

ENTREVISTA RECTOR

Señor Rector la presente entrevista tiene como finalidad conocer datos importantes acerca del liderazgo y la calidad educativa en su Institución Educativa. En virtud de lo anterior, le agradecemos su colaboración para responder a las preguntas que el grupo investigador le hará; no está demás enfatizar que las respuestas que usted exponga, serán tratadas con profesionalismo, discreción y responsabilidad.

Entrevistador: ¿nos puede dar su nombre y su cargo por favor? Entrevistado: Cesar Darío Calderón Doria, Rector de la Institución Educativa Marceliano Polo del Municipio de Cerete Córdoba. Entrevistador: ¿cuál es su formación de profesional? Entrevistado: Pregrado licenciatura en matemáticas y física, especialización en didáctica de las matemáticas magister en educación, gracias. Entrevistador: Describanos brevemente su experiencia laboral en los diferentes ámbitos en los que ha trabajado y particularmente en el educativo. Entrevistado: bien...iniciando como técnico en medios informáticos, me desempeñé en el sector bancario, después en educación secundaria y media en instituciones educativas de Montería, al igual que en Instituciones de Educación Superior como docente de matemáticas y física. En el año 2006 me vinculo a la carrera docente como docente en el sector rural de Montelíbano – Uré, después como directivo docente en la ciudad de Montería en el cargo de coordinador y de uno a ocho años, acá, como rector de instituciones educativas. Entrevistador: Gracias Profe ¿cuál considera usted que es su principal motivación para ejercer el cargo que desempeña?, ¿cómo llegó a él? Entrevistado: mi principal motivación es trabajar por la formación de los jóvenes que necesitan la parte humana, y al mismo tiempo la formación académica de calidad, para que ellos puedan tener opciones futuras dentro de su formación y su perfil profesional, ¿cómo llegué a este cargo?, a través de concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil y empecé en el cargo de docente, después coordinador y en la actualidad rector, o sea, he deambulado en todos los esquemas de la formación docente. Entrevistador: ¿ha pasado por varios cargos de la profesión? Entrevistado: docente, coordinador y después rector. Entrevistador: ¡gracias profe! ahora eh... esta vez ¿podría describirnos brevemente dónde y cómo se desarrolló el proceso de planeación institucional para esta vigencia 2017 y quienes participaron en él? Entrevistado: bien, dentro del cronograma de actividades y el calendario académico institucional que establece la Secretaria de Educación Departamental se establecen unas fechas específicas para el desarrollo, para la planificación de cada año, eso se desarrolla al interior de la institución y en jornada laboral, ¿quienes participan? todos los docente y directivos docentes en ocasiones, si se requiere la participación de estudiantes se consolida dependiendo del tipo de actividad que se vaya a desarrollar o a planificar durante el año. Entrevistador: profe, ahora que está la figura del contralor escolar, ¿tuvo en cuenta las propuestas que el hizo durante este año en algunas actividades que podrían incidir en la planeación? Entrevistado: bueno, los procesos de planeación se llevaron a cabo desde la última semana del 2016 y la primera semana del año en curso 2017. La elección de contralor se consolidó solamente hasta después del mes de marzo cuando se formalizaron las eh... los documentos requeridos por la Contraloría para tal fin, por tal motivo el contralor, el ejercicio que ha tenido es lo que dice... la veeduría sobre la inversión de los recursos y como tal, él ha participado en cada una de las actividades en las que se invierten los recursos institucionales.

