



GOBERNACION DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PARA LA CULTURA

**FORMACIÓN A UNIDADES SUBREGIONALES PARA ASUMIR EL
PROCESO DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA
CON CRITERIO SUBREGIONAL**



**PARA DIRECTORES DE NÚCLEO EDUCATIVO
DE LOS 120 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**



**RECINTO QUIRAMA
El Carmen de Viboral, 21 al 26 de enero de 2007**

ANTIOQUIA NUEVA, un hogar para la vida

Centro Administrativo Departamental José María Córdoba, La Alpujarra, piso 5, oficina 516, teléfonos 385 85 05 y 385 85 28, fax 261 01 98, correo electrónico acreditacion@gobant.gov.co, Medellín, Antioquia, Colombia

FORMACIÓN A UNIDADES SUBREGIONALES PARA ASUMIR EL PROCESO DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA CON CRITERIO SUBREGIONAL

Participantes Convocados: Directores de Núcleo Educativo de los 120 Municipios No Certificados del Departamento de Antioquia. (Ver Anexo 1).

Objetivo: Inducción y puesta en marcha de las Unidades Subregionales de Asesoría y Asistencia Técnica, en Educación, Cultura y Juventud.

Metodología: Las jornadas de formación se realizan a través de ponencias, exposición y presentación de programas y pretensiones de la Secretaría de Educación para la Cultura; espacios de diálogo que permiten aclaración de dudas e inquietudes (pregunta-respuesta), encuentros de trabajo en equipos, talleres de sensibilización, momentos de evaluación, aportes y sugerencias de los participantes; espacios de encuentros personalizados de asesoría y diálogo.

Materiales de apoyo utilizados:

- Directorio Departamental de Directores de Núcleo Educativo de Antioquia
- Presentaciones de cada uno de los ponentes de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia y de los profesionales invitados al encuentro de formación (medio magnético)
- Decreto 25997 del 2006
- Resolución 26571 del 2006

AGENDA

PROGRAMACIÓN

DOMINGO 21 DE ENERO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
4:00 de la tarde	Salida a Quirama	
7:00 a 9:00 de la noche	Proceso de crecimiento y Desarrollo Personal	Doctora Gloria Gladys Palacios Doctor Juan Leonel Giraldo

LUNES 22 DE ENERO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:00 a 9:00 de la mañana	Instalación del evento	Doctora Luz Elena Gaviria López
9:00 de la mañana a 5:30 de la tarde	Requerimientos y apoyos a la Asesoría y Asistencia Técnica desde el Comité Directivo de la Secretaría de Educación para la Cultura	Doctor Libardo Enrique Álvarez Castrillón
5:30 a 6:00 de la tarde	Evaluación de la sesión	Ana Josefa González Ricardo

MARTES 23 DE ENERO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:00 de la mañana a 1:00 de la tarde	Fundamentación y articulación: Juventud, Cultura, Educación	Doctor Ernesto García Posada
2:00 a 3:50 de la tarde	Requerimientos y Apoyos de Inspección y Vigilancia	Jairo Humberto Guandía Castañeda
4:10 a 4:55 de la tarde	Presentación de la Página Web de la Secretaría de Educación	Profesional Sergio Calderón Ossa (Comunicador)
7:30 a 9:30 de la noche	Proceso de crecimiento y Desarrollo Personal	Doctora Gloria Gladis Palacios Doctor Juan Leonel Giraldo

MIÉRCOLES 24 DE ENERO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:00 a 5:30 de la tarde	Recreación y apropiación del Concepto de asesoría y Asistencia Técnica. Estudio de Casos	Ana Josefa González Ricardo
5:30 a 6:00 de la tarde	Evaluación de la sesión	Doctor César Darío Guisao Varela

JUEVES 25 DE ENERO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:00 a 9:30 de la tarde	Proceso de crecimiento y Desarrollo Personal	Doctora Gloria Gladis Palacios Salazar Juan Leonel Giraldo
9:30 a 10:10 de la mañana	Conversatorio y directrices de la Dirección Técnica	Doctora Luz Elena Gaviria López

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
11:00 a 1:00 de la tarde	Proceso de asesoría y Asistencia Técnica	Doctora Janeth Gutiérrez
2:00 a 6:00 de la tarde	Estructura de Equipos y planeación	
7:30 a 8:30 de la noche	Conversatorio: Ajustes, dudas y aclaraciones	Doctor César Darío Guisao Varela

VIERNES 26 DE ENERO DEL 2007

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:30 a 9:15 de la mañana	Espacio para inquietudes sobre la Asesoría y Asistencia Técnica	Doctor Libardo Álvarez Castrillón Doctora Blanca Noréla Ochoa
8:00 a 10:30 de la mañana	Ajustes para la implementación del proceso	Doctor César Darío Guisao Varela
10:30 a 12:00 del día	Proceso de crecimiento y Desarrollo Personal. Evaluación	Doctora Gloria Gladis Palacios
2:00 de la tarde	Regreso	

Tener en cuenta:

- Refrigerios: 10:30 a 10:50 de la mañana y 4:00 a 4:20 de la tarde
- Almuerzos: de 1:00 a 2:00 de la tarde

DESARROLLO DE LA AGENDA

DOMINGO 21 DE ENERO DE 2007

Hora: 7:30 de la noche

Responsables: Doctora Gloria Gladis Palacios Salazar y Profesor Juan Leonel Giraldo

Temática: Proceso de Crecimiento y Desarrollo Personal

El doctor César Darío Guisao Varela, Coordinador de Asesoría y Asistencia Técnica de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, inicia el evento de formación a unidades subregionales, agradeciendo a todos y cada uno, por la respuesta a la continuación del proceso que inició el pasado 13 de diciembre del año anterior. Esta participación activa es un esfuerzo significativo que ha hecho cada uno de los participantes.

La jornada académica más formal iniciará al día siguiente con todo el equipo directivo de la Secretaría de Educación.

Este preliminar espacio es apropiado para iniciar y lograr un primer trabajo de acercamiento desde el crecimiento personal y la integración, dirigidos por la psicóloga, doctora Gloria Gladis Palacios Salazar y el profesor Juan Leonel Giraldo, este último experto en dinámica y pedagogía.

Profesionales idóneos los dos, para realizar este compromiso de desarrollo humano.

Proceso de crecimiento y desarrollo personal:

Al comenzar la jornada se recuerda que el trabajo de la semana es continuidad del iniciado el pasado 13 de diciembre y es un esfuerzo de integración y articulación.

La incidencia de la motivación en el crecimiento y desarrollo personal así:

Encuadre del trabajo: (disposición de actitud positiva que fortalezca el desarrollo del proceso)

Objetivos de la charla:

- Reflexionar sobre la importancia que tiene el hecho de la motivación en el crecimiento y desarrollo de cada persona
- Identificar dentro de la motivación aquellos aspectos que fortalecen el desarrollo personal

(Los objetivos pretenden motivar de tal forma que el trabajo sea eficaz)

Dinámica: (Reportaje motivacional): El equipo se dispone a trabajar la dinámica a realizarse en ocho pequeños grupos a los cuales se les entregan las nueve siguientes preguntas:

- ¿Cuáles han sido los proyectos o actividades de sus vidas, desarrollados con mayor motivación y cuáles han sido sus efectos?
- ¿Qué relación encuentran ustedes, entre la motivación y el progreso de un proyecto o de cualquier actividad?
- ¿Cuáles creen ustedes, son los tipos de motivación que han de acompañar los proyectos y las acciones humanas?
- ¿Qué relación, establecen ustedes, entre motivación, vocación y formación?
- ¿Qué personas les han motivado, mayormente en sus vidas y gracias a que características?
- En las relaciones laborales, ¿qué situaciones los motivan a dar más y a ser mejores?

- ¿Cómo, creen que es su motivación frente a las situaciones nuevas?
- ¿Cuál, consideran ha sido el aspecto de su desarrollo personal, en que ustedes más se han motivado?
- ¿Qué cosas o situaciones los desmotivan y por qué?

Debe leerse, mirar, comentar y discutir sobre la pregunta que mejor llame la atención; cada mesa elige un periodista que recorre por los distintos equipos de trabajo pidiendo opinión sobre la pregunta seleccionada con el propósito de luego llegar a conclusiones acertadas sobre la motivación en el desarrollo de acciones concretas de la vida cotidiana y su quehacer.

Algunas conclusiones respecto a las preguntas problematizadoras y la relación con la motivación:

- Relación entre motivación y progreso de un proyecto:
 - La relación es directa; cuando se hacen las cosas con gusto, se planea, se tiene compromiso, sentido de pertenencia y entusiasmo para crear y trabajar
 - La motivación genera más alternativas y creatividad
 - La motivación tiene relación directa con el éxito y el logro de las metas propuestas
 - La motivación implica ánimo, interés y buenos resultados en la realización de acciones
 - El conocimiento de un proyecto asegura el éxito y motivación del mismo
- Situaciones que motivan a dar más y a ser mejores en las relaciones laborales:
 - El dinamismo de funcionarios, empatía, estímulos, trabajo en equipo, buen trato, reconocimiento, calidad humana
 - Resultados positivos, confianza, equidad y el deseo de superación
 - Valoración por la persona, respaldo, crecimiento humano y profesional
 - Incentivos económicos, estabilidad laboral, claridad en los procesos administrativos, el reconocimiento a la labor realizada
 - Proyectos de desarrollo humano.
 - Sentido de pertenencia y respeto por los principios de confianza y optimismo
- Motivación frente a situaciones nuevas:
 - La novedad invita a aprender; es un nuevo inicio que genera expectativas apertura, disposición frente a los retos, incertidumbre, curiosidad, angustia, miedo confianza, persistencia y compromiso

- Situaciones que desmotivan:
 - La apatía e indiferencia de la comunidad.
 - Falta de sentido de pertenencia
 - No contar con los recursos necesarios
 - El verticalismo y autoritarismo; el acoso laboral, el desconocimiento de las acciones ejecutadas
 - La falta de acompañamiento
 - La deslealtad e ingratitud

Socialización y contextualización teórica:

- El hecho de la motivación es puramente humano.
- Nos motivamos y desmotivamos desde las acciones, los hechos, los acontecimientos, las personas, los gustos, los sueños y las realidades.
- A medida que crecemos y nos desarrollamos, nuestras motivaciones pueden ir en ascenso o descenso dependiendo del motivo.
- Motivación viene de motivo, razón, suficiencia, sueño.
- Nos motivamos de manera individual o colectiva, dependiendo del motivo que tengamos para dicha motivación.
- La motivación y la persona pueden estar en la misma dimensión de acción, es decir, actuamos dependiendo de la motivación

Pasos a la motivación:

- Tener claro el objetivo de la acción
- Contemplar algún margen de error al no cumplimiento del objetivo
- Saber que el objetivo que motiva, ha sido también contemplado por otras personas. (Somos continuadores de motivaciones de otros)
- Hacer la relación permanente de motivarse en las diferentes acciones de la cotidianidad
- Entender la motivación como una acción dinámica, constructiva, determinante, subjetiva y dominante (en el sentido de que domina la acción)
- La motivación pasa de lo individual a lo colectivo
- La motivación genera acciones positivas, proactivas y biófilas que permiten a la persona un permanente desarrollo y crecimiento individual en bien de lo colectivo y social

Motivación como crecimiento y desarrollo:

- Siendo la motivación acción humana, está en permanente crecimiento y desarrollo desde la cotidianidad

- Nos motiva el día, la noche, el color, la música, las personas, el alimento, la vivienda, la salud, los resultados, las metas, los sueños, las frustraciones, entre otras cosas
- En este sentido el ser humano desde la escala valorativa de los psicólogos humanistas presentan a la motivación como la acción más importante para que el hombre haga, invente, construya, innove, se socialice y se desarrolle en la dimensión social del motivo
- La motivación es pluralista, en una se generan varias, de hecho es aquí donde se convierte en proactiva

Las preguntas a la motivación y por las cuales hacemos y realizamos acciones son:

- ¿Qué me motiva?
- ¿Por qué de esta motivación?
- ¿Para qué esta motivación?

Efectos de la motivación en el crecimiento y desarrollo:

- Positivismo
- Credibilidad
- Autoestima, autorrealización y auto concepto
- Efecto de acción continuada
- Efecto de crecimiento individual y social
- Equilibrio emocional
- Empatía
- Reconocimiento
- Superación
- Concientización. Sé lo que quiero y lo que no quiero, (efecto de asertividad)
- Efecto de sensatez

¿Cuál es la mejor manera para motivarse y permanecer motivado?: La esencia de la motivación, está en la propia palabra. La motivación no es más que tener un motivo para tomar acción.

- **Dominar la ecuación DOLOR-PLACER:** El ser humano se mueve o bien por la inspiración, o por la desesperación. Todo lo que hacemos lo hacemos por alguna razón. Todo lo que hacemos lo llevamos a cabo o bien por una necesidad de evitar el dolor o por un deseo de obtener placer.
- **Aprender a Controlar nuestro estado emocional en cada instante:** Hay instantes en los que nos sentimos eufóricos o entusiasmados, mientras que en otras ocasiones podemos sentirnos tristes o deprimidos. Son nuestros estados emocionales en cada instante de nuestra vida los que condicionan nuestras acciones y como consecuencia los resultados.

- **Diseñar un futuro apasionante e inspirador:** Los verdaderos triunfadores se preocupan de crear, como primer elemento de su éxito, una imagen tan inspiradora, desafiante y apasionada de su futuro, que literalmente esta imagen tira de ellos como si se tratara de un gigantesco imán.
- **Alimentar cada día la pasión:** Ninguna persona puede desatar su máximo potencial si no siente una pasión absoluta por lo que está realizando. La pasión es la chispa capaz de encender la motivación más poderosa, la que nace del interior de cada ser humano. Cuando algo nos apasiona, nos resulta tremendamente sencillo desatar lo mejor que hay en nosotros y mantenernos motivados.
- **Aprovechar la inercia cuando se ha creado:** En la vida sucede como en la naturaleza, existen diferentes estaciones. De igual modo que siempre no es verano o invierno, en su vida tendrá momentos en los que se sienta en la cumbre del mundo, y otros en los que no se sienta ni mucho menos en su mejor momento. Ha de saber aprovechar los momentos dulces. Cuando lleguen esos momentos en los que todo parece fluir, y siente que esta creando una inercia importante.
- **Alimentar la mente en positivo:** Es imposible motivarse de manera efectiva, cuando uno permite que su mente sea bombardeada constantemente con mensajes negativos. Si quiere generar grandes resultados en su vida ha de comenzar de inmediato a crear el hábito de alimentar positivamente su vida a diario.

Video: Se finaliza la jornada del día observando el video "Hasta las águilas necesitan un impulso", con el ánimo de tener en cuenta en la vida práctica, las cinco cualidades que se proponen como marco de referencia cotidiano en donde se debe aprender a volar en una época de cambios.

Cinco cualidades:

- Autoestima (valorarse a uno mismo)
- Visión (punto de partida de la creación)
- Propósito (el poder de un ideal)
- Compromiso (determina los resultados)
- Contribuir (hay que servir para recibir)

Comentarios y conclusiones: Se recoge el trabajo de la noche invitando a vivir en tónica positiva y de motivación constante, a la vez se recuerda que la gente que confía en sí misma, integra estas cinco cualidades sin olvidar que se está en la vida para dar a los otros un impulso para que luego continúen por sí mismos. Se propone como emblema del encuentro la "disponibilidad a la motivación"



Sicopedagogos Desarrollo: Gloria Gladis Palacios Salazar y Juan Leonel Giraldo



Redización, taller de Desarrollo Humano

LUNES 22 DE ENERO DE 2007

Hora: 8:00 de la mañana

Responsables: Doctor Libardo Enrique Álvarez Castrillón

Temática: Requerimientos y apoyos a la Asesoría y Asistencia Técnica desde el Comité Directivo de la Secretaría de Educación para la Cultura

Notas preliminares:

- Da inicio a la jornada la Licenciada Ana Josefa González Ricardo, facilitadora de la Asesoría y Asistencia Técnica de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, brindando su saludo a los presentes, a la vez que enseña la agenda del encuentro.
- El día anterior se inicia el evento con la asistencia de 77 Directores de Núcleo sin contar con el equipo base de la Secretaría; en la mañana del presente día se comienza la jornada con 84 Directores, aún faltan por ingresar cuatro Directores de Núcleo del Departamento.
- Se han invitados al encuentro, 88 Directores de Núcleo, además se cuenta con la presencia del equipo ejecutivo y técnico de la Secretaría de Educación para la Cultura.
- Se hace recuento de la jornada anterior agradeciendo la puntualidad y reconociendo la buena gestión que desde ya inicia a notarse en cada una de las partes, Secretaria en su preparación y Directores de Núcleo, desde su participación.
- Se hace hincapié en el trabajo de desarrollo humano, que se inició la noche anterior y que continuará durante la semana y que está dirigida por los Sicopedagogos Gloria Gladis Palacio Salazar y Juan Leonel Giraldo.

- Presentación de la agenda por días, en la que se pretende mostrar de forma general la progresión del trabajo a realizarse durante la semana y con la que se aspira a colmar las expectativas, respuestas e inquietudes, la formación y aclaración de temáticas concretas respecto al nuevo rol de los Directores de Núcleo, evaluación del trabajo, y el acompañamiento de los profesionales responsables de las directrices en cada momento.
- Se pide informar cualquier novedad, anomalía de salud, logística y demás, a Ana Josefa González Ricardo para estar prestos a servir y atender cualquier imprevisto.
- El doctor César Darío Guisao Varela Coordinador de Asesoría y Asistencia Técnica de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, saluda y da recomendaciones de orden práctico para el buen desarrollo de la agenda; en el mismo momento da la bienvenida a los participantes que han llegado en el día presente y pide disculpas por la no presencia de la doctora Claudia Patricia Restrepo Montoya, Secretaria de Educación para la Cultura de Antioquia quien por motivos de salud y de trabajo directo con el señor Gobernador, no puede participar de la instalación oficial del evento.
- Terminada la mañana se dará espacio a preguntas e inquietudes que por escrito deben formularse; en la tarde de igual forma se continúa con esta modalidad.

Instalación del evento: Se invita a los Directores de la Secretaría de Educación para hacer instalación oficial del evento, organizándose en la mesa principal.

Mesa principal:

- Doctora Luz Elena Gaviria López, Directora Técnica
- Doctor Libardo Álvarez Castrillón, Coordinador Planeación
- Doctora Alexandra Peláez Botero, Dirección de Calidad
- Doctor Roberto González White, Director de Gestión y Apoyo Administrativo
- Doctora María Rosa Machado Charry, Directora de Fomento a la Cultura
- Doctora Blanca Norela Ochoa, Asesora Jurídica
- Doctor Mauricio Hernández Arbeláez, SESA, Educación Superior
- Doctor Carlos Eduardo Suárez, Unidad de Cobertura
- Doctor César Darío Guisao Varela, Coordinador de Asesoría y Asistencia Técnica
- Doctor Luis Fernando Cortés, Coordinador Sistemas de Información
- Doctor Juan Carlos Arroyave, Proyecto de Media Técnica
- Supervisora Nubia Jaramillo, Unidad de Cobertura
- Supervisor Luis Fernando Arboleda, Dirección de Cobertura Educativa
- Comunicador Sergio Calderón, Página Web

A continuación se entonan las notas del Himno Nacional de Colombia.

Interviene la doctora Luz Elena Gaviria, Directora Técnica, quien presenta al equipo no sólo del Comité Directivo de la Secretaría de Educación, sino a todo el conjunto de profesionales que atienden e intervienen en las diversas áreas.

Se entonan las notas del Himno Departamental de Antioquia.



Instalación del evento. Aparecen de izquierda a derecha: César Darío Guisao, Carlos Eduardo Suárez, Roberto Enrique González White, Luz Elena Gaviria López, Rosa María Machado Charry y Alexandra Peláez Botero

Desarrollo de la agenda del día:

Doctor Libardo Álvarez Castrillón, Coordinador de Planeación: Se presenta el Doctor Libardo Álvarez Castrillón Director de Planeación, quien después de brindar su saludo, presenta las perspectivas que muestra el año 2007, y que a su vez ofrecen un desarrollo integral y equitativo para Antioquia. "Antioquia nueva, un hogar para la vida".

Se hace un repaso general sobre el proceso que se ha venido realizando desde el proyecto, y las metas que se han alcanzado desde la Secretaría de Educación.

Metas: Se han mantenido en los cuatro años. Se han realizado modificaciones para mayor eficacia, pero logrando la fidelidad al plan.

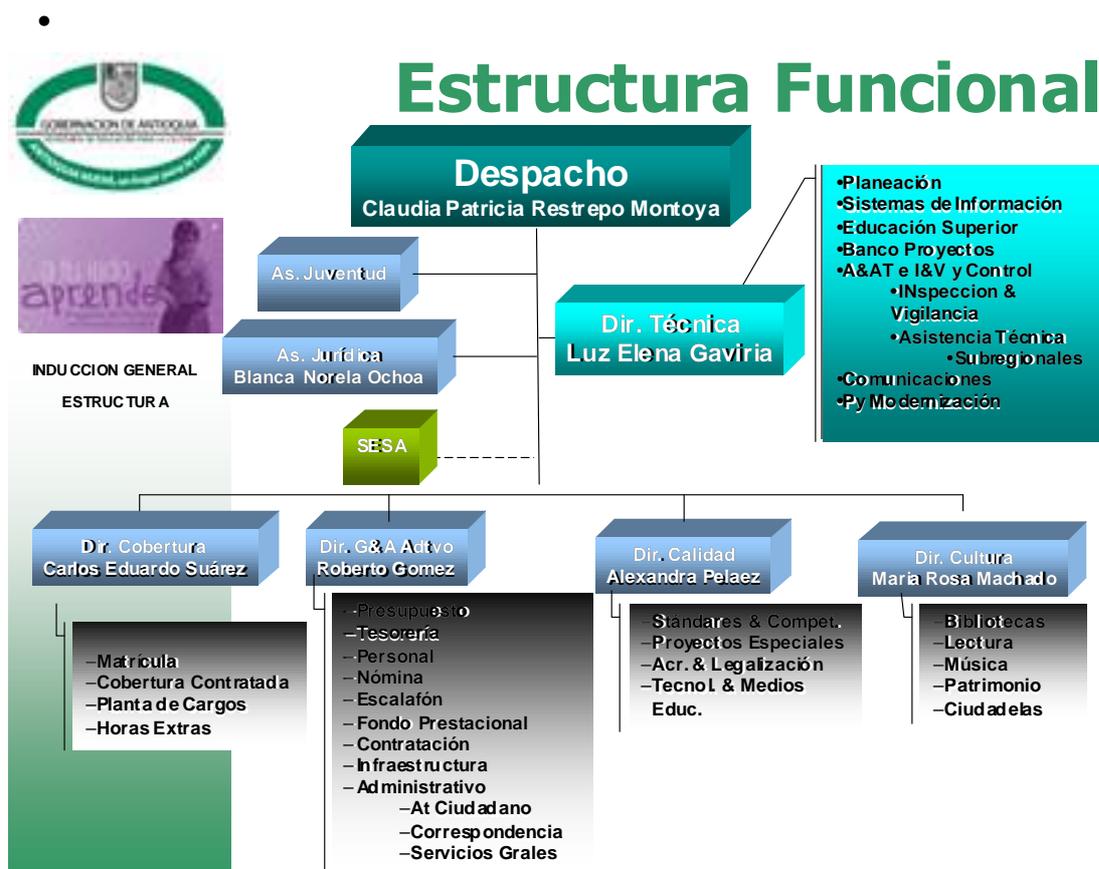
El proceso ha sido lento frente a las aspiraciones pero a través de construcción de proyectos ha marchado y se logra el inicio de la propuesta final, que continúa en construcción y que mejorará de acuerdo al análisis, evaluación y los mismos retos que traza la Secretaría de Educación.

