

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTECRICO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN RURAL EN
ALTERNANCIA**



**APLICACIÓN DE TALLERES DE FORMACIÓN “GESTIÓN ES PROGRESO”
PARA MEJORAR LA CAPACIDAD DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS
SOCIOS DEL CENTRO RURAL DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
“CHALACO”- PERTENECIENTE AL DISTRITO CHALACO, PROVINCIA
MORROPON, REGIÓN PIURA.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
EDUCACIÓN RURAL EN ALTERNANCIA
MENCIÓN: DOCENTE FORMADOR**

MADRID GARCÉS, Luis Alberto

Chiclayo – Perú

2017

Agradecimiento

A la asociación civil PRORURAL, a los asociados del CRFA Chalaco y al IPNM Monterrico, porque gracias a su apoyo he podido iniciar y culminar esta Segunda Especialidad.

Dedicatoria

Dedicado con mucho amor a mis padres Gladis Garcés Maldonado y Wilfredo Madrid Macalupú, a mis hermanos Wilfredo Madrid Garcés, Janina Madrid Garcés y Alexis Madrid Garcés, a mi esposa Esterfilia Ruíz Córdova, a mi abuela Hilda Maldonado Castillo; quienes con su apoyo moral y espiritual me han brindado las fuerzas necesarias para seguir con los estudios de esta segunda especialidad. Y a mis hijos Kathy Samira Madrid Yanayaco, Juan Carlos David Venegas Ruíz, Alison Esthephania Madrid Ruíz, Romina Kristhal Madrid Ruíz, ya que son mi razón de ser y los que me brindan las fuerzas necesarias para seguir luchando cada día.

Luis

Resumen

La investigación de este trabajo se realizó con el objetivo de mejorar la capacidad de la gestión institucional de los asociados del CRFA “Chalaco”, para lo cual se siguió el diseño cualitativo, tipo de investigación acción, ya que se intervino planificando, observando y analizando la situación problemática con la finalidad de producir cambios favorables en los asociados del CRFA y para registrar los datos para determinar si se logró con el objetivo. Se emplearon instrumentos como el cuestionario (encuesta) y los diarios de campo.

Los beneficiarios fueron los asociados del CRFA Chalaco que por medio de talleres denominados “Gestión es Progreso” recibieron las pautas y conocimientos adecuados para dirigir a la institución de la manera adecuada, sin caer en el error de confundir funciones, adquiriendo el sentido de pertenencia y la capacidad de trabajar en equipo.

Los resultados obtenidos fueron favorables pues el compromiso de los asociados con la institución fue más notoria evidenciándose en la elección del Consejo Directivo en la cual se formó un comité electoral y se presentaron dos listas oficiales cuyos integrantes tenían las ganas de dirigir a la institución de la mejor manera y una lista que se presentó minutos antes de las elecciones, lista que fue rechazada por el comité electoral demostrándose la autonomía en las decisiones de los asociados. Este evento demuestra que los talleres ejecutados generaron resultados positivos ya que en el CRFA “Chalaco” nunca se había formado un comité electoral, mucho menos se habían presentado listas para las elecciones, solo se elegían los miembros del Consejo Directivo a mano alzada, lo cual ocasionaba problemas posteriormente. Además se evidenció la mejora en la expresión y la pérdida de la actitud tímida de los asociados en cada asamblea general cuando opinaban en cada uno de los casos o sucesos presentados para tomar la decisión adecuada.

Índice

Introducción	1
I. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1. Diagnóstico.....	3
2. Planteamiento del Problema.....	4
II. SUSTENTO TEÓRICO	5
2.1. Asociación.....	5
2.1.1. Ritmos de trabajo	6
2.2. Funciones	7
2.3. Estatutos.....	21
2.4. Asociatividad	22
2.4.1. Proceso Asociativo.....	22
2.4.2. Cultura de la Asociatividad.....	23
2.4.3. Cualidades de la Asociatividad.....	23
2.4.4. Importancia de la Participación.	25
2.4.5. El Sentido de Pertenencia.	27
2.4.6. Trabajar cada vez más en grupo.....	27
2.4.7. Los grupos de trabajo: El Grupo de Trabajo de Familias.....	29
2.4.8. La Secuencia del Taller.....	31
2.4.9. Comunidad.....	36
2.5. Liderazgo	39
2.5.1. Líder.....	39
2.5.2. El Líder del CRFA	39
2.5.3. Perfil del líder de hoy.....	42
2.5.4. Dimensiones del Directivo. Pérez López caracteriza las dimensiones de la acción directiva del siguiente modo:.....	42
III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
1. Tipo de Investigación.....	44
2. Objetivos	44
2.1. Objetivo General	44
2.2. Objetivos específicos	44
3. Hipótesis de Acción	45
Beneficiarios	45
5. Instrumentos.....	46

5.1. Diario de Campo del Docente Formador	46
5.1.2. Objetivo.....	46
5.1.3. Estructura.	46
5.1.4. Administración.....	46
5.2. Diario de Campo de la Directora	46
5.2.1. Fundamentación.....	47
5.2.2. Objetivo.....	47
5.2.3. Estructura.	47
5.2.4. Administración.....	47
5.3. Cuestionario.	47
5.3.1. Fundamentación.....	47
5.3.2. Objetivo.....	47
5.3.3. Estructura.	48
5.3.4. Administración.....	48
IV.- PLAN DE ACCIÓN	49
1.- Matriz de Acciones	49
2.- Matriz de evaluación	50
2.1. Fuentes de verificación:	52
V.- DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	53
1. Procesamiento de la información por instrumento, unidad de análisis.....	53
2.- Triangulación.....	62
VI.- DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS	64
1. Matriz de difusión	64
Conclusiones	65
Sugerencias	66
Referencias.....	67
Apéndices.....	69
1. Encuesta	69
2. Diarios de campo	73
3.- Otros	107
Evidencias fotográficas	107
Matriz de evaluación.....	136
Tabla de especificaciones del cuestionario	139

Planificador de los talleres a asociados del CRFA “Chalaco”	145
Matriz de Coherencia de la investigación.....	154

Introducción

En los CRFA son los padres de familia quienes son el eje principal en la educación de sus hijos; sin embargo ellos deben de cumplir con ciertas obligaciones las cuales son sustentadas en los Estatutos de la Asociación, pero cuando no tienen conocimiento de estas obligaciones se generan problemas que llegan a afectar a las sesiones de Enseñanza Aprendizaje que se imparte a los y las estudiantes, debido a que ellos son los responsables de brindar los recursos necesarios para que el docente monitor pueda llevar a cabo las clases sin problemas y de esta manera lograr un aprendizaje significativo. La falta de conocimiento de sus obligaciones también lleva a la mala administración del CRFA.

Los socios de los CRFA son representados por el Consejo Directivo, miembros que son elegidos por la asamblea general, estos miembros tienen la gran tarea de lograr que el CRFA funcione de la mejor manera y progrese día tras día, para lo cual deben de aplicar diversas estrategias para la captación de los recursos que hagan falta y cumplir con los objetivos de la Alternancia, objetivos por los cuales han sido elegidos.