Entrevistador: ¡gracias! ¿cómo propicia usted la participación de los diferentes estamentos de la institución educativa en los procesos de planeación?, ya me hablo de algo de ello, pero podría por favor ¿podría de pronto describirlos un poco más detalladamente? Entrevistado: desde el Consejo Directivo se tiene participación colectiva de todos los estamentos, solamente en Consejo Directivo, faltarían los administrativos que también entran a formar parte del trabajo institucional. ¿cómo se maneja en el Consejo Directivo? cada representante trae propuesta de su colectivo se tiene en cuenta y se planifican, precisamente en la tarde de ayer ya estuvimos... en cuanto a planificación administrativa y financiera, nos llevamos el borrador del presupuesto para el año 2018 dependiendo de las actividades que se desarrollaron este año y la evaluación que tuvieron entonces optimizar recursos y optimizar las acciones que permitan mejorar para el año 2018, estamos en ese ejercicio. Entrevistador: ¿quiénes de los miembros de la comunidad educativa presentaron propuestas para esta planificación del 2018? y ¿cuáles fueron tenidas en cuenta por usted y por qué? Entrevistado: bien, para el proceso de calidad, los docentes son una herramienta vital, y permanentemente estamos haciendo propuestas, permanentemente estamos consolidando el modelo pedagógico institucional; incluso por gestiones, para ahora para diciembre con la Alcaldía, con el gobierno Municipal conseguí una capacitación sobre competencia específica en matemáticas y lengua castellana que es lo que efectivamente consolida el ICFES en las pruebas SABER tercero, quinto, y noveno, entonces estamos trabajando fuertemente en eso los profesores; los representantes de los padres de familia hacen su aporte también en cuanto a bienestar institucional de sus hijos, a las comodidades y a las cosas que ellos requieren allí, se tienen todas en cuenta. Entrevistador: ¿todas las propuestas que hacen? Entrevistado: todas se tienen en cuenta, se discuten y reposan en las actas respectivas de reunión la consolidación de la propuesta, respuesta y en la siguiente acta o en la siguiente reunión se verifica si eso se cumplió o no. Entrevistador: ¿presentan pocas o muchas? como usted me cuenta que todas son seleccionadas. Entrevistado: bueno, iniciando sabemos que para resolver todas las problemáticas que se presentan en una institución no alcanzaría ni el recurso humano, ni el tecnológico, ni el económico, entonces ya tenemos una, por decirlo así, un plan de acción aquí, que solamente trabajamos sobre situaciones de prioridad y que optimizan los procesos; ya no necesariamente todo lo que sea una necesidad se prioriza, para tenerla en cuenta en lo académico estoy tratando de optimizar todas las propuestas, en eso si todo lo que proponen los profes se somete a valorización inicial, aquí hay un espacio bien especial en la institución que es los miércoles de la 10:30 a.m. a 12:30 todos los profes en ese espacio tenemos la ocasión de compartir experiencias, de autocapacitarnos, de cualificar los procesos y entonces en ese espacio salen muchas de las propuestas que efectivamente si no son viables, ahí mismo quedan, se definen que no son viables y las que son viables entonces pasan para el estudio de Consejo Académico, Consejo Directivo y se implementan. Entrevistador: gracias ¿qué herramientas utiliza usted para realizar el seguimiento la evaluación y retroalimentación de lo planeado? Entrevistado: bueno en el proceso de seguimiento y control tenemos una falencia, ¿qué falencia tenemos? que el seguimiento y el control al transcurrir del tiempo empieza a desaparecer y la gente empieza a tomar la costumbre de, bueno ya no... ya no nos están revisando, esto entonces empecemos a dejarlo caer... empezamos bien y después vamos, después va decayendo en el tiempo, es falta de organización administrativa; por tal