Se reitera la invitación en el sentido de ser proactivos, dinámicos y libres para formular inquietudes y proyectar ideas en el marco del evento en beneficio de Antioquia; se pide disponibilidad para asumir los nuevos retos que propone Asesoría y Asistencia Técnica desde la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia.

Doctora Luz Elena Gaviria, Directora Técnica: Quien presenta la Dirección Técnica de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia.

Situación actual: Se están Organizando organigramas estructurales/funcionales soportados de tal forma que puedan llevarse a asamblea; por el momento este organigrama es interno hasta que se pueda aplicar.

Estructura funcional:



Se hace énfasis en los aspectos de Asesoría y Asistencia Técnica; en Inspección y Vigilancia y Control; en Inspección y Vigilancia y finalmente en Asistencia Técnica Subregional, pues atañe a los presentes.

- Es importante tener claridad sobre la función que realiza cada dependencia o área de tal forma que sea más ágil y claro el servicio y el acercamiento de todos.

Objetivos trazados en la Secretaría de Educación:

- Atención y educación de la primera infancia
- Enseñanza primaria universal
- Enseñanza de calidad y pertinente para la juventud, (a tu lado aprendo)
- Alfabetización
- Calidad para la educación

Informe gerencial Secretaría: Dos aspectos a tener en cuenta:

- Se presentan los avances de las metas de acuerdo a los proyectos indicados
- Se debe reevaluar este proceso, los resultados son sumatoria de esfuerzos hechos por todos

Cobertura: Aumento de cobertura en el 2006 a 42.644 (se presentan los valores en porcentajes para estas coberturas)

A tu lado aprendo: Comprende maestros para la vida.

Infraestructura y dotación: Cuatro dotaciones que se brindan: mesas trapezoidales, sillas universitarias escritorios para profesor Tableros para aulas.

Cultura: Plan departamental de música, plan de lectura y biblioteca, plan departamental de patrimonio, programa de fomento a las artes visuales, programa de gestión y planificación cultural.

Juventud:

Ejecución presupuestal: Se mide por el nivel de inversión, la no inversión de los dineros tiene como consecuencia la menor posibilidad de crecimiento educativo. Deben hacerse buenas inversiones no es gastar por gastar.

La Secretaría está satisfecha por la ejecución presupuestal realizada el año anterior.

Proyectos para 2007: Deben conocerse y convertirse en una realidad para que al final se puedan evaluar satisfactoriamente.

Cobertura 2007:

- Ampliación de cobertura en 35.000 cupos para alcanzar 100.000 nuevos entre 2004-2007
- Aumento de incentivos para los municipios en proyectos de calidad así:
 - Aumento en grado 0 - 10.000 cupos con valor de \$50.000 por alumno
 - Aumento en Básica - 5.000 cupos con valor de \$30.000 por alumno
 - Aumento en Media - 20.000 cupos con valor de \$40.000 por alumno

Con un presupuesto de 25.000 millones.

Antioquia virtual siglo XXI: Si no se entiende que la virtualidad es la forma de llegar a todos y todas en el proceso educativo, no se puede formar.

- 9 ciudadelas educativas conectadas
- 120 salas de cómputo municipal conectadas
- Instituciones educativas con nueva dotación de 10.000 computadores con conectividad ilimitada
- Portal educativo bajo plataforma de última generación

Con un presupuesto de 42.000 millones. Toda una comunidad integrada al conocimiento activo a través de Internet.

Educación inicial:

- Se beneficiarán todos los niños y niñas de 3 y 4 años de las Subregiones de Nordeste y Suroeste. (Prueba piloto)
- La meta inicial es lograr incorporar los niños y niñas de 3 y 4 años al sistema educativo a través del aprestamiento inicial que debe brindarle la familia.
- El proyecto se define como un proyecto Interinstitucional donde participan:
 - Ministerio de Educación
 - Secretaria de Educación para la Cultura de Antioquia
 - Gerencia de MANA

Con un presupuesto de 1.000 millones

Educación media:

- 225.000 estudiantes de grados 10° y 11° durante cinco años
- Los 120 Municipios del Departamento
- 390 Instituciones de Educación Media

Con un presupuesto de 45.000 millones. Acceso y permanencia para los estudiantes y Calidad y Pertinencia de la Educación.

Educación superior:

- Alcanzar la meta de 10.000 jóvenes estudiando en las subregiones
- 2 convocatorias de Estudia Antioquia
- Cuatro Instituciones de Educación Superior apoyaran la Educación Superior con 14 programas académicos nuevos en las Subregiones:
 - Politécnico Jaime Isaza Cadavid
 - Tecnológico de Antioquia
 - ESUMER
 - Tecnológico Marco Fidel Suárez
- Estarán en 35 municipios con influencia a los otros 115 (sin contar Área Metropolitana) se destinarán 6.600 millones para créditos de educación superior en el 2007, 6.900 millones de inversión adicional para el fortalecimiento del Politécnico y del Tecnológico de Antioquia.

Con un presupuesto total de 40.000 millones.

Ambientes de aprendizaje (Infraestructura Escolar):

- 199 Instituciones Educativas en 68 municipios
- Con un aporte del Departamento de 30.938 millones
- Y un aporte de los municipios de 8.427 millones

Con un presupuesto total de 39.366 millones.

Proyecto de Vida: (Maestros para la vida)

- 17.620 maestras y maestros
- 1.120 Directivos Docentes de los 120 municipios no certificados del Departamento de Antioquia

Un proceso de formación al desarrollo humano, mediante el aprendizaje y la reflexión, partiendo del ser y fortaleciendo el sentir del maestro(a).

Con un presupuesto de \$3.200 millones.

Cultura:

- Continuación de apoyo a las bandas y escuelas de música.
- Encuentros Subregionales de Música

Con un presupuesto de 3.443 millones.

Juventud:

- Fortalecimiento de los Consejos Municipales de Juventud CMJ
- Fortalecimiento de los Encuentros Subregionales

Con un presupuesto inicial de 150 millones. (Se hacen esfuerzos para aumentar este presupuesto).

El balance final del año pasado es bueno, hay satisfacción, pues se cansaron las metas y el reto es evaluar este año de igual o mejor forma.

PRESENTACIÓN DE APORTES GRUPOS DE TRABAJO ADSCRITOS A ASESORÍA TÉCNICA DE LA SECRETARÍA

Doctor Mauricio Hernández Arboleda, Educación Superior (SESA):

Subsistema de educación superior: Una política que requiere ampliar la posibilidad de los jóvenes a la educación superior con programas que se realicen en las subregiones y lograr el desarrollo de éstas, esperando que ellos se queden en estos lugares geográficos. Dos modos:

- Estudia Antioquia
- Cobertura con calidad y equidad de educación superior.

Descripción:

Estudia Antioquia así:

- Coordinar con las instituciones oficiales y privadas, la llegada de la educación a las Subregiones, con programas académicos concretos.
- Fondo de crédito Gilberto Echeverri Mejía; esto permite acceso al estudio en la Subregión (matrícula y manutención). Facilitan esta educación estas instituciones: Politécnico Jaime Isaza Cadavid, Tecnológico de Antioquia, ESUMER, Tecnológico Marco Fidel Suárez. Se pide apoyo a Directores de Núcleo para que por medio de alcaldes, convoquen a jóvenes a que accedan a estos cupos de educación (menores de 26 años)

Cobertura con calidad y equidad de educación superior:

- Alianza con instituciones de educación superior privadas, para facilitar cupo a estudiantes que pasan examen de admisión a la Universidad de Antioquia y para los cuales no hay cupo pero que han ganado dicho examen.
- Alianzas con ICETEX para facilitar crédito a estos estudiantes.

Subregiones en las que se actúa: Bajo Cauca, Magdalena Medio, Nordeste, Norte, Occidente, Oriente, Suroeste, Urabá.

Los programas ofrecidos son pertinentes y certificados con calidad.

Ingeniero Luis Fernando Cortes Molina, Coordinador Sistemas de Información/ Antioquia Virtual Siglo XXI, teléfono 262 00 13, correo electrónico Lud.cortes@antioquia.gov.co

Informática y tecnología proceso en el que debe vincularse la educación:

- Antioquia cuenta con 9 Subregiones, a la vez con 9 ciudadelas educativas, esta ciudadela como parte jalonadora de la Subregión.
- En este momento existen 50 salas de cómputo municipales ya instaladas, vienen próximamente 70, para un total de 120 salas de cómputo; proyecto en el que se vinculan más de 1000 instituciones educativas.
- Se pretende que niños, jóvenes y adultos puedan interactuar entre sí. El Internet, una plataforma educativa en la que se comparta el conocimiento.
- Se pretende generar y multiplicar esta cultura de la tecnología como amiga nuestra ya que es necesidad integradora, por tanto debe plantearse como parte fundamental de la educación.
- Debe existir una formación virtual con el objeto de participar y multiplicar el conocimiento y para lograr una "presentación de resultados efectiva y confiable".

Antioquia virtual apoya:

- Al componente de MAESTROS PARA LA VIDA y cada uno de sus proyectos, en la implementación del MODELO DE ARTICULACIÓN DE LAS TIC's AL PROCESO PRESENCIAL DEL AULA.
- Al componente de AMBIENTES DE APRENDIZAJE y articulación de las TIC` s.
- Al componente de EDUCACIÓN Y MEDIOS y sus proyectos desde la estrategia virtual poder ver el programa de televisión en repetición y acceso a la radio educativa por INTERNET, implementando una propuesta virtual que contenga:
 - Asistencia virtual de expertos internos/externos con banco de preguntas frecuentes.
 - Puntos críticos y Mapas de conocimiento de las buenas prácticas y experiencias en Televisión Educativa, Radio Educativa y Comunicación Pública por regiones.
- Al componente de LA COMUNIDAD EDUCATIVA - LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y EL CÍRCULO DE LA CALIDAD

- Al componente de PEDAGOGÍAS ACTIVAS E INNOVADORAS y sus proyectos con herramientas para la CUALIFICACIÓN DE LAS REDES DE MAESTROS Y MAESTRAS EN METODOLOGÍAS ACTIVAS como asistencia virtual, foros virtuales, conferencias virtuales y mapas de conocimiento basados en las experiencias.
- Al componente de CALIDAD PARA LA PERMANENCIA ESCOLAR y sus proyectos así: para MANÁ ESCOLAR Y CULTURA DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA con cursos virtuales para niños basados en la lúdica y la interacción para lograr sensibilidad con la tecnología, una retención en el espacio más efectiva, una formación en seguridad alimentaria, valores, principios de equidad y EN EL APRENDER A SER Y A APRENDER A PENSAR.

Utilizando herramientas como:

- Bibliotecas virtuales para desarrollar competencias tecnológicas aplicadas a proyecto.
- Casos de estudio evaluables
- Asistencia virtual de expertos internos/externos con banco de preguntas frecuentes.
- Puntos críticos y Mapas de conocimiento de las buenas prácticas y experiencias en cada proyecto por regiones



Doctor Libardo Álvarez Castrillón
Asesor de Planeación

Doctor Libardo Álvarez Castrillón, Asesor de Planeación, Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia:

Motiva a la construcción participativa del Plan Decenal Nacional, dando a conocer las fases para ello:

- Consulta a autoridades académicas
- Construcción con la comunidad: avances a la consulta virtual
- Consolidación de la consulta virtual
- Etapa de debate público: Se espera el aporte especialmente de los equipos subregionales adscritos a los Circuitos de Participación Ciudadana.

El Coordinador Nacional a cargo del Plan Decenal es el doctor Juan Manuel Cortés. El segundo elemento a coordinar con los equipos subregionales: Juegos Departamentales del Magisterio.

Proyecto de vida "Para realizar nuestros sueños": Componentes:

Maestros, maestras para la vida

Ambientes de aprendizaje

Educación y medios

La comunidad educativa, instituciones educativas y el ciclo de la calidad

Pedagogías activas e innovadoras.

Calidad para la permanencia escolar

Orientación: Al fortalecimiento de las capacidades técnico-pedagógicas, de gestión institucional y de autovaloración para el ejercicio profesional docente, centrado en el dominio de competencias básicas, ciudadanas y laborales, en la construcción participativa de comunidad pedagógica y en la motivación permanente para acompañar con amor el aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes.

Proyectos:

- Capacitación a docentes y directivos docentes
- Maestros(as) de maestros(as) - Acompañamiento a las Escuelas Normales Superiores.
- Mesas de trabajo - Fortalecimiento de redes.
- **Maestros, maestras para la vida-"Proyecto de vida" para realizar nuestros sueños.**
- La pedagogía como experiencia

Orientación al desarrollo humano mediante el aprendizaje y la reflexión, partiendo del **ser** y fortaleciendo el **sentir** del maestro y de la maestra.

Dimensiones del desarrollo humano: Antropológica, formativa, ético-moral (axiológica), comunicacional.

Objetivo general: Desarrollar estrategias y acciones orientadas al fortalecimiento de las dimensiones humanas del ser, del sentir y del vivir del docente, en el contexto del desarrollo humano, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de su calidad de vida y de sus relaciones con los y las estudiantes y con la comunidad en general.

Objetivos específicos:

- Desarrollar procesos sistemáticos de sensibilización, motivación y reflexión individual y grupal en torno al Proyecto de Vida Docente, en sus dimensiones personales y sociales.
- Implementar acciones lúdico-pedagógicas que conduzcan al docente a reflexionar sobre su proyecto de vida, a tomar decisiones y a emprender acciones para su mejoramiento.
- Suministrar a los educadores y a las educadoras, herramientas técnico-pedagógicas para que proyecten en los niños, niñas y jóvenes y en la comunidad en general, una visión mejorada y ampliada de su proyecto de vida personal y social.
- Construir participativamente con docentes y directivos, bajo criterios subregionales, el perfil del maestro, de la maestra que se requieren en Antioquia para el tercer milenio.

Se pretende con estos objetivos, volver la mirada hacia sí mismo (hacia los maestros)

Estructura del proyecto: Seis fases a desarrollar sistemáticamente, para garantizar los resultados del proceso en el corto, mediano y largo plazo:

- Estrategia de comunicación social
- Talleres de formación y reflexión
- Jornadas de salud preventiva
- Realimentación permanente
- Taller de acuerdos y compromisos personales y sociales
- Evaluación y seguimiento

Este es un proyecto en el que luego de participarse presencialmente continúa la fase de autoformación. (En el Municipio de Remedios se inicia la realización de éste).

Estrategias de acción:

Específica: Por grupos focales, para atender docentes que requieran atención prioritaria inmediata, identificados son remitidos a Medellín.

General: Por instituciones y centros educativos en su respectivo municipio, simultánea en sedes urbanas, con la participación de los maestros y maestras rurales.

Alcance de cobertura: 17.620 maestras y maestros y 1.120 directivos docentes de los 120 municipios no certificados del Departamento de Antioquia.

Aliados:

- Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, planea en conjunto con los aliados, organiza, convoca, realiza evaluación y seguimiento
- Fundación Médico Preventiva: Planea en conjunto con los aliados, organiza y desarrolla jornada integral de salud preventiva y realiza evaluación y seguimiento
- COMFENALCO, planea en conjunto con los aliados, diseña, organiza y ejecuta el proyecto, garantiza sostenibilidad, realiza evaluación y seguimiento.

Segundo gran componente del proyecto: Exaltación de maestros para la vida; cada municipio brinda la postulación de cuatro maestros para cada categoría. Cada centro educativo institucional postula al Consejo Directivo los candidatos de acuerdo a la categoría y finalmente la junta municipal elige definitivamente un candidato por categoría (cuatro por municipio).

Son tres proyectos que coordinará directamente planeación.

Doctora Alexandra Peláez Botero, Directora Fomento a la Educación con Calidad: Da a conocer los lineamientos generales de la Política de Calidad a partir de metas generales, objetivos generales y específicos; entre estas metas, se enuncian:

- Mejorar la calidad del sistema educativo
- Posibilidad de acceso y permanencia de la población en el sistema educativo.

Se reconoce que para el alcance de las metas se requiere el acompañamiento de la Coordinación de Asesoría y Asistencia Técnica, con las unidades subregionales en las siguientes acciones:

- Construcción del PEI y PEM
- Articulación de proyectos y planes de mejoramiento
- Ejecución de programas de SEDUCA: Infancia, Juventud, Democracia, Consejos Directivos, Manuales de Convivencia, redes institucionales, acompañamiento a la acreditación de Escuelas Normales Superiores.

- Acompañamiento a licencias de funcionamiento y novedades administrativas.
- Asesoría a las comunidades en implementación de los talleres en competencias.

Doctor Juan Carlos. Arroyave, Proyecto especial Media Técnica:

Requerimientos de asistencia técnica: Hace una presentación en la que muestra los avances del proyecto y las metas propuestas.

Metas generales:

- En 120 municipios.
- 390 instituciones de educación media
- 100% de capacitación a docentes.
- 100% directivos docentes
- Definición e implementación de modelos de educación media.

Componentes del proyecto:

- **Acceso y permanencia:**
 - Medios pedagógicos alternativos
 - Subsidios de manutención
 - Subsidios de ahorros
 - Proyecto de vida y orientación vocacional
 - Proyección educación superior
- **Calidad y pertinencia:**
 - Formación de autonomía escolar
 - Formación de docentes en currículos por competencias
 - Diseño de currículos por competencia
 - Proyectos de convivencia y paz
 - Ambientes de aprendizaje
 - Implementación de modelos de educación media técnica
- **Seguimiento y evaluación:**
 - Difusión del proyecto
 - Seguimiento y evaluación del proyecto
 - Seguimiento y evaluación del Sistema de Educación Media

Intervenciones: En las instituciones educativas.

Elementos clave para la ejecución: Sensibilización, preparación, implementación y seguimiento.

Seis elementos conclusivos al respecto de la anterior presentación, acotados por el doctor Libardo Álvarez Castrillón:

- Todos los elementos y proyectos expuestos se articulan al trabajo mancomunado de la Secretaría.
- No hay un grupo especial para la ejecución del proyecto expuesto anteriormente. Los ejecutores de éstos, son cada uno de los Directores de Núcleo del Departamento.
- Sumando todo lo anterior, se recoge de forma integral lo que es el sistema educativo desde educación preescolar hasta la educación superior.
- El proyecto de educación media fortalece la educación superior en la medida que pretende garantizar la continuidad y permanencia lo mismo que la apertura a la educación.
- Este último proyecto invita a la formación vocacional factor que no sólo va dirigido a estudiantes sino a los docentes.
- Se suma a lo anterior el esfuerzo aunado que pretende una "ANTIOQUIA BILINGÜE" con apoyo y posibilidades de dominio de un segundo idioma (preferiblemente inglés).

Doctor Carlos Eduardo Suárez Sierra, Director Cobertura Educativa: Este es el primer encuentro que cobertura tiene con directores de núcleo y se hace un halago a la buena gestión por cumplimiento de metas en año pasado, refiriéndose al aspecto de cobertura.

Para el 2007 se pretenden unas grandes y mejores metas, retos con el objeto de cumplir a la sociedad antioqueña y por ella al país.

METAS

Cobertura educación 2007:

- Modificación planta de cargos
- Ampliación de cobertura educativa
- Alfabetización a 20.000 jóvenes y adultos
- Consolidación integrado de matrícula "**SIMAT**"

Se aclara que son cuatro metas de ocho totales, pero estas enunciadas son las más pertinentes para el momento.

Descripción:

- Participar en la reorganización de la planta de cargos de los municipios, subregiones o zonas.
- Se pretende crecer a 35000 nuevos cupos y ojalá un poco más especialmente en la población rural que es en donde hay más gente fuera del sistema educativo.
- El conflicto se soluciona en la medida en que la población esté educada, por tanto no sólo debe hablarse de niñez y juventud educada; el adulto debe estar inmerso en el Sistema Educativo Colombiano. La educación se complementa en la familia por tanto la alfabetización debe extenderse a padres de familia Socialmente es un aspecto noble que brinda el Departamento al querer alfabetizar a nuestra población, y hay bonificaciones venidas de la nación para educadores que se dedican a formar desde la alfabetización.
- Cobertura es la educación, educación es matrícula, matrícula es calidad para el docente.

Ampliación de cobertura educativa:

Tener en cuenta:

- Asesoría de administración municipal sobre procedencia legal para contratación de cobertura educativa (Decreto 25997 del 2006, número 08, Resolución 26571 del 2006, número 10).
- Prestar asesoría técnica a Directivos Docentes y a la administración municipal, sobre normatividad que regula las relaciones técnicas dentro de la institución o centro educativo, número de alumnos por grado (Decreto 25997 del 2006, número 08, Resolución 26571 del 2006, número 10).
- Difundir los programas de ampliación de cobertura educativa, que para el 2007 posee la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, para ejecutar a través de la oficina de cobertura educacional (Decreto 25997 del 2006, número 08, Resolución 26571 del 2006, número 10).
- Es de suma importancia tener en cuenta la educación preescolar, no se puede seguir descuidando este aspecto de educación. El área rural está más afectada en este nivel, por tanto debe presentarse estrategias subsanen esta falencia existente.
- Debe vincularse a diversas instituciones, iglesia católica y cristiana que tienen accesibilidad a poblaciones concretas, etc. Debemos lograr la difusión de la educación en el campo preescolar.

Alfabetización a 20.000 jóvenes y adultos:

- Difundir el programa de alfabetización que para el 2007 posee la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, para ejecutar a través de la Dirección de Cobertura Educativa (Decreto 25997 del 2006, número 08, Resolución 26571 del 2006, número 10).
- CAFAM es el responsable de pagar en tres momentos las bonificaciones para educadores encargados de la alfabetización así:
 - Matrícula
 - En un seguimiento
 - Al final del nivel (sexto mes)

Consolidación integrado de matrícula SIMAT:

- Brindar asesoría y asistencia técnica a la administración municipal y a los gobiernos escolares de los establecimientos en la implementación y consolidación del sistema integrado de matrícula SIMAT (Decreto 25997 del 2006, número 11 y 19, Resolución 26571 del 2006, Artículo 2, número 1).
- Se inician procesos de capacitación de tal forma que se pueda responder más idóneamente en este proceso de SIMAT

Modificación Planta de Cargos:

- Participar en la reorganización de la planta de cargos de los municipios, subregiones o zonas
- Suroeste y Magdalena Medio: Luis Fernando Arboleda
- Urabá y Bajo Cauca: Nubia Inés Jaramillo
- Nordeste y Oriente: Alcizar Cañola Argaez
- Valle Aburra y Norte: Luis Eduardo Uribe
- Norte: Orlando Cuervo Nieto

Espacio para dar respuesta a inquietudes referentes a los diferentes temas presentados durante la mañana:

Tener en cuenta:

- Las preguntas se recibieron y organizaron por temáticas, fueron entregadas y sintetizadas por la persona idónea en el tema.
- Las preguntas de gestión administrativa y las referentes a juventud y cultura serán resueltas en las horas de la tarde.

- En un solo proyecto y en un solo año es imposible responder a todas las necesidades inminentes pero eso tampoco hace que estas necesidades sean descartadas o descuidadas; en periodos más largos se dará solución a todas las necesidades diagnosticadas.

Doctora Luz Elena Gaviria López, Dirección Técnica, Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia:

¿La Secretaría de Educación para el presente año, ha contemplado la posibilidad de dotar las sedes de los núcleos educativos con nuevos equipos de cómputo y acceso a Internet?: Respecto a la dotación de oficinas de directores de núcleo en cada zona, la Secretaría no se compromete en estos momentos con la manutención, pero sí se responsabiliza a determinar necesidades y requerimientos desde los reportes de dichas insuficiencias señaladas mediante procesos de elaboración de diagnósticos, para luego establecer desde la dirección central las necesidades, teniendo en cuenta que esta dotación no sólo es de equipos materiales sino de equipo humano. Lo anterior forma parte del apoyo que brinda la asesoría técnica desde la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia.