En los últimos años en el CRFA Chalaco se ha observado una deficiente administración de los recursos con los que cuenta la Institución, lo que ha generado disconformidad de parte de estudiantes, socios y docentes monitores, ya que el Consejo Directivo y algunos socios de forma individual han confundido sus funciones y derechos, llegando a tratar de manera inadecuada a los docentes monitores, a algunos estudiantes y socios que recién ingresan a formar parte de esta casa de estudio, e incluso han querido usurpar el puesto de la directora, con la excusa de que ellos son los dueños del colegio y ahí debe realizarse todo lo que ellos digan y la directora solo debe obedecer, sin percatarse que ella es la responsable de la parte pedagógica y que ellos deben de generar los recursos que necesite para realizar bien su trabajo que es la tarea encomendada por todos los miembros de la asociación.

Por los motivos expuestos se ha desarrollado el presente trabajo de investigación titulado: “Aplicación de Talleres de Formación “Gestión es Progreso” para mejorar la capacidad de la gestión institucional de los socios del CRFA “Chalaco” en el distrito de Chalaco provincia de Morropón – región Piura, 2015”, con

la de finalidad de probar que estos talleres son una alternativa de solución a este problema que afecta a muchos CRFA y que de distintas maneras buscan una solución.

I. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1. Diagnóstico

En el CRFA “Chalaco” ubicado en el distrito de Chalaco, provincia de Morropón, región Piura, los asociados de esta Institución, especialmente los que integraron el Consejo Directivo durante el año 2015 mostraron soberbia, mal trato y desprecio por algunos docentes pisoteando sus derechos, así como para algunos asociados trayendo como consecuencia la mala gestión institucional, el quiebre de relaciones amicales entre asociados, entre asociados y docentes monitores, entre asociados y colaboradores del CRFA, entre docentes y colaboradores del CRFA y por último entre los docentes monitores.

Ya que, en la equivocación de sus funciones, hacían lo que a ellos mejor les parecía sin tomar en cuenta los derechos, funciones, estatutos, además maltrataban a los asociados y colaboradores del CRFA.

Así mismo los miembros del Consejo Directivo, especialmente el presidente llegó al extremo de decirle a la directora del CRFA que ella solo debía cumplir las órdenes, ya que ellos son los que mandan; en esa actitud se evidenció que estaban mal asesorados por un docente que tenía intereses personales ya que tenían preferencias con él. Preferencias que se demostraban cuando el docente cometía errores y lejos de llamarle la atención lo premiaban o lo justificaban a pesar de que evidenciaba un mal trato a los estudiantes, mal trato a los docentes monitores e incumplimiento de sus funciones.

Los miembros del Consejo Directivo evadían sus responsabilidades con la asociación del CRFA, actitudes que causaron molestias entre los demás miembros de la asociación, que al observar el incumplimiento de ellos empezaron a imitarlos, generando discusiones entre padres de familia y la directora, adelantando juicios sobre ciertos temas sin antes averiguar el porqué de los hechos.

La mala gestión realizada en el CRFA Chalaco, ocasionó que muchos de los padres de familia quieran retirar a sus hijos e hijas de la Institución, la falta de participación en las actividades programadas, el deseo de retirar a muchos de los docentes del CRFA e incluso docentes que siempre apoyaron y dieron lo mejor de ellos para que la Institución se supere en atención tanto educativa como social y mejore en infraestructura

2. Planteamiento del Problema

La educación de los padres de familia es de vital importancia a nivel nacional e internacional, esto permite desarrollar diversas capacidades. Se pueden realizar diversos talleres o capacitaciones de padres de acuerdo a los motivos de interés, pero la mayoría de estos talleres o capacitaciones están enfocados a mejorar la relación familiar, realizándose diversos estudios de este factor para hallar la metodología más apropiada por lograr el objetivo de mejorar la relación familiar entre padres e hijos como el realizado por el Instituto Madrileño de Formación y estudios familiares (IMFEF) publicado en diciembre del año 2000, cuyos autores son Victoria Fresnillo Poza, Rosario Fresnillo Lobo y María Lourdes Frenillo Poza y cuyo título fue “Escuela de padres”. (Fresnillo V, 2000).

En los CRFA se realizan Talleres de Formación a familias tres veces al año abarcando temas en los ámbitos familiares, productivos y académicos; sin embargo no se toma importancia en cultivar la capacidad de liderazgo, asociatividad y gestión de los asociados.

En el CRFA “Chalaco” durante muchos años se ha observado la mala administración llevada por parte de los asociados, la equivocación de las funciones, el incumplimiento de deberes y el desconocimiento de los derechos por parte de algunos asociados, especialmente de los miembros del Consejo Directivo, evidenciándose con más auge en los últimos años ya que en su condición de “dueños” quieren hacer lo que a ellos les parece en la Institución sin tener en cuenta las opiniones de los demás miembros, pasando por alto cualquier otra autoridad, como su propia asociación, demostrando la falta de liderazgo en ella, trayendo como consecuencia: el mal clima institucional entre docentes monitores, asociados y estudiantes.

Los problemas mencionados se deben a la falta de talleres a padres de familia que desarrollen las capacidades de liderazgo, gestión y asociatividad, pues realizar talleres con este objetivo es de vital importancia para el buen funcionamiento del CRFA. Por tal motivo se planteó la siguiente interrogante:

¿De qué manera la aplicación de talleres de formación “Gestión es Progreso” podrá mejorar la capacidad de la gestión institucional de los asociados del CRFA Chalaco en el distrito de Chalaco, provincia de Morropón, región Piura, 2015

II. SUSTENTO TEÓRICO

2.1. Asociación

Muchos especialistas que tienen gran experiencia en lo que se refiere a cómo es una asociación han determinado algunas definiciones como las siguientes:

“La Asociación de Padres de Familia es una organización estable de personas naturales, sin fines de lucro, con personería jurídica de derecho privado, que tiene por finalidad propiciar la participación de los padres de familia, tutores y curadores en el proceso educativo de sus hijos, pupilos y curados, matriculados en la Institución Educativa. Su razón de ser está ligada a la existencia de la Institución Educativa y del servicio educativo que brinda.” (MINEDU).

“Podríamos decir que una asociación es una agrupación de personas o entidades, que con un patrimonio propio, se reúnen para obtener finalidades temporales o perpetuas (culturales, económicas, asistenciales, científicas, etc.) de forma conjunta, superando los intereses individuales, creando sinergias.

En el caso de los CEFFA, esas personas - principalmente las familias - que tienen un patrimonio - social, cultural, laboral - propio se reúnen para obtener una finalidad definida: la educación y la formación de sus hijos que les permita construirse un futuro mejor. Ellos saben que solos, individualmente, no pueden; y que juntos, superando dificultades y obstáculos de todo estilo, consiguen esas metas pretendidas.” (Puig-Calvó, 2006).

"Asociación de familias, profesionales e instituciones, que asumen la responsabilidad del desarrollo y de la promoción del medio rural a través de acciones educativas integrales y de formación profesional - especialmente con jóvenes - , como respuesta a una problemática común. Para ello se basan en la pedagogía de la alternancia, que implica un aprender haciendo a partir de la experiencia en el ámbito laboral y en el aula y, por tanto, una continuidad en la adquisición de saberes construido sobre la discontinuidad de espacios y de tiempos compartidos entre el medio socioprofesional y la Escuela" (Manrirrodriga, 2002).

