenemos que hacer algo con el abuelo "; dijo el hijo.*

*"Ya he tenido suficiente y estoy muy harto de esta situación. " Derrama la leche; hace ruido al comer y tira la comida al suelo"*

*Así fue como el matrimonio decidió poner una pequeña mesa en una esquina del comedor; pasaban los días y el abuelo comía solo mientras el resto de la familia disfrutaba la hora de comer.*

*Como ya había roto varios platos, su comida era servida en un tazón de madera. De vez en cuando miraban hacia donde estaba el abuelo y podían ver una lagrima en sus ojos mientras estaba ahí sentado solo.*

*Sin embargo, las únicas palabras que la pareja le dirigía, eran fríos llamados de atención cada vez que dejaba caer el tenedor o la comida. El niño de cuatro años observaba todo en silencio. Una tarde antes de la cena, el papá observo que su hijo estaba jugando con trozos de madera en el suelo. Le pregunto suavemente: " ¿Que estas haciendo?" Con la misma dulzura el niño le contestó:" Ah, estoy haciendo un tazón para ti y otro para mamá para que cuando yo crezca, ustedes coman en ellos. Sonríó y siguió con su tarea. Las palabras del pequeño golpearon a sus padres de tal forma que quedaron sin habla.*

*Las lágrimas rodaban por sus mejillas. Y, aunque ninguna palabra se dijo al respecto, ambos sabían lo que tenían que hacer. Esa tarde el esposo tomó gentilmente la mano del abuelo y lo guió de vuelta a la mesa de la familia. Por el resto de sus días ocupó un lugar en la mesa con ellos. Y por alguna razón, ni el esposo ni la esposa, parecían molestarse mas cada vez que el tenedor se caía, la leche se derramaba o se ensuciaba el mantel.*

*Los niños son altamente perceptivos. Sus ojos observan, sus oídos siempre escuchan y sus mentes procesan los mensajes que absorben.*

*Si ven que con paciencia proveemos un hogar feliz para todos los miembros de la familia, ellos imitarán esa actitud por el resto de sus vidas. Los padres y madres inteligentes se percatan que cada día colocan los bloques con los que construyen el futuro de su hijo.*

*Seamos instructores sabios y modelos a seguir.*

*He aprendido que independientemente de la relación que tengas con tus padres, los vas a extrañar cuando ya no estén contigo. (Triste pero muy cierto, además ellos fueron los que te tendieron la mano cuando caíste mientras aprendías a caminar, los que te atienden cuando estas enfermo.....)*

*He aprendido que aun cuando me duela, no debo estar solo.*

*He aprendido que aun tengo mucho que aprender y que debes pasar esta historia a todos los que te importan. Yo acabo de hacerlo. La gente olvidara lo que dijiste y lo que hiciste, pero nunca como los hiciste sentir.*

*P.D: Dale un abrazo a tus padres de mi parte porque gracias a ellos tengo un amigo inigualable, TU; y a ti te mando un abrazo muy fuerte y una sonrisa enorme. Y si ya no están entre nosotros haz una oración por ellos y dale gracias a Dios por los excelentes padres que te dio.*

*Triste pero cierto amigos, no es una cadena, es solo un poco de realismo de nuestras actitudes con las personas que mas nos han amado y que mas han dado por nosotros...  
NUESTROS PADRES.*

Se trabaja en un primer momento así:

Los facilitadores reunidos en equipos de tres y cuatro personas para atender a los siguientes interrogantes:

¿Qué metodología se utilizan para el trabajo con alcaldes, JUMES, instituciones educativas, centros educativos rurales, grupos de cultura y juventud?

¿Qué se entiende por metodología de taller?

¿Cuáles consideran ustedes son las características y elementos del taller?

## **DESARROLLO**

### **GRUPO UNO**

Moderador Efrén Pulgarín Acevedo

Metodologías utilizadas:

Reuniones, talleres, conversatorios, conversaciones telefónicas, Internet, diapositivas, agendas, cronogramas, comunicados, oficios, metodología de taller, entrevistas personales y grupales, encuestas directivas, evaluaciones orales y escritas, exposiciones, relatorías.

Concepto de la metodología de taller:

Es un método dinámico en el cual cada integrante de manera participativa auto aprende y auto reflexiona privilegiando el aprender haciendo y el aprender por descubrimiento. En ésta se desarrollan las competencias, las comprensiones permitiendo la apropiación de los procesos de lo diseñado o construido

Características y elementos del taller:

- Actividad creadora y transformadora de ideas, materiales y entornos
- Permite compartir experiencias y saberes adquiridos
- Metodología participativa integradora, pragmática que permite la concertación
- Proceso inter y transdisciplinario
- Integra en un solo proceso la investigación y la implementación de las buenas prácticas
- Es una pedagogía de la pregunta
- La relación asesor – asesorado queda establecida en la realización de una tarea común
- Es una metodología constructivista

### **GRUPO DOS**

Moderador Hugo de Jesús Betancourt

Metodología utilizada:

Alcaldes: diálogos personales, telefónicos, oficios; diálogos a través de secretarios de despacho

JUMES: reuniones, socialización y presentación de diapositivas de acuerdo a la temática Instituciones educativas, CER, grupos de cultura y juventud: se elaboran agendas según la casuística a tratar y de acuerdo a ello se hacen socializaciones, diálogos, talleres lúdicos, presentaciones en power point

Concepto de la metodología de taller:

Es una metodología participativa, de socialización y diálogo, se hacen equipos y es una aprender haciendo

Características y elementos del taller:

- Participativo (grupo)
- Líder identificado
- Previsión de recursos
- Reglas
- Producto
- Objetivo y metas
- Planeación
- Otorga valor agregado

### **GRUPO TRES**

Moderador Margarita María Rico González

Metodologías utilizadas:

Conversatorios, diálogos, exposiciones, talleres

Concepto de la metodología de taller:

Es una estrategia de trabajo pedagógico que permite la participación e integración de las personas, posibilitando el diálogo de saberes, la adquisición de conocimiento, el intercambio de experiencias y la definición de compromisos para el logro de los objetivos

Características del taller:

- Definición del tema de interés común
- Trabajo en equipo, dinámico y participativo
- Diálogo de saberes y socialización de experiencias
- Acuerdos mutuos
- Formulación de compromisos

Elementos del taller:

- Planeación: objetivos, tema, recursos y logística, tiempos
- Grupo a quien va dirigido
- Convocatoria
- Control de asistencia
- Evaluación
- Recomendaciones y sugerencias

### **GRUPO CUATRO**

Moderador Néstor Jaime Hincapié Sánchez

Concepto de la metodología de taller:

Estrategia pedagógica para trabajar con grupos; combina dinámicas diversas, para la apropiación de una temática

Características del taller:

- Participativa
- Dinámica
- Fomenta la espontaneidad
- Permite que surja el saber de la gente

Elementos del taller

- Planeación
- Motivación
- Ejecución
- Socialización
- Conclusiones
- Evaluación

### **GRUPO CINCO**

Moderador Juan Nepomuceno Mojica García

Metodologías utilizadas:

- Diagnóstico, lectura de documentos, elaboración de agenda, comunicación con los actores
- Intervenir con alcaldes, secretarios de educación, rectores, coordinadores, alumnos, padres de familia, lo anterior mediante reuniones, foros, talleres, entrevistas.
- Identificación del problema (aquí se tiene en cuenta las manifestaciones, consecuencias y causas)
- Recomendaciones, plan de mejoramiento, devolución de hallazgos a actores, presentación de informes a SEDUCA, seguimiento al plan de mejoramiento

Concepto de la metodología de taller:

La pericia para recorrer un derrotero, un camino, aprovechando las oportunidades, teniendo en cuenta los objetivos de la asesoría

Características del taller:

- Planificado
- Participativo
- Evaluado
- Socializado, pero sobre todo práctico

Elementos del taller:

- Comunicación
- Logística
- Tallerista y
- Participante

### **GRUPO SEIS**

Moderador Alberto de Jesús Elorza Jiménez

Metodologías utilizadas:

Alcalde y JUMES: reuniones

Instituciones y CER: reuniones, talleres, visitas de campo, conversatorio, estudio de casos

Grupos de cultura y juventud: entrevista y reuniones

Concepto de la metodología de taller:

Es una estrategia de trabajo que aborda una temática general o específica en forma participativa y activa

Características y elementos del taller:

- Trabajo en equipo dinámico, activo, participativo, operativo
- Acompañamiento continuo

### **GRUPO SIETE**

Moderador José Milagros Muños Builes

Metodologías utilizadas:

- Entrevistas, conversatorios
- Observaciones directas e indirectas
- Metodología de taller
- Exposiciones, socialización
- Encuestas, fichas
- Estudio de casos

Concepto de la metodología de taller:

Es una herramienta de trabajo didáctico participativo y pedagógico que parte de saberes previos, combina, profundiza y aplica la teoría y la práctica en la construcción de nuevos saberes para mejoramiento de nuevos procesos

Características y elementos del taller:

- Dinámica
- Práctica
- Reflexiva
- Construcción colectiva
- Socializa saberes
- Integradora teoría praxis
- Humanizante
- Productiva

### **GRUPO OCHO**

Moderador Nury Stella Montes Posada

Metodologías utilizadas:

Talleres, entrevistas, reuniones, exposiciones, encuentros, oficios, circulares, conversatorios.

Concepto de la metodología de taller:

- Es descubrir el conocimiento construyendo con todos
- Después de seguir una guía orientadora llegar al conocimiento
- Recorrer un camino siguiendo una ruta para llegar a descubrir algo

Características del taller:

- Aprender haciendo
- Participativo
- Innovador
- Creativo



- Diseño de actividades
- Manejo del tiempo
- Dinámico
- Planeado
- Ruta orientadora
- Socialización de experiencias

#### Elementos del taller

- Definir temática, tiempo, fecha, calendario, actores, agenda, objetivo, ruta, acuerdos o conclusiones, evaluación, protocolo, sistematización, seguimiento
- Logística: lugar, equipos, materiales, refrigerios

### **GRUPO NUEVE**

Moderador Amparo del Socorro Giraldo Giraldo

Metodologías utilizadas:

Alcaldes: diálogo, comunicación escrita

JUMES: expositiva

Institución educativa: conversatorio, taller

CER: conversatorio, taller

Grupos de cultura y juventud: expositiva, trabajo en equipo, conversatorio

Concepto de la metodología de taller:

Método de trabajo donde se involucran los distintos actores de acuerdo al tema y al nivel académico de los participantes

Características del taller:

- Planeación de actividades a desarrollar, agenda
- Convocatoria con anterioridad y utilizando los medios de comunicación (radial, telefónica, escrita)
- Adecuación del espacio y logística
- Material a utilizar

Elementos del taller:

- Dinámico
- Participativo
- Socialización de experiencias
- Práctico
- Permite retroalimentar el proceso (PHVA)

### **GRUPO DIEZ**

Moderador Héctor Ríos Jiménez

Metodologías utilizadas:

Alcaldes: diálogos, conversatorios, reuniones

JUMES: reuniones, talleres

Instituciones educativas y CER: talleres, entrevistas, visitas de acompañamiento y casuísticas, microcentros, mesas de trabajo, foros, seguimiento a procesos

Grupos de cultura y juventud: reuniones, acompañamiento a la elección del CMJ, consejos de cultura y hogares juveniles campesinos

Concepto de la metodología de taller:

Es una técnica de trabajo grupal en la que los participantes son actores de la construcción del conocimiento que se va a impartir

- Características del taller:
- Participativo
- Dinámico
- Creativo

Elementos del taller:

- Planeación
- Organización
- Ejecución y control
- Evaluación
- Evidencias y producto

### **GRUPO ONCE**

Moderador Héctor de Jesús Arango Rodríguez

Preámbulo: El resultado se da de acuerdo a la demanda que se da.

Es importante decir que la mayoría de conclusiones respecto a los alcaldes implican tener en cuenta que son personas muy ocupadas por lo que el diálogo se hace más mediato por medio de las secretarías de gobierno.

Metodologías utilizadas:

Alcaldes: diálogo directo, oficios y comunicados, sugerencias verbales

JUMES: reuniones periódicas, trabajo en grupo

Instituciones educativas y CER: reuniones, talleres, trabajo en equipo, análisis de documentos, reflexiones, socializaciones, conferencias, comunicados, oficios, circulares, diálogos, asesorías

Grupos de cultura y juventud: reuniones, encuentros, socialización de normatividad, encuestas y diagnóstico, diálogos, talleres

Concepto de la metodología de taller:

Es un espacio que permite orientar a un grupo de personas para compartir y construir saberes y competencias sobre un tema específico

Características y elementos del taller:

- Participativo
- Dinámico
- Flexible
- Reflexivo
- Objetivo
- Ágil
- Práctico
- Sistémico
- Trabajo en equipo

### **GRUPO DOCE**

Moderador Reinaldo León Pérez Cadavid

Metodologías utilizadas:

Alcaldes: contacto telefónico, comunicación por escrito, diálogo interpersonal

JUMES: reunión con todos sus miembros

Instituciones educativas: convocatoria a través de los rectores, foros educativos municipales

CER: microcentros, mesas de trabajo por áreas

Cultura: convocatoria a los consejos de cultura

Juventud: convocatoria a los consejos municipales de juventud

Concepto de la metodología de taller:

Es el desarrollo de un instrumento en el cual todos participan con sus diferentes aportes logrando un consenso sobre determinado tema

Características del taller:

- Partir de una necesidad
- Debe ser planeado
- Convocatoria con antelación
- Con pautas precisas
- Debe ser participativo
- Debe terminar con algo positivo

Elementos del taller:

- Participantes
- Ayudas educativas
- Pautas de trabajo
- Recursos
- Memorias
- Evaluación

### **GRUPO TRECE**

Moderador Ramón Emilio Arenas Monsalve

Metodologías utilizadas:

Por demanda: mensajes de reflexión, presentación de la agenda (intencionalidad), presentación de diapositivas, discusión dirigida, entrega de documentos, establecimiento de compromisos, evaluación, utilización de papelógrafo, foros subregionales.