¿Quién va a seguir dotando a los Directores de Núcleo de los equipos y materiales que se requieren para el cumplimiento de las funciones?: Respecto al apoyo tecnológico, se atiende de acuerdo a las necesidades particulares de cada unidad zonal y todo este apoyo de asesoría y asistencia técnica, logística y humana inicia un nuevo conducto regular que debe coordinarse en adelante con el doctor César Darío Guisao Varela.

¿Considerada el área de juventud prioritaria, porque no se le asignan mejores recursos financieros?: En cuanto a juventud, los medios llegan por recursos ordinarios, pero debe tenerse en cuenta que en este campo no solo se habla de desarrollo mediante los 150.000 millones asignados para la Asesoría Departamental para la Juventud, sino que otros proyectos atañen y cubren la atención a la población juvenil. El proyecto de la educación media también es para la juventud, todo tema de educación superior atañe a los jóvenes; el crédito superior también es dirigido a ellos. Es decir que a los 150.000 millones debe sumarse esta inversión.

Con el presupuesto ordinario asignado debe iniciarse los procesos de CMJ, y encuentros subregionales teniendo en cuenta que hay propuestas de incrementar este presupuesto, pero esto sólo es una solicitud, por tanto no puede indicarse una cifra concreta.

Finalmente se hace una amonestación en cuanto a la relación entre Directores de Núcleo y Asesoría y Asistencia Técnica de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, que se hacen presente en este proceso; entre las partes debe valorarse los principios de cambio propiciando espacios de interacción, apoyo, respeto y cultura.

Doctora Alexandra Peláez Botero, Directora Fomento a la Educación con Calidad:

¿A la fecha en algunos municipios de la Subregión de Urabá, no ha llegado la dotación de Escuela Nueva (mobiliario escolar, tableros y cartillas) que hacer al respecto?: Frente al material de Escuela Nueva, algunas instituciones no recibieron el material, esto debido a que los alcaldes no entregaron la dotación a las escuelas sino a bibliotecas, por tanto debe reorientarse la entrega.

¿Cuándo inicia la cobertura contratada?: El procedimiento para garantizar cobertura contratada inicia en la administración municipal; el alcalde comienza el proceso para informar y lograr que sean relacionadas y atendidas las diferentes necesidades.

¿Cuál es la relación de la coordinación de evaluación de estándares con la coordinación de asesoría y asistencia técnica?: Los estándares ayudan a identificar las necesidades de asistencia técnica.

Respuestas generales a diversa inquietudes:

- En cuanto a las pedagogías activas en los municipios se cancelaron las horas extras a quienes pasaron cuenta de cobro (PEAC).
- Hay cursos aprobados para asensos
- Los profesores rurales pueden ser educadores de alfabetización pero hay dificultad y ambigüedad frente a este tema y respecto a la forma de matrícula.
- Los municipios retirados que tienen grupos pequeños de estudio no son excluidos, los alcaldes deben reportar estos casos y la Secretaría toma medidas.
- La asignación de plazas se encuentra en proceso.
- El departamento hace veeduría a municipios por presupuesto de cobertura mediante la Contraloría Departamental que cumple esta función a través de visitas a cada administración municipal.

Durante el diálogo se plantean otras inquietudes que serán atendidas inclusive personalmente en diversos momentos del evento:

- Inquietudes referentes a la alfabetización

- Estrategias de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia para apoyar el trabajo con los niños y niñas con necesidades especiales que hay en los diferentes municipios y que requieren profesionales especializados,
- Sobre pagos atrasados y horas extras.

Doctor Juan Carlos Arroyave, Proyecto Especial Media Técnica:

¿Para cuando están definidos los listados de los beneficiados de los subsidios?:
Respecto a los Subsidios, estos van a empezar a mediados de Julio cuando se seleccionen los jóvenes beneficiados en prueba piloto.

¿Qué posibilidades hay de plazas para la implementación de la media técnica en una institución educativa que solo tiene hasta noveno grado y hay población suficiente para ésta?:

- La Media técnica va a garantizar plazas docentes en cuanto se requieran.
- Una institución que tenga hasta noveno grado, y cumple los requisitos, puede hacer la media técnica, pero sólo hasta que haya modelos (hoy están congelados los procesos)

Doctor Libardo Álvarez Castrillón, Asesor de Planeación:

Respuestas generales a diversa inquietudes:

- Se debe tener en cuenta que cuando la población no está concentrada, el colegio tiene la obligación de recibir a personas afectadas sin trasladar costos.
- La cobertura contratada inicia desde ya.
- Debe tenerse en cuenta que la secretaría busca atender y desarrollar la educación preescolar en todos los espacios

Otras inquietudes tratadas:

- Inquietudes frente a la evaluación docente,
- Los periodos de prueba,
- Recursos de reposición,
- Los rectores evaluados,
- Educadores sin evaluar (soluciones al respecto),
- Tipos de cobertura.
- Traslado de costos.

- Atención a población en conflicto armado, a desplazados; reincorporación a la vida civil y al sector educativo (Se crean estrategias especializadas de capacitación para que el docente esté preparado con actitud de apertura frente a estas circunstancias)

Durante el diálogo se plantean otras inquietudes que serán atendidas inclusive personalmente en diversos momentos del evento:

- La ausencia del boletín de estadísticas de Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia
- El preescolar no escolarizado que no se atiende en municipios que tienen la cantidad de alumnos pero donde el docente no les puede tener en cuenta porque tienen muchos alumnos en primaria
- La tecnología que no puede llegar a las veredas carentes de energía
- Soluciones de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia frente el proceso de evaluación realizado por la Universidad Cooperativa de Colombia.
- Quienes deben entregar evaluaciones de mono docentes con periodo de prueba.
- ¿Se puede retomar prima clima de municipios que en su momento eran corregimientos? (Chigorodó, Arboletes y Murindó)
- Que se debe entender por alumno nuevo en cobertura para efecto de pagos de incentivos



Ingeniero Luis Fernando Cortés Molina, Coordinador Sistemas de Información/Antioquia Virtual, Siglo XXI

JORNADA DE LA TARDE 21 DE ENERO DEL 2007

- Hora:** 2:30 de la tarde
- Responsables:** Doctores María Rosa Machado Charry, César Darío Guisao Varela y Roberto Enrique González White
- Temática:** Requerimientos y apoyos desde la Asesoría y Asistencia Técnica de Juventud y Cultura; Gestión y Apoyo Administrativo.

Doctor César Darío Guisao Varela, Asesor Departamental para la Juventud, Teléfonos 385 86 16 y 385 86 74, fax: 381 10 35, correo electrónico: juventud@antioquia.gov.co

Objetivo: Implementar plan estratégico de desarrollo juventud de Antioquia visión 10 años 2006-2015 a través de la escuela de agentes locales de juventud y la ejecución de proyectos.

Cuatro grandes procesos:

- Elaborar y ejecutar proyectos, responsable Beatriz Elena Úsuga Cardona
- Escuelas de Agentes Locales de juventud, responsable Nancy Estela Jaramillo Álvarez
- Consejos Municipales de Juventud CMJ, responsable John Fredy Mejía Mejía
- Alianza instituciones educativas, Hogares Juveniles Campesinos, responsables Ivon Damaris Valencia Muñoz y Martha Nelly Castaño Ramírez

Marco referencial:

- Ley 375 4 de Julio de 1997.
- Ordenanza 16 del 26 de noviembre 2006
- Plan estratégico de desarrollo juvenil de Antioquia 2006—2015
- Ordenanza 19 de agosto de 2006

Metodología de trabajo: Se inicia el trabajo de juventud con un tiempo de una hora, trabajado en cuatro espacios diferentes para conocer más detalladamente los 4 procesos así:

- Consejos Municipales de Juventud CMJ
- Escuela de Agentes Locales de Juventud
- Hogares Juveniles Campesinos
- Plan Estratégico de Desarrollo Juvenil de Antioquia - PEDJ

(Para ver mas información de los cuatro procesos, ver Anexo 2)

Consejos Municipales de Juventud (CMJ)

John Fredy Mejía Mejía

Ideas claves para tener en cuenta:

- Los CMJ existen legalmente desde 1997 y están conformados por jóvenes entre los 14 y 26 años
- A la fecha existen 19 CMJ en el Departamento. (Medellín, Envigado, Girardota, Barbosa, San Vicente, Guarne, El Peñol, Rionegro, La Unión, El Carmen de Viboral, San Juan de Urabá, etc.)
- Los CMJ son conformados y en algunos casos decaen pronto por falta de acompañamiento en su proceso, que además es complicado por la no estabilidad de los jóvenes dentro de sus respectivos municipios.
- La conformación de estos Consejos es una tarea paulatina de crecimiento y estabilidad que además requiere de la buena voluntad de las administraciones municipales.
- Un CMJ se puede conformar en un municipio por acuerdo municipal y es elegido democráticamente por los mismos jóvenes y se conforma con no menos de cinco jóvenes y un máximo de quince 15 integrantes.
- Por medio de decreto, el alcalde llama a elecciones del CMJ apoyados por la Registraduría Nacional; las elecciones requieren el mismo proceso y seriedad, es un voto popular, proceso electoral.
- Los jóvenes que se encuentran entre los 14 y 18 participan del proceso electoral con su tarjeta de identidad y los jóvenes que comprenden las edades entre 18 y 26 años hacen uso de su cedula de ciudadanía.
- Después de conformado el CMJ, se crea el reglamento interno y su periodo de duración es de 3 años según Decreto 089 de 2000.
- El Decreto 089 del año 2000, reglamenta la ley 375 de 1997 (Ley de Juventud)
- El CMJ incide y es veedor en planes, programas, etc. de entidades públicas y no públicas que repercuten directamente en la juventud.

Nota final: Se pide apoyo activo a los Directores de Núcleo frente a los requerimientos desde las unidades de Asesoría y Asistencia Técnica:

- Asesorar, acompañar y brindar asistencia técnica al Comité Municipal de Juventud para el proceso de capacitación, elección y acompañamiento al CMJ, para el cumplimiento de sus funciones
- Disposición y preparación programática y normativa (acuerdo municipal). para la creación, elección y funcionamiento del CMJ

Escuela de Agentes Locales de Juventud, doctora Nancy Estela Jaramillo: La Escuela de Agentes locales de Juventud es un proceso de formación estructurado por medio de encuentros subregionales que pretenden la formación, capacitación y asistencia técnica. (Hasta el momento se han realizado 16 encuentros de escuelas de agentes locales).

¿Quiénes son agentes locales de juventud?:

- Son los coordinadores municipales de juventud, que lideran procesos de juventud en cada municipio (en el año 2004 habían 37 coordinadores, hoy en cada municipio alguien lidera este proceso)
- Concejalas y concejales jóvenes (entre 18-26 años)
- Consejos Municipales de Juventud (interlocutores entre población joven y alcalde; Hoy existen 19 CMJ. Debe existir el 50% de CMJ en el departamento, para elegir el Consejo Departamental de Juventud CDJ)
- Directores de hogares juveniles campesinos, (existen 77 hogares juveniles en 64 municipios)
- Entidades que lideran procesos juveniles en los municipios.

Se hace una propuesta concreta: Que los Directores de Núcleo hagan parte de esta Escuela de Agentes Locales de Juventud, apoyando activamente en los requerimientos desde las unidades de Asesoría y Asistencia Técnica:

- Acompañar y colaborar en la plantación, ejecución y evaluación de los encuentros subregionales de agentes locales de juventud.
- Apoyar para la motivación, convocatoria y para obtener los aportes requeridos por parte del municipio para la realización de la escuela de agentes locales de juventud.
- Asesorar y acompañar la realización de los acuerdos asumidos en la escuela de agentes locales de juventud.
- Asesorar y acompañar a las instituciones o entidades que en el municipio trabajan para y con jóvenes, para la conformación de alianzas.
- Asesorar y acompañar a las instituciones educativas, entidades y oficina municipal de juventud, para la apropiación del plan municipal de juventud.

Surgen inquietudes:

- La juventud es indiferente, ante la conformación de grupos por tanto el reto de los educadores es saber llegar a ellos.
- Hay inconstancia por parte de los jóvenes, pero debe hacerse equipo con los coordinadores de juventud municipal para generar estrategias de permanencia.

- Es de resaltar que aquellos municipios en donde los jóvenes se han empoderado de procesos de desarrollo juvenil, los resultados son satisfactorios; trabajan mancomunadamente, en el caso del municipio de San Francisco en donde no hay coordinador de juventud, pero donde los jóvenes son grandes líderes que con la cooperación de todos pueden suplir necesidades incluso de tipo económico para la gestión.

Hogares juveniles campesinos, Martha Nelly Castaño Ramírez: El gobierno en aras de recuperar a los jóvenes campesinos que desertan del sistema educativo y, junto con la secretaria de educación, colaboran con el fortalecimiento y permanencia de la juventud desde los hogares juveniles campesinos por medio de alianzas con las instituciones educativas.

En el momento hay 77 hogares entre fundaciones, corporaciones y albergues legalmente constituidos y un presupuesto de \$1.700 millones disponibles para la ejecución de proyectos que beneficien la educación de estos jóvenes.

El presupuesto se divide así:

- 10% Hogares juveniles campesinos (aportados por medio de trabajos no con dineros)
- 20% el municipio
- 70% el departamento

En este momento se tiene en cuenta a los hogares existentes no a los que vendrán o existieron; ellos tendrán otra forma de tratamiento.

¿En que consiste el proyecto?

- Es una alianza entre instituciones educativas y hogares con el fin de que los fondos fortalezcan la educación de estos jóvenes del área rural.
- La alianza consiste en realizar un acuerdo entre Instituciones educativas y hogares que analizan y crear proyectos cuya pretensión es fortalecer la educación de los jóvenes que integran los hogares juveniles.
- El proyecto pretende que los jóvenes no deserten del sistema.
- Los proyectos son útiles de forma tal que generan sostenibilidad al hogar y a la institución.
- El resultado de estos proyectos son la tranquilidad para los jóvenes beneficiados del programa.
- Antes el estudiante trabajaba agrícolamente para pagar su manutención, hoy estos proyectos agropecuarios o modelos productivos son incluidos de forma curricular, hacen parte del PEI

- Los dineros son oficiales, los hogares son instituciones privadas por tanto deben capacitarse muy bien a las partes evitando dificultades.
- Los dineros son manejados por las instituciones.

Tres anotaciones:

- Hay apoyo para estos hogares juveniles campesinos por parte de la administración municipal y rectores en algunos casos. Hay municipios que no apoyan este proyecto.
- Se hace la invitación a los directores de núcleo para motivar, sensibilizar y expandir la propuesta de forma tal que se logre la apertura por parte de administraciones municipales e instituciones educativas.
- Se pide apoyo activo a los Directores de Núcleo frente a los requerimientos desde las unidades de Asesoría y Asistencia Técnica:
 - Asesorar, acompañar y brindar asistencia técnica a los hogares juveniles campesinos, para favorecer la permanencia y el acceso a los jóvenes campesinos en el sistema educativo.
 - Asesorar y acompañar a las directivas de los hogares juveniles campesinos para levantar un diagnóstico de los niños y jóvenes allí residentes.
 - Asesorar a la junta directiva y al director del hogar para el cumplimiento de los estatutos y aprovechamiento de las ofertas que tiene la gobernación para la población campesina. (SENA, MANÁ, INDEPORTES)
 - Asesorar a la administración municipal, a la junta directiva y al director, sobre la implementación de pedagogías activas más pertinentes para los jóvenes campesinos.

Elaboración y ejecución de proyectos para atención a la población joven, Beatriz Elena Úsuga Cardona:

Ideas claves para tener en cuenta:

- En los dos últimos años se ha creado el plan estratégico de desarrollo juvenil que ya existe editado y que se hace a partir del diagnóstico departamental.
- Este plan tiene las líneas de acción que incluyen recreación, salud, educación, etc. y que sirve para orientar verdaderamente la atención que requiere el joven.
- El plan contiene cuatro ítems centrales que a la vez brindan programas y 28 proyectos.
- Los jóvenes requieren atención humana en la escala de valores; existen grandes vacíos sin dejar de reconocer las grandes oportunidades y posibilidades en el desarrollo de la juventud antioqueña.

El plan estratégico integra al joven desde unas líneas de acción así:

- Juventud y el desarrollo humano integral y equitativo
- La juventud y la economía y el desarrollo sostenible y sustentable de Antioquia
- La juventud en la integración y construcción del tejido social.
- Reconocimiento y promoción de la diversidad juvenil para la convivencia democrática.

Estas líneas de acción brindan ejes de direccionamiento en las administraciones municipales; con ellas se diagnostican las necesidades específicas y luego se diseñan proyectos para enviar al departamento, lo anterior con ayuda del coordinador de juventud del municipio y vinculando a las entidades que trabajen por la juventud. (Estos proyectos deben estar articulados en el plan estratégico municipal con el fin de que se les asigne presupuesto)

A la fecha han llegado 24 proyectos municipales a los cuales se les brinda tal apoyo. Para finalizar, se pide a los Directores de Núcleo colaborar con dos tareas específicas, (los requerimientos), ya que por su autoridad y seriedad pueden facilitar una mejor conexión y apertura al plan desde sus municipios.

Requerimientos:

El asistente técnico asesora y acompaña al coordinador municipal de juventud en el proceso de definición, diseño, ejecución y evaluación de proyectos municipales para atender la juventud, que respondan al plan de desarrollo municipal y al plan estratégico de desarrollo juvenil de Antioquia.

Asesorar al coordinador municipal de juventud, sobre los trámites formales, legales y administrativos para que el proyecto reciba el apoyo departamental.





Trabajo de Asesoría Departamental para la juventud, coordinan el taller John Fredy Mejía M., Beatriz Elena Úsuga Cardona, Nancy Estella Jaramillo y Martha Nelly Castaño Ramírez

Doctor Roberto Enrique Gonzáles White, Director de Gestión y Apoyo Administrativo, teléfonos 385 84 81 y 385 84 80, fax 381 13 95, correo electrónico, roberto.gonzalez@antioquia.gov.co

Uno de los deseos que se pretenden desde la Dirección de Gestión y Apoyo Administrativo, es crear canales de comunicación ágil y práctico.

A continuación una presentación de la dirección:

Presupuesto: Victoria Lucía Castrillón Villamizar, oficina 415, teléfonos: 385 84 21 y 385 80 77, fax 381 12 23, correo electrónico vcastrillon@antioquia.gov.co

Actividades:

- Tramitación de recursos financieros.
- Disponibilidad de horas extras para docentes por incapacidad, déficit, vacantes y jornadas.
- Manejo de recursos financieros con el IDEA y el Banco Mundial.
- Administración personal CIS.
- Dotación a Docentes (Calzado, uniformes)
- Dotación mobiliario Instituciones Educativas
- Demás compras Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia

Personal: Olga Lucía Giraldo García, oficina 419, teléfonos 385 84 13 y 385 84 35

Actividades: Certificados laborales, notificaciones etc.

Nómina: Luz Margarita Montoya Durán, oficina 417, teléfono 385 84 18, fax 385 84 45.

Actividades:

- Nómina sistematizada de Docentes y Administrativos.
- Autoliquidaciones (salud, Riesgos profesionales, Pensiones, Aportes parafiscales y cesantías.)
- Expedición de certificados (último pago, para Bonos Pensionales de los administrativos nacionales.
- Trámite de viáticos y transporte.
- Ingreso de novedades enviadas por las autoridades competentes.
- Horas extras por déficit, nocturnas, incapacidades, Licencias
- Horas extras para Directivos Docentes (doble y triple jornada).
- Recargo nocturno para administrativos
- Sobresueldos
- Trámite de reintegros
- Reportes a Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, Salud.
- Reporte de novedades por: ingreso a nómina, traslados, Desvinculaciones, renunciadas, descuento de días, incapacidades, multas.

Tesorería: Rodrigo Alberto López Burgos, oficina 413, teléfono 385 84 75

Actividades:

- Su función principal es velar porque los pagos que se efectúen con recursos del Sistema General de Participaciones (SGP) y Situado Fiscal, se realicen de manera eficiente, eficaz y oportuna y que los dineros reintegrados, cumplan con su misión económica y social.

Escalafón docente: Nora Elena Restrepo Agudelo, oficina 417, teléfonos 385 84 09 y 385 84 42, fax 385 84 87

Actividades:

- Recepción y trámite de la documentación presentada por los educadores relacionada con la inscripción y escalafón docente.
- Certificación de idoneidad para el ejercicio del cargo de Docente o Directivo Docente de aquellos que pretendan ser nombrados o trasladados.

Fondo Prestacional: Alba Cecilia Suárez García, oficina 418, teléfonos 385 84 90 y 385 84 28.

Actividades:

- Realizar el trámite de las prestaciones sociales de los Docentes Oficiales del Departamento de Antioquia afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, entre las que están:
 - Pensión de Jubilación
 - Pensión post-mortem (20 y 18 años de servicio)
 - Pensión de retiro por vejez
 - Pensión de Invalidez
 - Cesantías definitivas
 - Cesantías parciales
 - Auxilio por enfermedad profesional
 - Auxilio por enfermedad no profesional
 - Auxilio por maternidad
 - Accidentes de Trabajo
 - Indemnizaciones
 - Auxilio funerario por fallecimiento del pensionado.
 - Seguro por muerte.
 - Expedición de certificados (de pensionado, de prestación en trámite, de anticipos o no anticipos de cesantías.
 - Certificado de afiliación al FNPSM

Asesoría y Asistencia técnica:

Actividades:

- Asesorar a los Docentes y Directivos Docentes en el trámite y documentación de sus peticiones.
- Asesorar a los Alcaldes Municipales en el trámite de proyectos de infraestructura.
- Asesorar y Asistir a los Docentes y Directivos Docentes en la utilización de los diferentes canales de información para el trámite de sus solicitudes, evitando desplazamientos innecesarios y la desescolarización.

Atención al ciudadano:

Línea Gratuita:

018000 414 400

Página Web Gobernación de Antioquia: www.gobant.gov.co

Página Web Secretaria de Educación: www.seduca.gov.co

Plan Departamental de Cultura, Doctora María Rosa Machado Charry, Directora Fomento a la Cultura:

Referentes del plan:

Marco de referencia:

- Constitución Política, 1991
- Ley 397 de 1997, Ley General de Cultura.
- Plan Nacional de Cultura 2001-2010: Hacia una ciudadanía democrática cultural.
- 2019. Visión Colombia II Centenario.
- Plan Nacional de Desarrollo: Hacia un Estado Comunitario 2003-2006
- Visión Antioquia siglo XXI.
- Mandato Asamblea Constituyente de Antioquia, 2004
- Bases para el Plan Departamental de Cultura de Antioquia 1986-1990
- Plan Sectorial de Cultura 1998-2000
- Plan Estratégico de Antioquia -Planea-, 2020
- Plan Antioquia Nueva: un hogar para la vida, 2004-2007
- Plan de Desarrollo Cultural de Medellín, 1990
- Plan Estratégico de Medellín y el Área Metropolitana 2015, 1997
- Otros documentos de política cultural de carácter internacional.

Fundamento del plan:

- Creación y memoria
- Libertad de creación
- Resignificación y apropiación de las memorias
- Diversidad e inclusión
- Participación y democracia cultural
- Interculturalidad
- Integralidad
- Pertinencia
- Percepción y sensibilidad frente a las nuevas dinámicas culturales
- Sentido de identidad con relación al territorio

El Plan:

- Plan, política cultural, campo de políticas, principios, estrategias, programas

Conceptos: Cultura, territorio, descentralización, el plan como instrumento, guía, identidades, sujetos políticos, investigación, gestor cultural, formación, memorias resignificadas, procesos, cultura política afirmación cultural y construcción de región y de nación, sistema departamental de cultura, la comunicación pública, la sostenibilidad.