motivo para para este año yo designé dentro del equipo de directivos docentes una persona que se encarga de coordinar todo el aspecto académico y pedagógico de la institución, que es la columna vertebral para poder tener este control, nos está dando resultado, porque desafortunadamente, los seres humanos, los profesores en particular, caminamos es cuando nos están controlando y persiguiendo, de lo contrario dejamos la cosa. Entrevistador: ¿profe ese docente o coordinador a que se dedica? Entrevistado: es un coordinador. Entrevistador: ¿a esta labor pedagógica y académica? Entrevistado: es un coordinador que se dedica exclusivamente a eso. Entrevistador: ¿Y usted se dedica? Entrevistado: Y yo me entiendo con ese coordinador, no aquí hay un equipo de directivos docentes coordinadores que manejamos todo lo que tiene que ver con la institución, pero hay uno en especial, por la misma naturaleza de la institución, que tenemos tres jornadas, cuatro sedes, entonces teníamos por jornada y por sede un coordinador que nos respondía por cada uno de los procesos, pero veíamos que se perdía mucha información o canales de comunicación rotos por la no correspondencia en tiempo y espacio de un coordinador y el otro, entonces este coordinador se encarga de articular todo eso que se da en todas las sedes y en todas las jornadas. Entrevistador: ¿o sea un coordinador de coordinadores? Entrevistado: si más o menos. Entrevistador: ¿qué han planteado profe, de pronto como herramienta para que ese seguimiento de pronto sea eficaz? Entrevistado: bueno esa persona que se designó este año ha llevado un seguimiento y control estricto de todo lo que se ha planificado para que, para... que se cumpla y se consolida, lleva matrices como son... esas herramientas que utiliza él; bueno lleva actas, una relación de actas de reuniones, una relación en bitácoras que muestra efectivamente quien está cumpliendo y quien no está cumpliendo con la estrategias y los planes que se postulan y la revisión en sí del plan para ver qué porcentaje se está cumpliendo o no. Entrevistador: gracias profe; ¿con respecto a la cultura institucional como hace usted como rector para fortalecer estos aspectos y de qué manera involucra a los demás miembros de la comunidad educativa? Entrevistado: bueno, ahí habría que aclarar que es cultura institucional, cultura es lo que una comunidad como tal eh... articula y que viene desarrollando para que permanezca en el tiempo y les dé identidad, entonces en el Marceliano Polo la cultura institucional se plantea desde el horizonte y la misión institucional, es la formación de jóvenes para pensar, actuar y amar, eso está dentro de los propósitos del modelo de la pedagogía dialogante, en donde se desarrollan tres aspectos: lo cognitivo, lo valorativo y lo praxiológico y en torno a eso encaminamos a nuestros estudiantes desde preescolar hasta grado 11, entonces los chicos saben que se les valora la parte cognitiva, la parte valorativa y la parte praxiológica y con base en ello... Entrevistador: la praxiológica por favor ¿podríamos explicarla... la praxiológica qué es? Entrevistado: que hacen ellos con lo que aprenden y con lo que sienten, como se desempeñan; mientras que lo valorativo atiende a la formación en valores y lo cognitivo a todo lo que tiene que ver con academia. Entrevistador: ok profe, gracias. Ahora vamos a hablar sobre comunicación ¿a qué mecanismos como circulares, teléfonos, otros, recurre usted para la comunicación interna en la Institución Educativa? Entrevistado: bueno... eh... dando mano a la tecnología. Todos los docentes tenemos el mecanismo de WhatsApp y cada uno tiene su grupo entonces aquí tenemos un grupo, se llama Marceliano Polo jornada mañana, Marceliano Polo jornada de la tarde, Marceliano Polo Caracas, Marceliano Polo, entonces se oficializa y se formaliza la