Por remisión: presentación ante las autoridades locales, conversatorio con los implicados, recolección de información, socialización del deber ser, compromisos

Concepto de la metodología de taller:

Secuencia lógica de actividades que propenden por el logro de un objetivo

Características del taller:

- Dinámica
- Participativa
- Reflexiva
- Socializadora
- Concertadora

Elementos del taller:

- Definición del tema y público
- Planeación del taller (presentación, motivación, desarrollo del tema (entrega de documentos), conversatorio, retroalimentación, compromisos, evaluación)

No se pueden confundir los elementos (encuestas, listados)

La metodología del taller:

- Ambientación – objetivos, metas que respondan a problemas y planeación
- Deben existir temas concretos
- Preguntas intencionadas (para facilitar el diálogo)
- Diálogo de saberes (interdisciplinariedad, transdisciplinariedad)
- Creatividad talleres dinámicos.
- Hacer la evaluación y la sistematización

Se entrega a cada facilitador un documento o instrumento sobre lo que es la metodología de taller y su fundamentación y el doctor César Darío Guisao Varela hace hincapié en la importancia de éste pues presenta planteamientos básicos de lo que es la metodología de taller además hace la observación en cuanto que se presentan confusiones conceptuales que se denotan como invitación a la precisión. Debe diferenciarse estas cuatro categorías:

- Metodologías
- Métodos
- Instrumentos
- Medios

Ejemplo: el Internet es un medio pero no una, metodología. Hay un documento “*hacia el éxito educativo*” buenas prácticas educativas, experiencia surgida en el Valle de Aburrá el cual es ya una herramienta que tienen todos los directores de núcleo, este documento permite conceptualizar y aclarar mejor lo referente a categorías pedagógicas y propias de la educación.

Se hace lectura del documento que se entregó momentos antes y para concluir se presenta la síntesis de la metodología de taller así:

*Metodología de taller*

*Privilegia el aprender haciendo y el aprender por descubrimiento.*

*Desarrolla las competencias, las comprensiones y permite la apropiación de los procesos de lo diseñado o construido.*

*Es una actividad creadora: transforma ideas, materiales y entornos.*

*La dinámica del taller supone:*

*Que cada integrante del mismo – en relación intersubjetiva- autoaprende, autorreflexiona, autorregula y autoevalúe sus comprensiones, procesos incorporados y competencias alcanzadas.*

*EL TALLER, asume un presupuesto metodológico Constructivista:*

- *Aprender haciendo*
- *Metodología participativa (concertación y autonomía)*
- *Es una pedagogía de la pregunta (procesos de indagación y problematización)*
- *Es un proceso inter y transdisciplinario*
- *La relación asesor- asesorado queda establecida en la realización de una tarea común*
- *El carácter globalizante e integrador de la práctica*
- *Implicación y exigencia de un trabajo en equipo y uso de técnicas adecuadas*
- *Integra en un solo proceso la investigación y la implementación de las buenas prácticas en contextos particulares*

*La metodología de taller se fundamenta en: el constructivismo*

*Metodología práctica: se aprende haciendo*

*Se fundamenta en las teorías de: Vives, Comenio, Locke, Rousseau, Pestalozzi, Froebel, Herbat, Decroly, Dewey, Claparede, Montessori, Freinet.*

*Igualmente da relevancia a: Piaget, Vygotsky y otros que han hecho aportes significativos al constructivismo como algunos más recientes: Emilia Ferreiro, k Goodman, Yeta Goodman*

Fin del trabajo metodología de taller.

## **CARACTERIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA**

Ana Josefa González Ricardo

Facilitadora de Asesoría y Asistencia Técnica

Preámbulo por parte del doctor César Darío Guisao V.:

Se pretende hacer levantamiento de la forma como se está haciendo el proceso de Asesoría y Asistencia Técnica en cada unidad zonal para homologar etapas y para que puedan diferenciarse según temas específicos.

En el análisis de las diferentes asesorías y asistencias técnicas del primer semestre se deduce que aún hay mezcla de acciones que son propias del anterior rol, se hacen actividades de carácter y autoridad administrativa con tendencia a confundir el rol de Asesoría y Asistencia Técnica con el de supervisor e inspector. Este taller se hizo ya con los facilitadores en el último encuentro y se concluyó que hay prácticas que en su desarrollo hacen confusión del rol.

Al interior del equipo de inspección y vigilancia se ha analizado sobre la función del asesor pues hay confusiones, la unidad zonal hace práctica de supervisores más que los mismos supervisores por tanto mediante el quehacer de formación debe construirse el proceso y procedimiento para tener más claridad de la función y tarea que debe ejercer cada funcionario según su rol. Como consecuencia de lo anterior, los cuatro grupos a saber:

- Asesoría y Asistencia Técnica
- Inspección y Vigilancia
- Certificación y
- Legalización,

deben avanzar en la comprensión de la diferenciación de cada uno de sus roles y que se hace documentada según modernización; Esta tarea se está aprendiendo, practicando y documentando, es difícil, se reconoce, pues se debe desaprender para volver a aprender, en el nuevo rol que plantea un nuevo poder, el del conocimiento mas no el de la autoridad administrativa. Hoy todavía se asumen las dos responsabilidades y se debe forjar por tanto una nueva cultura. Los cuatro grupos deben tener más espacios de diálogo para ver claridad y no confundir funciones.

Por último procurar el máximo de atención en el ejercicio frente a las sutilezas que se trabajan de acuerdo a las funciones del nuevo rol.

#### **INICIA ANA JOSEFA GONZÁLEZ RICARDO:**

Es necesario reiterar que el proceso se documenta con la experiencia y saberes de todos y todas.

*Con el desarrollo del siguiente taller se pretende que a través de una pregunta orientadora se caractericen las prácticas utilizadas por las Unidades Zonales, al brindar la asesoría y asistencia técnica en sitio (antes, durante y después). Es necesario que cada equipo de trabajo haga un análisis profundo para definir la caracterización; lo cual nos permite realizar ajustes, pactar acuerdos y determinar procedimientos generales para las intervenciones.*

*Cada pregunta orientadora la desarrollan tres (3) unidades zonales, quienes en el segundo momento del taller se reunirán para acordar, unificar criterios y establecer acuerdos sobre los procedimientos requeridos, necesarios, eficaces y efectivos para brindar la asesoría y asistencia técnica.*

Debe escribirse y hacerse texto de lo que oralmente se conoce.

#### **AGENDA DEL TALLER**

<b>Actividades</b>	<b>Tiempo</b>
Presentación del taller, recomendaciones generales, organización de los grupos	40'
Pregunta orientadora: Cada unidad zonal desarrolla el taller formulado de acuerdo a la pregunta orientadora para caracterizar los procedimientos, pasos o momentos al brindar asesoría y asistencia técnica en sitio. Consignar lo acordado de forma escrita.	40'
Las tres (3) unidades zonales que trabajaron la misma pregunta se reúnen para analizar y acordar una sola propuesta	40'
Socialización: las tres (3) unidades zonales nombran un comunicador que en la plenaria comparte lo producido	60'
Niveles de intervención	30'
Conclusiones	30

#### **PREGUNTAS ORIENTADORAS**

- ¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica para la legalización y acreditación de estudios? Urabá Norte /Valle San Nicolás /Cauca Medio
- ¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica al comité municipal de asignación de cupos y matriculas para planear la oferta educativa? Cartama /Páramo, Ribereña y Nus
- ¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica para la evaluación y promoción del rendimiento académico? Chorros Blancos, Mesetas y Mirera, Bajo Cauca
- ¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica para la actualización de proyecto educativo municipal? Urabá Centro y Atrato Medio / Embalses y Bosques / Porce Nus
- ¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica a organismos de juventud para la elección de CMJ? Río Grande, Río Chico / Río San Juan / Cuenca del Río Sucio
- ¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica para fortalecer las relaciones interpersonales de la comunidad educativa en los establecimientos? Aburrá Norte y Sur/ Penderisco / Sinifaná

Nota: Caracterizar y explicar el procedimiento utilizado para planear la Asesoría y Asistencia técnica

## **DESARROLLO Y SOCIALIZACIÓN**

### **GRUPO UNO**

¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica para la legalización y acreditación de estudios?

Zonas Urabá Norte /Valle San Nicolás /Cauca Medio

Moderador Juan Nepomuceno Mojica García

Se hace en dos momentos:

Primero: Elaboración de una planeación sobre la intervención del equipo zonal (ruta):

- Delegación de funcionarios y responsabilidades
- Conversatorio con el alcalde
- Diálogo previo con el rector

Segundo: Acciones:

- Orientaciones a la comunidad educativa sobre fortalezas, debilidades y requerimientos para la legalización
- Revisión del PEI y libros reglamentarios
- Elaboración concertada de planes de mejoramiento
- Acompañamiento y seguimiento a los planes de mejoramiento
- Diligenciamiento y revisión de la pauta
- Emisión de concepto técnico
- Entrega de pautas y soportes legales

### **GRUPO DOS**

¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica al comité municipal de asignación de cupos y matriculas para planear la oferta educativa?

Zonas Cartama /Páramo/ Ribereña y Nus

Moderador Pedro Antonio Elejalde Salazar

¿Qué se ha hecho?

- Los comités como tales, no han requerido asesoría
- Se han realizado asesorías a: alcaldes, personeros municipales, secretario de educación, administración de SIMAT, rectores, secretarías, directores, monodocentes y JUMES.
- Asesoría a alcaldes para resolución de creación municipal

Ruta propuesta

- Alcalde asesorado sobre comité: acto administrativo, conformación, funciones y funcionamiento
- Comité municipal asesorado: perspectiva de derecho, resolución 13629, Decreto 3020 – 3011, compromisos
- Validación oferta municipal 2008

### **GRUPO TRES**

¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica para la evaluación y promoción del rendimiento académico?

Zonas Chorros Blancos/ Mesetas y Minera/ Bajo Cauca

Moderador Héctor Ríos Jiménez

(Se ha hecho material en el que se confronta evaluación cualitativa y cuantitativa para concluir en evaluación cualitativa

- Se programó en la planeación del mes con base en el diagnóstico realizado en las zonas, casuísticas y/o demandas de las comunidades
- Selección y estudio de la documentación, normatividad vigente en cada unidad zonal
- Convocatorias a directivos, docentes, comisiones y representantes de padres de familia
- Estructuración de comisiones
- Elaboración de agendas
- Se empleó la metodología de taller orientando el trabajo a la evaluación cualitativa, nudos críticos, mal interpretación de la normatividad; existencia de las comisiones de evaluación y promoción y su funcionalidad
- Ayudas: computadores, video beam, diapositivas, documentos
- Concertación de planes de mejoramiento
- Evaluación de la Asesoría y Asistencia Técnica

### **GRUPO CUATRO**

¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica para la actualización de proyecto educativo municipal?

Zonas Urabá Centro y Atrato Medio / Embalses y Bosques / Porce Nus

Moderador Luís Carlos Vélez Rivera



Momento uno: Revisión documentos

- PEM, PDM, PEI, PED, PEN
- Diagnósticos y normatividad

Momento dos: conceptualización

- Foros, articulación PEM – PEI
- Diapositivas

Momento tres: operatividad

Nombramiento de equipo técnico, mesas de trabajo, reuniones de concertación temática y ajustes

## **GRUPO CINCO**

¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica para fortalecer las relaciones interpersonales de la comunidad educativa en los establecimientos?

Zonas Aburrá Norte y Sur / Penderisco / Sinifaná

Moderadora Rosalba Molinares Sánchez

La Asesoría y Asistencia Técnica se hace por demanda no por oferta

Procedimientos para planear la Asesoría y la Asistencia Técnica

Relaciones interpersonales:

- Recepción de documentos
- Convocatoria a los integrantes de la unidad
- Estudio y análisis de documentación referencial
- Identificación de fortalezas al interior del equipo
- Asignación de responsables de la intervención en sitio
- Elaboración de agenda: objetivos, fecha, lugar, actores, programación
- Ruta: identificación de los elementos básicos para la intervención. Acciones, responsables
- Comunicación a las autoridades municipales y actores a intervenir
- Intervención en la institución educativa: entrevistas, diálogos, conversatorios, reuniones, revisión de actas, libros reglamentarios, manuales de convivencia, comunicaciones entre otros.
- Identificación del problema: síntomas, manifestaciones, causas, impactos y consecuencias.
- Sistematizar la información – hallazgos
- Socialización de hallazgos y recomendaciones
- Concertación del plan de mejoramiento
- Informe a SEDUCA
- Evaluación de la acción de asesoría y asistencia técnica
- Seguimiento y acompañamiento al plan de mejoramiento
- Reformulación del plan de mejoramiento si se hace necesario

## **GRUPO SEIS**

¿Cómo se ha brindado la Asesoría y Asistencia Técnica a organismos de juventud para la elección de CMJ?

Zonas Río Grande, Río Chico / Río San Juan / Cuenca del Río Sucio  
Moderadora Margarita María Rico Sánchez

Preámbulo:

Las tres zonas conformadas por diecisiete municipios reconocen que gracias al empoderamiento que la Secretaría de Educación y la Asesoría Departamental para la Juventud (en esta última especialmente Nancy Estella Jaramillo, Beatriz Usuga y el doctor César Darío Guisao Varela), se ha podido aportar al proceso de juventud. Mediante un previo diagnóstico se muestra que solo en dos municipios hay CMJ en los restantes hay mesas de trabajo juvenil algunas fortalecidas otras no. ¿Por qué no hay CMJ en quince municipios? Las administraciones o las personas encargadas no tienen un marco teórico normativo o también por falta de apoyo. Estos municipios que no tienen CMJ si cuentan con organizaciones juveniles, hay acuerdo municipal en algunos casos pero no seguimiento.

Es importante muy importante que en los municipios los directores de núcleo tengan en cuenta en la Asesoría y Asistencia Técnica que haya acuerdo municipal, calendario electoral y mesa de juventud o comité incluido dentro del COMPOS.