Principios:

- Afirmación y reconocimiento de las territorialidades como escenarios de prácticas sociales y culturales en la pluralidad.
- Reconocimiento, respeto y valoración de las diversas identidades culturales, y búsqueda de su articulación en una propuesta común de región.
- Respeto de los derechos y cumplimiento de los deberes culturales en relación con la creación y las memorias, en condiciones de libertad, equidad y dignidad.
- Respeto por las cosmovisiones y prácticas de los pueblos indígenas y afrocolombianos, en relación con las decisiones que afecten su entorno natural y cultural.
- Valoración de los patrimonios materiales e inmateriales propios de las culturas locales, como fuentes para la creación, la revitalización de las memorias y la construcción de futuro.
- Reconocimiento, fomento y salvaguardia de las formas de creación y de las memorias en ámbitos rurales.
- Democratización de las oportunidades de goce y disfrute de las creaciones y de los patrimonios reconocidos socialmente.
- Integración de la comunicación y de la cultura como factores de cohesión social para la construcción de ciudadanía.
- Afirmación del diálogo intercultural como fundamento de la construcción de las localidades, la región y el sentido de pertenencia.
- Apertura recíproca y mutuamente respetuosa de las dinámicas culturales del departamento a las dinámicas culturales nacionales y globales.
- Aseguramiento de la continuidad y permanencia dinámica de los planes de desarrollo cultural, con base en el respeto por la biodiversidad y por la diversidad étnica y cultural.
- Valoración del talento social y fortalecimiento del capital cultural, como activos para la sostenibilidad del Plan.

El plan:

Estructura conceptual del plan:

- Participación
- Creación y memoria

- Diálogo cultural
- Sostenibilidad y gestión

Participación:

- Ciudadanía cultural
- Formulación de políticas, planes, programas y proyectos
- Empoderamiento
- Evaluación, seguimiento, retroalimentación y recontextualización
- Veeduría ciudadana

Creación y memoria:

- Patrimonio material e inmaterial
- Creación cultural
- Comunicación pública
- Grupos poblacionales
- Desarrollo local y regional
- Ciencia y tecnologías TIC

Diálogo cultural:

- Intersectorial
- Global - local
- Intergeneracional
- De saberes e interdisciplinario
- Entre regiones
- Interétnico

Sostenibilidad del plan:

- Propuesta de información y comunicación
- Propuesta legislativa
- Propuesta financiera
- Propuesta de investigación
- Evaluación, seguimiento, retroalimentación y recontextualización
- Propuesta de gestión

Desde la Dirección de Fomento a la Cultura

Componentes y metas 2007 del plan departamental de música:

- Formación
- Dotación
- Gestión y fortalecimiento institucional y comunitario de las escuelas de música.
- Divulgación
- Proyecto editorial
- Proyección de la Fonoteca Departamental

Plan Departamental de Patrimonio:

- Restauración, protección y fomento
- Campaña de salvaguarda
- Formación

Lectura y biblioteca:

- Gestión y planificación cultural
- Proyecto de fomento a las artes visuales
- Fomento a las artes escénicas
- Estímulos a la creación
- Palacio de la Cultura como Centro de Servicio Cultural
- Proyecto de ciudades educativas y culturales

Desde la dirección de fomento a la cultura, se brinda Asesoría y Asistencia técnica para los Directores de Núcleo en los planes, programas y proyectos que involucran la cultura; igualmente se pide a estos, promulgación y orientación al respecto, en las diferentes zonas.

Espacio para dar respuesta a inquietudes referentes a los diferentes temas presentados durante la tarde:

Tener en cuenta: Las preguntas se recibieron y organizaron por temáticas, fueron entregadas y sintetizadas por la persona idónea en el tema. Moderadora de este espacio: Ana Josefa González Ricardo.

Libardo Álvarez Castrillón, Asesor de Planeación

Respuestas generales a diversas inquietudes:

- Para futuras evaluaciones de desempeño es necesario reevaluar el proceso que se hizo con la Universidad Cooperativa ya que se presentaron muchas inconformidades.
- Los días lunes, martes y miércoles santo no se trabaja.

- Respecto a las Fuentes financiación Gilberto Echeverri, la Ordenanza dispone \$2.500 millones a partir del 2007. El 1.25% de ventas en licores nacionales favorecen esta financiación, lo demás se dispone por la gestión en otros campos.

Durante el diálogo se plantean otras inquietudes que serán atendidas inclusive personalmente en diversos momentos del evento:

- Qué hacer en las veredas donde olímpicamente el padre de familia no entra a estudiar a sus hijos porque dicen que no es obligación; y donde el estado no sanciona o actúa al respecto
- Inquietudes sobre procesos del DANE 2007

Doctor Roberto Gonzáles White, Director de Gestión y Apoyo Administrativo:

¿Hace varios años no se ha enviado la dotación a los educadores?: La dotación de docentes correspondiente a los años 2003-2005 serán entregadas en tres meses; La dotación del año 2006 será entregada a final de 2007. Debe aclararse que esta demora se presenta por inconvenientes logísticos.

¿En que tiempo recibirán los municipios el mobiliario escolar solicitada a fines del año pasado?: Referente al mobiliario escolar, lo solicitados en el 2006, se despachará a junio del presente año (10.000 sillas y mesas trapezoidales al igual que escritorios). En el segundo semestre se entregará el material restante (20.000 sillas restantes).

¿El escalafón se encuentra represado hace seis meses, hasta el 31 de julio se han realizado asensos como mejorar?: El escalafón está retrazado 6 meses pero ya hay 2 funcionarias profesionales gestionando y trabajando para agilizar ésta represa.

¿Cómo se van a cubrir las incapacidades por maternidad?: El gobierno firma con COREDI el cubrimiento de licencias de maternidad. (Las solicitudes deben tener hoja de vida analizada para que sea ágil el proceso).

¿Hasta donde se está respetando por la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, la autonomía de los señores alcaldes para los traslados internos?: En los traslados internos no hay ninguna interferencia con los señores alcaldes, lo que se pide es el informe de dichos traslados.

Respuestas generales a diversa inquietudes:

- Los docentes que perdieron pruebas en concurso laboran hasta que por acto administrativo se informe el proceso para desvinculación del servicio. Mientras tanto continúan laborando en el plantel.

- La Circular 248 es vigente, las horas extras no desaparecen.
- La Secretaría hará lo posible para dotar de material necesario en la realización de las labores.

Otras inquietudes tratadas:

Orientación para tramitar licencias e incapacidades: Las licencias de incapacidad deben tramitarse por medio del rector o directores para radicar en archivo de la gobernación y en dos días hábiles tener una respuesta.

Se pide agilidad en el cubrimiento de vacantes tanto en propiedad como por contrato: Se está agilizando este proceso, hay dificultades pero se están solucionando los inconvenientes.

En cuanto a las constancias que solicitan los docentes y directivos docentes, relacionados con su aspecto laboral, ¿quien las debe expedir cuando no hay rector o director?: En ausencia del rector, las constancias son expedidas por la secretaria; los paz y salvos deben ser entregados por las instituciones educativas.

Durante el diálogo se plantean otras inquietudes que serán atendidas inclusive personalmente en diversos momentos del evento: Se plantean inquietudes referentes a las horas extras y vacantes definitivas de educadores que trabajan en convenio con COREDI en plazas oficiales y que han cumplido requisitos para nombramiento.

Doctora María Rosa Machado Charry, Directora de Fomento a la Cultura:

¿Cómo se accede a la dotación de instrumentos o uniformes para grupos de danza?: Desde la dirección de fomento a la cultura, no se hace dotación para trajes de danzas, se apoya con implementos instrumentales reconociendo que estos instrumentos son una inversión de altos costos y por que en proyectos de escuelas de música se pretende ampliar cobertura a niños y jóvenes. Los instrumentos se adquieren por acuerdos municipales pero debe existir contrato de director de banda entre otros.

¿Qué hacer para que la administración no reste importancia al componente cultural y de juventud?: Todo depende de la voluntad política; lo único que tiene obligatoriedad en disponibilidad de recursos es la estampilla para cultura, la ley general de archivos y la creación del Consejo Municipal de Cultura (CMC).

¿Qué debe hacer un municipio que quiere participar en el programa Mil Maneras de leer?: Para el Programa Mil Maneras de leer se hace una variable relacionada con las pruebas saber pero es el señor alcalde el que debe apoyar este proyecto (se apoyan municipios con poco rendimiento en pruebas saber y municipios que tengan bibliotecario contratado).

Respuestas generales a diversa inquietudes:

- Es disponibilidad de las administraciones municipales la creación de escuelas musicales, pero si se quiere acceder a los recursos departamentales, hay obligatoriedad en la creación de las escuelas.
- En algunos casos no hay interés por ludotecas o no existe quien la dirija; ante esto debe persuadirse al señor alcalde para lograr el nombramiento de un usuario o disponer este material a lugares donde haya recurso humano.

Doctor César Darío Guisao Varela, Asesor Departamental para la Juventud:

¿Por qué la asistencia técnica no incluye un componente fuerte o énfasis en primera infancia como si incluye el de juventud?, ¿Por qué existe política de juventud y a la vez de niñez en el departamento?: Hay países abanderados que manejan con claridad el tema de la niñez y la juventud. Desde la gestión, en Colombia el tema es reciente, el estado promulga la ley de la niñez y adolescencia que implica la modificación del código del menor; por tal razón hay una legislación especial que penaliza acciones cometidas por jóvenes entre 15 y 18 años. (La niñez se delimita hasta los 18 años de edad).

- Desde 1997 la ley 375 de juventud, coloca al joven entre los 14 y 26 años;
- La norma legisla la adolescencia entre los 14 y 18 años.
- Antioquia sanciona dos ordenanzas: la Política pública de niñez del año 2003 y la Política pública de juventud del año 2003.
- Hoy se articulan las acciones de niñez y la Juventud; la niñez tiene una instancia adscrita al Despacho de la Primera Dama y la Juventud tiene una instancia adscrita a la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, por tanto ella responde a la atención juvenil sin olvidar que la educación está dirigida a toda la población.

¿Existe una pauta para la elaboración de los proyectos de juventud?: No existe un formato de la Asesoría Departamental para la Juventud como pauta para la elaboración de proyectos juveniles; cada administración municipal tiene formatos de acuerdo a sus necesidades.

¿Qué papel concreto cumple la institución educativa en la alianza con los hogares juveniles campesinos?: Las instituciones educativas en alianza con los hogares juveniles campesinos pretenden favorecer a los niños y jóvenes rurales que participan del programa.

La alianza se da cuando la institución educativa entra en diálogo con el hogar juvenil campesino, este ultimo es un apoyo al sistema educativo. Los dos juntos permiten un fortalecimiento educativo

Respuestas generales a diversa inquietudes: Los 28 proyectos del plan estratégico de juventud tienen una estructura funcional. Para poder apoyar a un municipio determinado, debe existir solicitud expresa según acuerdo municipal. Así la gobernación apoya técnicamente, pero debe existir apoyo económico de parte de la administración municipal.

Durante el diálogo se plantean otras inquietudes que serán atendidas inclusive personalmente en diversos momentos del evento: ¿Cómo se da la participación de las comunidades indígenas en el proceso de Asesoría de juventud?

Finaliza la jornada el doctor Libarlo Álvarez Castrillón quien recuerda que todas estas presentaciones de informes y proyectos, están articuladas entre sí, al interior de la secretaría. Hace énfasis en que estos eventos como el presente, se continuarán realizando. Siempre hay un comienzo y el de la actual jornada de asesoría y asistencia técnica es el comienzo de la secretaria al que se responde con disponibilidad. Este acto representa un beneficio general hacia el mejoramiento de la calidad de la educación en Antioquia.

El doctor César Darío Guisao Varela agradece a la dirección de la Secretaría y a todos por el interés y participación.

Fin de la sesión del día.

MARTES 23 DE ENERO DE 2007

Hora: 8:00 de la mañana

Responsables: Doctor Ernesto García Posada, Rector Institución Educativa Jorge Robledo

Temática: Fundamentación y articulación: Juventud, Cultura, Educación

Da inicio a la jornada doctor César Darío Guisao Varela con el saludo respectivo. Inmediatamente después Ana Josefa González Ricardo presenta la agenda del día y con ello al doctor Ernesto García, quien nos acompañará a lo largo de la mañana.

El doctor Ernesto agradece por la invitación que se le hace al encuentro y presenta el taller llamado **"modelo educativo cultural para la interpretación participante del desarrollo local"**.

La misión del Director de Núcleo se transforma, pasa de asumir un rol directivo-administrativo a asumir un rol de asesoría y asistencia técnica, que implica un carácter investigativo más que administrativo. Para ello se debe mantener un equilibrio, el Director de Núcleo Educativo sigue siendo agente comprometido no sólo del sistema educativo y la Institución educativa, sino del desarrollo local de su sector; implica el entorno completo.

El nuevo rol a que se invita a los Directores de Núcleo en la Antioquia del futuro, implica seguir siendo un agente del desarrollo local con suficiente distancia de la misma, de forma que su panorama permita una visión más amplia e integral.

Objetivo general: A partir de una teoría general de la cultura, se propone un modelo de análisis e interpretación del desarrollo local, tal que sea útil para asesorar a los agentes y actores directos del desarrollo en relación con las principales potencialidades educativas y culturales de la localidad que, por definición, residen en los jóvenes.

Objetivos específicos:

- Revisar y consensuar cuál es el concepto básico de cultura capaz de abarcar y explicar los fenómenos fundamentales del modelo de análisis, a saber: tejido social; identidad y expresiones culturales locales, desarrollo local; juventud; educación.
- Hacer un ejercicio preliminar de confrontación de las líneas de desarrollo local con las líneas del desarrollo departamental
- Esbozar una primera mirada básica sobre el estado del desarrollo local de cada subregión según la condición de la juventud y la educación.
- Evaluar las condiciones y posibilidades de desarrollo del modelo propuesto.

Respecto a los objetivos anteriores, no se pretende crear nuevos conceptos sino analizar y replantear los existentes; se pretende ver como funcionan los conceptos; además, inferir como está el desarrollo interno de cada subregión y finalmente evaluar la propuesta del modelo propuesto.

Conceptos del marco teórico: Cultura, cultura local, microcultura institucional, tejido social, desarrollo, desarrollo local.

La exposición presentada a continuación se desarrolla teniendo en cuenta los anteriores conceptos y señalando en que de la cultura se desprenden los posteriores.

Cultura: "La cultura humana -me refiero a todo aquello en lo cual la vida humana se ha elevado por encima de sus condiciones animales y se distingue de la vida animal (y omito diferenciar entre cultura y civilización)- muestra al observador, según es notorio, dos aspectos. Por un lado, abarca todo el saber y poder-hacer que los hombres han adquirido para gobernar las fuerzas de la naturaleza y arrancarle bienes que satisfagan sus necesidades; por el otro, comprende todas las normas necesarias para regular los vínculos recíprocos entre los hombres y, en particular, la distribución de los bienes asequibles", Sigmund Freud.

El ser humano con su estructura en general, sigue siendo superior a cualquier forma de vida anterior al ser humano. No es un animal racional es más que un animal. Es distinto por que el hombre es cultural.

Dos elementos que distinguen:

- Todo el saber y poder hacer que el hombre ha desarrollado: Ningún otro ser intenta gobernar la naturaleza, sino el hombre mismo. (Desde su inicio aún con su impotencia intenta su forma de gobierno). Aún en la condición más simple, primitiva o subdesarrollada el hombre está arriba en relación con el mundo, es señor. (No está en función de satisfacer sus necesidades sino sus anhelos y sueños. Es el salto del reino de la necesidad al reino de los anhelos.
- La cultura comprende todas las normas que regulan vínculos entre hombres y su distribución.

Todo aquello comprende dos aspectos:

- Reglas y normas de regulación
- Saber y poder

La cultura desde K. Marx, presenta dos aspectos, por un lado las normas y por otro, las relaciones.

Sigmund Freud presenta una forma de cultura y que puede advertirse a lo largo de sus escritos.

Libros recomendados de Sigmund Freud que más que psicoanalista es un antropólogo:

- 1912 Tótem y tabú
- 1921 psicología de las masas
- 1927 30 porvenir de una ilusión
- El malestar en la cultura

Cultura local: "Forma particular que adopta la cultura humana en el seno de una determinada comunidad de acuerdo con el patrón histórico de apropiación del territorio que ella ocupa".

Toda cultura es un sistema abierto que crece, evoluciona, siempre está en movimiento por tanto la práctica educativa debe descansar en dos funciones: compulsión al trabajo y renuncia de lo pulsional.

Todo buen dirigente debe lograr que todos formen parte del sistema del trabajo (compulsión).

Un individuo que no puede esperar su momento (turno) debe tener control de impulso (o se hace inulto); Una cultura que exige de las comunidades más distantes un esfuerzo de trabajo grande y no reparte suficientes satisfacciones es una cultura explotadora que a la vez expulsa a estos individuos.

El éxito no solo es tener en cuenta los dos pasos anteriores sino distribuir el bienestar, un trabajo que no genere calidad y dignidad ni satisfacción básica, se vuelve represivo y sale de la línea cultural (la no equidad es cultura insegura).

No existe una cultura que logre una equidad total, esto un ideal; pero sí existen culturas en crisis y explosión (un ejemplo vivo, Antioquia en la década de los 80).

Se pretende que la cultura local se aflore permitiendo la compulsión al trabajo y la equidad en la repartición de bienes asequibles.

Desafío: Convertir en estructuras concretas las formas locales que integran los Directores de Núcleo dejando de trabajar individualmente para hacerlo en equipos articulados en niveles superiores que permitan visualizar mejor el panorama cultural (esto es novedad en el nuevo rol del director de núcleo).

El concepto de cultura local es indisoluble al concepto de territorio.

Cualquier modelo de asesoría educativa-cultural, debe fundamentarse en el desarrollo del territorio como patrón estandarizado. Debe conocerse el territorio integralmente, como buen pedagogo cultural que lee el patrón histórico.

Reconfiguración de la cultura local: Pertenencia por el territorio con acciones o eventos concretos, palpables y unidad de los individuos y las comunidades.

Micro cultura institucional: "Patrones de conducta" característicos de un grupo o comunidad organizada alrededor de un proyecto racional que fija roles y funciones a cada uno de sus integrantes".

El ser humano nunca vive aislado de una estructura cultural pero sí existen microculturas institucionales que son pasajeras y parciales, como por ejemplo el estudiante que pertenece a la institución pero también que club al grupo etc. Estas comunidades pequeñas de vinculación marcan estas micro culturas que ocupan el espacio dejado por los vacíos locales, pero ya no están en función del asentamiento del territorio sino en función del proyecto racional que fija roles y funciones en sus vinculados dentro del trabajo común y para la repartición de sus bienes.

Tejido social:

- Ningún individuo existe ni biológica ni psicológicamente por fuera de una determinada pertenencia a la sociedad humana.

Se pertenece a una comunidad o multiculturalidad.

- En el curso de su historia concreta, cada asentamiento humano se establece y permanece a partir de una determinada forma de apropiación y explotación del territorio que ocupa

Una institución determinada es un segmento, pero esto no es despectivo sino apropiación del territorio. Esta apropiación y explotación juntas, dan base a la realidad del tejido social.

- Patrón de interacción concreto que regula la pertenencia de los individuos dentro de su comunidad, asignando roles, identidades y oportunidades a cada uno de ellos respecto del mantenimiento, aprovechamiento y regeneración efectivos del territorio comunitario.

En un tejido social cada uno ocupa un rol, (el adulto como dirigente, los niños en proceso de formación etc.). Debe existir una interacción entre la comunidad y los individuos, lo dicho es una tarea educativa de intervención en el tejido social cuya responsabilidad debe ser asumida por el Director de Núcleo.

El término de niñez aparece sólo en 1850; muchos atribuyen a Freud el que señale elementos de la infancia, aunque Comenio en 1500 brinda ya elementos al respecto, solo que la sociedad no le entendió. Los niños y jóvenes son en particular las víctimas más dramáticamente afectadas cuando se presenta la explotación de una cultura. Una consigna de "no futuro" fue una definición tristemente dada en una época a la juventud antioqueña. El rol del asesor es un rol ilustrado que no se entristece pero que tampoco debe olvidar.

Desarrollo: "El desarrollo lo entendemos como el incremento de la capacidad de la personas para construir efectivamente el futuro que valoran" (Antioquia nueva un hogar para la vida).

Hoy los jóvenes son el futuro a diferencia de la definición dada a ellos en décadas anteriores y deben estar inmersos dentro del desarrollo humano que implica la culturización, y donde todos entran en la producción pero también en el disfrute de los resultados.

Desarrollo local: Incremento de la capacidad de la comunidad local (vereda, municipio) para promover y asegurar el desarrollo humano de sus habitantes.

Espacio para plantear inquietudes y hacer contribuciones al tema tratado: Es necesario conocer el territorio para realizar asistencia técnica.

¿Qué recomendaciones pueden darse a directores de núcleo que van a regiones que aun no conocen?: No se debe realizar un trabajo individual, quien ahora llega a un territorio es el equipo. Si no se conoce un territorio, previamente debe intercambiarse diálogos al respecto con el equipo; no deben afrontarse retos aisladamente, un primer diagnóstico en grupo muestra claridad, por otra parte debe llegarse sin prejuicios o conclusiones sino con preguntas para hacerlas responderlas objetivamente. Debe también revisarse la información disponible focalizando los temas pertinentes.

¿La cultura nace o se crea con la persona?: La cultura es un sistema abierto, el individuo nace dentro de ese sistema. La cultura nunca es un dato terminal, ella no se crea cuando nace el individuo, mas bien, éste, es un actor cultural desde el acto mismo de su formación biológica.

El ser humano nunca está fuera de cultura la identidad cultural está desde siempre en el ser humano, éste no es producto de un accidente biológico, es hijo del ser; no es hechura pasiva de la cultura ni está fuera de ella. Él es actor de la cultura.

Cultura es todo lo que está hecho, ¿qué es ser hombre culto?: En los preceptos culturales, el nivel moral de los miembros no es el único bien para apreciar el concepto de cultura, además de preceptos culturales hay preceptos de ideales; un hombre que no sólo está identificado con cánones culturales vigentes sino que participa de preceptos ideales y artísticos de la sociedad es un hombre culto, que está identificado (niño-joven-profesional etc.) y que participa y se mueve con los ideales y expectativas de su comunidad; al mirar el territorio se encuentra mucha más cultura de la que se cree. (Lo anterior es una forma de interpretación del pensamiento de S. Freud).

¿Cómo puede la cultura contribuir a superar la inequidad?: No es posible plantear el problema de inequidad sino desde una perspectiva cultural. La cultura en dinámica es más o menos equitativa según esté distribuida la apropiación de igualdad.

¿Cómo articular los conceptos de juventud, cultura y educación en el contexto en que los patrones políticos manejan intereses particulares alrededor del desarrollo, interviniendo negativamente al desarraigar la esencia local?: Una intervención es positiva en la medida en que se distribuye costos de trabajo y resultados (disfrute) pero debe acotarse que ninguna cultura es perfecta ni cercanamente perfecta. En términos de coeficiente, Colombia tiene un alto índice de inequidad.

En la articulación educación, cultura y juventud, ¿a qué retos y desafíos se abocan los directores de núcleo en el nuevo rol?: Debe tenerse en cuenta que un asesor no es un gestor. Hay que mirar y elegir siempre los beneficiarios de la asesoría (las instituciones educativas agentes locales, culturales, patrones políticos locales etc.).

¿Es negativo o positivo, la imposición de otras culturas en nuestra cultura local? (la globalización vs cultura local):

- La globalización es una realidad nacional que toca la frontera colombiana y por ende la misma cultura local.
- si la globalización es negativa o positiva, no se puede evitar esta realidad; el hecho es de que existe y es un elemento que no podemos ignorar. este acontecimiento no admite la indiferencia.
- Los aportes externos hacen crecer, cambiar. La globalización es un paso inminente de nuestra época.