información a través de circulares. Este año he emitido unas 10 circulares que son publicadas, se le toma la fotografía y además de eso, se distribuye en los grupos. Y la información sobre actividades, reuniones, toda es socializada y publicada en los grupos; mira que esta mañana me preguntaste ¿qué cuántos estudiantes van? desde anoche a las 12 de la noche estamos a través del WhatsApp comunicando cómo van los resultados de los estudiantes en pruebas saber y ahí estamos informados permanentemente de todo, es una herramienta válida también y es un medio de comunicación inmediato para toda eventualidad que ocurra, o en una sede o en el colegio, inmediatamente sea conocida por toda la comunidad. Entrevistador: ¿cómo interviene frente a la problemática individual y grupal de los alumnos y en qué situaciones delega estas problemáticas a otros miembros de su equipo de trabajo? Entrevistado: bueno la idea es que mi estilo de administración es, que por insignificante que sea la problemática debo conocerla yo de primera mano o sea la primera persona que tiene que conocer toda la problemática que pasa en la institución soy yo y debe... Entrevistador: ¿por muy pequeña que sea? Entrevistado: por insignificante que sea, porque es que los adultos y los profesores pensamos que porque el niño nos pone una queja, profe mire me está molestando fulanito, para el adulto y pa el docente eso puede ser insignificante... Ay deje de molestar... pero para el niño eso es un gran problema porque es el chico que se la tiene montada, se la tiene montada, hasta que eso desenlaza o termina a veces en situaciones que no son apropiadas; entonces por insignificante que sea la situación, el primero que tiene que conocerla soy yo, y con base a la valoración que yo le dé, entonces, si amerita la trato personalmente o de lo contrario, entonces ya delego o bien al director de grupo, o bien al profesor de la clase, o bien al coordinador o bien si la situación trasciende de aquí se lleva a Comité de Convivencia y a Comité Directivo. Entrevistador: ¿realiza reuniones con directivos docentes, padres?, ¿cuáles son los objetivos de estas reuniones y cómo los convoca? Entrevistado: bueno, la reunión que más frecuentemente se realiza es la reunión de coordinadores, esa se está haciendo una mensual y es la que tiene por objetivo considerar el avance del plan operativo institucional, fuera de esas reuniones donde asistimos todos los directivos docentes, entonces existen las reuniones de coordinadores académicos, que se encargan de la parte pedagógica y académica que te dije anteriormente y las coordinaciones académicas, y de cada una de las sedes y de la jornada, esas reuniones se llevan a cabo por lo regular a cada dos meses para hacer un seguimiento y control de las actividades, las reuniones generales de padres de familia, cuando te hablo de generales, es de generales, lo mismo te digo por sedes y por jornadas, por el volumen de padres se realizan por lo menos a cada tres meses. En esas reuniones el propósito fundamental es dar a conocer a los papás primero de manera general y grupal, cómo va la Institución y después de manera particular cómo va el desempeño de sus hijos dentro del aula de clases. Entrevistador: ¿es una especie de rendición de cuentas que usted hace a cada tres meses en esas reuniones globales? Entrevistado: si lo quieres llamar de rendición de cuentas... en el caso particular mío aplica, porque ahí informo todo lo que está pasando en el ámbito institucional y luego los profes en particular se van entonces al ámbito del aula de lo que pasa con sus hijos. Esas reuniones son sagradas, si tú ves el plan operativo están establecidas cuatro veces al año, cuatro veces al año, tres para desempeño de los estudiantes y una de información general, que es la que se hace cuando se inicia el año escolar. Entrevistador: muchas gracias profe, usted habló algo inicialmente sobre

convivencia ¿cuándo se presentan estos problemas de convivencia con miembros de la comunidad educativa de qué forma los resuelve? Entrevistado: bueno, mira, éste existe por normatividad...la estructuración del Comité de Convivencia Escolar, pero hay que tener en cuenta algo, ¿cómo medir el impacto de una sana convivencia en una institución? siempre y cuando el Comité de Convivencia menos actué; ya porque si sabemos los actos de mala convivencia están tipificados en tipo I, II y III. ¿de qué depende que un caso prospere al otro o se dé eventualmente el tipo III? se debe de pronto a falta de conciliación y dialogo entre las partes involucradas, que se dejan... porque el caso de matoneo empieza en que... que él me empezó a fregar, a ponerme el apodo... si no le prestamos