Como se habrá podido observar hay una definición por parte del Ministerio de Educación y dos por parte de expertos de la Pedagogía de la Alternancia, sin embargo en ambos casos se pone de manifiesto que la asociación de padres de familia se basa en la educación de sus hijos. En el caso de los CRFA son una alternativa para aquellas familias que no tienen la posibilidad de que sus hijos puedan asistir a una escuela presencial día a día, debido a las grandes distancias en las que se encuentran ubicadas sus viviendas y a la mala condición económica que afrontan y en el deseo de que sus hijos reciban una educación de calidad.

También podría definirse como Asociación CRFA al conjunto de personas agrupadas con la intención de lograr que sus hijos reciban una educación de calidad involucrando a los profesionales del medio y a la comunidad en general, mediante el desarrollo de los Instrumentos de la Alternancia, aportando así mismo al desarrollo

local mediante la educación de adultos como son los asociados del CRFA a través de los talleres de formación a familias.

2.1.1. Ritmos de trabajo. En el CRFA hay diferentes ritmos de trabajo y no todos los socios se involucran de la misma manera en el desarrollo de las actividades y el logro de objetivos, esto debido a la falta de conocimiento de cómo hacerlo o la falta de motivación para trabajar a favor de la asociación.

Pere Puig Calvó ha clasificado a los socios del CRFA de la siguiente manera:

De un modo esquemático, podríamos clasificar a las personas en tres grupos según los distintos niveles de participación e implicación con respecto a la militancia en las instituciones. De menor a mayor podríamos agruparlos en:

1. **Usuarios o consumidores:** Aquellos que utilizan los servicios sin participar en la toma de decisiones, que ven las cosas desde el exterior, que reciben un servicio que pagan ellos o bien otros, pero que les es externo. Normalmente son personas que no asisten o asisten de forma esporádica a las reuniones, asambleas, etc. y se asociaron exclusivamente para utilizar un servicio al que de otro modo no tendrían acceso.

2. **Adherentes o simpatizantes:** Son aquellas personas que utilizando los servicios que les ofrece la institución, participan con relativa frecuencia de las actividades organizadas, si se les solicita para algún tema específico no se niegan a ello, pero su compromiso no llega al nivel de asumir responsabilidades colectivas.

3. **Militantes o comprometidos:** Además de utilizar directamente o no los servicios que la institución ofrece, se sienten responsables de ella, de su situación presente y futura. Asumen responsabilidades y compromisos de tipo personal en aspectos jurídicos, legales, económicos, en la toma de decisiones y en las acciones que comportan esos aspectos. (Puig-Calvó, 2006).

Hay que aclarar que los padres de familia que integran el CRFA “Chalaco” lo hacen por su propia voluntad a pesar de tener más opciones (Otras escuelas cerca de sus viviendas), motivo por el cual hay estudiantes de diferentes distritos; a diferencia de lo que dice Pere Puig en su clasificación de Usuarios y Consumidores; que solo lo hacen para recibir un servicio al que de otro modo no tendrían acceso.

La clasificación realizada por Pere Puig Calvó involucra a socios activos y no activos del CRFA, pero si clasificamos solo a los asociados activos según su involucramiento en las actividades y objetivos del CRFA, los clasificaríamos de la siguiente manera:

a) Usuarios o consumidores: Aquellos asociados activos que solamente reciben el servicio porque es bueno, la mayoría de estos solo asisten a las reuniones por compromiso aceptando las decisiones de la mayoría sin opinar por miedo a equivocarse, a pesar que saben que aceptar una mala decisión podría perjudicar el servicio por el que ellos fueron atraídos al CRFA. Sin embargo asumen que los asociados que opinaron están en lo correcto.

b) Participativos condicionados: Son aquellos asociados activos que siempre participan en las actividades organizadas por la asociación CRFA, de forma presencial o de alguna otra manera (Económica o material), pero su participación depende mucho de la participación de los demás asociados ya que si no participan, ellos tampoco lo harán. De tal manera que la responsabilidad es asumida por todos.

c) Participativos voluntarios: Son aquellos asociados activos que siempre participan en las actividades organizadas por la asociación CRFA, de forma presencial, pero su participación no depende de la participación de los demás asociados ya que si no participan, ellos si lo harán porque tienen en claro que lo hacen es en beneficio de la educación de sus hijos y del CRFA. Asumiendo responsabilidades que pueden cumplir beneficiando a toda la Institución sin esperar reconocimiento alguno.

d) Líderes comprometidos: Son aquellos asociados activos que se involucran en las actividades organizadas por la asociación CRFA, buscan el beneficio de toda la asociación y el bienestar de los estudiantes, asumen el liderazgo de equipos de trabajo o de la asociación en sí y asumen responsabilidades ante los asociados y otras instituciones, logrando los objetivos propuestos.

2.2. Funciones

La asociación CRFA es la responsable de la forma como se desarrollan las actividades en el CRFA, según las decisiones que tome la asamblea general se define el dinamismo de la asociación ya que son las familias las que deciden el sentido en el que se encamina el CRFA, para ello es muy importante aclarar desde el momento en que se convierten en asociados, sus funciones y derechos, dándoles a conocer los estatutos que rigen la Institución.

La responsabilidad de las familias y la gestión del centro de formación, son elementos imprescindibles en el funcionamiento de los CEFFA.... Hay que tener en cuenta que es muy importante aclarar desde los inicios las misiones y funciones de cada uno. (Puig-Calvó, 2006).

Los socios de los CRFA deben tener en claro cuáles son sus funciones y derechos para que no usurpen funciones que no les corresponden y haya un correcto trabajo en las actividades de la Institución ya que el buen funcionamiento de los CRFA dependerá del buen trabajo de los miembros de la asociación, especialmente

del Consejo Directivo. Este trabajo debe de evidenciarse en el logro de los objetivos planteados y en la satisfacción de los socios, contribuyendo al desarrollo local.

La Asociación ha de satisfacer las aspiraciones y necesidades de sus miembros en lo que se refiere a la propia formación y promoción personal y profesional, y ha de contribuir también al desarrollo social y profesional de la zona a través de acciones muy diversas de carácter y naturaleza educativa. (Puig-Calvó, 2006).

La responsabilidad de las familias es muy amplia desde que el primer CRFA en Francia la asumió en 1937.

“En 1937 los miembros de la asociación de Lauzun declaran. “La organización financiera de nuestra Maidon Familiale y sus actividades, comienzan bajo nuestra responsabilidad ahora y en el futuro”. (Puig & Mandridorriga, 2007).

Sin embargo, esta responsabilidad puede ser no entendida por parte de algunos miembros de la asociación, pues en su condición de dueños pueden volverse soberbios y querer hacer lo que a ellos les parece sin tomar en cuenta la forma correcta de desarrollar las actividades en el CRFA.

Así mismo depende de ellos lograr el desarrollo local y para lograrlo es el consejo directivo quien debe de propiciar la capacitación de los asociados por medio de Talleres de Formación a Familias.

“Promover la mejora y el desarrollo de sus asociados en beneficio del medio rural, con especial atención a la promoción profesional, cultural y social, mediante acciones de formación principalmente con jóvenes y también con adultos”. (Manrirrodriga, 2002).