Se está elaborando un módulo pedagógico en la unidad Río San Juan referente al tema de juventud que cuando esté listo se brindará a todas y todos.

Respecto a la pregunta orientadora:

Sector juventud

Antes:

- Indagación de la existencia de dos de los CMJ en los municipios
- Diagnóstico de antecedentes y actualidad de los ya constituidos
- Identificación de motivos de la no existencia de los CMJ en algunos municipios
- Identificación de los grupos y organizaciones juveniles en los municipios
- Verificación de existencia de los acuerdos municipales para la creación de los CMJ
- Sondeo de voluntad política de la administración municipal para la conformación del CMJ (decreto de calendario electoral)

Los diagnósticos municipales de juventud se realizaron con los diferentes actores de juventud, entre ellos: secretarios de educación. Coordinadores municipales de juventud, ICBF, dirección local de salud, líderes juveniles, directores hogares juveniles campesinos.

Durante:

- Acercamiento a alcaldes, secretarios de educación, coordinador municipal de juventud para la definición de un plan de acción concertado
- Desarrollo de planeación zonal y agendas de trabajo a nivel municipal orientado a agentes, actores y organizaciones juveniles, como temas fundamentales: ley de juventud, Política Pública de Juventud, Plan de desarrollo juvenil departamental, CMJ (talleres)
- Empoderamiento de los directores de núcleo de desarrollos educativos entorno a referentes conceptuales sobre el sector de juventud

Después:

- Fortalecimiento de mesas de juventud (COMPOS) y CMJ en Andes y Jardín
- Continuar procesos de sensibilización y conocimiento de la política pública de juventud y plan estratégico de desarrollo juvenil

Fin de la socialización y continuación de la jornada:

La caracterización ayuda a tener mejores prácticas para hacer la Asesoría y Asistencia Técnica

## **NIVELES DE INTERVENCIÓN A LA HORA DE HACER ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA**

### **1. ANTES**

*Momentos previos a la asesoría y asistencia técnica en sitio donde se debe considerar:*

*Diagnóstico: Busca comprender la realidad de la institución, municipio u organismos, identificar prácticas, modelos, detectar fortalezas, oportunidades para la intervención.*

- *Comunicación previa con las autoridades y actores a quienes se les brindará la asesoría y asistencia técnica*
- *Solicitud de documentos a las autoridades*
- *Lectura de documentos: PEI, planes, actas, resoluciones, acuerdos, oficios*

*Planeación para la intervención en sitio: Requiere conocimiento de las expectativas de los asesorados, conocimiento del estado de los procesos.*

- *Definición de temas y actores claves para atacar las causas*
- *Elaboración de agendas*
- *Determinar tiempos para actividades (talleres, foros, mesas redondas, conversatorio, exposición)*
- *Selección y elaboración de materiales, guías, documentos, control de asistencia, evaluación*
- *Confirmación con los asesorados de las fechas de la asesoría o asistencia técnica*

### **2. DURANTE**

- *Reunión de apertura: Presentación a la comunidad y autoridades, comunicándoles de la intencionalidad de la asesoría o asistencia técnica.*
- *Desarrollo de la agenda de trabajo*
- *Elaborar plan de mejoramiento concertado*
- *Evaluación de la asesoría o asistencia técnica*
- *Reunión de cierre: Socialización las conclusiones, recomendaciones, plan de mejoramiento concertado.*

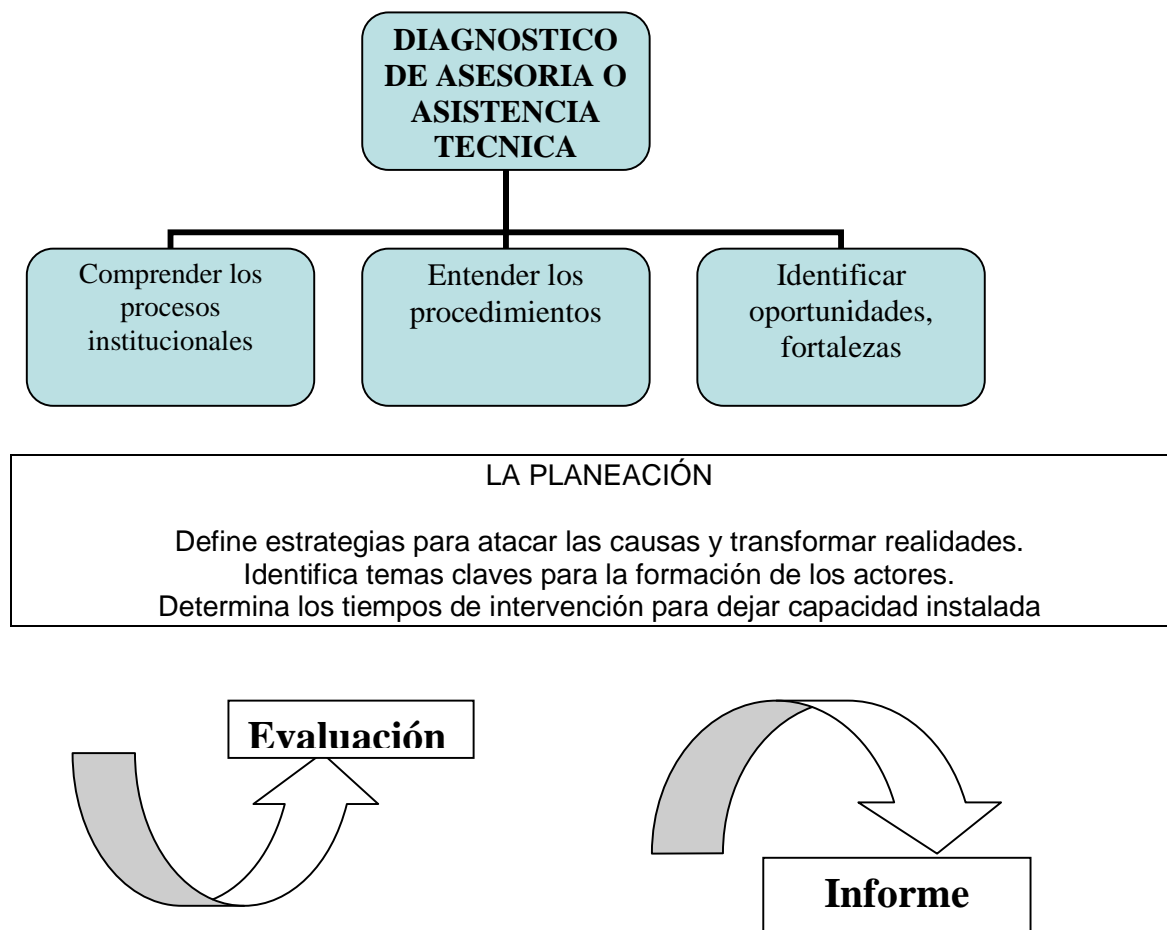
### **3. DESPUES**

- *Evaluación de la asesoría o asistencia técnica en la unidad zonal*
- *Elaboración de informes de asesoría o asistencia técnica*

La moderadora hace comentarios a este documento y la suficiente ilustración al respecto. Tener en cuenta:

- Construir ruta a los procesos por unidades
- Saber organizar
- Que la planeación no se convierta en estrés sin descuidar los vínculos familiares y asuntos propios; el proceso debe ayudar a la organización

El doctor César Darío Guisao Varela comparte algunos asuntos a partir del diagnóstico de la Asesoría y Asistencia Técnica y lo que debe hacerse al respecto:



### GRANDES LÍNEAS A TENER EN CUENTA A PARTIR DEL DIAGNOSTICO

La Inspección y Vigilancia se ha ido caracterizando en dos finalidades:

- Un fin sancionatorio
- Un fin de investigar para luego recomendar la acción pertinente
- Cuando la comisión sale, ya ha adelantado con otros equipos la Asesoría y Asistencia Técnica a la institución en cuestión haciéndoles saber a ellos la necesidad de la presencia de Inspección y Vigilancia.
- Cuando hay anomalía se envía una comisión de Asesoría y Asistencia Técnica para canalizar, corregir o mejorar la institución o si es el caso se determina la necesidad de una investigación hecha por contraloría etc., pero no es la comisión de Asesoría y Asistencia Técnica la que hace la investigación.
- Es necesario que para la Asesoría y Asistencia Técnica se tenga un previo diagnóstico, ejercicio que permita comprender los procesos institucionales.

- El fin de la Asesoría y Asistencia Técnica es orientar, acompañar, reorientar, reforzar el proceso institucional, pero en esos procesos intervienen diferentes agentes para diagnosticar y concluir.
- Debe entenderse los procedimientos: forma específica como el asistente entiende que se cumplen los procesos y allí concluir objetivamente lo que está sucediendo. Pero debe saberse que hay situaciones que se salen de la gobernabilidad por tanto debe actuarse muy cuidadosamente, no es dictaminar es apoyar procedimientos
- Después de tener en cuenta los pasos anteriores se identifican oportunidades y fortalezas (todos tienen oportunidades, fortalezas y debilidades)
- En los procesos de Asesoría y Asistencia Técnica se deben identificar como tareas las fortalezas para convertirlas en oportunidades.
- Después debe hacerse el plan de acción pero entorno a esas oportunidades y fortalezas.
- Luego sigue la planeación
- En el proceso se destacan las causas
- Dejar capacidad instalada: *“capacitar a los capacitadores, no es hacer, sino dejar la capacidad instalada”*
- La evaluación tiene que llevar a establecer el informe que es un análisis detallado de los procesos que genera mecanismos generadores de capacidad instalada.

Finalmente en este espacio se toca el tema respecto al diálogo que se hace interdisciplinariamente en los que intervienen Asesoría y Asistencia Técnica, Inspección y Vigilancia, Certificación y Legalización y que se adelanta con los municipios que están en proceso de certificación

### **SE HACEN COMENTARIOS Y SE PLANTEAN INQUIETUDES PERTINENTES CON EL TEMA:**

Se pronuncian dificultades de salud mental manifiesta en docentes y la preocupación ante alternativas de solución contundentes.

- Ante ello se pide documentar y soportar pruebas para poder intervenir.
- Una incapacidad absoluta por demencia se decreta por un juez mediante un proceso y la seguridad social es quien finalmente debe actuar (riesgos profesionales)
- Por tanto hay que detectar las causas que en la educación llevan a estas situaciones

¿Hasta que punto en la Asesoría y Asistencia Técnica que hacen las unidades deben hacer lo referente a las fichas, pautas y conceptos si en SEDUCA hay comisiones de supervisión y demás que deben cumplir con tal fusión además que hay incoherencia entre el concepto que los unos y los otros dan respecto a una sola situación analizada?

Interrogante este que queda para analizar.



Rosalba Molinares S., Ignacio Antonio Yépez T. y José Luis Silva R. en la socialización de caracterización de los procedimientos para la asesoría y asistencia técnica

## ACTIVIDAD DE CIERRE

En el proceso de caracterización todos tienen procesos diferentes.

Para llegar a una conclusión se hace el ejercicio de recordar como se llego al *Sexto encuentro de Asesoría y Asistencia Técnica* para introducir el ejercicio pues todos se dispusieron a venir pero el proceso fue distinto para cada uno

Aprendizajes: Formas de comunicar y transmitir un mensaje

Con este ejercicio se quiere mirar como caracterizar los procesos para tener resultados eficaces.

### INFORME DE SEGUIMIENTO A LA CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN JUVENIL MUNICIPAL

Beatriz Elena Usuga Cardona  
Profesional Universitaria

Observaciones y avances: en mayo del presente año se entregó un formato de caracterización juvenil pero a la fecha hay 51 municipios con el formato diligenciado sin embargo se puede hacer con ello un consolidado:

De los 51 municipios hay un número total de 231.375 jóvenes

Cinco municipios con más de 10.000 jóvenes:

Apartadó	29.454 jóvenes
Chigorodó	15.685 jóvenes
Caldas	14.628 jóvenes
Copacabana	13.892 jóvenes
Sabaneta	10.311 jóvenes

Municipios estos para brindarles atención especial

Cuatro municipios con menos de 10.000 jóvenes

Girardota 9.010 jóvenes

Los demás ente 4.000 y 5.000 así

Giraldo 994 Jóvenes

Concepción 992 jóvenes

San José Montaña 924 jóvenes

Toledo 768 jóvenes

Estos anteriores son los municipios con menos población joven

Hay cuatro estrategias que se traducen en atención concreta en los municipios:

1. Coordinadores de Juventud

¿Hay coordinador de juventud?

En la gran mayoría sí 48 de los 51.

Los tres municipios que no tienen coordinador son Cisneros, Remedios y Granada

2. ¿En el plan de desarrollo municipal hay programa para atender juventud?

Sí existen proyectos en 44 municipios

Seis municipios no incluyen la atención joven entre ellos Segovia, Santo Domingo, Remedios y Jericó.

Se invita para que los candidatos incluyan a la juventud en planes y proyectos concretos y articulados en los planes y que sean dirigidos de acuerdo a necesidades específicas

En diez municipios entre ellos Alejandría, Toledo, Sonsón y San Vicente si hay el CMJ, pero en la gran mayoría de municipios del departamento no existe.

Se motiva a directores de núcleo para que ayuden para lograr acuerdos municipales que favorezcan la elección del CMJ

3. ¿Hay mesa de juventud articulada al COMPOS?

Veintiún municipio sí reportan mesa o comité municipal entre ellos Guatapé, Angostura y Toledo. Veintinueve no y un municipio de los cincuenta y uno no reporta

4. ¿Hay proyectos en esa mesa?