- El primer evento de la globalización fue el descubrimiento de América por tanto debe aceptarse, no esquivarse.
- Globalización como todo elemento de la cultura tiene riesgos y tiene fortalezas.
- los Directores de Núcleo son agentes ilustrados de la localidad y su rol es indispensable en estas orientaciones contemporáneas.

Otras inquietudes tratadas:

- La cultura explotada afecta tejido social. La cultura es un sistema siempre abierto, es lo que los hombres estamos haciendo por el hecho de hacerlo en comunidad. En la cultura todos participamos cada uno asume un rol (el maestro lo tiene y asume).
- Debe conocerse y entenderse la cultura local, estudiarla verdaderamente en equipo, fundar la interpretación desde la investigación participante de todos.
- Se trabaja para asesorar a los actores involucrados en cuestión de juventud, cultura y educación de la comunidad.

Durante el diálogo se plantean otras inquietudes que serán atendidas inclusive personalmente en diversos momentos del evento:

- ¿Qué diferencia hay entre civilización y cultura?
- ¿El desarrollo de una subregión, depende del grado de cultura de sus habitantes?
- ¿Qué aspectos de una comunidad son tomados como parte de la cultura?
- ¿Tiene el hombre su propia identidad personal y cultural; el factor económico incide en ello?
- ¿Qué relación hay entre cultura y política, por que en muchas ocasiones se da una ruptura entre las dos?
- ¿Cómo lograr el éxito con los jóvenes sin interferir en su estructura?

A continuación se realiza un taller conclusivo por medio de pequeñas células o grupo:

- Este taller pretende realizar un primer ejercicio de interpretación participante en la Subregión a la que pertenece cada uno de los Directores de Núcleo; un trabajo colectivo que no diluye la participación de los integrantes sino que incluye la diversidad.
- Además el taller pretende construir el primer esbozo de diagnóstico esquemático de la integración entre juventud, cultura y educación de las diversas zonas.
- El diagnóstico quiere enumerar las tendencias y realidades positivas que la cultura local puede aprovechar hoy para fortalecer el trabajo del plan decenal de juventud

- Los directores actúan en este desarrollo como Asesores de fuerzas vivas, no gestores, teniendo en cuenta que el ejercicio está enfatizado hacia la juventud y en donde los primeros son actores ilustrados del desarrollo local que tienen claridad sobre su función
- Debe tenerse en cuenta por último que el plan de juventud no es un ideal, ya existe y la visión que lo compone es marco de referencia. Los jóvenes del 2015 deben ser cosecha satisfactoria del proceso que hoy se realiza.

Funciones de la asesoría local:

- La organización participativa y el mantenimiento del sistema local de educación.
- La construcción, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Educativo Municipal (PEM), articulado a los Proyectos Educativos Institucionales
- La contextualización, ejecución, seguimiento y evaluación a nivel municipal del Plan Departamental de Cultura
- La contextualización, ejecución, seguimiento y evaluación a nivel municipal del Plan Estratégico de Juventud.
- La construcción, ejecución, seguimiento y evaluación de los Proyectos Educativos Institucionales y los respectivos planes de mejoramiento, articulados al Plan Educativo Municipal
- La implantación del sistema de información para los sectores educativo, cultural y de juventud.

Juventud 2015 (visión): "Al 2015, la sociedad antioqueña ha reconocido y creado las condiciones para la garantía de los derechos de los y las jóvenes, mediante la promoción del desarrollo pleno de sus potencialidades y capacidades. De igual manera, estos habrán asumido las responsabilidades consigo mismos, con sus pares, con otras generaciones y con la sociedad, al apropiarse de su rol de actores estratégicos del desarrollo. Las acciones que adelanten el Estado y la sociedad civil, estarán integradas y en coherencia con la singularidad de la población juvenil del departamento, como contribución al logro de la equidad social".

Cinco momentos en el taller de conceptos: Moderación, trabajo personal, puesta en común, consenso, plenaria final.

Plenaria: (Diagnósticos juveniles realizados por subregión teniendo en cuenta que este diagnóstico se realiza teniendo por premisa mayor las fortalezas que se encuentran dentro de las subregiones).

Equipo 1: Bajo Cauca (Caucasia, Nechí, Zaragoza, Cáceres, Tarazá, El Bagre)

Juventud:

- En los municipios de la Subregión se están llevando a cabo acciones y programas que benefician la población juvenil (conformación de grupos juveniles)
- Jóvenes que aspiran a ser futuros profesionales para prestar sus servicios en los municipios de la Subregión, demostrando su espíritu de superaron y sentido de pertinencia.
- Se descubre gran potencial de los jóvenes a través de la red subregional de juventudes.
- Atención a los jóvenes reinsertados.
- Existencias de oficinas de inspección para el trabajo que vela por el respeto del derecho de los infantes y jóvenes a una vida digna y sin explotación laboral.
- Asignación equitativa de algunos recursos por parte de las administraciones municipales que de una u otra forma, ayudan a subsanar necesidades de los jóvenes.
- La población juvenil es bastante vulnerable y susceptible al ingreso de los grupos armados.
- Es importante anotar que falta mucho por avanzar en el mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes.
- Falta conformar los CMJ en cinco municipios ya que únicamente existe en el Municipio de Tarazá.
- El actual diagnóstico debe plasmarse en una política de juventud de los municipios.

Cultura: Ejecución de proyectos de tipo cultural

Educación:

- Presencia de instituciones educativas en los diferentes niveles, y media técnica en convenios con el Ministerio de Educación Nacional, articulados con instituciones de educación superior y técnicas como son le SENA, Universidad de Antioquia, Pascual Bravo, ESUMER, Politécnico Jaime Isaza Cadavid, Uni remington.
- Ejecución de programas de prevención en salud en convenio con la Universidad de Antioquia

Equipo 2: Magdalena Medio (Puerto Berrío, Yondó, Puerto Triunfo, Caracolí).

Juventud:

- Potencial de jóvenes entre 14 y 26 años en la Subregión
- Tendencia de los jóvenes a hacer parte de los modos de producción para ayudar a la manutención de la familia

- El liderazgo que ejercen los jóvenes para participar en el desarrollo político y el compromiso social
- Tendencia a la falta de identidad, lo que convierte a los jóvenes en una población vulnerable.
- Tendencia a caer en drogadicción, prostitución y alcoholismo, por falta de oportunidades y orientación hacia el uso adecuado del tiempo libre.
- Debe conformarse en todos los municipios el CMJ.

Cultura:

- La motivación, destreza y habilidad que poseen los jóvenes para articular el arte, la cultura y el deporte.
- Debe conformarse en todos los municipios el Consejo Municipal de Cultura

Educación:

- El derecho de participación y superación existente en la juventud para incursionar en los estudios superiores.
- El empoderamiento de los jóvenes en el uso de los medios tecnológicos y los avances científicos.

Equipo 3: Nordeste (Santo Domingo, San Roque, Yolombó, Vegachí).

Más que el diagnóstico, a continuación se presentan los requerimientos que primero se deben tener en cuenta para hacer un trabajo objetivo.

- Determinar el número y porcentaje de jóvenes que constituyen la población
- Grado de escolarización
- Formas organizativas de los jóvenes
- Acciones de organizaciones asentadas en los municipios y que trabajan por la juventud
- Diagnóstico educativo local de educación formal no formal, e informal
- Inventario de memoria cultural
- Partidas presupuestales para educación, cultura y juventud
- Relación entre el Proyecto de Desarrollo Municipal, y los programas para educación cultura y juventud
- Relación entre planes y proyectos de las necesidades de los y las jóvenes, con el plan programático de las administraciones municipales.
- Relación de los planes territoriales locales, zonales y departamentales.
- Nivel de formación y conocimiento de la población en lo relacionado a política regional y nacional en educación, cultura y juventud

- Ejes de articulación de los componentes educativo, cultural y de juventud a nivel local
- Organización administrativa local en lo referente a educación cultura y juventud y su articulación en el nivel regional y departamental.
- Fortalezas de los y las jóvenes
- Cargo de responsabilidad que se ha asignado a los y las jóvenes
- Forma de vida profesional, laboral y afectiva de los y las jóvenes
- Estructura de lo gobiernos escolares
- Visualización del desarrollo local compartido en los jóvenes y las jóvenes



Doctor Ernesto García Posada, Rector Institución Educativa Jorge Robledo), Fundamentación y articulación: Juventud, Cultura, Educación

Equipo 4: Nordeste (Segovia, Remedios, Amalfi, Anorí)

Las administraciones municipales en su totalidad, comunidades educativas y la comunidad en general, deben ser creadoras de logros que conllevan al bienestar integral de los jóvenes de los diferentes agrupaciones institucionales y naturales, educativas, deportivas y culturales, y en general de actividades que involucran a los y las jóvenes de los diferentes municipios de la Subregión Nordeste, a los cuales hay que brindarles y facilitarles acompañamiento, orientación y asesoría para su fortalecimiento como personas e integrantes de grupos que abren caminos para la vinculación de nuevos jóvenes que están por fuera del sistema educativo, de cultura y de juventud.

Equipo 5: Norte (Santa Rosa de Osos, Gómez Plata, Carolina del Príncipe, Entreríos, San Pedro de Los Milagros, Donmatías).

Debe entenderse que estas comunidades son poblacionalmente gente joven que de una u otra forma llevan líneas integrales de liderazgo, deporte, cultura y moral. Jóvenes responsables del movimiento económico, político, cultural, aunque hay dificultades de conducta irregulares.

Juventud:

- Presencia de líderes que sirven como modelos de desarrollo
- Participación de los jóvenes en actividades de tipo productivo, que dan estabilidad económica a la zona.
- Vocación laboral de los habitantes
- Comunidades locales con tendencia a mantener los valores, hábitos de convivencia e idiosincrasia
- Deseo de superación y espíritu formativo de los jóvenes

Cultura:

- Cercanía de las comunidades locales a un epicentro generador de cultura como es Medellín.
- Interdisciplinaria de la juventud para moverse en varias líneas generadoras de cultura
- Existencia de grupos ya constituidos y estables que han generado cultura

Educación:

- Existencia de innumerables instituciones y de escuelas de formación que poseen recursos y elementos para generar cultura.

Equipo 6: Norte (Yarumal Toledo, Ituango Angostura).

Juventud:

- Existencia de grupos juveniles
- Hogares juveniles campesinos en Yarumal, Ituango y Toledo aumentan la población escolar
- No existen los CMJ en tres municipios
- Falta mejor dotación y atención administrativa local a los Hogares juveniles campesinos.

Cultura:

- Casas de la cultura disponibles
- Promoción de instituciones y eventos culturales
- Falta de dotación en algunos programas
- Falta actualización de archivos culturales
- Falta más proyección en la zona rural

Educación:

- Cobertura total en primaria
- Calificación y capacitación de los docentes
- Dotación en material didáctico y mobiliario
- Plantas físicas en buen estado
- Cobertura en básica secundaria, media y superior
- Algunos municipios tienen debilidad en los procesos por su distancia geográfica
- Desinterés de algunos docentes
- Distancia en los centros de capacitación
- Algunos equipos materiales en no muy buen estado
- Falta de electrificación en algunos establecimientos

Equipo 7: Occidente (Sabanalarga, Liborina, Sopetrán, San Jerónimo, Santa Fe de Antioquia)

Juventud:

- Conformación de grupos en diferentes disciplinas deportivas
- Existencia de grupos ecológicos, de bomberos, escuela de ciudadanía, comités de aseo, grupo de mujeres, patrulla juvenil, Asopatos
- Juntas de Acción Comunal
- Asamblea municipal constituyente

Cultura:

- Conformación de grupos de danzas, teatro, banda juvenil musical, banda marcial
- Casas de la cultura disponibles
- Cercanía a la ciudad madre Santa Fe de Antioquia

Educación:

- Consejos de estudiantes, Red de personeros, Servicio estudiantil, Gobierno escolar
- ED, PEM y PEI, articulados
- Vinculación a Universidad de Antioquia, Politécnico, SENA, COMFENALCO y otros

- Proyectos productivos institucionales y comunitarios.
- Se brinda asesoría en temas como drogadicción, sexualidad y hábitos alimentarios
- Talleres sobre violencia intrafamiliar, circuitos de participación y de convivencia.
- Estudios dirigidos a los jóvenes sobre lectura, Internet, bibliotecas y otros.
- Hogares juveniles campesinos, espacios pedagógicos y de convivencia, Normales Superiores.

Equipo 8: Occidente (Cañas Gordas, Frontino, Dabeiba, Peque, Ebéjico)

Juventud:

- Espacios deportivos
- Clubes juveniles organizados
- Voluntad política de las administraciones municipales
- Presencia de ONG'S
- Capacidad de liderazgo, Altruismo, Energía vital, Creatividad, Disponibilidad de Tiempo libre, Proyecto de vida articulado, Deseo de superación
- Interinstitucionalidad
- Oportunidad de espacios de participación
- Atención a reinsertados y desplazados

Cultura:

- Bandas marciales, escuelas de música, grupos artríticos organizados
- Talento artístico sin explotar.
- Diversidad étnica

Educación:

- Proyección del PAB
- Estudia Antioquia
- Normal Superior de Frontino
- Educación superior
- Presencia del SENA
- Red de personeros estudiantiles
- Presencia de hogares juveniles campesinos
- Educación formal e informal

Equipo 9: Oriente (Abejorral, Sonsón, Argelia, Cocorná, San Luis)

Se destaca como oportunidad para favorecer el desarrollo de los jóvenes en función de la visión juventud 2015, la necesidad de articular dos elementos:

- Existe una población mayoritariamente joven, la cual reclama espacios para su propio desarrollo humano
- Existe gran cantidad de espacios tanto formales como informales que favorecen la participación de los jóvenes, en especial la muy fuerte presencia y credibilidad del sector educativo.

Se percibe que los equipos subregionales de asistencia y asesoría técnica pueden ser una oportunidad para dinamizar los sectores de cultura y juventud.

Equipo 10: Oriente (El Peñol, Guatapé, San Rafael, Granada, La Unión, San Carlos, La Ceja)

Juventud:

- Asentamientos de cajas de compensación y políticas de gobiernos locales en función de la educación, la cultura y la juventud
- Los institutos municipales de deporte tienen establecidos clubes, semilleros y encuentros deportivos
- Realización de la semana de la juventud
- Clubes juveniles, emisoras y programas radiales
- Mesas de trabajo en las diferentes áreas y micro centros
- La tendencia de los jóvenes a la rumba y a la vida fácil
- Difícil convocatoria y compromiso
- Participación escasa en los diferentes programas de gobierno
- Obstaculización de procesos de desarrollo de los jóvenes
- Falta de gobiernos locales con proyección al desarrollo social
- Hacen falta espacios de participación para los jóvenes

Cultura:

- Existencias de casas de cultura y de la juventud con sus diferentes programas y proyectos
- Las casas de la cultura trabajan con programas de las diferentes manifestaciones culturales
- Las administraciones municipales solo asignan los recursos de ley para cultura y deporte que son insuficientes para programas, proyectos y acciones que se tienen que atender
- Asesoría y asistencia técnica para los programas de educación cultura y educación por parte de ente central

Educación:

- Diversidad de instituciones de educación no formal, formal, técnica y superior.
- Gobiernos escolares y JUME conformados
- Consejos de padres y en algunos municipios asociaciones de padres de familia bien organizados.
- Existen planes estratégicos de educación y algunos municipios cuentan con un PEM.
- Operación del SIMAT
- Falta fortalecimiento de la autonomía escolar

Equipo 11: Oriente (Rionegro, San Vicente, Guarne, El Carmen de Viboral, Marinilla)

Juventud:

- Hay participación juvenil en todos los campos de la vida municipal
- Excelente ubicación geográfica y excelentes vías de comunicación a Medellín y a Bogotá
- En cada municipio tenemos diagnósticos locales de educación cultura y juventud
- En algunos municipios tenemos organizados los CMJ
- Algunas administraciones municipales están muy comprometidas con los temas de cultura juventud y educación

Cultura:

- Potencial importante en los y las jóvenes para desarrollar actividades culturales y de trabajo artístico
- Casas de la cultura y escenarios deportivos

Educación:

- Gobiernos escolares bien constituidos, empresas y universidades como aliadas para poder desarrollar PEI y PEM, acorde con nuestro momento histórico, (municipal, departamental nacional e internacional)
- Instituciones y centros con buena dotación, en recursos humanos, tecnológicos y en su infraestructura
- Buena comunicación entre educadores alcaldes de turno actuales

Equipo 12: Valle de Aburrá (Giradota, Barbosa, Copacabana, La Estrella, Caldas, Sabaneta)

Juventud:

- Un 50% de la población es menor de 26 años
- Organización y funcionamiento de los CMJ
- Espíritu emprendedor
- Sentido de solidaridad y trabajo en equipo
- Panes intersectoriales (zonales) a largo plazo
- Oportunidades que brinda el sector productivo para ofrecer empleo, capacitación, convenios
- Alianzas del sector público y privado para apoyar proyectos y programas
- Buena infraestructura física y dotación para implementar programas juveniles y culturales
- Existencia de un marco legal que sustenta las políticas de juventud
- Avance de las comunidades a través sus organizaciones
- Proyectos intermunicipales
- Avances conjunto de la Subregión

Cultura:

- Programas culturales, deportivos, recreativos y de utilización del tiempo libre, que desarrollan las entidades y organizaciones que trabajan con juventud.
- Sentido de pertenencia por el territorio y sus tradiciones.
- Existencia de planes para el desarrollo de la cultura y la juventud
- Manifestaciones y expresiones culturales
- Voluntad política para destinar recursos a cultura y juventud
- Grupos organizados para trabajar por la cultura y la juventud

Educación:

- Altas tasas de cobertura educativa y de escolarización
- Acompañamiento de cajas de compensación

Equipo 13: Suroeste (Amagá, Venecia, Fredonia, Titiribí, Angelópolis, Heliconia, Armenia)

Juventud:

- Viaductos y túneles convertidos en caminos ecológicos
- Programa de erradicación del trabajo infantil
- Apoyo de la diócesis de Caldas en trabajos con grupos Juveniles
- Participación de la juventud en política, ecología, cultura y deportes.
- Apoyo a la realización de eventos deportivos

Cultura:

- Casas de la cultura que lideran grupos y semilleros de danza, teatro y música
- Fiestas tradicionales de cada municipio
- Concursos departamentales y nacionales de danza y teatro
- Recuperación de estaciones del tren
- Medios informativos subregionales

Educación:

- JUME's operando
- Planes educativos municipales
- PMI (Planes de Mejoramiento Institucional)
- Normales superiores
- Instituciones de media técnica en Fredonia, Venecia y Amagá
- Granja demostrativa los yarumos
- Vinculación del Sena y universidades en carreras tecnológicas
- Escuelas demostrativas

Equipo 14: Suroeste (Andes, Jardín, Ciudad Bolívar, Betania, Jardín, Betulia, Pueblo Rico)

Gracias a este trabajo se puede lograr un diagnóstico positivo frente a la buena participación de universidades que permiten el fortalecimiento de programas que hacen efectivos los derechos y deberes de la niñez y juventud y el crecimiento en proyectos que fomentan la cultura, educación, juventud.

Juventud:

- Alto porcentaje poblacional de juventud
- Conocimiento y apropiación del nuevo código de la infancia y la juventud, Ley 1058 del 8 de noviembre del 2006
- Apropiación de los deberes y derechos de los jóvenes
- Fortalecimiento de los agentes locales de juventud y CMJ
- Diagnóstico de los hogares juveniles campesinos y residencias de estudiantes
- Existencia de los coordinadores de juventud a nivel local
- Alto porcentaje de la población está en edad joven
- Atención interdisciplinaria de bienestar social y profesional a los jóvenes
- Disponibilidad laboral
- Sistemas de información actualizada

- Buena salud física y mental
- Conocimiento y participación en el plan de desarrollo municipal
- Grupos de jóvenes organizados
- Comisarías y juzgados de familia
- Presencia de instituciones de educación superior y no formal que benefician a los jóvenes, entre ellos (COMFENALCO, Universidad de Antioquia, SBNA y Tecnológico)

Cultura:

- Actualización de planes municipales de cultura articulado al plan departamental
- Realización de festivales artísticos y culturales
- Planes operativos de casa de la cultura
- Proyección de actividades culturales a nivel institucional y local
- Existencia de organizaciones que promueven las letras y las artes
- Participación de los medios masivos de comunicación social
- Infraestructura y dotación existente a nivel local y subregional (ciudadelas)
- CMC (Concejos Municipales de Cultura)
- Fiestas tradicionales
- Organizaciones juveniles
- Programas de extensión cultural de la Universidad de Antioquia y COMFENALCO

Educación:

- Construcción de PEM y PEI articulados al PER
- Planes de mejoramiento institucional y local
- Cátedra municipal
- Personal humano calificado e idóneo
- Proyectos pedagógicos: educación sexual, educación ambiental, derechos humanos
- Cobertura total en educación Básica
- Cobertura en educación superior
- Modelos pedagógicos flexibles y alternativos
- Buen nivel académico en los resultados de Pruebas Saber e ICFES
- Infraestructura adecuada para la prestación del servicio
- Atención a la población étnica

Equipo 15: (Concordia, Urrao, Salgar, Santa Bárbara, Támesis Caramanta)

Juventud:

- Organizaciones espontáneas de la juventud
- Promoción personal de valores en todos los niveles

- Nuevos grupos juveniles del municipio por la parroquia
- Organización de recursos de juventud cultura y educación
- Asambleas municipales constituyentes
- Concejo municipal
- Gran atención

Cultura:

- Conformación escuelas de música
- Biblioteca municipal y casa de la cultura
- Banda de vientos
- Banda marcial
- Encuentros de danzas municipales
- Talleres de pintura

Educación:

- Amplia oferta educativa
- Residencias estudiantiles
- Consejos estudiantiles
- Emisiones educativas por emisoras comunitarias y canales de televisión
- Gobierno escolar
- Hogares juveniles campesinos

Equipo 16: Urabá (Apartadó, Chigorodó, Carepa, Mutatá, Murindó)

Juventud:

- Alta población juvenil de la zona integrada al deporte la cultura y arte
- Existencia de entidades e instituciones que desarrollan proyectos dirigidos a la juventud
- Presencia de variados clubes juveniles, ambientales, redes de personeros

Cultura:

- Reconocimiento de la diversidad étnica como propiciadora de la inclusión
- Dinamismo de sus habitantes
- Sentido de pertenencia por el territorio

Educación:

- Presencia y existencia de le y ce de educación formal, no formal y superior, oficiales y privadas
- Compromiso de las administraciones en el trabajo por la cobertura y calidad de la educación para el trabajo y desarrollo humano.

Equipo 17: Urabá (Arboletes, Necoclí, San Juan de Urabá, San Pedro de Urabá)

Partiendo de un diagnóstico se conoce la realidad local en cuanto a que se puede detectar las acciones concretas que se ejecutan frente a las políticas de juventud, cultura y educación que garantizan los derechos de los jóvenes encada municipios.

Oportunidades:

- Debe tenerse en cuenta las organizaciones existentes tales como JAC, Asociación de Padres de Familia, Gobierno Escolar de las instituciones educativas, las administraciones municipales, casas de la cultura, grupos scout, madres comunitarias, Concejos municipales, organizaciones étnicas, ONG entre otras; estas organizaciones deben generar la conformación de: CMJ, Comités de juventud, Planes municipales de cultura y educación y rediseño de los PEI.
- Es necesario incluir en los POT y Planes de Desarrollo Municipal, las políticas, programas y proyectos que involucren directamente a los jóvenes en el desarrollo local.
- Debe establecerse un censo para saber cuantos jóvenes hay en la subregión y sus expectativas.

Para finalizar esta jornada el Doctor Ernesto concluye con una inquietud: Si alguien entra a Antioquia conociendo este informe, se debe llevar la idea de un departamento ideal y una juventud antioqueña excelente pero, ¿con todas esas oportunidades y esfuerzos, por qué persiste ese riesgo de vulnerabilidad, adicción a la droga, tendencia a la vida fácil, y enriquecimiento rápido?