Pere Puig Calvó manifiesta:

En general, el contenido de las sesiones de trabajo de un Grupo de Trabajo de Familias puede constituir un verdadero Plan de Formación, respondiendo a unos temas básicos - Pedagógicos, Asociativos y Orientación Familiar - convenientemente distribuidos en el programa de trabajo anual.

Una propuesta de posibles contenidos de los aspectos señalados anteriormente podrían ser los siguientes:

1. Evaluación y programación de los períodos de Alternancia. Plan de formación y Proyecto de los jóvenes.....

2. La Pedagogía de la Alternancia y la Asociación de Promoción CEFFA..... la alternancia educativa, el Plan de Estudios, Cuaderno de la Empresa Familiar, el Plan de Formación, el proyecto del alumno...

Estudio de los Estatutos, las asambleas, el Consejo de Administración, las distintas responsabilidades en la asociación, las federaciones y uniones nacionales e internacionales, etc.

En ambos casos, el modo de estudiar estas cuestiones debe ser eminentemente práctico. Se trata de que los padres conozcan el sistema pedagógico y asociativo del Movimiento de los CEFFA para que su participación en la formación de su hijo sea más intensa y eficaz.....

3. Cuestiones relativas a la función educadora de la familia. Orientación Familiar.....

Pudiendo invitar a personas externas que puedan aportar elementos positivos.
4. Aspectos técnicos, sociales o económicos de actualidad en la zona.
Sobre los temas de carácter técnico-profesional,.....

En los Talleres de Formación a Familias se les debe enseñar la forma adecuada de trabajar en el CRFA elevando su autoestima para no dejarse manipular por terceros ya que puede resultar muy peligroso, porque en su condición de padres de familia pueden ser abordados por personas inescrupulosas que buscan lograr intereses individuales y no el desarrollo del CRFA, ocasionando discordia y falta de interés en el desarrollo de las actividades propias de la Institución.

En estos talleres deben de conocer:

- Los estatutos que rigen la Institución donde se define las funciones y responsabilidades de cada miembro. “En los Estatutos se deberán recoger los principios y fines de la Asociación”.(Puig-Calvó, 2006).
- Reglamento Interno de la Asociación.
- La Pedagogía de la Alternancia.
- Temas de su interés (Presupuestos; tecnología teniendo en cuenta la globalización para poder usarlas en su vida diaria y en el trabajo; salud; alimentación; comunicación y clima familiar; empresa; proyectos productivos familiares y grupales).
- Gestión.
- Liderazgo.
- Autoestima.
- Comunicación familiar
- Responsabilidad familiar

Los miembros de la asociación, como los integrantes del Consejo Directivo no deben de olvidar que los docentes monitores que se encuentran educando a sus hijos en el centro educativo son personas preparadas en sus respectivas materias y en su condición de “dueños” del CRFA no deben de mostrar soberbia, ni amedrentarlos con su poder. Sin embargo tampoco se deben de dejar influenciar por docentes que no conocen de la manera adecuada la Pedagogía de la Alternancia y dicen saber demasiado debido a la gran cantidad de títulos o años de trabajo en otras Instituciones, ya que si son influenciados por estos docentes u otras personas que buscan su beneficio, el CRFA no progresará o perderá o retrocederá en todo lo que ha logrado o avanzado. Como lo dice Francisco Martinell: “Dentro del sistema convencional de la

EFA, unos monitores deficientes pueden destrozar el ambiente de una escuela y hacer retroceder en unos cuantos años el desarrollo social de una comarca”. (Martinell).

No solamente puede ser un docente monitor deficiente, como se señala anteriormente puede ser otra persona e incluso un miembro de la propia asociación.

Los asociados de los CRFA tampoco deben de olvidar que los docentes monitores también son seres humanos, que sienten, piensan y tienen necesidades y por tal motivo deben de tratarlos como a ellos les gustaría que los traten.

Se debe de entender que cuando lo asociados o miembros del Consejo Directivo son influenciados por personas profesionales o no, pertenecientes o no a la Institución, personas que buscan su propio beneficio, se produce un mal clima institucional y un quiebre en las relaciones amicales entre docentes monitores, asociados, colaboradores y demás autores involucrados en el desarrollo de la Institución, esto como consecuencia de las diferentes discusiones y malas decisiones tomadas por las autoridades del CRFA como son los miembros del Consejo Directivo. Y nadie puede apoyar a la Institución ya que puede ir sin pretenderlo en contra de los intereses de la asociación o del Consejo Directivo.

Por esta razón los asociados del CRFA deben de tener en cuenta que la elección de los docentes monitores que trabajarán en el CRFA e incluso la elección del director, no es tarea fácil y es el Ministerio de Educación quien da las pautas para elegir al personal docente que junto con el soporte técnico toman las medidas del caso para que el proceso se realice de la forma correcta y tanto el Ministerio de Educación como el soporte técnico deben de estar representados por personas que conozcan la pedagogía de la alternancia y el perfil del personal que se desea que trabaje en el CRFA pero no deben de olvidar que siempre tienen que tomar en cuenta la opinión de los padres de familia del CRFA, quienes son representados por el Consejo Directivo. La asociación debe entender que ellos pueden proponer pero no elegir por si solos porque pueden elegir a las personas no indicadas por amistad, simpatía o parentesco, sin percatarse que se comete un error, ya que un docente monitor no es un simple docente y se debe de buscar a la persona idónea que cumpla con el perfil de docente monitor o de director, perfil que no es fácil encontrar, es por esta razón que muchas veces se cae en errores para encontrar al personal adecuado, es tarea difícil pero no imposible; con el transcurrir de los años se ha evidenciado que los docentes que se adaptan con más facilidad a la Pedagogía de la Alternancia son los docentes que ingresan a trabajar al CRFA sin que antes hayan trabajado en otra Institución

Educativa. El docente monitor ha de demostrar compromiso con el CRFA para lo cual debe:

- Ser personas positivas.
- Cumplir con los acuerdos de la Asociación y el Consejo Directivo.
- Cumplir con lo dispuesto por la dirección.
- Cumplir con los acuerdos entre docentes monitores.
- Cumplir con sus funciones de docente monitor.
- Velar por el bienestar de los y las estudiantes.
- Ser proactivo.
- Tener capacidad de trabajar en equipo.

Así mismo como se busca elegir a los docentes monitores idóneos para laborar en el CRFA, los asociados deben de elegir como miembros del Consejo Directivo a personas comprometidas, que sepan que es el CRFA, con un buen autoestima, que demuestren autonomía y capacidad de liderazgo; esta tarea de la asociación no es fácil, pero si se realiza de la forma correcta se podrá lograr este objetivo.

Las personas que colaboran con el CRFA tanto en formación como en otros aspectos son personas profesionales o personas que ejecutan un oficio, en otros casos instituciones públicas o privadas; todas y todos deben de ser respetadas y respetados, además debe de demostrárseles que son muy importantes y que su colaboración sirve de mucho para el CRFA por más pequeña que esta sea, ya que sin el apoyo de la comunidad y las autoridades la asociación CRFA no podrá lograr con sus objetivos propuestos.

a) La asamblea general:

Es la máxima autoridad y es responsabilidad de ésta hacer cumplir los estatutos, el Reglamento Interno y los acuerdos a los que se llegue pero sin pasar por alto las normas, reglas y leyes del Ministerio de Educación o del gobierno.