Treinta y cuatro municipios sí aunque algunos sin esta mesa tienen proyectos

Diecisiete municipios no dan información

## NECESIDADES

Cinco temas principales

- Formación para el empleo o emprendimiento
- Educación superior (se termina bachillerato pero no se puede continuar) debe saberse que hay formas y programas que se aplican al respecto (fondo Gilberto Echeverri Mejía etc.)
- Tema de ofertas, que ofrecen los municipios: Salud (sisben...), educación media y técnica por el SENA, cultura (recreación, arte), clubes juveniles (Bienestar Familiar), prevención de drogadicción, educación sexual (prevención del embarazo), *Delinquir no paga*

Dentro del formato también se preguntan otras características como número total de hombres, mujeres, habitantes del área urbana y rural, pero son datos que no se ha tabulado a la fecha.

## ASPECTOS RELEVANTES

1. Municipio de San Luís: tal vez tiene error en esta caracterización, en cuanto a incoherencia. Esto se da por que la información se adquiere por terceros o por que no está actualizada esta información.

2. Algunos municipios enviaron incompleto el formato, a ellos se les devuelve para que la terminen de diligenciar.

3. A los 69 municipios que no han entregado se les pide entregar en un mes la facilitadora Ana Josefa González R. (09 de septiembre).

4. Algunos entregaron el formato y terceros lo diligenciaron por eso se pide que los directores de núcleo se acerquen a conocer esa información y realidad que se suministre sobre la población joven del municipio.

Además es importante recoger y confirmar la información y la confiabilidad de la fuente pues con ella se hace sistematización oficial.

#### ¿PARA QUÉ HA SERVIDO ESTA INFORMACIÓN?

Responden los directores de núcleo que intervienen en estos 51 municipios:

- Para ver las dificultades que tienen los municipios y así poder brindar información entre las entidades responsables (Néstor Jaime Hincapié Sánchez)
- El Sisben se demora en procesar y dar información (hay municipios en donde las personas no tienen registrado o actualizado el listado de desplazados) (Noel Aragón Moreno)
- Ha servido para darse cuenta de: Realizar las reuniones de mesas de juventud en el COMPOS, se mira que la información es fragmentaria pero ayuda a generar acciones concretas, a darse cuenta de jóvenes que ya son abuelos y abuelas y a tener diagnóstico más completo; hay clubes juveniles pero los recursos no son equitativos. (Leibman Andrade Bermúdez)
- Caramanta, Monte Bello y Santa Bárbara son municipios ágiles para entregar información (Pedro Antonio Elejalde Salazar)



Beatriz Elena Úsuga Cardona

Para concluir Beatriz Elena U. dice que es necesario generar propuestas para recoger información cuando en los municipios hay dificultad para propiciar cifras.

Hay seis municipios en los que todos reportan que no tienen desarrollo en el tema de juventud por tanto los directores de núcleo deben apoyar estos procesos; los municipios son:

- Zaragoza
- Cisneros
- Murindó
- Remedios
- Santo Domingo
- Segovia

Como cierre de este informe, el doctor César Darío Guisao Varela dice lo siguiente:

Las cifras son impactantes para poder incidir y lograr hacer lobby real y para que los programas en los municipios sí respondan a necesidades concretas.

Hace igualmente reflexión en torno al tiempo que se está dando en la Asesoría y Asistencia Técnica a mesas educativas pues no se han hecho este año juntas.



Cuatro grupos que son ejes para directores de núcleo por tanto las unidades deben mirar como debe ser su intervención:

1. JUMES
2. COMPOS, (no es función central del director de núcleo)
3. Consejo Municipal de Cultura, (sí es función del director de núcleo)
4. Mesas de juventud, (mucho pobreza, es una figura nueva, pero es figura eje para coordinar cualquier atención a juventud)

Estos cuatro grupos marcan políticas de desarrollo en los tres ejes:

- Cultura
- Juventud
- Educación

Por último se comparte que ya está nombrada la doctora Diana Salazar como nueva Asesora departamental para la Juventud de Antioquia.

Ahora se abre espacio en donde Eduardo Giraldo Correa reparte un instrumento de la alianza con MANA para conocerlo y entenderlo. Se clarifica, cada uno lo lee y si hay preguntas o ayuda se solicita

Se recuerda que ésta es una herramienta que favorece la seguridad alimentaria de los estudiantes en el departamento por tanto debe hacerse análisis del mismo. Este documento debe hacerse llegar a rectores y directores de instituciones educativas y enviarlo diligenciado a la dirección electrónica [conveniomanacepal@gmail.com](mailto:conveniomanacepal@gmail.com)

Este “*instrumento de recolección de información*” del plan de mejoramiento alimentario y nutricional –MANÁ- se puede descargar de la página web [www.seduca.gov.co](http://www.seduca.gov.co)

Para terminar el trabajo académico del día 09 de agosto se dispone de un momento para hacer homenaje de gratitud al director de Núcleo David de Jesús Bedoya Maya del municipio de Sabanalarga que el próximo 13 de agosto ya se retira de las labores educativas. Gracias por su amistad y servicio:

### **“TREN DE LA VIDA”**

*Hace algún tiempo atrás, leí un libro que comparaba la vida con un viaje en tren.*

*Una lectura extremadamente interesante, cuando es bien interpretada.*

*La vida no es más que un viaje por tren:*

*Repleto de embarques y desembarques, salpicado de accidentes, sorpresas agradables en algunos embarques, y profundas tristezas en otros.*

*Al nacer, nos subimos al tren y nos encontramos con algunas personas las cuales creemos que siempre estarán con nosotros en este viaje: nuestros padres.*

*Lamentablemente la verdad es otra.*

*Ellos se bajarán en alguna estación dejándonos huérfanos de su cariño, amistad y su compañía irremplazable.*

*No obstante esto no impide a que se suban otras personas que nos serán muy especiales.*

*Llegan nuestros hermanos, amigos y esos amores maravillosos.*

*De las personas que toman este tren, habrá también los que lo hagan como un simple paseo. Otros que encontrarán solamente tristeza en el viaje...*

*Y habrá otros que, circulando por el tren, estarán siempre listos en ayudar a quien lo necesite.*

*Muchos al bajar, dejan una añoranza permanente...*

*Otros pasan tan desapercibidos que ni siquiera nos damos cuenta que desocuparon el asiento.*

*Es curioso constatar que algunos pasajeros, quienes nos son más queridos, se acomodan en vagones distintos al nuestro.*

*Por lo tanto, se nos obliga hacer el trayecto separados de ellos.*

*Desde luego, no se nos impide que durante el viaje, recorramos con dificultad nuestro vagón y lleguemos a ellos...*

*Pero lamentablemente, ya no podremos sentarnos a su lado pues habrá otra persona ocupando el asiento.*

*No importa; el viaje se hace de este modo; lleno de desafíos, sueños, fantasías, esperas y despedidas... pero jamás regresos.*

*Entonces, hagamos este viaje de la mejor manera posible.*

*Tratemos de relacionarnos bien con todos los pasajeros, buscando en cada uno, lo que tengan de mejor.*

*Recordemos siempre que en algún momento del trayecto, ellos podrán titubear y probablemente precisaremos entenderlos... ya que nosotros también muchas veces titubearemos, y habrá alguien que nos comprenda.*

*El gran misterio, al fin, es que no sabremos jamás en qué estación bajaremos, mucho menos dónde bajarán nuestros compañeros, ni siquiera el que está sentado en el asiento de al lado.*

*Me quedo pensando si cuando baje del tren, sentiré nostalgia... Creo que sí.*

*Separarme de algunos amigos de los que hice en el viaje será doloroso.*

*Dejar que mis hijos sigan solos, será muy triste.*

*Pero me aferro a la esperanza de que, en algún momento, llegaré a la estación principal y tendré la gran emoción de verlos llegar con un equipaje que no tenían cuando embarcaron.*

*Lo que me hará feliz, será pensar que colaboré con que el equipaje creciera y se hiciera valioso.*

*Amigos...hagamos que nuestra estadía en este tren sea tranquila, que haya valido la pena.*

*Hagamos tanto, para que cuando llegue el momento de desembarcar, nuestro asiento vacío, deje añoranza y lindos recuerdos los que en el viaje permanezcan.*

*Un abrazo de cada uno de nosotros para ti....*

*DAVID*

*Feliz viaje!!!*

Se termina esta despedida con los agradecimiento del director de núcleo y con el homenaje a los directores de núcleo que cumplieron o cumplen años en este nuevo mes, a ellos felicidades. Se comparte la torta, la champaña y la interpretación de diferentes géneros musicales amenizados por el dúo musical DEYBY & KRIZZ coordinado por David Colorado



El doctor Cesar Dario Guisao V. y la Facilitadora Ana Josefa González R. acompañan en la fotografía a los directores de núcleo homenajeados y a David de Jesús Bedoya Maya

*“Todo ser humano contribuye a que florezcan sueños, cada amanecer es una ilusión y hoy mereces un arco iris de esperanzas para iluminar tu corazón”*

Feliz cumpleaños – Julio 9 de 2007

César Darío Guisao Varela

Coordinación para la gestión y apoyo educación, cultura y juventud

Lista de directores de núcleo que cumplen años:

- Maria de las Mercedes Vélez Holguín
- Julio Cuesta Bejarano
- Hernando Antonio Góez Restrepo
- Consuelo de Jesús Hernández Ossa
- José Alberto Vivares Velásquez
- Rosalba Molineros Sánchez
- Pedro Nel Alvarado Calderón
- Víctor Manuel Arcila Ospina
- David de Jesús Bedoya Maya
- Luís Carlos Vélez Rivera
- Efrén Pulgarín Acevedo
- Nury Stella Montes Posada
- Héctor Cuesta Mayo
- Jorge Iván Yepes Torres
- Eduardo Giraldo Correa
- Hilda Lucía Serna Guarín
- Margarita María Rico González
- Guillermo Alberto Valencia Montoya
- Iván Darío Muñoz Martínez
- Gilma Margarita Castaño Duque
- María Yolanda Grueso Hinestroza

Día 10 de agosto de 2007

Hora: 8:10 de la mañana

Al doctor Luis Fernando Cortés Molina que entra en reemplazo de la doctora Luz Elena Gaviria López se le han presentado las inquietudes y sugerencias que han surgido en el encuentro él se hace presente, pero antes se toca un tema recurrente: Fondos educativos, este tema ha llevado a tomar medidas en cuanto a la Asesoría y Asistencia Técnica:

Construcción de documentos que tengan la fundamentación central de los conceptos legales de fondos educativos hecho por la coordinación de la Asesoría y Asistencia Técnica y revisada por Contraloría:

- Es la Contraloría la que hace la inspección el control y la vigilancia de los fondos no la Secretaría de Educación para la Cultura
- Corresponde a cada administración municipal con el manejo de sus cuentas tener el control de los fondos, el contador es quien rinde cuentas no los directores de núcleo, ni supervisores de educación
- Corresponde a SEDUCA brindar Asesoría y Asistencia Técnica por medio de unidades zonales sobre los requerimientos que tiene el tema de fondos; ésta es parte conceptual propia de los directores de núcleo

### FONDO DE SERVICIOS EDUCATIVOS

Martha Oviedo Pulido  
Administradora de empresas

La Profesional Universitaria presenta instructivo para hacer diagnóstico mostrando donde hay fondos y donde no, esa intervención y material como herramienta para saber hacer la Asesoría y Asistencia Técnica.

Este documento se entrega para que las unidades lo dialoguen para poder hacer estadísticas sobre información objetiva y así establecer necesidades.



Martha Oviedo Pulido (en primer plano). Al fondo, Gloria Cecilia Mejía Oquendo

En el documento debe buscarse la unidad zonal y verificar si los números del DANE están correctos; actualizar el NIT del establecimiento (hay casos en que no esta asignado este dato) unificar nombre del establecimiento y su ubicación, colocar el número de alumnos, nombre del rector o director, actualizar números telefónicos, confirmar si se manejan fondos educativos, perfil del tesorero, el presupuesto y el rango.

Adjunto al formato se entrega un oficio con elementos que ayuden a entender y diligenciar eficientemente el documento.

La planilla diligenciada debe enviarse a [asistenciatecnica@antioquia.gov.co](mailto:asistenciatecnica@antioquia.gov.co) a través del facilitador que verifica que la información haya sido diligenciada y quien enviará por medio electrónico esta documentación a SEDUCA.

Nota: El documento o planilla a diligenciar se encuentra en el CD oficial del sexto encuentro que se entrego a cada director de núcleo. Buscar en los archivos del tercer día con el nombre "INFORMACION DE F.S.E". Anexo tres para ver instrucciones de diligenciamiento de la planilla.

Se hacen aclaraciones al respecto y se da respuesta a inquietudes que surgen dentro del público:

- Se categoriza por montos de presupuestos para sistematizar pero no es por brindar más o menos capacitación.
- No es el rector el que deba ser tesorero aunque en casos se presenta la situación
- Debe tenerse en cuenta en el numeral 10 – 6 del perfil del tesorero (en el documento de instrucciones) para agregar si es el caso al director o monodocente
- Si hay donaciones debe anexarse por nota especial sobre ese manejo de donaciones

Interviene ahora la facilitadora Ana Josefa González Ricardo.

Se ha llegado a acuerdo para tener documentos que objetivizan el trabajo; en adelante son documentos que deben registrarse en su totalidad en la Asesoría y Asistencia Técnica, es una versión 2 de formato de asistencia. Se hace la presentación del formato las modificaciones aclaraciones al respecto de los informes de comisión.

A partir del lunes 13 de agosto se debe aplicar esta versión dos. (Es el mismo formato utilizado en el control de asistencia del sexto encuentro).

También se presenta el formato de evaluación de Asesoría que se debe aplicar versión 2, este se aplicará en la evaluación del evento para también aclarar alguna inquietud que pueda presentarse

Anexo cuatro para ver formato de evaluación

Acompañan en la mañana

Doctor Luís Fernando Cortés Molina Director Técnico

Olga Patricia Gil de la Dirección de la Calidad

Luz Piedad Hurtado Cano, profesional Especializada

Ellos de alta gerencia de SEDUCA que acompañan y comparten algunos temas oportunos para el proceso.