¿Qué pasa en la cultura paisa que teniendo tanto empeño el perfil y conformación del alma juvenil, deja tantas sombras?

Estas inquietudes son resultado de la vida misma, pero hoy, estos equipos subregionales pueden ser palanca de elevación de la conciencia pública en los procesos de juventud, cultura, educación.

La conciencia pública no puede seguir siendo sumada en materia de estadísticas y archivos, sino en acciones concretas.

Antioquia espera mucho de estos equipos de núcleo que ahora se proyectan ya articulan a las fuerzas públicas locales.

Fin de la sesión con agradecimientos hechos por el doctor César Darío Guisao Varela.

JORNADA DE LA TARDE 23 DE ENERO

Hora: 2:30 de la tarde

Responsables: Jairo Humberto Guandía Castañeda, Sergio Andrés Calderón Ossa

Temática: Requerimientos y Apoyos de Inspección y Vigilancia, página web de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia

Momentos a desarrollar y que son apoyo de la Secretaría:

- Requerimiento y atención brindada por secretaría a situaciones educativas desde inspección y vigilancia.
- Página web, herramienta de posibilidad, acercamiento, formación e información

El doctor César Darío Guisao inicia esta segunda jornada del día saludando y presentando a los Supervisores de Educación Jairo Humberto Guandía Castañeda y María Rubiela Zuluaga Villegas, quienes presentan los requerimientos necesarios desde inspección y vigilancia, enseña además que el año pasado fue separado inspección y vigilancia, de legalización de instituciones educativas y que hoy Claudia Puertas es quien coordina este último proceso. Deja claro que certificación es una instancia y Asesoría y Asistencia Técnica otro, pero todos van a un solo fin, al mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios en la educación.

Jairo y Rubiela, afirma, presentarán a continuación las necesidades, problemas y situaciones que se presentan en el departamento y que son objeto de inspección y vigilancia.

Termina enseñando que Asesoría y Asistencia Técnica, previene y capacita para evitar posteriores procesos que lleven a un tratamiento de inspección y vigilancia.

Doctor Jairo Humberto Guandía Castañeda, Subproceso de Inspección y Vigilancia: El Departamento no estaba haciendo procesos de inspección y vigilancia en el ámbito educativo pero el año pasado desde la secretaría se disautió a fondo y diagnosticó sobre la realidad mencionada, creándose como fruto, una propuesta de equipo (septiembre de 2006) para la inspección y vigilancia brindándose el Decreto Reglamentario 2934, del 28 de diciembre del 2006.

Dirección Técnica, Coordinación para la Gestión y Apoyo en Educación, Cultura y Juventud:

Subproceso de inspección y vigilancia: Intencionalidad de la presentación:

- Tener comprensión del proceso de inspección y vigilancia. A implementarse en el departamento
- Reconocer las áreas en las que se han presentado las mayores demandas por parte de los diferentes actores del servicio educativo, como aporte al proceso de la asesoría y asistencia técnica.

Temáticas:

- Reglamento territorial
- Organización
- Plan operativo anual
- Situaciones que han presentado mayor número de demandas
- En año 2006
- Preguntas e inquietudes.

Reglamento territorial: Marco legal:

- Ley 115 de 1994, Artículos 168, 169, 170 y 171
- Ley 715 del 2001, Artículo 6
- Decreto Nacional 0907 de mayo de 1996
- Decreto Departamental 2934 del 28 de diciembre del 2006, (éste último da entrada al proceso actual)

Organización:

- Consejo asesor de inspección y vigilancia
- Unidad de inspección y vigilancia, liderada por un coordinador, adscrita a la Dirección Técnica Administrativa
- Equipos interdisciplinarios de trabajo provisionales

Por demanda de procesos que existen es comprensible que no hay la competencia y conocimiento de acuerdo a algunos problemas, por tanto si es el caso se llama a profesores de otras áreas de cualquier otra dependencia para comisionarlos y hacerlos parte del equipo.

Metas estratégicas:

- Implementación de un proceso de control para garantizar el mejoramiento de la calidad, el acceso y permanencia de la población escolar y la eficiencia del sistema educativo.

Orientada a la implementación de éste proceso para controlar educación con calidad.

- Ingreso y permanencia de estudiantes
 - Eficiencia del sistema
- Controlar la prestación del servicio educativo para prevenir la ocurrencia de situaciones que atenten en el cumplimiento de la normatividad legal vigente y el desarrollo de los planes, programas y proyectos educativos departamentales y nacionales.

Se pretende un control para prevenir; el ejercicio de inspección y vigilancia; no es señalar y castigar, sino un ejercicio para tomar decisiones, prevenir, formar y ayudar.

Población objeto de inspección y vigilancia (Plan operativo 2007)

- Instituciones y centros educativos oficiales
- Establecimientos educativos privados
- Establecimientos educativos de educación para el trabajo y el desarrollo humano
- Cobertura educativa contratada
- Demandas de las comunidades educativas: problemas, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS)

La cobertura educativa contratada: es una actividad que ayuda para llegar a algunas regiones con el servicio educativo.

En cuanto a demandas: un proceso que siempre permanece; en todo momento llegan casos y esto no cesa; la comunidad siempre demanda y si esto ocurre es que algo está pasando (debilidad en el proceso educativo) pero ahí es donde la asistencia técnica convierte estas debilidades para luego hacerlas oportunidades.

Demandas presentadas en año 2006:

Naturaleza de la demanda:

- Evaluación y promoción de alumnos (9)
- Manejo de costos educativos: derechos académicos y servicios complementarios (8)
- Manejo administrativo y directivos de los directivos docentes (8)
- Organización y manejo de libros reglamentarios (6)
- Organización y funcionamiento de asociaciones de padres de familia (12)
- Relaciones interpersonales entre directivos docentes y docentes (27)

- Relaciones interpersonales entre docentes y miembros de la comunidad (25)
- Maltrato físico y psicológico de docentes a alumnos (4)
- Validación de períodos y grados (15)
- Irregularidades en el funcionamiento de los establecimientos educativos: (25)
 - Conformación y funcionamiento de asociaciones de padres de familia.
 - Manejo del fondo de servicios educativos.
 - Cumplimiento del calendario escolar.
 - Plan de estudios.
 - Exigencia de uniformes.
 - Adjudicación de la tienda escolar

Esto es un elemento de insumo de análisis para ver que está pasando y luego brindar asesoría, pero no son datos estrictamente rigurosos puesto que hasta septiembre no existía una sistematización organizada.

Esta presentación es ilustrada desde la casuística del año 2006 y liderada por Rubiela que puede dar razón de sendos problemas que alteran la calidad educativa:

- Irregularidad en evaluación y promoción de alumnos
- Falta a debido proceso para evaluar
- No seguimiento de casos especiales
- Mal funcionamiento de planteles educativos
- Falencia en construcción de manual de convivencia.
- Perdida de plantas de cargos
- Muchas relaciones inadecuadas entre alcaldes, rectores y educadores en tre o tras



Jairo Humberto Guardia Castañeda, Supervisor de Educación

Elementos preocupantes:

- El caso de relaciones interpersonales inadecuadas genera conflictos, tensiones, y comportamientos de docentes que fundan procesos de deterioramiento entre integrantes de instituciones educativas.
- La validación de grados y áreas en los planteles genera muchas dificultades. Por tanto hay que trabajar el manejo de normas y directrices con los directivos ya que falta mayor conocimiento frente a la norma en la validación.

La problemática es grande y debe empezar a tener un tipo de salida desde este equipo de vigilancia. Asesoría y asistencia técnica debe brindar acompañamiento fuerte ya que el diagnóstico es de gravedad, sin tener en cuenta lo que no está informado en secretaría.

Conclusión: ¿Qué es lo que quiero hacer en mi zona como asesoría y asistencia para ser mejor?. Con apoyo de todos se debe bajar la frecuencia de problemáticas actuales. Hacer un trabajo planificado que impacte desde la asesoría y que beneficie directamente a los estudiantes e instalaciones.

Espacio para dar respuesta a inquietudes referentes a los diferentes temas presentados durante la presentación: ¿Cuál es el apoyo concreto que debe brindarse desde Asesoría y Asistencia Técnica?

- La norma que se entrega a los directores de núcleo, es clara, asesoría y asistencia técnica apoya la gestión en temas concretos de inspección y vigilancia. Lo primero que se debe preguntar es, ¿Qué asesoría se ha brindado a esa región sobre el tema? El director de núcleo presenta este informe para contextualizar y entender si el tema fue o está siendo asesorado y poder exigir el cumplimiento; si no hay asesoría debe hacerse demanda para cumplir el debido proceso.

¿Qué hacer frente una acción de relación mal manejada y frente a la educación manipulada por docentes?: Tener elementos ó evidencias, sin ello no se puede hacer nada (objetividad). "El plan de asesoría debe ser muy bien analizado y asesorado (inspección y vigilancia)". Todos somos servidores públicos por tanto debe hacerse oficio y enviar a la dependencia requerida para que ésta actúe con eficacia.

¿Que hacer con rectores que no reciben estudiantes al no tener uniformes y no pagar servicios complementarios?: No puede quedarse ningún estudiante fuera del sistema educativo, debe hacerse trabajo de seguimiento con padres pero nunca excluir.

¿De qué forma se pueden aclarar dudas de forma inmediata?: Teléfonos para consultar 385 85 29 y 385 85 46 con Jenny Lucía García Duque, Auxiliar Administrativa, también al 385 84 96 de Asesoría y Asistencia Técnica.

Durante el diálogo se plantean inquietudes a las que se responde o que serán atendidas inclusive personalmente en diversos momentos del evento:

- ¿Cómo exigir cambios a rectores con base en la inspección y vigilancia que como directores de núcleo tenemos que hacer?
- ¿Quién resuelve las quejas consideradas gravísimas según código disciplinario?
- ¿Qué hacer en el caso de incumplimiento de las normas de algunos directivos?
- ¿Qué hacer cuando a los estudiantes del nivel 1 y 2 del SISBEN se les obliga a pagar servicios complementarios?
- ¿Cómo se regula la validación de periodos y grados?
- El cumplimiento del calendario tiene una base de 40 semanas ¿qué pasa con instituciones y centros educativos que laboran 2 ó 3 semanas menos?
- ¿Cuál es el proceso y las instancias que se deben seguir con los directivos docentes que no cumplen con sus deberes y que infringen el estatuto docente y el código disciplinario único?
- ¿Cómo está el manejo de los fondos educativos?
- Si la inspección y vigilancia es un proceso educativo según la presentación, ¿cuándo se convierte en sancionatorio para las instituciones?
- ¿Cómo sería el apoyo en la inspección y vigilancia del director de núcleo, teniendo en cuenta que éste no cumple funciones directivas?
- ¿Qué tiene que hacer el director de núcleo en cuanto tenga conocimiento de una falta disciplinaria de un rector ó mono docente?
- ¿Una institución puede validar períodos y grados? ¿en qué niveles?

Sergio Andrés Calderón Ossa, Comunicador y Relacionista Universidad de Medellín
página Web de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia:
www.seduca.gov.co

La página Web es una principal herramienta de trabajo de la secretaría, pero todavía es subutilizada; por tanto el interés hoy en el proceso con los directores de núcleo es enseñarla mostrarla y verla como instrumento virtual de gran utilidad.

Esta página está netamente dirigida a directivos, alcaldes, educadores, directores de núcleo, pero pensando en el estudiante, se ha diseñado un proyecto que prontamente se vinculará a la página

A partir de la definición de la Secretaría de Educación, de su visión, misión, y sus propósitos, se encaminan todos los esfuerzos en la elaboración de la página.

En la coordinación y asesoría se brindan instrumentos metodológicos de forma presencial y virtual que permiten eficiencia en las funciones.

La página permite el acceso y posibilidades de acuerdo a necesidades diagnosticadas.

La página web se ha transformado en espacio de año y medio con su actualización y requerimientos surgidos, y ha ido mutando de acuerdo a las necesidades. Su portal de imagen corporativa, no es recargado pero si contiene mucha información. La página inicialmente implicaba más tiempo menos agilidad, ahora esta nueva permite que al ingresar, se observe a primera mano toda la información. (Continúa con los vínculos que traía la página anterior).

Síntesis de su contenido:

- Educación: se encuentran servicios educativos, trámites, resoluciones etc.
- Contrato: encontramos licitaciones procesos de contrato etc.
- Contáctenos: vínculo directo de directivos con Secretaría
- Aparece un menú que permite diligenciar PQRS, de forma que sean respondidas diariamente

Tres columnas:

- Noticias: (actualización de información referente a educación)
- Televisión educativa: horarios, temas, invitados etc.
- Banners: Links, de información de importancia para la secretaría, los directivos y docentes

Otros servicios: Nómina, personal, diferentes trámites, circulares etc.

Más elementos:

- Herramientas pedagógicas
- Contrataciones y licitaciones
- Descargas
- Resoluciones
- Encontramos los link de cultura y juventud

Al finalizar la presentación se piden disculpas pues por problemas técnicos, no se pudo navegar e interactuar durante la presentación. A la vez se hace la invitación a la utilización e interacción con la página Web, a familiarizarse con el mundo virtual y al desarrollo del mundo tecnológico, esto facilita mayor agilidad en el crecimiento. Entre todos podemos extender la invitación para que todos y todas conozcan la página.

"El poder es de quines tienen la información" ese poder a nivel educativo se encuentra en la página web de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia.

Espacio para dar respuesta a inquietudes referentes a los diferentes temas presentados durante la ponencia:

¿Que pasó con lecturas que aparecían en la otra página como por ejemplo los siete saberes, elementos estos, que brindaban ayuda para la elaboración de proyectos?: Al realizar cambios se retiraron vínculos o documentación pero con la ayuda de todos se pueden recuperar y mejorar de acuerdo a las necesidades. (En consultas hay mucha documentación a nivel pedagógico)

Hay municipios lejanos que presentan dificultad con las colillas ¿se pueden pegar a la página?:

- No estamos lejos de ésta posibilidad; de forma privada con documento de identidad, y no sólo colillas sino otros documentos de carácter privado
- Descargar o colocar las colillas implica riesgo, pues otros grupos pueden mal utilizar ésta información
- Las aplicaciones son seguras mediante contraseñas o clave siempre y cuando se maneje la privacidad por parte del mismo usuario

¿En contáctenos, la respuesta a PQRS llegan a su destino?: Sí, se remiten al área competente y ellos dan constancia de llegada y a término de 15 días se responde a la persona que elaboró la pregunta (este espacio se revisa 4 veces al día)

Se hace la sugerencia de agregar imágenes de algunos directivos de los municipios a lo que se responde: Es difícil pues hasta ahora incluso es complicado recopilar datos personales actuales y si esta propuesta se toma, tiene que ser una acción equitativa a la totalidad.

El doctor César agradece y finaliza la sesión.

EVALUACIÓN DE LOS TRES PRIMEROS DÍAS DEL EVENTO

La evaluación se realiza por escrito teniendo en cuenta el siguiente interrogante ¿Cómo ha venido desarrollándose el taller?, y desarrollando los tres siguientes aspectos:

- Logro de objetivos (agenda)
- Aspecto Metodológico
- Aspectos logísticos (material, hospedaje, alimentación)

Logro de objetivos (agenda):

- Agenda cumplida a cabalidad.
- Buen manejo de tiempo
- Alcance de los objetivos previsto hasta el día martes.
- Flexibilidad sin afectar la temática
- Se requiere cumplimiento de los horarios establecidos por ambas partes
- La ponencia de crecimiento personal muy pesada a la hora asignada
- Falta profundización en los sectores de cultura y juventud
- Aún hay dudas frente a algunos temas

Aspecto metodológico:

- Metodología variada que dinamiza el trabajo.
- Adecuada para el trabajo realizado hasta el momento
- Las estrategias utilizadas han logrado la participación de los grupos
- Variada y acorde con la temática
- Variada y adecuada a los temas y sectores trabajados
- Metodología acertada en de juventud
- Muy expositivas algunas temáticas
- Falto dinamismo en algunas ponencias.

Aspecto logísticos: (material, hospedaje, alimentación)

- Excelente sitio, la atención y demás aspectos
- Espacios agradables que permiten el trabajo bueno
- Todo ha estado a la mano de los ponentes y de quienes lo hayan necesitado
- Excelentes los materiales de apoyo que se entregaran al final de encuentro
- El hospedaje y la alimentación han estado a la altura del evento
- Se agradece a secretaría por el lugar y el trabajo

- La preparación del evento es excelente por parte del equipo interno.
- Sillettería incomoda
- La parte húmeda debe ser mejorada
- Los materiales no han sido suficientes
- Falta material de apoyo en dormitorios carencia de elementos (TV)

"El desarrollo humano integral"

Hora: 7: 30 PM

Responsables: Doctora Gloria Gladis Palacios Salazar / Profesor Juan Leonel Giraldo.

Temática: "El desarrollo humano integral"

Presentación temas: (Crecimiento personal y desarrollo humano integral)

Objetivos:

- Identificar el significado de las principales metas en el proceso del crecimiento y desarrollo integral del ser humano
- Promover la evaluación grupal y personal, con respecto a las actitudes y al nivel de realización de cada una de las metas.

Lectura reflexiva: Cuento "Escucha" La vida es lo que hagamos con ella. En la vida cada uno construye el momento, cada momento es un agregado para la vida. Este debe ser un encuentro gratificante que construya persona y sociedad.

Dinámica: Publicitación de metas: La misma naturaleza da el soporte y la enseñanza por tanto el ser humano cotidianamente debe hacer desarrollo del comportamiento fisiológico. Hay metas del desarrollo (corren el riesgo de hacerse vulnerables), pero siempre somos eternos aprendices.

Pasos para realizar el ejercicio:

- Comentarios y conclusiones se reúnen los mismos nueve subgrupos conformados en la sesión anterior.
- A cada subgrupo se le entrega la descripción de una meta, excepto a dos subgrupos a los cuales se les entrega la descripción de las siete metas.
- Cada subgrupo prepara una actividad para promover, publicitar y exaltar la importancia de la meta que se le ha asignado.
- Los dos subgrupos que han recibido todas las metas, el primero escribe sobre las debilidades y dificultades para desarrollar cada meta y, el segundo, elabora proposiciones sobre las fortalezas y posibilidades para alcanzar cada meta.

- Cada subgrupo publicita la meta que ha trabajado y los demás subgrupos deciden sobre su adquisición.
- Se analiza sobre el grado de acogida y mayor frecuencia con que fueron adquiridas algunas metas y se hace lectura sobre la jerarquía actual en que son concebidas.
- Se exponen, a manera de "Toma y daca", las debilidades y dificultades, frente a las fortalezas y posibilidades de realización de las metas.

Metas:

- **Salud:** De suma importancia para la vida, ciclo permanentemente amenazado en un dinamismo entre vida y muerte-proceso vital humano, salud vs enfermedad. Salud es pleno bienestar físico y mental. Decídete por una buena salud. Si quieres llegar a viejo, una buena alimentación debes tener, licor, cigarrillos aún lado debes dejar, únicamente ejercicio buenos hábitos saludables, deportes debes y puedes practicar.
- **Autoestima:** Lo que cada persona siente por sí misma, su juicio general acerca de sí. Expresa una actitud de aprobación - alta o baja autoestima - e indica en que medida el individuo se siente capaz, digno y exitoso.
- **Solidaridad:** Expresión de que estamos entre semejantes.
- **Felicidad:** "Un estado de afirmación vital" Fernando Savater. Un sentido eminentemente personal, se puede definir con el desarrollo pleno del potencial humano, la realización personal, cualquiera que sea el oficio que se desempeñe. De esta realización se deriva la armonía consigo mismo y con los demás y el gozo con las realizaciones propias o ajenas.
- **Autonomía:** Es gobernarse a sí mismo, es llegar a pensar por sí mismo con sentido crítico, es decir ser capaz de elegir, es la realización y vivencia de la mismidad -ser sí mismo-.
- **Creatividad:** Expresión de la inteligencia es convertir hacia algo mejor, estimula.
- **Resiliencia:** Término que se refiere a la física, como capacidad que tiene el cuerpo para recuperarse y volver a su estado normal. Recuperación a crisis; Capacidad de tener éxito a pesar de los problemas y las dificultades; siempre hay una puerta abierta.

Ideas de reflexión sobre las metas:

- El ser humano debe lograr equilibrio.
- Visión integral.
- La meta puede ser integrar todas las metas presentadas
- La autoestima es la mayor de todas las metas.
- Felicidad ¿Somos felices?
- Al actuar se descubren o redescubren potencialidades.



Recinto Quirama



Jornadas de trabajo



Equipo base de Asesoría y Asistencia Técnica de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia



Mesa de trabajo

MIÉRCOLES 24 DE ENERO DE 2007

Hora: 8:00 AM

Responsables: Ana Josefa González Ricardo, Beatriz Úsuga, Alba Echeverri Jaramillo

Temática: Taller de recreación y apropiación del concepto de asesoría y asistencia técnica

Organización de unidades zonales para asesoría y asistencia técnica: El departamento cuenta con 9 Subregiones; planeación departamental realiza una caracterización zonal redefinidas cultural, geográfica y políticamente, esa caracterización da un total de 25 zonas.

Siguiendo la anterior estructura, las unidades de planeación se organizarán por zonas, no por Subregiones.

En todas las zonas hay equipos integrados por 7, 6, 5, 4, 3, 2, y 1 Director de Núcleo, para una mejor gestión que implica plantación, administración y organización, los equipos quedarán mínimo de tres integrantes, lo que implica fusionar algunas zonas.

Cada zona elegirá democráticamente un facilitador zonal.

La reubicación de algunas zonas se hace siguiendo estos criterios:

- Proximidad geográfica
- Identidad cultural
- Se debe hacer parte de la misma Subregión. (Esta última puede variar)

UNIÓN DE ZONAS

SUBREGIÓN BAJO CAUCA

1. **Zona Valle Nechí:** Nechí, Zaragoza, El Bagre (3).
2. **Zona Valle Cauca:** Caucasia, Tarazá y Cáceres (4).

SUBREGIÓN MAGDALENA MEDIO

3. **Zonas Ribereña y Nus:** Puerto Nare, Puerto Berrío, Puerto Triunfo, Maceo, Caracolí y Yondó (4).

SUBREGIÓN NORDESTE

4. **Zona Mesetas y Minera:** Yolombó, Yalí, Vegachí, Amalfi, Anorí, Segovia y Remedios (6)

SUBREGIÓN NORTE

5. **Zona Río Porce-Nus:** Santo Domingo, Cisneros, San Roque, Gómez Plata, Carolina y Guadalupe (4)
6. **Zona Río Grande Río Chico:** San José de la Montaña, San Pedro de Los Milagros, Donmatías, Santa Rosa de Osos, Belmira y Entreríos (4)
7. **Zona Chorros Blancos-Río Cuaca:** Campamento, Yarumal, Valdivia, Angostura, Briceño, Ituango, Toledo y San Andrés (4)

SUBREGIÓN OCCIDENTE

8. Zona Cauca Medio: Sabanalarga, Buriticá, Liborina, Olaya, Sopetrán, San Jerónimo, Ebéjico, Anzá, Caicedo, Santa Fe de Antioquia y Giraldo (6)

9. Zona Cuenca de Río Sucio: Cañasgordas, Frontino, Uramita, Dabeiba, Peque y Abriaquí (4)

SUBREGIÓN ORIENTE

10. Zona Páramo: Abejorral, Sonsón, Argelia y Nariño (3)

11. Zona Embalses y Bosques: Alejandría, Guatapé, San Carlos, El Peñol, San Rafael, Concepción, Granada, Cocorná, San Luis y San Francisco (6).

12. Zona Valle de San Nicolás: Rionegro, San Vicente, Guarne, El Carmen de Viboral, Marinilla, La Ceja, El Santuario, El Retiro y La Unión (8).