Podemos afirmar que la Asamblea tiene una triple finalidad:

1. Institucional: da cumplimiento a lo establecido en los Estatutos (aprobación de la Memoria anual, cuentas y presupuesto, resolución de acuerdos sobre asuntos que figuren en el orden del día, nombramiento de los miembros del Consejo de Administración...).
 2. De análisis y estudio de asuntos relacionados con la vida de la Asociación.
- Lógicamente en la Asamblea se ha de reflejar la vida de la Asociación, su programa de acciones, etc. Interesa, por tanto abordar con profundidad el análisis de problemas o temas de interés que permitan adecuar las acciones y los medios a un mejor cumplimiento de los fines.

De animación, en el sentido de acentuar la integración de sus miembros a través de una participación cada vez más responsable en el cumplimiento de sus fines y en el desarrollo del programa de actividades. (Puig-Calvó, 2006).

Es la asamblea general la responsable de elegir a quienes los representaran, es decir de elegir al Consejo Directivo mediante voto secreto o como lo estipulen sus estatutos, así como hacer cumplir estos.

La asamblea general elige a las personas que integran el consejo directivo, aprueba las cuentas y balances, resuelve sobre la modificación del estatuto, la disolución de la asociación y los demás asuntos que no sean competencia de otros órganos. (MINJUS, 2015).

La asamblea general debe de elegir para el Consejo Directivo a Personas dispuestas a dirigir a la asociación demostrándolo con resultados y no elegir a personas que sólo se dediquen a hacer promesas una y otra vez sin mostrar resultados.

“El C.R.F.A. tiene que ser dirigido por personas de acción y no por personas que sólo se dedican a hacer declaraciones espectaculares que sin conocer la forma de trabajo de un C.R.F.A. se dedican a hacer lo que a ellos les parece y no lo que se debe de hacer. (Gimonet, Lograr y Comprender la Pedagogía de la Alternancia, 2009)

La Asociación para cumplir bien su función debe de tener en claro lo siguiente:

No debe:

- Ser influenciado con supuestos (Dicen): Por personas ajenas a la Institución o personas sin ganas de trabajar por el bien de ésta.
- Olvidar que hay entidades de apoyo.
- Olvidar que el C.R.F.A. tiene socios.
- Qué su principal función es el Desarrollo integral de las personas.

Debe:

- Identificarse con el C.R.F.A. defendiéndolo y buscando su progreso.
- Ser personas positivas.
- Ser humildes en todo momento.
- Verificar la información de diferentes puntos de vista.
- Apoyar al Consejo Directivo y/o llamarle la atención en caso esté fallando.
- Organizarse para lograr objetivos en bien del C.R.F.A.
- Ser personas de acción, más no sólo de palabras.

- Respetar los acuerdos.

b) Consejo Directivo:

Es elegido en asamblea general y está conformado por el presidente, vicepresidente, secretario (Director), tesorero y vocal. Es el Consejo Directivo responsable de llevar a cabo los acuerdos o decisiones emanadas por la asamblea general, velar por el cumplimiento de los estatutos y el Reglamento Interno, representar a la asociación ante entidades Públicas, privadas, personas naturales y jurídicas, en otras palabras es el responsable de administrar correctamente el CRFA buscando las mejores estrategias para hacerlo y lograr los objetivos y fines propuestos.

“Los asociados que desempeñen cargos directivos son responsables ante la asociación conforme a las reglas de la representación” (MINJUS, Asociación, responsabilidades de los directivos, artículo 93°, 2015)

El Consejo Directivo es el órgano ejecutivo y de gestión de la Asociación, responsable de su conducción y administración integral.....El Consejo Directivo está integrado por siete miembros: un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y tres Vocales. (MINEDU, Ley de APAFAS, 2006)

El consejo directivo es responsable de la dirección, administración, legal y cumplimiento de los fines y objetivos de la Asociación, así aplica las decisiones emanadas de la Asamblea General y está conformada por un presidente, vicepresidente, tesorero, secretario (Será el director del CRFA), fiscal y vocal. (MINEDU-IPNM-Monterrico, 2015)

Para lograr sus objetivos debe de tener en claro lo siguiente:

Fue elegido:

- Para resolver problemas.
- Buscar el bienestar de los y las estudiantes.
- Apoyar al director o la directora.
- Estar en constante comunicación con el director o la directora.
- Realizar gestiones en beneficio del CRFA.

Debe:

- Identificarse con el C.R.F.A. defendiéndolo y buscando su progreso.
- Tomar conciencia que son autoridades, por lo que deben aprender a pedir las cosas y hablar correctamente.
- Ser humildes en todo momento.
- Tomar decisiones después de analizar los casos detalladamente.
- Ser firmes en sus decisiones y/o palabras, sin perjudicar al C.R.F.A.

- Ser personas positivas.
- Ser personas de acción, más no sólo de palabras.

No debe:

- Ser influenciado con supuestos (Dicen): Por personas ajenas a la Institución o personas sin ganas de trabajar por el bien de ésta.
- Brindar mala información a la asamblea general: debe corroborar la información al 100%.
- Llevar los problemas pequeños que carecen de sustento a la asamblea general.
- Faltar a sus reuniones.
- Ausentarse de la institución.
- Hacer lo que a sus miembros le parece mejor perjudicando al CRFA
- Perder comunicación entre sus miembros.
- Confundir sus funciones.
- Olvidar que quiénes trabajan en el CRFA. son todos profesionales.
- Olvidar que el CRFA. tiene socios.
- Olvidar que su guía es el director.
- Descuidar las necesidades del CRFA.

c) El Presidente:

Es el Presidente quien convoca y preside las Asambleas Generales junto con su CA, vela porque se cumplan los Estatutos de la Asociación y su Reglamento de Régimen Interior para que en el CEFFA se favorezca la responsabilidad educativa de las familias y la formación apoyada en la vida y el trabajo reales. Otra de sus funciones importantes, será todo lo que concierne a la gestión del personal, especialmente al Equipo de Monitores. Deberá velar para que esté identificado con los principios y fines del CEFFA, y para que sean verdaderos colaboradores junto con las familias y el CA en el desarrollo de la Asociación y en la tarea de promoción. Para ello, la formación institucional es uno de los instrumentos esenciales que permite conseguir esa calidad del equipo pedagógico. (Puig-Calvó, 2006).

Peré Puig da a conocer que dentro de la asociación hay un Consejo de Administración sin embargo se debe de aclarar que en Perú no existe dicho Consejo de Administración, en asamblea general es elegido el Consejo Directivo siendo uno de sus integrantes el presidente, quién toma el liderazgo.

Artículo 25.-Son funciones del Presidente:

- a) Convocar y presidir las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Directivo.