Doctor Luis Fernando Cortés Molina

Director Técnico

El doctor es conocedor de las inquietudes que se han planteado dentro de las unidades;

Hay tres tipos de inquietudes:

- Logísticas
  - Consecuencia del nuevo rol
  - Aspectos de carácter técnico (cumplimiento de la función desde SEDUCA)
1. Situación de los viáticos (demorados y que afectan la economía de los directores de núcleo)
  2. Logística en oficinas, los alcaldes las han cerrado (cinco oficinas cerradas) no hay espacios adecuados para trabajar
  3. General: ausencia de papelería, CD etc.

Inicia el doctor Luis Fernando C. saludando a los presentes y reiterando que desde la dirección técnica se quiere apoyar, se busca calidad de vida. Reconoce él que todo cambio genera crisis pero hay apoyo desde SEDUCA

### **TEMA DE VIÁTICOS**

Hay gran demanda no hay represamiento financiero, pero se debe mejorar en la entrega oportuna después de las comisiones, esto para agilizar el proceso y la entrega oportuna de estos viáticos pero igualmente se pide “organización para presentar oportunamente la información requerida para el pago de viáticos”

### **LOS DIRECTORES DE NÚCLEO INTERVIENEN**

- La unidad zonal Páramo es un equipo con dificultades en el nuevo rol, hay logros alcanzados pero también debilidades. Respecto a los viáticos, hay discusión no satisfacción pues hay una tabla nacional regulada por decreto que favorece a los directores de núcleo pero otra departamental que se aplica
- Hay que rendir cuentas de informes para tramitar pago pero en la norma no exige estos informes sino las firmas de los funcionarios de los municipios donde se hace la comisión. Esta cuestión demanda tiempo y no se alcanza a entregar oportunamente lo requerido

Desde SEDUCA se responde a lo anterior: Es viable agilizar pero es indispensable tener todo el quid de informes para efecto de organización de proceso de viáticos.

El doctor César Darío interrumpe en cuanto a la tabla: SEDUCA tiene una posición ya conocida por los directores de núcleo (en enero se presentó) al irse la doctora Luz Elena Gaviria no cambia la posición, es posible que cualquier equipo adelante gestión para el cambio de la tabla. La situación actualmente no solo afecta a los directores de núcleo sino a todos los funcionarios que están sujetos al sistema.

Frente a entrega de informes dos debilidades:

Procesamiento para el pago por parte de SEDUCA con o sin informe (el apoyo que se busca es agilizar el pago) y la entrega del informe es solicitud en aras a lograr planear, escribir y sistematizar el proceso pero esto no debe afectar la entrega de viáticos.

Se hace esfuerzo importante por documentar, la decisión parte del proceso de coordinación pero hay gran debilidad en la entrega de informes.

- Leibman Andrade Bermúdez Urabá Centro y Atrato Medio :¿Que posibilidad hay de que a compañeros con municipios distantes en algunos casos se le pudiera adelantar viáticos para hacer comisión?

Doctor Luís Fernando: Se habla de planeación por tanto la idea es crear la bolsa de comisión pero con un soporte que viabilice y así evitar problemas actuales al respecto (está en análisis)

- Surge la propuesta de realizar planeaciones bimensuales
- Héctor Cuesta Mayo Zona Cartama: ¿Por qué si antes regulaba la tabla nacional ahora es la del departamento la que regula?
- Guillermo Alberto Valencia Montoya, zona Mesetas y Minera: No hay base legal para remitir a la tabla departamental, no se faculta para establecer valores diferentes a lo

estipulado legalmente a nivel nacional, el acto administrativo departamental no tiene un soporte legislativo legal por tanto es prudente establecer un derecho de nulidad por vicios de nulidad así el departamento se evita mayores dificultades.

Doctor Luis Fernando: Se compromete a estudiar el caso para dar claridad al respecto, pues es una problemática que afecta a todos.

- Luis Carlos Vélez Rivera, Zona Embalses y Bosques: Se ha manifestado sobre los desplazamientos a vías de difícil acceso y conflicto, se solicitó carné a SEDUCA pero no se atendió a la solicitud

Doctor César Darío G.: El carné ha sido un proceso de varios años, pero ya se logró que para un equipo del sistema general de participación del departamento se hiciera entrega del carné. (Este es un tema que no está terminado pero no es imposible de resolver).

- Luis Carlos Vélez continúa: La dificultad es que los Directores de Núcleo no son tratados como empleados del departamento pero para efecto de viáticos sí.

Doctor Luis Fernando: se está haciendo la caracterización de todos los directores de núcleo mediante el proceso de SEDUCA para identificarse como secretaría de educación pero se necesita la foto y datos personales de cada uno. La facilitadora Ana Josefa González R. coordina el proceso de carnetización.

- Héctor de Jesús Arango Rodríguez, Zona Valle de Aburrá: Los integrantes de esta zona tienen dificultad en el desplazamiento y no gozan de facultad de cumplidos y hay gastos que ameritan atención ¿Qué posibilidad hay para ser cobijados en el sistema?

Doctor César Darío G.: La facilitadora Ana Josefa en otro momento explicó que también el Valle de Aburrá entra en el derecho a viáticos (respecto a transportes) y se les dio pautas de procedimiento.

José Luis Silva Rodríguez Zona Río Grande-Río Chico: Se refiere el director de núcleo al medio de Asesoría de asistencia Técnica con criterio subregional. Al inicio generó malestar por cuestión de reubicación sin consentimiento. Ahora se avicina la solicitud de Páramo y la certificación de Apartadó. Si no resulta voluntarios entonces SEDUCA actúa con discrecionalidad esto puede generar malestar.

Doctor César Darío G.: Ese tema en tal caso compete a SEDUCA y es obligación de ella ante el MEN

Pedro Nel Alvarado Calderón, Zona Río San Juan: La Doctora Luz Elena Gaviria pidió en otro momento una lista de las necesidades materiales y logísticas pero a la fecha no hay solución de herramientas; por favor materiales para bien hacer la labor de Asesoría y Asistencia Técnica.

Doctor Luis Fernando: Para cada director de núcleo habrá un computador pero no portátil por seguridad; hay licitación en el momento pero según la dirección de informática hay algunos atrasos pero estos equipos serán de última generación y acceso a internet.

El funcionamiento de ciudadelas es beneficio para el director de núcleo y una responsabilidad a la vez.

Los compromisos línea telefónica, los municipios.

Si un municipio no cumple con recursos, entonces se sugiere buscar que una institución los acoja. Procurar que el municipio favorezca la línea telefónica según compromisos: los recursos son compromiso de SEDUCA. Respecto a celulares como medio de comunicación, es un tema que no se considera pertinente ni viable. Un avantel es más viable que un celular.

- Guillermo Alberto Valencia Montoya, zona Mesetas y Minera: Es el recurso humano y la eficiencia de ese recurso que se debe adoptar a las realidades y hoy la realidad es tecnológica por tanto la comunicación es indispensable, minimamente un mecanismo de comunicación por unidad
- Margarita María Rico González, Zona Río San Juan: Se hizo sistematización sobre alcaldes que han quitado oficinas y secretarías, pero en este proceso también hay aspectos positivos y debe reconocerse que muchos alcaldes han solicitado apoyo educativo. Los alcaldes no han dimensionado la labor de los directores de núcleo por tanto es recomendable un diálogo formal con los alcaldes electos para dar a conocer el nuevo rol que asumen los directores de núcleo para que ellos sigan apoyando el recurso humano y material

Doctor Luis Fernando: Se necesita componente de comunicación, la idea es que cuando lleguen estos alcaldes tener creada por unidad zonal una campaña de reconocimiento para mostrar la importancia (video etc.) es crear un componente entre directores de núcleo y SEDUCA.

- Héctor Cuesta Mayo, Zona Cartama: Refiriéndose a un texto del Tribunal Superior de Medellín, afirma que es lamentable que SEDUCA tenga dificultades en el manejo de recurso humano. Debe saberse utilizar un mejor tratamiento donde no se incurra en violación de derechos
- Carlos Gallón Presidente de ADNEA: Se realiza en los días 14 – 19 de octubre de 2007 el encuentro general de directores de núcleo en la ciudad de Pereira, se han inscrito 41 directores de los municipios no certificados y con los certificados u total 72, se busca apoyo económico y permiso desde SEDUCA. La estadía y demás gastos de cada uno de los directores de núcleo es de \$ 791.000 aproximadamente.

Una última intervención antes de presentar el tema central:

1. A raíz de lo sucedido con los informes de cumplidos es preciso concertar y unificar criterios
2. La junta directiva del sindicato hizo petición de funciones a la secretaría, no se ha contestado
3. Se solicita a la Junta de ADNEA gestionar permiso para realizar una Asamblea General en que se toque por supuesto el rol y acciones de este proceso, no para atacarlo sino para poder expresar sin persuasión o intimidación y concluir ideas para fortalecer el mismo.

Hasta aquí el dialogo entre los directores de núcleo y el director técnico de SEDUCA

## **GESTIÓN DEL CAMBIO A TRAVÉS DEL EJEMPLO**

Doctor Luis Fernando Cortés Molina



## Director Técnico

Se hace la presentación de los componentes de la propuesta del proyecto: (anexo cinco para ver la gráfica integral del proyecto)

### *Gestión del Cambio a través Del Ejemplo*

- *La Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia quiere mejorar cada día más y es por tal motivo que hemos establecido una estrategia para apoyar el desarrollo de una nueva cultura en la entidad.*
- *Esta nueva cultura pretende que cada uno de sus funcionarios, como piezas fundamentales del avance de la Educación en el departamento, cuente con una serie de herramientas y mecanismos para que puedan desarrollar todo su potencial y así tengamos una Secretaría de Educación renovada y fresca, orientada a los resultados y que además sea un ejemplo para el departamento.*

*Estrategia de Alineación para el Cambio: Para garantizar los esfuerzos que realiza la Secretaría de Educación y que generen impacto en su Direccionamiento Estratégico, deberemos alinear las acciones y metas de la misma así:*

- *Alineación de las metas de la Secretaría con el marco de metas generales del Departamento en lo relativo a EDUCACIÓN.*
- *Alineación de las metas y planes operativos de cada dirección y áreas con las metas de la Secretaría de Educación.*
- *Alineación de los planes de desarrollo individuales con las metas de las áreas y direcciones.*
- *Seguimiento y control del cumplimiento de los planes de desarrollo y metas individuales, por áreas, por direcciones y de la Secretaría como un todo.*

### *Estrategia de Comunicación para el Cambio:*

- *La comunicación de la información general y de las experiencias asociadas al cambio y al conocimiento, deben ser elementos clave para la Secretaría de Educación.*
- *Para el desarrollo de esta estrategia se cuenta con un espacio de comunicación y visibilidad entre los funcionarios de la Secretaría de Educación a través de una cartelera virtual que sirva como:*

*1. Mecanismo para la socialización de los resultados positivos y de impacto que logren los funcionarios de la entidad, a través de videos cortos dirigidos a todos los funcionarios de la Secretaría de Educación.*

*2. Un medio para informar sobre los diferentes asuntos de importancia tales como:*

- *Decisiones tomadas.*
- *Cambios en normatividad.*
- *Felicitaciones sobre las experiencias positivas y de impacto logradas.*
- *Eventos de interés.*
- *Información general.*
- *Entre otros*

*Estrategia de Desarrollo de Variables de Cambio: Con el fin de garantizar que los funcionarios desarrollen una serie de competencias asociadas a la generación de cambios, debemos partir de cada una de las necesidades identificadas por los mismos funcionarios de la Secretaría de Educación en relación a lo que consideran debe mejorarse, así como desde la percepción y expectativas de los usuarios de la misma.*

- *Para lograr lo anterior, se cuenta con una estrategia que permite:*
  - *Hacer extensible a todos los funcionarios de la Secretaría de Educación la formación en las variables del cambio; a través de herramientas virtuales como Boletines, Cursos Cortos, Bibliotecas Virtuales, Consultas a Referentes de manera asincrónica y Juegos Virtuales, en cada una de las variables de cambio que requieran intervención.*
  - *Realizar un seguimiento de los resultados en las variables de cambio, de manera que se pueda identificar los resultados positivos y de impacto que los mismos funcionarios vayan logrando en el tiempo, atados a las variables de cambio identificadas.*
  - *Realizar el seguimiento virtual del estado de las variables de cambio identificadas, a través de encuestas virtuales a clientes internos y usuarios (externos) para monitorear el estado de avance del cambio en la Secretaría de Educación.*

*Estrategia de Ideas para el Cambio:*

- *El compartir el conocimiento, es decir, compartir las diferentes experiencias - tanto exitosas como las que no lo son, es fundamental para la construcción de memoria colectiva en la entidad y poder retener así el conocimiento.*
- *Esta estrategia permitirá, basados en el concepto de Incubadora de Ideas, que las ideas de mejoramiento continuo y no continuo sean compiladas, con el fin de mejorar los diferentes escenarios del cambio en la entidad. Dichas propuestas de mejoramiento serán luego evaluadas para determinar su pertinencia y su aplicabilidad futura, hasta el punto de poder convertirse en nuevos proyectos de mejora para la Secretaría.*

*Estrategia de Comparte tu Experiencia para el Cambio:*

- *El compartir el conocimiento, es decir, compartir las diferentes experiencias - tanto exitosas como las que no lo son, es fundamental para la construcción de memoria colectiva en la entidad y poder retener así el conocimiento.*
- *Esta estrategia permitirá entonces gestionar la cultura del conocimiento frente al cambio desde lo tácito (lo que no está escrito) a lo explícito (lo que está escrito), es decir, documentar, filtrar y socializar el conocimiento asociado al cambio. Para este fin, a través de los distintos puntos críticos de conocimiento asociados al cambio se construirán las diferentes experiencias asociadas a cada uno de éstos. Finalmente se debe convertir esto en un proceso permanente de la Secretaría de Educación.*