atención, entonces ya mañana hay tres poniéndoles el apoyo y pasado mañana hay cuatro, la otra semana ya lo cogen en el grupo, entonces lo que hay que hacer, es inmediatamente aparece la falla. Por eso te digo, por insignificante que sea la queja, se le debe prestar atención; afortunadamente nuestra institución casos de tipo III este año no se ha presentado ni uno, todo llega máximo a tipo II y son resueltos personalmente por mi persona o por los coordinadores y se resuelven inmediatamente con procesos de conciliación efectivos, en donde se subsanan y donde, si se puede decir, se perdonan las faltas y seguimos adelante con la condición de no volver a recaer porque ya vendría la sanción. Entrevistador: ¿entonces usted no tiene tipo III? Entrevistado: no nada. Entrevistador: en el PEI de la institución educativa ¿usted tiene registrado algún programa de bienestar social para docentes y administrativos? Entrevistado: no, en el PEI como tal no existe registrado ningún programa de bienestar social para docentes y administrativos. Entrevistador: ¿pero lo tiene independiente? si pero el plan operativo contempla que hay un tipo de actividades que se realizan, que dan esos espacios de esparcimiento y de salirnos de la cotidianidad de la academia, por ejemplo este año le puedo nombrar tres espacios especiales de esos, eh... una noche de talentos que fue majestuosa con más de tres mil personas que participaron en ellas, como auditorio donde se muestra la muestra de talentos de todos los niños que tienen esos talentos en la institución, un día cultural que es donde se muestra entonces toda la parte cultural y se evoca toda la arte cultural del Departamento, un día de recreación y deporte, es un día donde toda la comunidad educativa está entonces en actividades de recreación y deporte, aeróbicos, rumba terapia, bailes, futbol, básquet, juegos de mesa todos eso.. Entrevistador: profe permítame interrumpirlo para que me aclare algo ¿éstas actividades de bienestar social incluyen a todos los miembros docentes y administrativos también? Entrevistado: docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia se involucran. Entrevistador: ¿no hay uno específico para docentes y administrativos? Entrevistado: hay uno específico para docentes que este año también se llevó a cabo, que es una integración en un sitio a las afueras de la institución donde estamos todos departiendo en un ambiente de amistad y convivencia, pero una sola actividad una sola actividad al año, porque esto demanda costos, demanda gastos y que no se pueden estar subsidiando con los recursos de la institución. Entrevistador: ¿desde la dirección se gestiona el ambiente laboral? Entrevistado: claro!, desde la dirección se propicia, porque un estilo de administración que permita sectorizar el personal o parcializarlo o estos están conmigo o estos no están conmigo y demostrar tendencia hacia uno de los grupos y desapego hacia el otro, eso genera división y mal ambiente laboral, mi estilo es conciliar con todos y que todo el mundo pues, se acople dentro de las condiciones. Entrevistador: ¿usted hace partícipe a todos los miembros

indistintamente a todos, porque tenemos la experiencia de que a veces siempre se trabaja con el mismo grupo o usted tiene en cuenta a todos los docentes? Entrevistado: no aquí lo que pasa y lo que tiene algún tipo de administrador sobre las personas a cargo, es que al que más cumple entonces lo premian es poniéndole más trabajo, no aquí todo el mundo participa por igual, todo el mundo cumpla o no cumpla todo el mundo tiene su actividad y la hace. Entrevistador: ¿usted participa en las actividades de integración laboral? Entrevistado: en todas participo y soy activo en ellas. Entrevistador: cuéntenos ¿cuándo fue el último evento en el que usted exaltó o reconoció la labor de los miembros de su equipo y quienes fueron estos? Entrevistado: hace un mes en la actividad de integración que se hizo en Coveñas. Ahí se exaltó, pues ehh...que te digo, el espíritu de colaboración, el espíritu de participación de los docentes, donde hubo actividades de recreación, lúdica; y todos manifestaron que es