SUBREGIÓN SUROESTE

13. Zona Sinifaná: Amagá, Venecia, Fredonia, Titiribí, Armenia, Angelópolis y Heliconia (5).

14. Zona Río San Juan: Andes, Ciudad Bolívar, Betania, Jardín e Hispania (4).

15. Zona Penderisco: Betulia, Concordia, Urrao y Salgar (4).

16. Zona Cartama: Jericó, La Pintada, Montebello, Santa Bárbara, Támesis, Pueblo Rico, Caramanta, Valparaíso y Tarso (4).

SUBREGIÓN URABÁ

17. Zona Centro Y Atrato Medio: Apartadó, Chigorodó, Carepa, Mutatá, Murindó, Vigía Del Fuerte (5)

18. Zona Norte: Arboletes, Necoclí, San Juan De Urabá, San Pedro De Urabá (4)

SUBREGIÓN VALLE DE ABURRÁ

19. Valle de Aburrá Norte y Sur: Girardota, Copacabana, Barbosa, La Estrella, Sabaneta y Caldas (5).

Intención de la jornada: Acercamiento a requerimientos de asesoría y asistencia técnica con el fin de aclarar dudas e inquietudes. Este trabajo se complementa con la participación de todos y la puesta en común de los conocimientos.

Esta recreación y apropiación del concepto de Asesoría y Asistencia Técnica es continuación del primer esfuerzo que se inició en diciembre. Debe tenerse claro que recrear no es cambiar el concepto sino analizarlo y aprenderlo

Momento 1: Se colocan las expectativas y temores que tiene los directores de núcleo frente a este tema planteado, teniendo en cuenta que este es un proceso que permite mediante su desarrollo, la claridad frente a las expectativas y los temores.

Es natural que haya temores y expectativas ante lo nuevo, pero se pretende generar altos niveles de confianza para la construcción de este proceso.

Principales expectativas:

- Características del grupo y Trabajo en equipo
- competencias del Director de Núcleo
- Interiorización del concepto y funciones y desarrollo de la Asesoría y Asistencia Técnica
- Dotación logística, recursos, presupuestos
- Realización del plan de acción y cuadro operativo de la zona
- Claridad y metodología para el trabajo zonal
- Iniciación del nuevo rol
- Dimensionar el trabajo en grupo en pro del fortalecimiento de procesos educativos
- Mayor impacto grupal que individual
- Normas frente al trabajo a realizar
- Manuales de proceso y procedimientos
- Preocupación por el progreso de la juventud
- Ejecución operativa de la propuesta de Asesoría y Asistencia Técnica en las zonas
- Nuevas directrices de trabajo en las subregiones
- Realización cuadro operativo para el trabajo
- Comisiones
- Grandes deseos de aprendizaje personal
- Fortalecimiento del ser y hacer para mejor Asesoría y Asistencia Técnica
- Incorporación de estrategias validas de trabajo
- Expectativa frente a la organización de grupos zonales
- Resultados y capacitación del nuevo rol
- Concreción de un verdadero proceso de Asesoría y Asistencia Técnica en la zona
- Identificación de elementos que ayuden en la Asesoría y Asistencia Técnica

- Diferenciar los conceptos de Asesoría y Asistencia Técnica en el marco del PEI, PEM, PED y Plan Nacional
- Saber llegar a todas las comunidades dando lo mejor de sí
- Duración de visitas en los recorridos subregionales
- Aprovechar experiencias de otros colegas

Principales temores:

- Respaldo de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia frente a inconvenientes al interior de las administraciones municipales
- Rendición cuentas de resultados en manera improvisada
- Aceptación y apoyo de alcaldes
- Forma en que las comunidades educativas y locales asuman el cambio y reciban a los directores de núcleo.
- Demasiado trabajo que a la vez no permita alcanzar metas y objetivos
- Que asignen y recarguen todos los programas y trabajo de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia
- Funcionalidad de la nueva propuesta
- Terminar el taller sin ningún encuadre concreto
- Caer en activismo
- No aterrizar en el nuevo rol
- Celos profesionales
- La ausencia de insumos de apoyo
- Falta de acompañamiento
- El fracaso de los equipos y el individualismo
- Las funciones tan dispersas
- No respuesta de la juventud
- No atención de los municipios de la subregión
- La no unificación de criterios zonales
- Entrar en competencias que no son propias
- Como funcionan los Centros Educativos Rurales en municipios que no tienen director de núcleo
- Trabajo débil
- Indiferencia frente al nuevo rol del director de núcleo
- El trabajo sin estímulos
- Egoísmo
- Ambigüedad entre las orientaciones
- Poco tiempo para asimilar toda la información
- El orden público en la zona

Recreación del concepto de Asesoría y Asistencia Técnica: Recreación del concepto y los elementos básicos de la asesoría y asistencia técnica en relación con las funciones asignadas al cargo de directores de núcleo, la experiencia de estos en su desempeño hasta el momento y los requerimientos y apoyos dados por la Secretaría de Educación para la Cultura.

El concepto: Este concepto de Asesoría y Asistencia Técnica, es un concepto general que vincula a toda la gobernación:

Asesoría y Asistencia Técnica Educativa, Cultural y de Juventud: "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 con ello se contribuya al desarrollo de las capacidades y habilidades administrativas y de gestión para ejercerlo en el cumplimiento de sus funciones y competencias".

El concepto tiene una estructura orientadora:

- Qué
- Cómo y
- Para qué. Las funciones están inmersas dentro del concepto.

Segundo momento: Aplicación de los conceptos y elementos básicos recreados anteriormente a través del análisis y estudio de casos.

Se prosigue a la entrega de material que contiene el concepto y las funciones. Además se hace entrega de la pregunta orientadora con la que se pretende la comprensión de este concepto que guía la primera parte del taller. (Se inicia la discusión por mesas de trabajo).

Pregunta orientadora: ¿De ahora en adelante, en que cambiará el rol que ha desempeñado como director de núcleo hasta el momento?: El trabajo en equipo es el que pone en marcha el proceso esperanzador de la Secretaría. Se requiere formación e implementación para colocar a marchar este concepto que debe confrontarse con las funciones sin limitarlo a la mirada parcial de una situación específica sino desde la totalidad.

Resultados del trabajo:

Conversatorio: Beatriz Úsuga, hace la presentación del conversatorio, su objetivo y la metodología que se desarrollará en tres momentos:

- Cada equipo presenta sus conclusiones
- Diálogo a partir de las conclusiones
- Conclusión final

Conclusiones:

Nuevo rol:

- Asesores zonales articulando y fortaleciendo los ejes de educación, cultura y juventud
- Acompañamientos a procesos pertinentes
- Se hace parte de un equipo de Asesoría y Asistencia Técnica, zonal
- Relación más directa con la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia
- Coordinación de trabajo en equipo interdisciplinario
- Participación en varias JUMES
- Elaboración de planes de acción
- Apoyar la complementación de los sistemas de información.
- Desarrollo del trabajo integrado en equipo
- Capacidad de apertura al cambio, responsabilidad, comprensión y respeto por la diferencia
- Asertividad y afinidad en toma de decisiones a nivel grupal
- Actividades zonales
- Asesor de actividades
- Dirección técnica
- Asesores y orientadores
- Acompañantes de las personas que deben realizar funciones administrativas
- Manejo de relaciones interpersonales
- Poder de convocatoria y convicción para las mesas de trabajo en los municipios
- Poder de adaptación y contextualización
- Líderes capaces de cambiar paradigmas en las administraciones
- Realizar actividades de acompañamiento y consultoría
- Punto de apoyo a administraciones municipales
- Dominar los medios tecnológicos para el proceso de traspaso de información a la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia
- No funciones directivas
- Pasar de ser gestores a ser asesores
- Control y evaluación de los procesos en los municipios

- Manejo de sistemas de información
- Espacio geográfico más amplio
- Aprovechamiento de la formación académica y profesional
- Funciones establecidas por la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia
- Planes estratégicos con conocimiento del tejido social y el desarrollo zonal
- Roles de diagnosticador, planeador, capacitador y asesor
- Asesorar los planes educativos zonales y departamentales
- Componente de gestión: Acompañamiento de las operaciones

A continuación, Beatriz Úsuga recoge un grupo de palabras claves que integran la totalidad de que se acaba de presentar: integración, trabajo en equipo, interdisciplinariedad, transferencia de información, articulación, diversidad, acompañamiento, trabajo colectivo, eficiencia y eficacia, diversidad, evaluación, seguimiento y apoyo. Mayor claridad del perfil.

Diálogo a partir de las conclusiones: Se brinda un espacio para que de forma espontánea se hagan aportes individuales manifiesten inquietudes:

- Ahora se puede descubrir la trascendencia que representan las mentas a que se debe llegar; a través de este nuevo proceso se amplían las funciones pero hay más coherencia en el trabajo.
- Inquietud: ¿La Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia tiene registro real de los hechos de trabajo de directores de núcleo desde el año 68?, estos archivos son la evidencia de las gestiones, acompañamientos y problemas que se han tratado en los municipios. Si no existe, por lo menos que se haga a partir de ahora, ya que se asume este nuevo reto.
- Es bueno tener claridad sobre las responsabilidades y funciones que cumple el facilitador para evitar inconvenientes.
- Para la definición de planes y estrategias municipales hay que definir perfiles y estrategias concretas
- Se solicita capacitación permanente para los directores.
- Se pide claridad sobre el curso que toman las JUMES.
- Debe tenerse Políticas de equidad a la hora de decidir, equidad es suministrar igualdad de condiciones a todas las personas.
- Es muy importante recoger la experiencia de los compañeros frente a la buena relación con alcaldes y rectores.
- El trabajo por zonas y en equipos demanda proyectos y acompañamientos que requieren financiación y sostenibilidad. Es bueno que se defina quien responde ante esta consecuencia.

- Dentro del trabajo zonal es necesario que todos estén informados desde las distintas áreas, por tanto debe existir capacitación para tener mayor claridad en los planes, programas y proyectos.
- Debe entenderse que el alcalde no va a esperar a un equipo zonal para ser asesorado, sino que va a pedir asesoría de su director de núcleo, por tanto urge explicarle los nuevos roles que cumple el director.
- Sobre las funciones de centros educativos rurales, la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia podría pensar en un convenio para que esos centros no queden como ruedas sueltas.
- Es pertinente que cada uno de los Directores de Núcleo salga con un cronograma de actividades del primer mes bien definido.
- Se pide a la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia que solucione el problema de los compañeros que están afectados por problema de traslado.
- Debe pensarse en soluciones frente a inconvenientes que se presentan con las colillas.
- Se realizan desplazamientos por municipios con problemas de orden público serios; Desde agosto del año 2006 se ha pedido el carné que identifique a los directores y aun no se ha dado solución.

Conclusión final: El doctor César Darío Guisao valora la disertación frente al concepto y cree que hay claridad del rol; Lo deduce de las intervenciones hechas a partir de la reflexión del campo de roles, aunque hay temas que todavía no están claros pero paulatinamente podrán compactarse y entenderse.

En este espacio se atienden las inquietudes planteadas anteriormente y se colocan algunas acciones puntuales nacidas a partir del mismo ejercicio anterior:

- La Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia tiene una gran responsabilidad en aclarar el nuevo rol con los señores alcaldes.
- Los directores de núcleo tienen unas funciones concretas; hay acciones que deben replantearse, pues ya no le competen.
- Dentro de la articulación cultura educación y juventud, el director de núcleo es un actor central.
- Se realizarán reuniones periódicas de concentración en el rol de la Asesoría y Asistencia Técnica.
- Debe quedar claro que para el facilitador de la unidad zonal, no se hace un nombramiento que implique una tabla salarial mayor. Esta elección es más de organización funcional donde 19 compañeros se hacen voceros e interlocutores del proceso.

- Para elegir al facilitador, se requiere de disponibilidad de la personas. Ser consensuado por el equipo, aceptación por parte del grupo y además, tener claro cual es el rol que desempeñará. Eso facilita la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del trabajo zonal.
- Se aspira tener un equipo de profesionales que posibiliten el mejor desarrollo en todo este proyecto de transformación para el mejoramiento de la calidad educativa.
- En la reubicación de algunos directores de núcleo, se partió de unos criterios específicos, relacionados con la distribución zonal y territorial.
- No es la intención, el que haya un desborde de activismo, por eso es necesaria la cuidadosa planeación teniendo en cuenta los instrumentos de plantación.
- Los directores son pieza clave y determinante en la asesoría que la Secretaría tiene que hacer en las administraciones municipales. (se sugiere asertividad en este tema)

JORNADA DE LA TARDE

Se hace la introducción al segundo momento del taller.

Se trabajará en equipos a los cuales se les entrega un caso que permite la implementación de los requerimientos de Asesoría y Asistencia Técnica en sendos casos prácticos que implican tres elementos:

- La media escolar, cultura y juventud.
- Inspección y vigilancia
- Cobertura

Se pretende hacer práctica, la recreación del concepto de Asesoría y Asistencia Técnica, trabajado durante la mañana.

El trabajo esta acompañado por el equipo interno del evento con el fin de apoyar, aclarar y orientar el taller.

Socialización: (Ver los casos en el Anexo 3).

Caso 1: La Media escolar. Acciones de asesoría:

- Orientación en estudio de factibilidad y compromiso
- Revisión del proyecto educativo institucional: contenidos de la media técnica
- Buscar una institución de Educación Superior que ayude a implementar la profundización y la elaboración de las fichas técnicas

Caso 2: Inspección y vigilancia. Acciones de asesoría:

- Orientar la asesoría contextualizando el caso y sin prejuicios
- Falencia en fondos de servicios educativos

Caso 3: Cobertura. Acciones de asesoría:

- Verificar en el SIMAT cobertura y oferta educativa
- Actualización del PEI
- Manejo del Patrimonio
- Consejo Municipal de Cultura

Elementos importantes a valorar en las presentaciones:

Doctor César Darío Guisao Varela:

- El asistente técnico debe estar al tanto del Plan Educativo Municipal y del PEI y la contextualización zonal.
- El asistente técnico, antes de entrar en contacto con la población afectada, debe ir a la autoridad competente o el responsable de la institución para que haga un análisis documental del caso. (Ver antecedentes)
- Características de la asistencia técnica: dejar capacidad instalada
- Delimitar muy bien para ayudar en el proceso.
- Asistencia técnica apunta a la solución de situaciones concretas, a dejar capacidad instalada. La asesoría debe ser permanente.

Ana Josefa González Ricardo, Facilitadora de Asesoría y Asistencia Técnica.

- Trabajo grupal



Conclusiones finales teniendo como parámetro el objetivo del día:

- Se han adquirido conocimientos pero por medio de la experiencia se concluye que hacen falta herramientas para brindar la asesoría.
- Capacitación sobre fondos de servicios educativos
- Asesoría en procesos de matrícula, SIMAT y JUME
- Actualización de información de redes de bibliotecas y programas de lectura
- Analizar el conocimiento y cumplimiento de funciones
- Asesoría a consejos directivos, ley 734 legislaciones
- Transmitir conocimientos, herramientas y asesorías para las funciones que cumplen alcaldes, rectores, consejos directivos.
- Contextualizar y hacer preguntas para poder actuar.
- Hay que contextualizar e informarse sobre el caso antes de hacer una intervención
- Planear las acciones con las personas correspondientes
- Disponibilidad para capacitación.
- Técnicas de trabajo en comunidades
- Trabajo en equipo
- Necesidad de fortalecimiento en la parte legislativa
- Distancia entre las diferentes sedes para coordinar asesoría
- Hay muchas fortalezas pero nos falta memoria.
- En el ejercicio se logra visualizar las fortalezas que tenemos
- Se han presentado muchas inquietudes y dudas pero a través del trabajo de hoy se han ido aclarando las situaciones.
- La práctica en el campo de acción dará la experiencia y la agilidad.
- Sugerencia: iniciar el trabajo del próximo encuentro, socializando las experiencias y unificando criterios.
- Insistir en el fortalecimiento del trabajo mancomunado
- Se ha observado evidente evolución en el proceso que ubica aun más en el nuevo rol del director de núcleo como asesor y asistente técnico.
- El trabajo de hoy ha permitido clarificar el trabajo zonal.
- Desde la última reunión de diciembre, se ha evidenciado una mayor claridad del proceso. Esta semana, a mitad del proceso, se pueden mostrar unos logros muy significativos.
- Desde que el trabajo sea serio y planificado seguirá teniendo muy buen camino.

Finalización del taller, 5:45 de la tarde.



Desarrollo del taller de recreación del concepto de Asesoría y Asistencia Técnica

ENERO 25 DE 2007

Hora: 8:00 de la mañana

Responsables: Doctores Gloria Gladis Palacios, Juan Leonel Giraldo y Luz Helena Gaviria López

Temática: Proceso de crecimiento y desarrollo personal, Modernización

El no control de emociones es reflejo de infantilismo.

No se puede pensar en un "ya para que" la vida es un proceso constante.

¿Cuáles son las máscaras que nos ponemos cada día y qué máscara se pone el otro?

Las máscaras que tenemos: Cuatro áreas en el ser humano:

- Libre o común: conocimiento común, todos ven
- Secreta: intimidad, lo conozco yo
- Desconocida: otros ven en mí lo que yo no veo
- Oculta: Yo no sé - tú no sabes, está en el inconsciente

¿Los que están a mi lado, me aceptarían si me conocen realmente como soy, me querrán igual?

Se brindan algunos minutos para analizar y reflexionar sobre las máscaras, área, secreta, sólo mía y para plasmarla luego de forma unánime.

Se hace lectura de algunas máscaras escritas con el objeto de hacer reflexión crítica de crecimiento.

Un reconocimiento de lo que se tiene en afán de construir la vida.

Se hace invitación a reconocer las máscaras internas para luego simbólicamente quitarlas del ser, salir de ellas.

Inteligencia emocional: En la inteligencia tener en cuenta:

- Memoria
- Observación
- Atención
- Habilidades
- Aprendizaje
- "La inteligencia es la capacidad de asimilar, guardar, elaborar información y utilizarla para resolver problemas, cosa que también son capaces de hacer los animales e incluso los ordenadores. Pero el ser humano va más allá, desarrollando una capacidad de iniciar, dirigir y controlar nuestras operaciones mentales y todas las actividades que manejan información. Aprendemos, reconocemos, relacionamos, mantenemos el equilibrio y muchas cosas más sin saber cómo lo hacemos"
- La inteligencia emocional es importante en la vida de las personas, ser equilibrado en una reacción emocional, saber controlar las emociones y los sentimientos, conocerse y auto-motivarse da a la persona la capacidad de ser mejor persona, con mejores relaciones, lo que hará en su vida personal y profesional una vida de ÉXITO.
- La inteligencia emocional ya no depende del corazón depende de las capacidades intelectuales superiores del hombre, ya que un cerebro primitivo como es el sistema límbico debe supeditarse a un cerebro más avanzado, entre más control tengamos de nuestro cerebro, entre más rápido sean nuestras conexiones entre el cerebro primitivo y la corteza cerebral mucho más inteligencia emotiva tendremos.

- Para lograr las conexiones tendremos que crear hábitos positivos sobre las emociones, lo que lograra que nuestras sinapsis sean mejores y más rápidas.
- Desarrollar la inteligencia emocional nos hará mejores personas, y nos ayudará a que los demás lo sean

Las características de las capacidades de la inteligencia emocional:

- Independencia. Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- Interdependencia: Cada individuo depende en cierta medida de los demás.
- Jerarquización: Las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
- Necesidad pero no-suficiencia: Poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
- Genéricas: Se puede aplicar por lo general para todos.

Las emociones: Las emociones son los estados anímicos que manifiestan una gran actividad orgánica.

Son una combinación compleja de aspectos fisiológicos, sociales, y psicológicos dentro de una misma situación polifacética, como respuesta orgánica a la consecución de un objetivo, de una necesidad o de una motivación.

DIFERENCIAS ENTRE EMOCIONES, SENTIMIENTOS, SENTIMENTALISMO.

Las emociones son agitaciones del ánimo producidas por ideas, recuerdos, apetitos, deseos, sentimientos o pasiones.

Las emociones: son estados afectivos de mayor o menor intensidad y de corta duración.

"Se manifiestan por una conmoción orgánica más o menos visible".

Conmoción afectiva de carácter intenso. Agitación del ánimo acompañada de fuerte conmoción somática.

Estilos característicos para Responder ante las emociones:

- **Consiente de sí mismo:** Los que su cuidado los ayuda a manejar sus emociones. Son las personas que buscan cambiar

- **Sumergido:** Se trata de personas que a menudo se sienten abrumados y emocionalmente descontrolado. Es una persona que se da cuenta de lo que sucede pero no sabe por que por lo tanto no puede cambiar
- **Aceptador:** Personas que suelen ser claras en lo que sienten, pero no hacen nada para cambiar. Persona que se da cuenta de lo que le sucede, pero que llega a pensar que así es y que no lo puede cambiar
- En el estilo de respuesta, está el tipo de trabajo que se puede comenzar hacer con cada persona

Doctora Luz Helena Gaviria López, Modernización

Socialización del Proyecto de Modernización:

Objetivos:

- Presentación de proyecto de Modernización
- Presentación enfoque basado en procesos

Agenda:

- Proyecto de Modernización
- Enfoque de procesos
- Cadena de valor Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia
- Procesos de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia

Antecedentes:

Diagnóstico: El Ministerio de Educación Nacional ha adelantado reestructuraciones en busca de la eficiencia del sector educativo, sin embargo aun existen debilidades en el sector:

- Sistemas de información incipientes (matrícula, plantas físicas, plantas de personal, etc.)
- Procesos complejos y poco eficientes
- Deficiente uso de las transferencias
- Multiplicidad de instancias
- Deficiente coordinación entre sus entidades
- Debilidad e inestabilidad de la gestión territorial

Con el fin de obtener mejores resultados en términos de eficiencia, cobertura y calidad, se definieron los siguientes objetivos:

- Ajustar al Sector Educativo de acuerdo con los objetivos del programa de renovación del Estado.
- Replantear y modernizar sus estructuras institucionales.
- Ajustar y rediseñar procesos, garantizando transparencia en la ejecución.
- Implementar sistemas de información confiables y funcionales, que garanticen una correcta toma de decisiones.
- Mejorar los procesos de planeación, formulación y ejecución de políticas.

¿Qué hacer para lograr los objetivos?

Programas: Orientados a asegurar la calidad de las inversiones, mejorar la eficiencia y la transparencia sectorial:

- Modernización institucional del Ministerio de Educación Nacional
- **Modernización de las entidades departamentales y municipales**
- Sistema de información del sector educativo
- Concertación de los planes de gestión y desempeño con las instituciones de educación superior

Modernización de las entidades: Ayudar a consolidar los procesos de reorganización y fortalecimiento de las secretarías, para que amplíen su capacidad de apoyo a las instituciones educativas a su cargo y logren cumplir las metas fijadas por los tres ejes de la revolución educativa:

- Cobertura
- Calidad
- Eficiencia

Elementos del plan de modernización:

- **Gente y cultura:** Son las personas que realizan las actividades en la Secretaría y su relación entre los equipos de trabajo, usuarios, proveedores y demás actores del sector educativo.
- **Procesos:** Entendido como el grupo de actividades y métodos de trabajo que realizan y utilizan los funcionarios de la Secretaría de Educación para cumplir con sus objetivos y funciones.

- **Estructura:** Es la forma como están organizados los equipos de trabajo, sus jefes, subordinados, las relaciones de mando y las áreas de trabajo o dependencias.
- **Sistemas de información y tecnología:** Corresponde a la información que requiere y genera la Secretaría para cumplir con sus objetivos, los equipos de cómputo y comunicaciones, los procedimientos de seguridad y contingencia y el software utilizado para realizar cada uno de los procesos.
- **Productos y servicios:** son los resultados de los procesos que realizan las personas de la Secretaría de acuerdo con los objetivos propuestos en su Plan sectorial, su misión y su visión.