*Estrategia de Seguimiento a Tu Cambio:*

- *Para generar el interés y garantizar el funcionamiento permanente de la estrategia, se cuenta con una campaña de socialización enfocada a la creación de expectativas en los funcionarios, al conocimiento y al sostenimiento de la estrategia.*
- *Por la interacción con el sistema; es decir, por interactuar en las diferentes estrategias mencionadas, el sistema realizará la trazabilidad de dicha interacción, de forma que cada funcionario tendrá indicadores individuales que medirán la utilización de cada uno de los anteriores componentes. El uso de las diferentes herramientas en cada una las estrategias irán generando puntos por acciones tales como:*
  - *El cumplimiento de sus metas frente a las metas y planes de las áreas, direcciones y de la misma Secretaría de Educación.*
  - *El desarrollo de las variables de cambio y el uso de las herramientas para tal fin.*

- *El uso de los elementos de comunicación de la cartelera virtual.*
- *La generación y el consumo de conocimiento, así como el uso de las herramientas dispuestas para tal fin.*
- *La proposición de ideas de mejoramiento.*
- *La aprobación de ideas de mejoramiento propuestas.*
- *Los puntos que se ganen pueden ser redimidos finalmente por premios que te podrán poner A VOLAR!*
- *Lo anterior es lo que se denomina el Personal Scorecard (PSC), el cual no es más que la consolidación de las interacciones de los funcionarios en función del CAMBIO.*

*Estrategia de Red de Conocimiento para el Cambio:*

- *El compartir el conocimiento, es decir, compartir las diferentes experiencias - tanto exitosas como las que no lo son, es fundamental para la construcción de memoria colectiva en la entidad y poder retener así el conocimiento.*
- *Esta estrategia permitirá, basados en el concepto de Pirámide del Conocimiento, que todo el conocimiento adquirido por los funcionarios cuando son enviados en misión de conocimiento a eventos por fuera de la Secretaría de Educación y así mismo, para quienes tienen gran manejo de los temas de la Secretaría, puedan, basándose en su conocimiento, ser parte fundamental del cambio a través de la creación de propuestas colaborativas de valor para el cambio.*

*¡Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, todo un ejemplo para el cambio!*



Doctor Luis Fernando Cortés Molina

Este es pues un proyecto que se preocupa por el ser humano, por la persona y su crecimiento, las buenas prácticas. Una propuesta de cambio que favorezca la calidad de vida y de condición de gestión y para fortalecimiento de la acción educativa de SEDUCA

El doctor Fernando García, que lidera el proyecto explica la propuesta de masaje como estímulo a la vez que hace entrega de un kit que contiene elementos que componen la propuesta, también cita ordenadamente a los participantes para hacerse este masaje que hace parte del proceso.

Antes de terminar la intervención el doctor Luis Fernando Cortés M. presenta a Diana Salazar del sistema de información de SEDUCA y que ocupa el anterior cargo del ahora Director Técnico.



Doctor Fernando García entregando el kit; sala de masajes móvil que se dispuso en el recinto

## PROCESOS DE FORMACIÓN Y SUS IMPLICACIONES PARA LA ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA

Doctora Olga Patricia Gil Henao  
Dirección de la Calidad

**INTENCIONALIDAD:** Generar un proceso de reflexión que permita conocer e identificar en el marco de la formación que se está desarrollando en los contextos locales y subregionales, acuerdos para la implementación de rutas de acompañamiento, de asesoría y asistencia técnica.

La doctora Olga Patricia junto con el doctor Juan Correa, Director de Fomento a la Calidad, han hecho un trabajo de síntesis del conjunto de capacitaciones que desde SEDUCA se brindan tanto a directivos docentes como a docentes y que inciden en la calidad de la educación y cómo el proceso contribuye con el de Asesoría y Asistencia Técnica. Por tanto se invita a aprovechar este cúmulo de capacitaciones, la Asesoría y Asistencia Técnica es un complemento a las capacitaciones que por contratación las universidades brindan

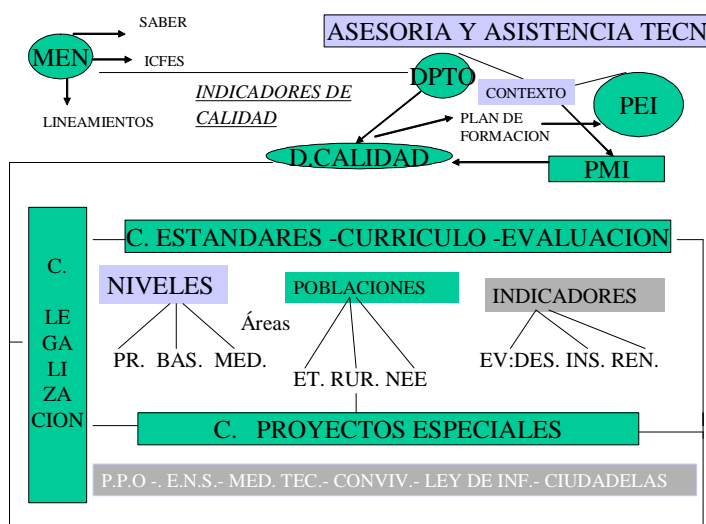
Inicia la doctora el trabajo mediante la motivación de reflexiones que permiten introducir en el tema y que potencian positivamente en el quehacer de cada director de núcleo y la importancia del apoyo de todos y cada uno.

La dinámica utilizada en el presente trabajo es una metodología de taller

Uno no sabe donde está la oportunidad para hacer propuestas y tejer procesos por tanto hay que aprender a mirar.

En Dirección de Calidad se ha aprendido a mirar y tener razón de existir a partir de insumos que brinda el MEN (lineamientos etc.). Todo ello es oportunidad para brindar Asesoría y Asistencia Técnica en todos los niveles requeridos, todo ubicado en un contexto para traducirlo en planes de mejoramiento.

Dirección de calidad realiza propuestas a partir de estos planes, mediante cuatro niveles incluyendo educación media:



La Asesoría y Asistencia Técnica como se muestra dentro del mapa no solo corresponde a directores de núcleo sino a todo el departamento.

Primer momento: Para mirar los niveles de intervención de Asesoría y Asistencia Técnica se hace el ejercicio en que cada director de núcleo en la agenda individualmente escribe el nombre con el que se identifica y característica personal, profesional y una característica de la zona de Asesoría Técnica.

Ojo se pide no olvidar el ser persona a veces el ser si pierde en el saber.

*La dinámica del trabajo se inscribe en las dimensiones del SER, el SABER y el HACER. En la dimensión del SER, a través de la pregunta por el nombre y la característica personal que identifica a cada uno, se pretende hacer una reflexión individual que permita identificar las características que poseemos cada uno como seres únicos. El ser único se refiere a la verificación existencial que radica en la conciencia de que nadie más comparte las características especiales que conforman nuestro ser. Cada uno está en permanente realización y gracias a nuestra libertad cada acto se convierte en una experiencia originaria que fecunda futuras decisiones que nadie más que nosotros mismos hemos de vivir. En tal sentido la unicidad humana se fundamenta en la originalidad que poseemos: "El hombre es un ser inédito, imprevisible, sorpresivo, imposible de seriar, de encasillar, de codificar definitivamente"<sup>2</sup>. En este marco de consideraciones se pretende en este primer momento que cada uno se recoja y se repliegue sobre si mismo e identifique sus características como ser único e irrepetible.*

*En la dimensión del SABER, a partir de la pregunta por la característica profesional, se pretende identificar las características que le dan corporeidad a nuestra práctica profesional. Se trata de identificar los saberes que poseemos para marcar con ellos presencia en el mundo donde desplegamos nuestra práctica profesional. ¿Qué sabemos? ¿En qué contexto lo sabemos? ¿Cómo se inscribe lo que sabemos en las Políticas educativas actuales tanto internacionales como nacionales y departamentales? ¿Cuáles son nuestras fortalezas? ¿Cuáles nuestras debilidades?*

*En la dimensión del HACER, con la pregunta por la característica del sector donde laboro, se pretende establecer acuerdos que orienten la puesta en escena de nuestra práctica profesional. La primera forma de hacernos presentes a los demás y de establecer una relación con otros y con el medio se logra a través de la comunicación. No tenemos un cuerpo que nos sirve para comunicarnos, sino que somos un cuerpo que se comunica, que se expresa a través de sus expresiones y gestos.*

Ahora se reúnen por grupos zonales para socializar el ejercicio teniendo en cuenta este interrogante:

¿Cuál es el sentir del ejercicio?

- Se logra concluir que somos personas cuestión que se olvida
- Somos diferentes
- Coherencia entre los característicos que afinan el quehacer
- Se logra sentido de identidad, pertenencia e integración

---

<sup>2</sup> LÓPEZ ESCALONA, SARA. p. 29.

- Se destaca la organización y la unidad
- Todos se sienten bien con el mundo todos alegres y organizados
- Fieles cada uno con el nombre característica general satisfechos de la vida, profesional: responsabilidad en la zona
- Hay personas conocidas que se destacan por la responsabilidad

Conclusiones: sacarle máximo provecho a las acciones teniendo preconceptos para sacar constructo colectivo, hay que construir pensamiento colectivo desde el divergente mediante fundamentación.

### *Pedagogías Integradas al Territorio*

Un proyecto de investigación - acción participativa en educación rural basado en pedagogías activas.

Se hace en este momento como ilustración la presentación del trabajo adelantado por *Gabriel AWAD AUBAD de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín*

*¿Por qué?*

- *Multitud de ofertas de modelos educativos para la educación rural*
- *Diversidad de roles asignados a los maestros rurales*
- *Pertinencia*
- *Pertenencia*

*¿Qué es?*

*Proyecto de investigación acción participativa en educación rural basado en pedagogías activas*

*Pedagogías activas*

- *Aprendizaje basado en proyectos*
- *Aprendizaje basado en problemas*
- *Aprendizaje colaborativo*
- *Indagación crítico creativa (ICC)*
- *Aprendizaje mediante juegos*
- *Mapas conceptuales*
- *Aprender haciendo*

*Metas*

- *Formación de 2000 agentes educativos en pedagogías activas aplicadas a la educación rural*
- *Fortalecimiento de los microcentros*
- *Consolidar los sistemas educativos locales (SILED)*
- *Conformación de la red de educadores rurales del departamento de Antioquia*

*¿Cuándo?*

- *Taller de diagnóstico*
- *Taller I de pedagogías activas*
- *Taller II de pedagogías activas*
- *Taller III de pedagogías activas*
- *Taller IV de pedagogías activas*

- *Taller de cierre*

“se busca es construir colectivamente más no buscar conocimientos”

La Asesoría y Asistencia Técnica en lo rural también se inscribe en los procesos de calidad en la formación.



Doctora Olga Patricia Gil Henao

Segundo momento: Ahora a cada zona se le entrega un paquete de los procesos de formación *RELACIÓN DE PROYECTOS PEDAGÓGICOS* (el documento se encuentra en el CD oficial del sexto encuentro, archivos del tercer día, carpeta *Taller Núcleos*)

¿Qué hacer? Para acercarse al documento tener en cuenta las dimensiones de la gestión, estas deben ser fortalecidas mediante acciones de Asesoría y Asistencia Técnica que contribuyan. El compromiso es que por cuestión de tiempo luego las unidades zonales lo hagan de forma completa y con la atención necesaria.

*Teniendo claridad sobre lo que se pretende con las dimensiones señaladas, se organizarán equipos de trabajo desde el criterio de organización zonal establecido. Cada equipo de trabajo socializa el ejercicio anterior y establece una reflexión en torno a la siguiente pregunta: En el marco de la intervención del equipo en el contexto local*

*¿Cuál es la incidencia que tienen los procesos de formación para una asesoría y asistencia técnica y qué acciones se desprenden hacia el fortalecimiento de las dimensiones de la gestión en lo institucional y local?*

*Los acuerdos establecidos producto de la reflexión, deben consignarlas en la siguiente matriz:*

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA		
DIRECTIVA		
ADMINISTRATIVA FINANCIERA		
COMUNIDAD		

Después del trabajo en equipo se hace un recorrido para conocer todos los carteles o resultados, visualizar y personalmente mirar los puntos de encuentro y divergencias. Es metodología visual que permite luego trabajar por unidades zonales

## RESULTADO DEL TRABAJO ZONAL

### ZONA RIBEREÑA Y NUS

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Apoyar a través de la estrategia de microcentro	Propiciar encuentros institucionales de carácter municipal
DIRECTIVA	Asesorar gobiernos escolares	Asesorar a la JUME
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Asesorar el cumplimiento del deber ser institucional	Asesorar el desarrollo de planes y programas educativos
COMUNIDAD	Apoyar la apropiación de espacios de participación de la comunidad	Motivar la participación de la comunidad en el desarrollo de la vida municipal



**ZONA URABÁ NORTE**

CONTEXTO GESTIÓN	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Construir instrumentos que permitan hacer seguimiento y evaluación al desarrollo del currículo	Acompañar a la JUME en el rediseño del PEM y en la ejecución de planes y programas
DIRECTIVA	Apoyar a rectores y consejos directivos en la ejecución de programas, planes y proyectos	Acompañar y asesorar a la JUME en la ejecución de los planes, programas y proyectos institucionales
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Asesorar técnicamente a rector, consejo directivo, sobre el manejo de los fondos educativos	Asesorar a la administración municipal en la articulación de los programas y proyectos a los PEM y PEI
COMUNIDAD	Acompañar a los consejos de padres para que su participación se a efectiva en los procesos educativos	Acompañar a al JUME para que preste veeduría ciudadana en el manejo de los fondos de servicios educativos

**ZONA RÍO GRANDE – RÍO CHICO**

CONTEXTO GESTIÓN	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Talleres periódicos para fortalecer procesos de las áreas	Unificación de un modelo pedagógico que se incremente en el municipio
DIRECTIVA	Seguimiento a los planes de acción en las mesa de trabajo	Conformación de un comité académico municipal
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Comprometer recursos del FSE (fondos de servicios educativos) en el desarrollo de proyectos pedagógicos	Gestionar ante las administraciones municipales recursos para fortalecer planes, programas y procesos
COMUNIDAD	Estrategias de socialización con elementos de la comunicación: radio, TV.	Compartir conocimientos con las JUMES y otros actores