- b) Coordinar con el Director de la Institución Educativa, para establecer las necesidades prioritarias de la misma y articular el Plan Operativo Anual (POA) de la Asociación con el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la Institución Educativa pública.
 - c) Firmar con el Secretario del Consejo Directivo, las actas de las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Directivo.
 - d) Abrir la cuenta bancaria y efectuar los depósitos y retiros de fondos, así como realizar y suscribir toda acción contable y gastos de la Asociación conforme a ley, conjuntamente con el Tesorero.
 - e) Celebrar a nombre de la Asociación, contratos, convenios y formular proyectos, los que serán aprobados previamente por el Consejo Directivo.
 - f) Supervisar y asesorar las actividades del Secretario del Consejo Directivo, a fin que tenga al día sus Libros de Actas, registros, documentos y archivos.
 - g) Publicar los informes económicos mensuales aprobado por el Consejo Directivo y presentar el balance semestral, publicándolo en el periódico mural o en lugar visible de la Institución Educativa para conocimiento de la comunidad educativa.
 - h) Entregar al Consejo de Vigilancia la información y documentación que éste le solicite relacionada con la Asociación.
 - i) Las demás que establezca el Estatuto.
- (MINEDU, Ley de APAFAS, 2006)

- “Representar con plenos poderes a la Asociación CRFA
- Otorgar los poderes que sean necesarios sin más limitación que la que se derive de este Estatuto
- Cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en el Estatuto y las de carácter general que sean aplicables.
- Convocar y presidir las reuniones de la Asamblea General, del Consejo Directivo y dirigir los debates.
- Velar por el cumplimiento de los fines de la Asociación y de los acuerdos de la Asamblea General y del Consejo Directivo
- Fijar el orden del día de las reuniones
- Impulsar y controlar los servicios y actividades de la Asociación.
- Autorizar con su visto bueno, junto con el de los demás miembros señalándolos en artículo precedente, las Actas de la Asamblea y del Consejo Directivo”. (IPNM-Monterrico-MINEDU, 2015)

En las líneas anteriores nos mencionan las diferentes funciones que tiene el presidente del Consejo Directivo sin embargo se le debe de aclarar que él debe:

- Determinar el camino que llevará el CRFA durante su periodo.
- Dirigir el CRFA según los estatutos, leyes y normas vigentes.
- Coordinar siempre con el director.
- Respetar las decisiones del Vicepresidente en caso que este lo haya reemplazado mediante su ausencia o haya estado mal de salud.

d) El Vicepresidente:

Corresponde al vicepresidente:

- Sustituir el presidente en caso de enfermedad o ausencia. Auxiliarlo en su gestión, de acuerdo con el Reglamento Interno”. (IPNM-Monterrico-MINEDU, 2015).

Son funciones del Vicepresidente:

- a) Reemplazar al Presidente del Consejo Directivo en caso de ausencia o remoción.
 - b) Colaborar con el Consejo Directivo e integrar las comisiones por acuerdo de la Asamblea General o el Consejo Directivo.
 - c) Las demás que se establezcan en el estatuto de la Asociación.
- (MINEDU, Reglamento de la Ley que regula la participación de las asociaciones de Padres de Familia en las Instituciones Educativas Públicas, 2006)

Los dos autores anteriores nos mencionan las funciones que tiene el vicepresidente del Consejo Directivo concordando que debe de sustituir o reemplazar al presidente del consejo directivo por lo que esta función que tiene quedaría de la siguiente manera:

- Sustituir o Reemplazar al presidente en caso de remoción o ausencia (en caso de ausencia ya sea por enfermedad u otro asunto de suma urgencia).

Además debe de entender que las decisiones que tome por el presidente serán decisiones definitivas y deben de ser respetadas; por lo que antes de reemplazar al presidente debe de aclarar con él sobre las consecuencias y beneficios de sustituirlos ya que en una emergencia tendrá que tomar decisiones de forma inmediata. Además se le ha de aclarar muy bien que debe:

- Apoyar al presidente del Consejo Directivo
- Dirigir junto al presidente al CRFA según los estatutos, leyes y normas vigentes.
- Coordinar siempre con el presidente del Consejo Directivo y con el director.

De la misma manera se le debe de aclarar que no debe:

- Tomar decisiones sin autorización del presidente del Consejo Directivo salvo una emergencia.

e) El Secretario (Director):

“En cualquier caso, conviene insistir en que es muy importante que tenga – además de una deseable experiencia profesional previa - las siguientes capacidades.

De gestión de los recursos humanos: relaciones con el equipo de colaboradores (formadores y CA) con las familias y alumnos, con las empresas y el medio socioeconómico, con las instituciones.

- De organización y liderazgo: autoridad natural - no autoritarismo - que debe ganarse ante el equipo por su prestigio personal en el plano profesional y en el humano, capacidad de compartir el poder y la responsabilidad (delegación), disponibilidad para el diálogo.

- De gestión de los recursos económicos: elaboración y seguimiento de los presupuestos con el CA, búsqueda y obtención de nuevos recursos.

El director recibe su autoridad y su poder de la Asociación, por lo tanto, debe saber claramente que está trabajando en un contexto asociativo y rendir cuentas de sus actividades en primer lugar y directamente al Presidente de la Asociación. Normalmente trabajará regularmente con él”. (Manrrirodriga, 2002).

“Corresponde al secretario:

- La gestión y ejecución de los acuerdos y directrices adoptadas por el Consejo Directivo, la dirección de los servicios existentes en la Asociación y, en general, las funciones que sean necesarias para el mejor logro de sus fines.
- Proponer y dirigir programas y actividades parar cada ejercicio anual.
- Informar al Consejo Directivo de la marcha de los asuntos tal como este lo indique.
- Actuar como secretario en las reuniones de la Asamblea General y Consejo Directivo, redactar y firmar las Actas correspondientes y los libros que a ese efecto se lleven.
- Asistir al presidente en la redacción del orden del día de las sesiones y cursar las oportunas convocatorias.
- Expedir las certificaciones que se soliciten y recabar el visto bueno del Presidente.
- Llevar el control del libro de socios”.

En el caso de las Asociaciones CRFA, el cargo de Secretario recae en el Director del CRFA, quien en las reuniones de Consejo Directivo y en las Asambleas de la Asociación tiene voz pero no voto. (IPNM-Monterrico-MINEDU, 2015).

“El Director del CEFFA asume directamente tener en cuenta la responsabilidad educativa de las familias, la formación en alternancia, la finalidad de promoción y desarrollo rural que tiene el CEFFA así como su estructura asociativa”. (Puig-Calvó, 2006).

En las líneas anteriores los diferentes autores especifican las funciones y responsabilidades pedagógicas e institucionales que tiene el director. El director del CRFA es el secretario del Consejo Directivo, este tiene la función de:

- Formación y guía del Consejo Directivo.
- Guía de los docentes monitores,
- Cumplir y hacer cumplir la pedagogía de la alternancia.
- Lograr en los docentes monitores compromiso con el CRFA.

El director debe:

- Respetar y hacer respetar los acuerdos de la asociación y del Consejo Directivo.
- Cumplir con lo dispuesto por el MED y el equipo de soporte.
- Defender el trabajo de sus docentes monitores.
- Brindar ejemplo en cada instante.
- Ser ejemplo de vida.(coherencia de vida)
- Ser proactivo.

El director que dirige el CRFA ha de saber:

- Que es la Pedagogía de la Alternancia, la cual implica saber combinar la pedagogía de la Alternancia y la Pedagogía convencional (Pedagogía aplicada en las instituciones de presenciales o convencionales).
- Normas, Leyes, Decretos y Resoluciones impuestos por el MINEDU.
- Separar la amistad con el trabajo.