muy grato ese tipo de experiencia. Entrevistador: ¿ésta exaltación la hace en la misma actividad que realiza de integración? Entrevistado: en la misma actividad y por jornadas también y cuando hay que exaltar algo que una persona que no pertenece a la jornada se hace también en las diferentes sedes y jornadas, por ejemplo a veces podría sonar como que comparativo, pero ya ellos no lo ven así, si no como una oportunidad de hacer cosas que hacen mis colegas que los enseñan a mejorar, a pesar de que la población de la jornada de la tarde en la secundaria y media es de mayor marginalidad económica y demás conflictos que la jornada de la mañana, los profes de la tarde contrarrestan esto es precisamente con su capacidad de innovación y de ingenio para inventarse actividades que mantengan a los muchachos concentrados en torno al ambiente educativo, pero los docentes de la mañana son menos innovadores y creativos que estos de la tarde, entonces ¿la idea cuál es? compartir esas experiencias para que ellos la conozcan y empiecen a innovarlas también. Entrevistador: ¿qué incentivos ha otorgado usted a docentes o administrativos por su buen desempeño? Entrevistado: menciones, diplomas, reconocimientos públicos, premios a pequeña escala y situaciones que el profe se sienta agrado, simplemente con decirle un saludo, profe lo estás haciendo bien...yo pienso que eso a veces es más significativo que de pronto un reconocimiento público, los mismos estudiantes se organizan y cuando el profe hace una cuestión excepcional se le reconoce en la reunión de Consejo Directivo, también se tiene en cuenta; y desde el Consejo Directivo se le emite una felicitación especial al profe o grupo de profes o administrativos que hagan las cosas como debe ser. Entrevistador: ¿cómo considera usted profe que le ha ido con este tipo de actividades? Entrevistado: excelente! eso lima esperezas, el clima laboral se favorece aunque en un ambiente donde están 150 personas para mantener un clima laboral necesariamente tiene que haber alguien que ponga el polo a tierra, porque si esa persona no lo hace, es insostenible eso....una institución educativa que maneje por jornadas 1700 estudiantes aproximadamente, reunidos en un recinto cerrado, en un momento de descanso, y donde este año solamente peleas como tal, unas cuatro o cinco peleas contadas con la mano.....es porque efectivamente la comunidad pues, tiene una convivencia aceptable... Entrevistador:¿en el último plan de mejoramiento institucional describa brevemente que gestiones fueron priorizadas para el mejoramiento de la calidad educativa? Entrevistado: priorizadas y puntual, reestructuración del seguimiento de los planes de área y planes de asignaturas, específicamente, específico. Entrevistador: ¿Cómo ayudó la resignificación del PEI? Entrevistado: precisamente que existen planes de área,

asignaturas que están bien consolidados en la teoría, pero que en la práctica de aula no se evidencia esa consolidación, entonces, que es lo que hicimos, bueno venga acá profe, lo que usted está haciendo en el aula, es lo que está escrito en el plan, o me escribe lo del aula en el plan; pero no queremos que el plan tenga una cosa y en el aula se esté dando otra. Entonces, se está haciendo que los docentes se articulen efectivamente lo que está escrito, con la práctica de aula. Para el año que viene ya gestioné y pensamos que puedo llevarlo como propuesta al Consejo Directivo y Consejo Académico, para que las evaluaciones acumulativas de periodo nos la efectúe un evaluador externo, capacitado idóneo para tal efecto; de tal manera que el evaluador externo garantiza que se están evaluados los DBA y las competencias que exige el Ministerio, para que así el docente, efectivamente, muy a pesar que de tengamos seguimiento y control hacia la institución, tengamos un evaluador externo que nos diga efectivamente como va ese seguimiento y control...es una propuesta de mejoramiento que tenemos para el año que viene y atender a los resultados. Entrevistador: ¿y ya tiene la propuesta? Entrevistado: si ya la tengo; ahorita en semana institucional, inmediatamente la socializo y se contrata a la persona, y se contrata entonces a la persona... aprovechando que es un costo mínimo, incluso que pueden ser asumidos por los mismos estudiantes, entonces se implementará. Entrevistador: ¿cuáles fueron los ejes para la elaboración del Proyecto Educativo? Entrevistado: ¡no hay! ahí se tendría que puntualizar más. Entrevistador: Vamos hacia los aprendizajes. Ya usted también se ha adelantado y ya nos ha hablado de dichas estrategias para el mejoramiento, ehh...