**ZONA PÁRAMO**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA		Propiciar mesas de trabajo (JUME)
DIRECTIVA	Escenario por definir	Escenario por definir
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Escenario por definir	Escenario por definir
COMUNIDAD		

**ZONA CUENCA DEL RÍO SUCIO**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Fortalecer los consejos académicos y mesas de trabajo para que tengan como política permanente la inclusión de las capacitaciones en el currículo	Asesorar a las JUMES en currículos integrados para aprovechar las capacitaciones de manera que se conviertan en política municipal
DIRECTIVA	Asesorar las consejos directivos para que sean veedores de la gestión de los directivos entorno a la buena marcha de la institución	Asesorar la conformación de grupos de estudio interinstitucionales que permitan fortalecer las acciones directivas en el municipio
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Asesorar a los estamentos de la comunidad en la elaboración de proyectos que mejoren la calidad de la educación	Asesorar a las autoridades locales de educación en la consolidación de los grupos y acción de los grupos interinstitucionales para articular políticas que posicionen las instituciones educativas
COMUNIDAD	Asesorar a los consejos directivos para implementar procedimientos y procesos que vinculen todos los estamentos de la comunidad educativa a los procesos educativos de las instituciones educativas	Asesora a las JUMES para implementar políticas municipales de inclusión de toda la comunidad en los procesos educativos

**ZONA CHORROS BLANCOS – RÍO CAUCA**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Acompañamiento a planes de estudio	Orientación en procesos metodológicos articulados al PEI
ADMINISTRATIVA	Orientar en procesos de aplicación de normas (gobierno escolar)	Orientación para articular los PEI con los PEM
ADMINISTRATIVA PEDAGÓGICA	Acompañamiento proyectos de aula y currículo permanente	Orientar la unificación de criterios para la construcción de planes de estudio
COMUNIDAD	Orientar proyectos comunitarios y productivos	Acompañar la construcción de un banco de proyectos articulados al los PEI y PEM

**ZONA URABÁ CENTRO Y ATRATO MEDIO**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Conformación de equipos por áreas para ajuste del plan de estudio con base en competencias	Formulación de la política educativa municipal para la articulación de los planes de estudio de acuerdo al contexto
DIRECTIVA	Acompañamiento a los rectores y directores en la reformulación del PEI en sus distintos componentes	Acompañamiento al equipo técnico municipal en la reformulación, construcción o ajustes al PEM
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Orientación a las instituciones educativas y CER, en la organización y funcionamiento del gobierno escolar y FSE	Asesoría y acompañamiento a I.E. (institución educativa) CER y municipio en la articulación de los proyectos institucionales con los proyectos municipales
COMUNIDAD	Asesoría a las I.E. y CER sobre mecanismo de participación de la comunidad educativa en los procesos de desarrollo en la vida institucional	Acompañamiento a la administración municipal en la reactivación de la JUME como mecanismo de movilización municipal en la dinamización del PEM

**ZONA MESETAS Y MINERA**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Capacitación en la comprensión, apropiación de currículos integrados desde el desarrollo de competencias básicas laborales	Asesoría y Asistencia Técnica a la JUME
DIRECTIVA	Formación de directivos docentes en procesos de cada una de las áreas de gestión institucional	Asesoría y Asistencia Técnica para la articulación PEM y PEI
ADMINISTRATIVA FINANCIERA		
COMUNIDAD	Fortalecimiento escuela de padres	Asesoría y Asistencia Técnica a la JUME, comunidad educativa y junta de acción comunal (JAC)

**ZONA EMBALSES – BOSQUES**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Sistema interno de capacitación docente. Asesorar las mesas de trabajo por áreas pero con la transversalidad de áreas en los microcentros	Sistema local de capacitación docente y multiplicación del saber
DIRECTIVA	Definición del horizonte institucional y políticas educativas socializadas	Definición de políticas. Programas y estrategias educativas
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Asignación de recursos (apoyos) económicos y logísticos	
COMUNIDAD		

**Zona sin identificarse**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Conformación mesas de trabajo para el fortalecimiento de la institución, planes de educación	Unificación de criterios para la construcción de currículos pertinentes a nivel municipal
DIRECTIVA	Orientación el al aplicación de la norma ante los procesos	Fortalecimiento a la JUME para su articulación con los PEI y PEM
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Acompañamiento en los procesos de gestión de recursos	Asesorar a las JUMES para el manejo de los fondos educativos
COMUNIDAD	Elaboración de proyectos productivos y comunitarios	Orientar la integración de todos los estamentos de la comunidad

**ZONA RÍO SAN JUAN**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Asesoría y acompañamiento a planes de estudio y planes de mejoramiento institucional	Asesoría y Asistencia Técnica para la formulación de un currículo pertinente
DIRECTIVA	Asesoría a gobiernos escolares en revisión y mejoramiento del PEI	Asesoría a JUME en la revisión y fortalecimiento del PEM
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Asesoría y Asistencia Técnica en la optimización y manejo adecuado de los recursos y FSE	Asesoría y Asistencia Técnica a la JUME sobre la veeduría y control social de los recursos educativos
COMUNIDAD	Asesoría a gobiernos escolares y asopadres en programas de bienestar y participación institucional	Asesoría a JUME en la apropiación de sus funciones y definición de programas de bienestar comunitario

**ZONA VALLE SAN NICOLÁS**

GESTIÓN \ CONTEXTO	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Creación y/o fortalecimiento de las mesas de trabajo donde se multiplique lo trabajado en la capacitación, y establecimiento de compromisos. Ajustar los planes de estudio en cada una de las instituciones a partir de lo realizado en las mesas de trabajo académico por áreas a nivel municipal	Desarrollo de fondos en las políticas académicas a nivel municipal con docentes, estudiantes y padres de familia

DIRECTIVA	Trabajo en equipo con rectores y directivos para sensibilizar y coordinar el desarrollo del currículo, planeación, control, organización y ejecución	Trabajo con circuitos de participación y JUME
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Manejo fondos de servicios educativos y presupuesto	Propiciar encuentros con alcaldes, secretaría de hacienda y secretarios de educación para establecer acuerdo y acompañamiento al desarrollo del manejo de los FSE
COMUNIDAD	Diálogos con los integrantes de las diferentes comunidades educativas, para dar a conocer lo planeado en las áreas académica, directiva, administrativa, financiera y de proyección comunitaria	Acciones tendientes a la articulación de lo institucional con lo municipal

### ZONA CARTAMA

CONTEXTO GESTIÓN	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	La formación docente articulada a la comunidad educativa, al PEI y al PEM y éstas a su vez articuladas en la formación docente, posibilitan la calidad de vida y de la educación	
DIRECTIVA		
ADMINISTRATIVA FINANCIERA		
COMUNIDAD		

### ZONA BAJO CAUCA

CONTEXTO GESTIÓN	INSTITUCIONAL PEI	LOCAL PEM
ACADÉMICA	Asearí a las I.E. y CER para que fortalezcan sus PEI con los procesos de formación orientados por SEDUCA y MEN en convenio con las universidades	Asesoría y Asistencia Técnica a los alcaldes, secretarios de educación y JUME acerca de las articulaciones de los PEI, PEM y PED, con los programas de educación

DIRECTIVA	Asearía a directivos docentes sobre la articulación PEI – PEM en los procesos de formación en sus planes de estudio	Asesoría a la administración municipal acerca de la importancia de la formulación de proyectos en donde se articulan PEM – PEI
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Asesoría a directivos docentes y consejos directivos para que en sus propuestas asignen recursos para apoyar los planes de mejoramiento institucional	Asesoría a los concejos municipales, JUMES, alcaldes y COMPOS para que aprueben proyectos y asignen recursos para apoyar los programas de formación
COMUNIDAD		Asesoría a las comunidades para que hagan veeduría al cumplimiento de los programas de formación que se desarrollan en los municipios

### ZONA PENDERISCO

<b>CONTEXTO</b> <b>GESTIÓN</b>	<b>INSTITUCIONAL</b> <b>PEI</b>	<b>LOCAL</b> <b>PEM</b>
ACADÉMICA	Asesoría a los consejos académicos, para el logro de currículos integrados en competencias básicas y laborales	Asesoría y Asistencia Técnica a la JUME y al sector productivo para integrar los currículos al desarrollo del municipio
DIRECTIVA	Asesoría y Asistencia Técnica a directivos para fortalecer y transformar su gestión educativa en todos sus componentes	Asesoría y Asistencia Técnica. Articular los comités operativos con las mesas de trabajos por área a las líneas de desarrollo del PEM
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Asesoría y Asistencia Técnica a los FSE de los establecimientos educativos para su correcto funcionamiento	Asesoría y Asistencia Técnica a la administración municipal para el aporte de los recursos para el desarrollo de programas del PEM
COMUNIDAD	Asesoría y Asistencia Técnica a los gobiernos escolares, asopadres y personeros para fortalecer su gestión en los establecimientos educativos	Asesoría y Asistencia Técnica a las JUMES para fortalecer los procesos y programas vigentes en el PEM

**ZONA ABURRÁ NORTE Y SUR**

<b>GESTIÓN</b> \ <b>CONTEXTO</b>	<b>INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>LOCAL PEM</b>
ACADÉMICA	Asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de planes de estudio de acuerdo a los lineamientos del decreto 0230	Asesoría y acompañamiento a las administraciones municipales para ajustar los PEM a los planes de desarrollo
DIRECTIVA	Asesoría y acompañamiento para la organización y funcionamiento de los órganos del gobierno escolar	Asesoría y acompañamiento para la organización y funcionamiento de las JUMES
ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Asesoría y Asistencia Técnica para la administración y optimización de recursos y FSE	Asesoría y acompañamiento en la gestión de recursos para el desarrollo de los planes y proyectos
COMUNIDAD	Asesoría y acompañamiento para activar los mecanismos de participación CD, CA, CPE, APF, CPF, C. est., personería	Asesoría y acompañamiento en la formación de actores para articular las políticas municipales, departamentales y nacionales

**ZONA CAUCA MEDIO**

<b>GESTIÓN</b> \ <b>CONTEXTO</b>	<b>INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>LOCAL PEM</b>
ACADÉMICA	Fortalecimiento de los procesos a través de mesas de trabajo, microcentros y salas. Actualización de los planes de estudio y unificar algunas áreas a nivel municipal, por ejemplo emprendimiento	Fortalecimiento de los procesos a través de mesas de trabajo, microcentros y salas. Actualización de los planes de estudio y unificar algunas áreas a nivel municipal, por ejemplo emprendimiento
DIRECTIVA	Asesoría para la continuidad. Acompañamiento para las transferencias de capacitación y conocimiento que deben realizar los directivos. Compartir y construir saberes (correctivo)	Asesoría para la continuidad. Acompañamiento para las transferencias de capacitación y conocimiento que deben realizar los directivos. Compartir y construir saberes (correctivo)
ADMINISTRATIVA FINANCIERA		
COMUNIDAD	A través de la participación activa de agentes educativos en la construcción y actualización de planes de estudio y currículos buscando pertinencia y pertenencia dentro de las comunidades	



## INTENCIONALIDAD DEL EJERCICIO ANTERIOR

Este ejercicio como puerta de entrada para continuar en la construcción de alianzas y equipos para no seguir aislados, en los procesos de construcción en la Asesoría y Asistencia Técnica es importante la interdisciplinariedad y la intersectorialidad

Todos tienen que aportar a la educación.

## INTERVIENE AHORA LA DOCTORA LUZ PIEDAD HURTADO, PROFESIONAL ESPECIALIZADA

Llegar a acuerdos para hacer Asesoría y Asistencia Técnica en los procesos de formación, era la intención del ejercicio.

Hay mucha herramienta, métodos y capacitaciones que son base y pilar para el quehacer y la integridad en la educación que se están aplicando mediante procesos en las subregiones. Debe llegarse a acuerdos sobre el papel de Asesoría y Asistencia Técnica cuando se llega a regiones donde hay múltiples procesos.

Todo lo que se hace en la Dirección de Calidad Educativa debe ser articulado mediante Asesoría de Asistencia Técnica, tarea ésta de los directores de núcleo.

Por último se sugiere conocer los procesos antes de asistir a la Asesoría de Asistencia Técnica para poder intervenir objetivamente y acompañar con claridad.



Doctora Luz Piedad Hurtado Cano y el director de núcleo Hermes Perea Flórez

Sintetiza y recoge lo anterior el doctor César Darío Guisao V., así:

Este ejercicio logra recoger lo que se ha trabajado en el sexto encuentro de ir diferenciando los distintos roles que asumen en SEDUCA los diferentes equipos. El ideal es que el taller continúe pues fue limitado el tiempo; es este un ejercicio no aislado de Dirección de la Calidad que responde a metas propias y que responde igualmente a un conjunto de indicadores salidos de las necesidades diagnosticadas.

A SEDUCA llegan los requerimientos sobre situaciones en instituciones educativas.

Cuando no hay claridad es posible que se de Asesoría de Asistencia Técnica descontextualizada por tanto con el presente ejercicio se mira la magnitud y proceso de formación.

En el próximo encuentro estará presente: Asesoría y Asistencia Técnica Legalización, Certificación e Inspección y Vigilancia que ayudaran a dimensionar las competencias en los sendos campos de acción en que debe intervenir.

Se hacen comentarios que aclaran situaciones al respecto.

Finalmente se hace la evaluación general del evento mediante el formato oficial del que se hizo alusión en la página 55; Se entregan dos formatos, uno para hacer la evaluación y otro como modelo para tener y anexar a la carpeta de herramientas personal.

El director de Núcleo Carlos Alberto Gallón Acosta, presidente de ADNEA da información pertinente para los presentes y con esta intervención se da por terminado el **sexto encuentro de capacitación, seguimiento y evaluación para la implementación del modelo de asesoría y asistencia técnica en educación, cultura y juventud con criterio subregional**, siendo la 1:00 de la tarde.