- Autónomo.

f) El Tesorero:

Corresponde al tesorero:

- Determinar junto con el presidente las firmas autorizadas con las cuentas bancarias e instrumentos análogos.

Artículo 28.-Son funciones del Secretario:

a) Llevar al día el libro de actas de las sesiones de la Asamblea General y de las reuniones del Consejo Directivo, así como las actas que se formulen durante su gestión.

b) Firmar y difundir con el Presidente del Consejo Directivo los comunicados y las convocatorias para las reuniones de los órganos de gobierno de la Asociación.

c) Llevar el archivo de la documentación relacionada con las actividades administrativas, el registro de asistencia de los padres de familia a las sesiones de Asamblea General y del Consejo Directivo.

d) Llevar y actualizar el Padrón de Asociados, en coordinación con el Director de la Institución Educativa.

e) Redactar y firmar conjuntamente con el Presidente del Consejo Directivo la documentación administrativa de la Asociación.

f) Las demás que se establezcan en el Estatuto de la Asociación.

(MINEDU, Ley de APAFAS, 2006)

En los párrafos anteriores se mencionan las funciones del tesorero; sin embargo se debe de aclarar que en el caso de los CRFA tienen una función la cual es muy especial y buen cumplimiento de esta determina la clase de alimentación que consumirán los estudiantes para esto se designa a un docente monitor para que ayude al tesorero a elaborar la documentación pertinente y llevar estas cuentas en orden.

El tesorero como padre de familia tiene que trabajar por lo que muchas veces no podrá cobrar la cuota de alimentación la cual debe de cancelarse por parte de cada socio el primer lunes de la quincena que llega su menor hijo a estudiar al CRFA, pero lo cual el docente monitor que se delegó para que le apoye cobrará dicha cuota y comprará los víveres para brindar la alimentación a los estudiantes pero el apoyo para lo cual fue delegado el docente muchas veces es mal entendido por los asociados o por el propio tesorero responsabilizando al docente de la clase de alimentación que reciben sus hijos, llegando a malos entendidos; motivos por los cuales se debe de dejar en claro que los responsables de comprar los víveres para la alimentación a sus hijos son los propios asociados y es el tesorero el encargado de realizar las compras de los víveres, con la finalidad de evitar molestias posteriores o malos entendidos por malversación de fondos.

Al igual que los demás miembros de la asociación él debe:

- Apoyar al presidente del Consejo Directivo
- Dirigir junto al presidente al CRFA según los estatutos, leyes y normas vigentes.
- Coordinar siempre con el presidente del Consejo Directivo y el director.

Al tesorero también se le debe de aclarar que no puede:

- Tomar decisiones sin autorización del presidente del Consejo Directivo.

g) Los Vocales:

Corresponde a los vocales:

- Atender funciones específicas, temporales o no, que les encargue el Consejo Directivo. (IPNM-Monterrico-MINEDU, 2015)

Artículo 29.-Son funciones de los vocales:

- a) Sustituir en sus funciones al Vicepresidente, Secretario y Tesorero en caso de ausencia temporal debidamente justificada.
- b) Apoyar al Consejo Directivo de la Asociación en los asuntos que sean necesarios para su normal funcionamiento.
- c) Desempeñar las comisiones que les sean encargadas por acuerdo de la Asamblea General o del Consejo Directivo.
(MINEDU, Ley de APAFAS, 2006)

En ambos casos se determina las responsabilidades de los vocales Pero al igual que a los miembros anteriores se les debe de especificar bien sus funciones las cuales no se limitan por las mencionadas por los autores anteriores, que dentro de sus funciones debe:

- Apoyar al presidente y demás miembros del Consejo Directivo
- Dirigir junto al presidente al CRFA según los estatutos, leyes y normas vigentes.
- Coordinar siempre con el presidente del consejo directivo.

De la misma manera se le debe de aclarar que no debe:

- Tomar decisiones sin autorización del presidente del Consejo Directivo.

A pesar de las diferentes funciones que tienen los miembros del consejo directivo, deben de tener en claro que fueron elegidos para:

- Resolver problemas.
- Cumplir con sus funciones como miembro del consejo directivo.
- Velar por el bienestar de los estudiantes.
- Propiciar un buen clima Institucional.
- Tener en cuenta las opiniones de todos los integrantes de la asociación.
- Respetar.
- Hablar con propiedad.
- Motivar a los miembros de la asociación y docentes para comprometerse en el desarrollo del CRFA.
- Recordar siempre que los docentes son personas que sienten, piensan, razonan y tienen necesidades.
- Mostrar compromiso con el CRFA.
- Ser persona de acción.
- Tener coherencia en su actuar (con lo que dice y con lo que hace)

Así mismo se les ha de aclarar que no deben:

- Ser soberbios.
- Tomar decisiones basándose en supuestos.
- Brindar información herrada.
- Disponer del CRFA según su voluntad.
- Mezclar los temas personales con el trabajo de los docentes.

Estas funciones deben de cumplirlas a cabalidad con la finalidad que el CRFA marche bien y se logren los objetivos propuestos.

Para que los miembros del Consejo Directivo cumplan muy bien sus funciones se les debe de dejar en claro que la institución que dirigen no es una escuela más, que es un CRFA y es por esta razón que deben de cumplir a cabalidad sus funciones y no delegar a un solo miembro del consejo directivo o al director todas las responsabilidades. Motivos por las cuales el consejo directivo debe estar integrado por personas de acción como lo dijo Jean Claude Gimonet:

El C.R.F.A. tiene que ser dirigido por personas de acción y no por personas que sólo se dedican a hacer declaraciones espectaculares que sin conocer la forma de trabajo de un C.R.F.A. se dedican a hacer lo que a ellos les parece y no lo que se debe de hacer (Gimonet, Lograr y comprender la pedagogía de la alternancia, 2009).

2.3. Estatutos

Los estatutos son las normas escritas por las que se rigen los asuntos internos de una organización. Los estatutos suelen definir cosas como el nombre o denominación oficial del grupo, su propósito, los requisitos para ser miembro, los cargos y responsabilidades de los encargados, cómo se asignan las funciones, cómo se dirigen las reuniones y con cuánta frecuencia deben realizarse.

Los estatutos también dictaminan la forma en que debe funcionar el grupo, así como las funciones y responsabilidades de sus encargados. Son esenciales para ayudar a la organización a definir su propósito y los detalles prácticos sobre cómo realizar sus actividades. Los estatutos funcionan como normas legales de la organización, y la organización podría tener que responder ante un tribunal por las acciones que supongan una violación de ellos. Para las organizaciones sin fines de lucro, por lo menos, los estatutos a menudo tienen que registrarse en la Secretaría de Estado (esto pudiera ser diferente en cada país) del estado en que están inscritas o registradas. (Caja de herramientas, 2016)

“**Artículo 81°.-** El estatuto debe constar por escritura pública, salvo disposición distinta de la ley” (MINJUS, Asociación, Estatutos de la Asociación, Artículo 81°, 2015).

Contenido del estatuto

Artículo 82°.- El estatuto de la asociación debe expresar: 1.- La denominación, duración y domicilio.

2.- Los fines.

3.- Los bienes que integran el patrimonio social.