¿qué estrategias le parece de las que ha implementado le parece ha sido la más exitosa?. Entrevistado: en los aprendizajes, en los aprendizajes de los niños, correcto. Bueno, mira el hecho de que el profe sepa que tiene que estructurar un plan de asignatura coherente a lo que va a desarrollar en el área eso es bastante significativo porque los estudiantes dicen al rector, hágale seguimiento para ver cómo se maneja en los grado 4 y 5, entonces es muy dado a que el profesor en uno de los cursos tienda a ir desnivelado, de no ir al mismo nivel del otro curso, entonces lo chicos exigen el seguimiento de ese plan de asignatura para garantizar que se vaya al mismo nivel en todo; y los niños al mismo tiempo exigen que por favor lo que se esté trabajando con los otros, se trabaje con ellos también; eso nos lleva a homogenizar un poco lo que se está impartiendo a los niños a los que se están formando o sea...Entrevistador: profe discúlpeme, eso significa que los grados, por ejemplo los grados séptimo todos estén trabajando al mismo tiempo los mismos temas? eso es lo que entiendo ¿van en el mismo nivel? Entrevistado: esa es la idea y cada vez hay que cerrar más la brecha...porque en ocasiones el profesor si a un grado le toca los lunes y muchos lunes son festivos entonces al profe tiene buscar la forma de como subsanar ese tiempo y ese espacio para lograr eso, eso ha calado muy bien en los chicos por que los chicos efectivamente dicen hombre profe! qué bien de que se haya hecho esto;... garantiza de que los profes estamos haciendo por la formación de todos y no de uno cuantos, los que van mejor, y el hecho de tener esta propuesta de un evaluador externo para nuestra prueba acumulativa ahí va cerrando mucho más esa brecha, porque ahí no tendría justificación el profe en decirme no es que yo... en este grupo hice esto... y en este no, porque quedaría evidenciado de una vez. Entrevistador: ok profe gracias ¿qué factores considera usted que impiden o restringen el logro de los objetivos de la institución en cuanto a los procesos de enseñanza aprendizaje? cítelos los más importantes. Entrevistado: bueno, lo que

yo creo que más inciden es...falta todavía mucho personalizar el profe al estudiante, aclaro eso, o sea, cuando cada vez el profesor conozca más quien es su estudiante como ser humano, los procesos de formación van a fluir mejor y no tratarlo como una estadística más, que tengo 15 que me perdieron, que tengo 10 que me perdieron, que bueno es saber esos 10 que te perdieron quiénes son y por te perdieron; entonces yo digo que personalizar más. Ahorita mismo, el Ministerio mandó una encuesta, el SIMPADE para diligenciar información inherente al hogar, a la relación del estudiante, entonces yo le decía los profesores de aquí, si desde hace cinco años que yo tomé la dirección aquí, muchos de ustedes hubiesen seguido las orientaciones de que hay que ir a la casa del estudiante, que hay que meterse a ver qué hace mi estudiante, con quien vive, quien le colabora en el procesos de formación, yo hoy simplemente entregaría esos formularios y ustedes los llenarían; y el papá los firma; o sea cada caso en particular de cada estudiante, claro!, porque ahora el SIMPADE si te das cuenta, es para cada estudiante la misma encuesta, entonces es que aquí no es colectivo, es que este grupo es el grupo de los tal, no a mí no me hablen de ese grupo! a mí háblenme de este estudiante, que pasa con él? cada ser humano es un mundo! Entrevistador: claro, ¡así es! gracias ¿una vez recibido los resultados del Índice Sintético de Calidad Educativa, cómo gestiona usted el diálogo y reflexión sobre ellos con la comunidad