Relatoría realizada por:

**Raúl Rojas Rojas**, Estudiante de Licenciatura en Filosofía UPB

Revisado por: Ana Josefa González Ricardo, Facilitadora de Asesoría y Asistencia Técnica de SEDUCA

Agosto 21 de 2007

# Anexos

## ANEXO UNO

Listado de directores de núcleo y relación de los profesionales de la Secretaría de Educación

Nº.	ZONA	MUNICIPIO SEDE	NOMBRES Y APELLIDOS	TELEFONOS
<b>1. SUBREGIÓN BAJO CAUCA</b>				
1	ZONA BAJO CAUCA	Zaragoza		
		El Bagre	Francisco Manuel Cuello Gómez	837 02 79
		Cáceres	José Milagros Muñoz Builes	836 22 26
		Caucasia	<b>Carmen Rivera Anaya</b>	839 20 90
		Caucasia	Héctor Ríos Jiménez	830 86 70
		Tarazá	Orlando Moisés Peralta González	836 58 88
<b>2. SUBREGIÓN MAGDALENA MEDIO</b>				
2	ZONA	Puerto Triunfo	Rubén Medellín Cáceres	835 20 33

Nº.	ZONA	MUNICIPIO SEDE	NOMBRES Y APELLIDOS	TELEFONOS
	RIBEREÑA Y NUS	Puerto Berrio	Castrillón Agudelo Jorge Iván	833 25 83 y 833 02 96
		Caracolí	<b>Antonio de Jesús Rodríguez Jiménez</b>	833 62 44 y 833 66 08
		Yondó	Ramón Emilio Arenas Monsalve	832 58 65
<b>3. SUBREGIÓN NORDESTE</b>				
3	ZONA MESETAS Y MINERA	Yolombó	<b>Guillermo Alberto Valencia Montoya</b>	865 41 81
		Amalfi	John Jairo Calle Gallo	830 04 77, 830 15 63 y 864 33 32
		Anorí	Julio Cuesta Bejarano	835 04 73
		Segovia	María Ubiter Márquez Cañas	830 31 59
		Remedios	Reinaldo León Pérez Cadavid	830 31 59 y 830 42 58
4	ZONA RÍO PORCE - NUS	Santo Domingo	Gilma Margarita Cataño Duque	862 10 18 y 862 10 61
		San Roque	Miguel Ángel Quintana Hernández	865 68 46
		Gómez Plata	José Armando Zapata Cruz	862 71 28
		Carolina del Príncipe	<b>José Jesús Álvarez Puerta</b>	863 40 87
<b>4. SUBREGIÓN NORTE</b>				
5	ZONA RIO GRANDE - RIO CHICO	San Pedro de los M.	<b>José Luis Silva Rodríguez</b>	868 70 39
		Donmatías	Víctor Manuel Arcila Ospina	866 37 07 y 866 32 43
		Sta. Rosa de Osos	Ignacio Antonio Yepes Pérez	860 75 85
		Entreríos	Jorge Iván Yépez Torres	862 26 43
6	ZONA CHORROS BLANCOS - RÍO CAUCA	Yarumal	Dolly Consuelo Areiza Lopera	853 64 63 y 853 64 63
		Angostura	Diez Álvarez Gilberto	864 51 16
		Ituango	Areiza Macías Orlando Elías	864 30 93
		Toledo	<b>Ramón Evelio León Zapata</b>	861 90 87
<b>5. SUBREGIÓN OCCIDENTE</b>				
7	ZONA CAUCA MEDIO	Sabanalarga	David de Jesús Bedoya Maya	855 41 26
		Liborina	<b>Gloria Cecilia Mejía Oquendo</b>	856 18 65 y 856 19 87
		Sopetrán	Jorge Alberto Vivares Velásquez	854 15 60 ext. 116 y 854 15 58
		San Jerónimo	Hernando Antonio Góez Restrepo	855 22 05
		Ebéjico	Marta Inés Guarín Duque	856 25 33
		Santa Fe de A.	Gildardo Antonio Rivera Higueta	853 16 73
8	ZONA CUENCA DEL RIO SUCIO	Cañasgordas	Consuelo Hernández Ossa	856 40 56
		Frontino	Clara Inés Elejalde Arbeláez	859 50 32
		Dabeiba	Héctor Cuesta Mayo	848 05 57
		Peque	<b>Noel Aragón Moreno</b>	855 22 29 y 855 20 43 (16)

Nº.	ZONA	MUNICIPIO SEDE	NOMBRES Y APELLIDOS	TELEFONOS
<b>6. SUBREGIÓN ORIENTE</b>				
9	ZONA PÁRAMO	Sonsón	<b>Néstor Jaime Hincapié Sánchez</b>	569 40 52, 869 35 92 y 869 11 20
		Argelia	María Celmira Salazar Gómez	865 01 63 y 865 04 38
10	ZONA EMBALSES Y BOSQUES	El Peñol	Amparo del Socorro Giraldo Giraldo	851 72 46
		San Rafael	Félix Hernández Ramírez	858 65 41 y 858 65 33
		Granada	<b>Luis Carlos Vélez Rivera</b>	832 05 48 y 832 09 87
		Cocorná	Jorge Iván Jiménez Zuluaga	834 35 21
		San Luis	Antonio Menás Valenzuela Perea	834 83 19
11	ZONA VALLE DE SAN NICOLÁS	Rionegro	Ana Mercedes Garzón Gómez	531 32 95, 531 07 04 y 561 36 85
		San Vicente	Alberto de Jesús Elorza Jiménez	854 41 53
		Guarne	Juan Nepomuceno Mojica García	551 56 61
		El Carmen de V.	Margarita Luz Marín Puerta	543 52 73 y 531 71 22
		El Santuario	Jairo Antonio López Acevedo	546 08 62 - 313 744 97 88
		Marinilla	Consuelo de Jesús Giraldo Arcila	548 64 53 y 548 43 90
		La Ceja	<b>Adriana María Vargas Vásquez</b>	553 87 18 y 553 64 13 ext. 21
La Unión	Fabio de Jesús Naranjo Zuluaga	556 91 30		
<b>7. SUBREGIÓN SUROESTE</b>				
12	ZONA SINIFANÁ	Amagá	Francisco Javier Marroquín Ortiz	847 49 20 y 847 04 13
		Venecia	Julio Lelis Durango Echavarría	855 90 52
		Fredonia	Bayardo Helí Úsuga David	840 24 23
		Heliconia	Luis Carlos Zapata Gutiérrez	311 632 17 27
		Titiribí	Eduardo Giraldo Correa	848 26 61 y 848 23 44 ext 106
		Angelópolis	<b>Rosalba Molineros Sánchez</b>	842 11 79
13	ZONA RIO SAN JUAN	Andes	<b>Margarita María Rico González</b>	841 44 82
		Ciudad Bolívar	Fabio Antonio Ortiz Buriticá	845 50 57 y 845 56 52
		Betania	Pedro Nel Alvarado Calderón	843 52 22 y 843 50 72
		Jardín	Pedro Pablo Vélez Agudelo	845 56 52
14	ZONA PENDERIS CO	Betulia	<b>Libardo Lezcano Flórez</b>	843 60 81 y 843 61 57
		Concordia	María de Las Mercedes Vélez Holguín	844 65 23
		Urrao	Hugo de Jesús Betancourt Posada	850 26 12 y 850 21 01
		Salgar	Iván Darío Muñoz Martínez	844 23 92
15	ZONA CARTAMA	Santa Bárbara	<b>Pedro Antonio Elejalde Salazar</b>	846 37 01
		Jericó	Héctor Cuesta Mayo	
		Támesis	Efrén Pulgarín Acevedo	849 40 96
		Pueblorrico	Mario Antonio Grajales Quiroz	849 83 15
<b>8. SUBREGIÓN URABÁ</b>				

Nº.	ZONA	MUNICIPIO SEDE	NOMBRES Y APELLIDOS	TELEFONOS
16	ZONA CENTRO Y ATRATO MEDIO	Apartadó	<b>Leibman Andrade Bermúdez</b>	828 06 52
		Chigorodó	Hernán Alberto Vélez Balbín	825 31 35
		Carepa	Ramiro Mosquera Chalá	823 68 28 y 825 42 35
		Mutatá	Hilda Lucía Serna Guarín	857 86 02
		Murindó	Nora María García Palomeque	857 50 83
17	ZONA NORTE	Arboletes	Hermes Perea Flórez	820 08 44 y 820 08 44
		Necolí	<b>Jairo Rentería Palacios</b>	821 40 49
		San Pedro de Urabá	Ginés Arnulfo Ortega Narváez	820 51 11 y 820 55 02
<b>9. SUBREGION VALLE DE ABURRÁ</b>				
18	ZONA DE ABURRÁ NORTE Y SUR	Girardota	<b>Carlos Alberto Gallón Acosta</b>	405 42 00 (ext. 146)
		Barbosa	Héctor de Jesús Arango Rodríguez	471 31 57
		La Estrella	Jorge Eliécer Cuervo Cañola	
		Sabaneta	Nury Stella Montes Posada	288 12 48 (ext. 104 -105)
		Caldas		

**RELACIÓN DE DIRECTORES Y PROFESIONALES QUE APOYARON EL SEXTO ENCUENTRO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DEPENDENCIA</b>	<b>FECHA</b>
Doctor César Darío Guisao Varela	Coordinador de gestión y apoyo en Educación, Cultura y Juventud	Tiempo completo
Ana Josefa González Ricardo	Facilitadora de Asesoría y Asistencia Técnica	Tiempo completo
Doctor Antonio de Jesús García Franco	Especialista en Desarrollo de Potencial Humano	Agosto 08 / 07
Eduardo Giraldo Correa	Apoyo de Asesoría y Asistencia Técnica	Tiempo completo
José Alberto Monterrosa	AAT – FSE y PER	Tiempo completo
Diana Patricia Cadavid Ramírez	AAT – FSE y cooperativas	Tiempo completo
Marta Oviedo Pulido	Profesional	Tiempo completo
Claudia Patricia Giraldo	Profesional	Tiempo completo
Beatriz Elena Usuga Cardona	Profesional Universitaria	Agosto 09 / 07
Doctor Luís Fernando Cortés Molina	Director Técnico	Agosto 10 / 07
Doctora Olga Patricia Gil Henao	Dirección de la Calidad	Agosto 10 / 07
Luz Piedad Hurtado Cano	Profesional Especializada	Agosto 10 / 07
Fernando García	Coordinador del proyecto gestión del cambio a través del ejemplo	Agosto 10 / 07
Diana Salazar	Sistema de información de SEDUCA	Agosto 10 / 07
Doctora Amanda Toro Palácio	Tecnológico de Antioquia	Tiempo completo
Francisco Castro Alvarez	Tecnológico de Antioquia	Tiempo completo
Maribel Blandón Garcés	Tecnológico de Antioquia	Tiempo completo
Raúl Rojas Rojas	Sistematización del Sexto encuentro de formación	Tiempo completo

**ANEXO DOS**

"Balsa de medusa"

**ANEXO TRES**

Medellín, Agosto 9 de 2007

Señor

**DIRECTOR DE NUCLEO EDUCATIVO  
UNIDAD ZONAL**

La planilla adjunta tiene como finalidad recolectar parte de la información que nos permita levantar un diagnóstico del estado de los Fondos de Servicios Educativos en los Establecimientos de los 120 Municipios no certificados de Antioquia.

**INSTRUCCIONES PARA DILIGENCIAR LA PLANILLA**

1.	Municipio. Verificar si el Municipio es el correcto. Hacer corrección
2.	N° del DANE. Verificar si el número es el correcto. Hacer corrección
3.	Anotar aquí el número del Nit actualizado del Establecimiento expedido por la DIAN
4.	Nombre del Establecimiento. Verificar si el nombre es el correcto. Hacer corrección
5.	Verificar la zona, si es Urbana o Rural. Hacer corrección
6.	Anotar el número de alumnos matriculados en el 2007
7.	Nombre del Rector o Director
8.	Anotar el número telefónico fijo y celular
9.	Responder con X a la pregunta. Si ó No?

10.	Perfil del tesorero: Escriba el número correspondiente: 1. Si es un particular (Diferente a Contador) 2. Si es una Persona Jurídica 3. Si es un Contador 4. Si es el Auxiliar Administrativo del Establecimiento 5. Si es un Docente 6. Si es el mismo Rector
11.	Para el valor del presupuesto del 2007 anotar el número correspondiente al rango en el que se encuentre: 1. Si el Presupuesto es menos de \$3.000.000 2. De \$3.000.001 hasta \$6.000.000 3. De \$6.000.001 hasta \$10.000.000 4. De \$10.000.001 hasta \$15.000.000 5. De \$15.000.001 hasta \$ 30.000.000 6. De \$30.000.001 hasta \$50.000.000 7. De \$50.000.001 hasta \$100.000.000 8. Si el presupuesto es mayor a \$100.000.001

	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MALO
--	-----------	-------	---------	------------	------

Enviar la información a: [asistenciatecnica@antioquia.gov.co](mailto:asistenciatecnica@antioquia.gov.co)

### ANEXO CUATRO

#### SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PARA LA CULTURA DE ANTIOQUIA EVALUACIÓN DE ASESORÍA

##### Versión 2.0

FECHA ELABORACIÓN EVALUACIÓN		MUNICIPIO	
---------------------------------	--	-----------	--

A CONTINUACIÓN NOS PERMITIMOS SOLICITAR SUS COMENTARIOS:

OBJETIVO DE LA ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA:
-----------------------------------------------

ASESORÍA	RESPONSABLE DE LA SESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA		FECHA ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA	
ASISTENCIA TÉCNICA				

OPORTUNIDAD DE LA ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA					
AGILIDAD EN RESPUESTA					
DOMINIO DEL TEMA					
EXPERIENCIA					



CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA					
CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS					
PUNTUALIDAD					
USO ADECUADO Y OPORTUNO DE RECURSOS					
TIEMPO					
ATENCIÓN/CORTESÍA DEL PERSONAL					

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS:
Firma (Quien recibe la asesoría y asistencia técnica)

### ANEXO CINCO