Actividades complementarias:

Son acciones orientadas a garantizar el éxito de la implementación de todos los proyectos que se definan tanto en mejoramiento de procesos, como en sistemas de información:

- Nombramiento de los facilitadores por parte de la Secretaría
- Creación / formalización de Comité Directivo
- Creación / formalización de Comité de Avance
- Capacitación al equipo de trabajo

Se presenta el Estado actual Proyecto Modernización SE

Plan de Modernización de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia:

Objetivos:

- Adelantar el proceso de modernización organizacional de la Secretaría de Educación con un enfoque de cambio integrado en las dimensiones de procesos, gente, estructura y tecnología, con miras a mejorar la prestación del servicio a la comunidad educativa.
- Identificar, diseñar, documentar e implantar nuevos procesos enmarcados dentro de los estándares de calidad de la norma ISO 9001:2000.
- Diseñar una nueva estructura organizacional que responda a los nuevos procesos, identificando funciones y perfiles por cargo.
- Generar un cambio de cultura organizacional, con un enfoque de servicio al cliente interno y externo, trabajo en equipo, liderazgo, autocontrol y mejora continua. Fomentando prácticas organizacionales para comunicación, retroalimentación, orientación al trabajo por procesos y orientación al ciudadano.

- Identificar y diseñar los sistemas de información, que respondan a los nuevos procesos implantados, y la identificación de la plataforma tecnológica que debe ser instalada a nivel de secretarías de educación, buscando una estandarización a nivel nacional.

Fase de implementación de procesos:

- Evaluación, diseño, implementación y mejora continua

Conceptos básicos de procesos:

¿Qué es un proceso?: Conjunto de actividades interrelacionadas que transforma recursos de entrada con el fin de obtener un producto o servicio para el cliente (interno o externo).

Se presentan las cadenas de valores y procesos a realizarse paulatinamente

Se atienden dudas e inquietudes al respecto y se finaliza la jornada de la mañana.

JORNADA DE LA TARDE 25 DE ENERO

Hora: 2:00 de la tarde

Responsables: Alba Echeverri Jaramillo

Temática: Estructura de Equipos y planeación

Durante este espacio de descanso, las diferentes zonas se han reunido para elegir democráticamente al facilitador de cada zona: al iniciar la jornada de la tarde se da a conocer públicamente el nombre de estos facilitadores:

SUBREGIÓN	ZONA	FACILITADOR
Bajo Cauca	Valle Nechí	María Yolanda Grueso Hiestroza
	Bajo Cauca	Carmen Rivera Anaya
Magdalena Medio	Ribereña y Nus	Antonio de J. Rodríguez Jiménez
Nordeste	Mesetas y Minera	Guillermo Alberto Valencia Montoya
Norte	Río Porce-Nus	José Jesús Álvarez Puerta
	Río Grande-Río Chico	José Luis Silva Rodríguez
	Chorros Blancos y Río Cauca	Ramón Evelio León
Occidente	Cauca Medio	Gloria Cecilia Mejía Oquendo
	Río Sucio	Noel Aragón

SUBREGIÓN	ZONA	FACILITADOR
Oriente	Páramo	Néstor Jaime Hincapié Sánchez
	Embalses y Bosques	Luis Carlos Vélez Rivera
	Valle San Nicolás	Adriana María Vargas Vásquez
Suroeste	Sinifaná	Rosalba Molinares Sánchez
	Río San Juan	Margarita María Rico González
	Penderisco	Libardo Lezcano Flórez
	Cartama	Pedro Antonio Elejalde Salazar
Urabá	Centro y Atrato Medio	Leibman Andrade Bermúdez
	Norte	Jairo Rentería Palacios
Valle de Aburrá	Aburrá Norte y Aburrá Sur	Carlos Alberto Gallón Acosta



Equipo de facilitadores Zonales



Doctor César Darío Guisao Varela, Coordinador Asesoría y Asistencia Técnica

Después de esta presentación pública, los facilitadores junto con sus compañeros de zona, firman el acta de elección.

Antes de continuar con la jornada, se recuerda a todos los presentes que dentro del recinto y hasta el día siguiente continúan los profesionales que estarán acompañando y asesorando personalmente cualquier inquietud desde las diferentes áreas.

A continuación se presentan los instrumentos que permiten lograr unos fines dentro de la planeación zonal que se debe realizar. (Después de la presentación se trabaja por zonas para iniciar la utilización de estos instrumentos).

Elementos claves de estos instrumentos:

- Planeación
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

Para el buen desarrollo de este trabajo es preciso:

- Claridad del concepto Asesoría y Asistencia Técnica
- Funciones del Director de Núcleo
- Equipos organizados
- Facilitadores atentos y disponibles.

Línea de plan de desarrollo así:

Claridad:

- Se actúa bajo los elementos a continuación mencionados, diseño, instrumento, objetivos; elementos unificados en la organización de plan, que permiten medir calidad y eficiencia lo mismo que articulación
- El plan zonal debe tener en cuenta la línea del plan de desarrollo departamental para poder canalizarse los recursos
- La información que se presenta es la básica para iniciar el proceso de planeación

Intencionalidad de la presentación: Tener comprensión y manejo de los instrumentos para desarrollar la planeación de Asesoría y Asistencia Técnica.

Instrumentos de planeación: (Para ver una presentación detallada de los instrumentos, ver Anexo 4):

- **Consolidado zonal de diagnóstico de necesidades**, demandas de asesoría y asistencia técnica
- **Fuentes de información** consolidados municipales de Planes de Mejoramiento Institucional. Requerimientos de las diferentes Direcciones de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, solicitudes de asesoría y asistencia técnica formuladas por escrito y radicadas. Apoyos operativos a SEDUCA. Planes: Educación, Cultura, y Juventud. Acuerdos Municipales, consolidado diagnóstico de los Circuitos de Participación Ciudadana.
- **Proceso:** Diagnóstico municipal, consolidado zonal, departamental, aprobación del Comité Directivo de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, ajustes. Elaboración del plan de Acción de asesoría y asistencia técnica 2007.

La asesoría y asistencia técnica no es querer solucionar las problemáticas sino dejar capacidad instalada; debe tenerse elementos de juicio y conocimiento para brindar la asesoría y asistencia técnica.

Durante la jornada se presentan las acciones que deben realizarse dentro de la plantación del mes de febrero:

- Elaboración de diagnóstico local: 28 de enero a 1 de febrero
- Elaboración de consolidado zonal: 4 al 7 de febrero, al día siguiente a través de internet
- Asesoría y asistencia técnica a comités locales de matrículas y asignación de cupos para determinar la necesidad de contratación de cobertura

Evaluación, dudas y sugerencias frente al instrumento presentado en sus tres formatos:

¿Cuándo una acción impacta directamente a un ente municipal y no a la totalidad de municipios que hacer?:

- Sólo se diligencian espacios correspondientes lo demás se deja en blanco
- Se sugiere colocar las variables de cada uno de los componentes
- Si se colocan todas las variables en un solo espacio se hace complejo el instrumento pero éstas se pueden colocar e identificar desde la acción

¿Es necesario tener claridad sobre las características en aspectos de cultura y juventud?:

- En cultura y juventud es importante elaborar en una hoja elementos mínimos de insumos que se requieren para asesoría y asistencia técnica. (Se adquiere compromiso para colocar en la página web estos insumos que faciliten la comprensión):
 - Se hace la sugerencia de que aparezcan en el instrumento, las instituciones de desarrollo humano no formal tanto oficiales como privadas
 - Inquietudes referentes a la metodología
 - Se hace aclaración que los CMJ están ubicados en organizaciones juveniles; los hogares y oficinas de juventud como instituciones educativas
 - Trabajar mensualmente sobre las acciones a realizar y en cada encuentro departamental retomar a partir de la evaluación del mismo desarrollo alcanzado
 - Debe tenerse en cuenta que este ejercicio no termina aquí es un proceso de corrección y perfección

- Incluir redacción de los insumos de cultura, juventud etc. para tener una mejor ruta de navegación.
- Un proceso de construcción de instrumentos es complejo; el ejercicio ayuda a su mejoramiento gracias a que se puede evaluar, surgen aportes, se descubren las fortalezas y se despejan las dudas.
- Los Instrumentos dos y tres se evalúan al iniciar la jornada del viernes.

Durante la noche se realiza un conversatorio informal en el que participan y acompañan el doctor Libardo Álvarez Castrillón, la doctora Gloria Gladis Palacios Salazar, el profesor Juan Leonel Giraldo, el Presidente de ADNEA, Hernán Agudelo, el señor Guillermo Betancur, Presidente de la Cooperativa COOADNEA con el fin de tratar asuntos en los que aun se tienen inquietudes, plantear sugerencias frente al proceso propuesto de Asesoría y Asistencia Técnica y a la vez crear un espacio de integración y compartir en torno al calor de la fogata, la animación y presentación de actos culturales improvisados.



Organización del plan de acción a partir de los instrumentos presentados



Noche de integración

VIERNES 26 DE ENERO DE 2007

Hora: 8:00 de la mañana

Responsables: Doctores Cesar Darío Guisao Varela, Gloria Gladis Palacio Salazar

Temática: Ajustes para la implementación del proceso desarrollo y humano y evaluación

Elementos a tener en cuenta en este desarrollo de la agenda:

- Aclaración frente a instrumentos dos y tres. (Estos elementos serán analizados posteriormente para poder dar paso a inquietudes sobre el primer instrumento y reorganización del plan de acción del mes de febrero.)

- Desarrollo humano, última sesión
- Formulación de preguntas por escrito, para ser atendidas por el doctor Libardo Álvarez y Blanca Norela Ochoa
- Evaluación final

Elementos a tener en cuenta en la plantación del mes de febrero:

- Desarrollar diagnóstico zonal
- Conjunto de actividades ya establecidas e iniciales
- Prioridades que desde algunas acciones de secretaría se definen
- Organización fechas próximas: planear, capacitar, evaluar

DESARROLLO

Sugerencia de mejoramiento de los instrumentos aclarando interrogantes confusos:

- Debe existir coherencia entre los tres instrumentos. (Los encabezados)
- Definir claramente lo que es un mecanismo, unificar la categoría.
- Organizar lógicamente el día, el mes y el año en el instrumento número tres.
- Con relación a los tres elementos tener en cuenta en la planeación, que el primer instrumento es general en sus aspectos, el segundo desarrolla unas acciones mensuales y el tercer instrumento se refiere a la evaluación.
- Es conveniente que a los tres instrumentos se les revise la forma de redacción
- Colocar en el tercer instrumento los días hábiles de cada mes
- Colocar documento anexo o insumo que explique cada uno de los componentes.

¿Existe algún documento base para presentar diagnóstico zonal y municipal y el método a seguir?: Los Directores de Núcleo no van a hacer diagnósticos, deben realizar los planes y trabajos especializados que ya contienen análisis de realidad (diagnóstico) sino existe por algún motivo algún diagnóstico se debe hacer la Asesoría y Asistencia Técnica a la estancia competente de forma que ellos lo realicen para trabajar sobre esos diagnósticos. Puede ser que durante el tiempo deban hacerse otros diagnósticos, pero ahora ya existen unos.

Los municipios que están en proceso de certificación, ya tienen plan de trabajo, ¿qué hacer entonces en la Asesoría y Asistencia Técnica de estos municipios?: Es una oportunidad, pues ya hay camino ganado con instrumentos y capacitación; no se puede entorpecer el trabajo, mas bien socializar y con esta experiencia ayudar en otros municipios.

Reorganización cronograma:

- Diagnóstico municipal: Lunes 29 de enero a viernes 2 de febrero
- Consolidado zonal: Del 5 al 8 de febrero; se entrega el día 9 de febrero
- Consolidado Departamental: una semana después de la entrega zonal
- Análisis de apoyo, asesoría y asistencia técnica, Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia: dos semanas después

Próximo encuentro de Directores de Núcleo: 5, 6, y 7 de marzo del 2007

Se hace la propuesta de reunión previa con los facilitadores antes del encuentro general con el objeto de clarificar inquietudes nacidas hasta el momento.

Temas urgentes por prever en planeación: Doctor Libardo Álvarez y Blanca Norela Ochoa Jaramillo:

- Asesoría y Asistencia Técnica a comités locales en asignación de matrícula y cupo (cobertura y estudio de plazas) en las zonas
- Inquietudes de bilingüismo en la educación media y la capacitación a docentes de los grados 10° y 11°
- Inquietudes sobre formatos, entrega de certificados, planes de mejoramiento, auto evaluación de desempeño de educadores vinculados, seguimiento, calendario escolar, viáticos
- Se deja claro que las nuevas tareas posteriores al día primero de enero del año presente, serán canalizados por la Coordinación Asesoría y Asistencia Técnica dirigida por el doctor César Darío Guisao Varela, para optimizar la calidad en el servicio
- Se pide hacer presentación formal de los Directores de Núcleo ante las autoridades locales de las respectivas zonas
- Se convocará a reunión subregional a los facilitadores zonales y alcaldes para realizar presentación oficial y las nuevas estrategias de Asesoría y Asistencia Técnica y el nuevo rol del Director de Núcleo y su relación educativa con los alcaldes.
- Es claro que el nuevo proceso exige un desplazamiento intermunicipal, debe concretizarse la situación que tiene que ver con los viáticos, esto será canalizado y definido próximamente.

Respuestas a inquietudes:

¿Quién autoriza los desplazamientos y viáticos?: Es necesario tener claridad en cuanto a los desplazamientos, éstos únicamente bajo aprobación y regidos por plan de acción para tener derecho a viáticos.

La unidad toma las decisiones de desplazamiento, no es una decisión personal, es una necesidad zonal.

Para hacer el levantamiento zonal de trabajo hay desplazamiento; debe informarse entonces teniendo en cuenta los siguientes elementos, de forma tal que pueda responderse con agilidad al cubrimiento de estos viáticos:

- Qué necesidades de desplazamiento requieren
- Cuándo (fecha)
- Dónde
- Quiénes
- Tiempo de duraciones
- Kilómetros para definir si es día pernoctado o no

Este formato debe entregarse personalmente a Ana Josefa, de lo contrario no se responde.

En este momento se reúnen por zonas los directores, para iniciar la planeación o agenda a seguir en la realización del diagnóstico municipal y zonal a que pertenecen.

Desarrollo personal ultima sesión: Se dirige el trabajo de liderazgo e inteligencia emocional, con una mirada de proyección zonal pretendiendo que los elementos dados tengan aplicabilidad y practicidad desde el rol adquirido en la Asesoría y Asistencia Técnica en cada municipio y zona.

El liderazgo:

- El liderazgo es una condición humana que permite a quien lo posee ejercer influencia positiva sobre los demás, de tal manera que, quienes están a su alrededor, pueden reconocer que tienen valores y atributos para servir al colectivo y hacerlo avanzar para salir adelante. Esto sugiere que: El líder tiene autoridad y por ello cuenta con el respaldo y el respeto de las personas porque es capaz de irradiar energía, vitalidad, ánimo y confianza, necesarios para sacar adelante los proyectos.
- Las condiciones básicas para ejercer liderazgo son: Unidad de metas: (planeación previa, realización de tareas, y logro conjunto de resultados)

Y sus cualidades han de ser:

- **Paciencia:** Trabaja con personas voluntarias, no con esclavos. No reprende, enseña con el testimonio.
 - **Afabilidad:** Ve y siente las cosas como los demás, es decir, se pone en el lugar del otro.
 - **Humildad:** reconoce sus errores y, desde sus fortalezas, valora a los demás.
 - **Generosidad:** Aporta a la satisfacción de las necesidades comunitarias con visible interés altruista.
 - **Honradez:** Transparencia en sus acciones y comparte resultados.
 - **Compromiso:** Con el desarrollo integral de su humanidad y con el grupo.
- Toda persona desarrolla, mayormente, su humanidad cuando se vincula con el desarrollo de la comunidad porque ayudar a lo social significa ayudarse a sí mismo. El bien social se hace propio y así recibo beneficios de los otros y viceversa. El líder que vive las necesidades de la comunidad y que se compromete con la superación y el mejoramiento, siente que no disminuye como ser humano, sino que por el contrario, se enriquece cada vez con el encuentro y trabajo compartido.
 - Las comunidades, toda comunidad requiere de líderes que con sentimientos auténticamente solidarios, actúen con la construcción de caminos que propendan por hacer la vida cada vez más, significativa.

Poderes del líder: (Canalizado hacia el que hacer educativo)

El Poder de la Voz: Por muy buena que sea una idea, un método, un concepto, una teoría, éste no tiene vida si no es articulado. Los mejores pensamientos pueden morir por no ser compartidos. Moss Kanter afirma que más que organizaciones de aprendizaje, lo que más necesitamos son organizaciones de educación, donde la voz de quienes más saben o están preparados se traduzca en el vehículo del Liderazgo.

El poder de la imaginación: Las empresas y las personas que manejarán con éxito su acción laboral serán las que en su actuar, generen conductas acordes con la imaginación que, como seres humanos, somos capaces de desarrollar y usar para creer en imposibles, visualizarlos, diseñarlos, crearlos y ponerlos en práctica en nuestras realidades.

El poder de la retribución: Este poder tiene que ver con el emergente tópico de la inteligencia existencial o espiritual y su influencia en el ámbito laboral. Moss Kanter comenta que cada vez, más empresas están realizando acciones sociales de retribución a las comunidades y personas con las cuales interactúan.

El poder del compromiso: Rosabeth Moss Kanter afirmó que para contar con personas comprometidas se necesita cumplir con ciertas condiciones que despierten el poder del talento humano: la propiedad del trabajo, la identidad para con la empresa y sus proyectos, la autonomía de acción, la libertad de compartir ideas y hacer cambios, además de la posibilidad de permitirle al empleado el adueñarse del proceso.

El Poder de la Asociación: Cada vez más surgen en mayor cantidad y rapidez las alianzas entre personas, entre empresas, entre personas y empresas, entre países, entre entidades de diversos tipos. Lo hacen buscando aprovechar y potenciar sus diferencias, aprovechar la creatividad de uno y el capital de otro, el talento de uno y la acción de otro, los contactos de uno y la fuerza de otro.

El poder de la asociación es el poder de crear, desarrollar y mantener alianzas que permitan obtener resultados de manera más efectiva y productiva.

Clausura del evento: Se entonan las notas del Himno Nacional de Colombia. El doctor Libardo Álvarez reitera el saludo al grupo de la Secretaría y a todos los Directores de Núcleo y afirma que se ha iniciado un proceso que es liderado por todas y todos los que conforman las diferentes zonas.

A tener en cuenta:

- El proyecto de vida a trabajar en el año será entregado por COMFENALCO al final de la sesión, el cronograma no será removido; se realizarán encuentros de 3 días. La organización logística corresponde a COMFENALCO; la dirección académica a Secretaría, lo anterior durante el trabajo realizado en los municipios. Se recuerda que los Directores de Núcleo deben estar presentes.
- Las metas de calidad educativa deben brindar el crecimiento a las nuevas generaciones.
- Las incertidumbres y temores frente a este rol, son señal de responsabilidad frente a los nuevos retos. Entre todos podemos en beneficio del desarrollo educativo de Antioquia.

Finalmente se recuerda que la doctora Claudia Patricia Restrepo Montoya, Secretaria de Educación, no pudo acompañar el evento, debido a motivos de salud y trabajo directo con el señor Gobernador, que imposibilitaba su presencia, pero envía su saludo a través de un video:

Mensajes del saludo:

- El proceso de asimilación Asesoría y Asistencia Técnica, es apoyado por la Secretaría.

- Cada uno de los Directores de Núcleo hace parte de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, por tanto son actores y representantes del proceso
- El beneficio de este proceso es para quienes hacen parte del Sistema Educativo
- Debe generarse un buen diálogo entre todos los actores competentes de la zona
- Se pretende una buena articulación entre Asesoría y Asistencia Técnica de SEDUCA, ella respalda todo el proceso.
- Un gran reto: la ampliación de cobertura (meta 35.000 nuevos cupos, para esto es fundamental el impulso y dinámica que cada director de núcleo ejerce en su zona)

Evaluación general del evento: La evaluación se hace de forma escrita y es dirigida por la doctora Gloria Gladis Palacio S. (Ver Anexo 5).

Reunión final y evaluación con los facilitadores zonales: Después de corroborar la asistencia de todos los facilitadores, el doctor César Darío Guisao se dirige y saluda a los presentes agradeciendo por su disponibilidad y respuesta a la responsabilidad que se les fue entregada democráticamente en esta semana.

Tres elementos a tener en cuenta en este espacio:

- Espacio para escuchar inquietudes y sugerencias
- Espacio de intervención de la Secretaría
- Síntesis final

Desarrollo:

- Evaluación y sugerencias de los facilitadores zonales:
- Se destaca el trabajo del equipo interno, coherente en el aspecto temático y de la metodología. Buena planeación.
- Hay claridad frente al aspecto operativo y conceptual de la Asesoría y Asistencia Técnica zonal.
- Queda una gran motivación por esta nueva acción a cumplir respecto a la Asesoría y Asistencia Técnica
- Se ha quitado la función de tareismo
- Se resalta el equipo que tiene la Secretaría de Educación en Asesoría y Asistencia Técnica.
- Este es un encuentro positivo, que con el buen acompañamiento permitió aterrizar la propuesta.
- Ahora hay mayor compromiso por parte de los Directores de Núcleo y de SEDUCA.
- Se pide al grupo Asesoría y Asistencia Técnica de Secretaría, tener paciencia con el cambio que realizan los Directores de Núcleo en las zonas.

- Se destaca el esfuerzo del equipo interno porque todo saliera bien en el desarrollo del encuentro
- Los Talleres y programas brindados se realizaron con calidad
- Se resalta la actividad de cada Director de Núcleo, se ha logrado cambio de actitudes
- El equipo de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, genera buena impresión
- Buena acción metodológica y pedagógica, del doctor César Darío Guisao para conducir las temáticas
- Se ha demostrado que los Directores de Núcleo son competentes demostrando profesionalismo
- Propuesta: no saturar ha Directores de Núcleo con la programación para ser más eficientes

Intervención equipo Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia:

- Es normal la inquietud y temor que se presenta ante el cambio.
- El proceso que se realizó, fue mostrando y perfilando el propósito que se pretendía en la articulación y asimilación del nuevo rol.
- El trabajo en equipo fue producto de organización previa. Se destaca la solidaridad y apoyo de todos y todas para el buen desarrollo de este encuentro.
- Gratitud, del equipo interno por la disposición e interés de todos, la vida es un constante aprender.
- Se resalta el respeto y clima de confianza en el grupo de Directores de Núcleo.
- Asesoría y Asistencia Técnica estará atenta al apoyo orientación e invita a que todos trabajen juntos por un fin único.
- Invitación ha seguir apostándole al proceso; el nombramiento que se hizo como facilitadores por parte de los compañeros es un reconocimiento de calidad. Todos debemos actuar por el tejido social de Antioquia

Conclusión: El doctor Cesar Darío Guisao finaliza:

- Desde hace dos años se ha venido definiendo en la construcción del Proceso Asesoría y Asistencia Técnica; este marco conceptual hoy alcanza un nivel de concreción
- Se ha trabajado desde la práctica en un proceso de comprensión del concepto Asesoría y Asistencia Técnica
- De forma concreta se ha podido involucrar a todo un equipo profesional y directivo de la Secretaría en el trabajo continuo y conductivo de este proceso.
- Se ve la necesidad de involucrar equipos profesionales que ayuden a sistematizar y consolidar los encuentros formativos de los equipos zonales donde se abarcan tres ejes transversales: seguimiento, capacitación y planeación.



Martha Patricia Tobón Cuartas - Raúl Rojas Rojas

Sistematizaron y proyectaron:

- Martha Patricia Tobón Cuartas, Directora de Núcleo
- Raúl Rojas Rojas, Estudiante, Licenciada en Filosofía UPB

Medellín, 12 de febrero del 2007