educativa. Entrevistado: bueno, con reuniones permanentes arrancando desde el día E y después manteniendo una estrategia durante las siguientes reuniones de desarrollo institucional, reuniones con los papas, reuniones con los estudiantes, que todo mundo se entere de cómo va la institución y que se puede hacer para mejorar y que ellos son parte activa de ese mejoramiento. Que no es el rector, que no son las políticas que se tratan, sino que ellos como actores son los que hacen que eso se desarrolle. Entrevistador: ¿qué acciones a liderado usted como rector, que permitan el mejoramiento continuo y el cumplimiento de las metas propuestas de calidad educativa? Entrevistado: bueno, como acciones nuevamente te digo las que se planean al iniciar en el Plan Operativo, ¿cuáles en particular? este año y te lo dije ahora rato la restructuración de los planes de área y de los planes de asignatura. Entrevistador: por último, rector quisiéramos preguntarle ¿qué balance hace de todos los años al frente de la institución educativa, qué cambios reconoce en su gestión? Entrevistado: bueno, afortunadamente soy docente 1278 y tengo una directora de núcleo bastante exigente, de tal manera que en el proceso de evaluación y de retroalimentación que nos toca hacer para la evaluación de desempeño a final de año, la seño es muy cuidadosa en eso y se fundamenta en la evaluación anterior, en los propósitos y metas que nos ponemos y evaluamos los resultados. Afortunadamente todos los años esa evaluación me sirve de insumo porque en esa me evalúa todos los procesos; o sea en esa evaluación queda consolidado la evaluación de todos los procesos a nivel institucional y eso sirve de retroalimentación para que en enero cuando arrancamos la semana de desarrollo institucional se evidencie esa evaluación y se proyecten algunos planes de mejoramiento, fundamentados también en eso, con el Consejo Directivo ayer tuve una reunión en donde ya se empezó a hablar de los logros y de las dificultades que se tuvo durante el año en curso. Esta reunión termina de consolidarse por allá el 15 o 16 de diciembre donde ya se hace la reunión final de Consejo Directivo y ahí queda el insumo para rendir el informe en enero sobre la gestión del año inmediatamente anterior. Entrevistador: ¿cómo le ha ido, bien, en términos generales? Entrevistado: bien, bien, bien...Entrevistador:

¿ha cambiado su gestión? de pronto ¿ha encontrado dificultades que ha logrado apropiarse y cambiar en el transcurso de su desempeño como rector? Entrevistado: claro!, por ponerte un ejemplo, quedó evidenciado ayer en un consejo de seguridad con las autoridades gubernamentales policivas y de instituciones educativas, donde se están evaluando como el impacto de la convivencia del consumo de sustancias psicoactivas ha ido o en detrimento en unos sectores o en otros ha disminuido y particularmente en nuestro sector que es el barrio el Prado y los sectores aledaños, eso ha disminuido ¿a partir de qué?, a partir de que, como lo dije ayer en la reunión, yo evito que mi autoridad sea asumida por otra, porque cuando yo delego mi autoridad a otro entonces estoy condicionado a que sea el otro al que venga a suplir lo que yo debo hacer, lo que corresponde, entonces, si en el caso de los drogadictos que consumían aquí afuera en el parque que tenemos al frente; yo por el contrario de los otros rectores, en vez de estar llamando a la policía para que me resuelva la situación, yo entro a dialogar directamente con ellos y busco conciliar...¿cómo puedo yo lograr que ellos que ya son consumidores adictos lo hagan pero en otra parte y no me alteren el entorno de la institución?, y lo he conseguido y aquí fue evidenciado ayer por el comandante de la policía de Cereté, en el parque del Prado se acabó el consumo de drogas y es gracias a ese dialogo y a esa persuasión que yo hago con este tipo de muchachos particulares y que son de la comunidad.

Entrevistador: Profe!, el grupo investigador le da las gracias por atendernos y por colaborarnos y brindarnos algo de su tiempo para esta investigación. Entrevistado: ¡listo! ¡muchas gracias!, gracias a ustedes también, ¡muchas gracias!