4.- La constitución y funcionamiento de la asamblea general de asociados, consejo directivo y demás órganos de la asociación.

5.- Las condiciones para la admisión, renuncia y exclusión de sus miembros.

6.- Los derechos y deberes de los asociados.

7.- Los requisitos para su modificación.

8.- Las normas para la disolución y liquidación de la asociación y las relativas al destino final de sus bienes.

9.- Los demás pactos y condiciones que se establezcan. (MINJUS, 2015)

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores los estatutos de los CRFA son las normas o reglas que rigen la dirección y forma de organización de la Asociación.

Los estatutos deben de determinar con claridad:

1. La denominación o nombre de la Asociación
2. Su Misión
3. Su Visión
4. Los requisitos para pertenecer o renunciar a la asociación
5. Los deberes y derechos de los asociados
6. La forma de elecciones de los miembros del Consejo Directivo
7. Las funciones de los miembros del consejo directivo

8. Las sanciones en caso de incumplimiento por parte de los asociados como de los miembros del Consejo Directivo
9. Las faltas que ameriten la expulsión de los asociados
10. El por qué y cómo se puede disolver la asociación

Los Estatutos deben de estar reconocidos de acuerdo a ley para que la asociación CRFA pueda ejercer sus funciones de forma legal

El Estatuto del CRFA debe de estar bien redactado de tal manera que no se contradiga en los diferentes artículos que estén especificados para que no hayan controversias

2.4. Asociatividad

Uno de los principales elementos constitutivos de la vida social es la vida asociativa. Su calidad y su Intensidad, constituyen a la vez un buen índice del estado de la vida social y un instrumento privilegiado de su desarrollo. A su vez, la participación representa la primera forma concreta de la acción colectiva. (...) El nivel y el estilo de participación de cada uno de los miembros de la Asociación, constituyen un indicador de su vitalidad y de la eficacia de su función social. (Puig-Calvó, 2006).

2.4.1. Proceso Asociativo. “¿Qué es la asociatividad o proceso asociativo?”

La asociatividad es la capacidad que tenemos las personas de asociarnos para resolver problemas y satisfacer necesidades”. (CARACOLÍ).

Esta capacidad de resolver problemas es la que han demostrado los asociados del CRFA por el problema que tenían con la educación de sus hijos, al no tener donde estudiar en algunos de los casos o las enormes distancias que tenían que recorrer para llegar a la escuela o la necesidad de pagar una pensión para que sus hijos vivan en un lugar cercano a la escuela y de esta manera puedan educarse; así mismo la necesidad de ser capacitados para poder realizar sus labores culturales y de esta manera mejorar su calidad de vida y de esta manera aseguran el progreso de la comunidad.

Esta capacidad de asociarse que han demostrado los miembros del CRFA debe de ser cultivada y mejorada ya que como asociación se enfrentan a diferentes problemas y necesidades y estas deben ser resueltas y satisfechas, para ello deben de aprender nuevas formas de trabajar en equipo y estrategias para lograr sus objetivos, para tener más claro esto citaremos lo siguiente:

La asociatividad puede comenzar por descubrir nuevas maneras de satisfacer necesidades, y solucionar problemas de las personas. La Asociatividad, como toda capacidad humana, es susceptible de mejorarse (CARACOLÍ).

2.4.2. Cultura de la Asociatividad.

Cultura es un conjunto de rasgos compartidos por un grupo social que nos permiten construir identidad. Es una forma de pensar, sentir y actuar que nos caracteriza como un colectivo.

La cultura de la Asociatividad significa vivir la experiencia de trabajar en equipo para crear procesos de cambio o mejoramiento ante situaciones que lo necesiten, y para favorecer el desarrollo de las habilidades y comportamientos de una comunidad o grupo de personas. (CARACOLÍ)

En el caso del CRFA la cultura de la asociatividad es trabajar en equipo, el intercambio de experiencias y el estudio de casos o situaciones para proponer y ejecutar soluciones, Esta cultura de la asociatividad se evidencia con más auge en:

Las asambleas generales: Es ahí donde los asociados de los CRFA analizan casos o sucesos ocurridos para llegar a una conclusión y tomar decisiones.

Los talleres de Formación a Familias: Es aquí donde los asociados demuestran su cultura asociativa, desarrollan su capacidad de trabajar en equipo, surge el líder que se encuentra en ellos, la actitud sumisa que tienen se transforma en proactiva, desarrollan su capacidad de gestión.

En el CRFA la cultura de la asociatividad también se evidencia en el trabajo que se realiza con los miembros de la comunidad, especialmente en los Instrumentos de la Pedagogía de la Alternancia especialmente en las Visitas de estudio, Tertulia Profesional y Visitas a a Familia.

2.4.3. Cualidades de la Asociatividad. CARACOLÍ formación en emprendimiento y empresarismo rural – brújula del emprendimiento rural nos presenta las **Cualidades de la asociatividad:**

a) Trabajo en Equipo

Es la estrategia que permite mejorar los lazos de amistad o permite conocerse entre los integrantes de un determinado equipo. “Es una estrategia que nos ayuda en la construcción del tejido social mediante el estímulo del trabajo colectivo, ya sea a nivel local, regional o nacional” (CARACOLÍ).

b) Ventajas del Trabajo en Equipo

Algunas ventajas del trabajo en equipo

“Son muchas las ventajas del trabajo en equipo, entre otras:

- El trabajo en equipo presiona al individuo y hace que las personas se vuelvan más activas.
- La actitud pasiva, en el mejor de los casos, se transforma en proactiva y propositiva.
- Se desarrollan las capacidades y talentos potenciales de cada uno de los integrantes.
- Se genera una mejor vinculación de los participantes con el entorno.
- Se aprende a realizar, plantear y ejecutar acciones con los demás.

- Se “vive y se siente” la fuerza de la vida en comunidad y se crean sentimientos de solidaridad social.
- La socialización de las experiencias permite mejorar el aprendizaje.
- El estudio de las situaciones y la identificación de sus causas y efectos, posibilita la búsqueda de acciones de cambio.
- Se incrementa la calidad de la comunicación.
- Se amplía la visión en equipo sobre el modo de producir, comercializar y consumir.
- Se producen innovaciones en equipo (por ejemplo: tecnologías), que sería difícil o imposible lograr cada uno por su lado”. (CARACOLÍ)

Son muchas las ventajas del trabajo en equipo, algunas de estas son:

- Presiona a los asociados logrando que se vuelvan más activos y participativos, dejando de lado la idea “no puedo”.
- La forma pasiva que tienen la mayoría de los asociados se transforma en proactiva.
- Se generan lazos de amistad y se fortalecen los lazos de amistad que ya existen.
- Se desarrollan las capacidades y habilidades de cada uno de los miembros de la asociación.
- Se aprende a planificar, ejecutar y gestionar.
- Se crea el sentido de pertenencia.
 - Se intercambian experiencias y se aprenden de ellas.
 - Se analiza situaciones de diferentes puntos de vista.
 - Se mejora la comunicación entre los asociados.
 - Se incrementa la capacidad de expresión.
 - Se toman y ejecutan decisiones adecuadas en bien de la Institución.
 - El equipo crece, se equilibra y madura.

c) Características del Trabajo en Equipo

Características del trabajo en equipo

Un equipo de trabajo ha crecido en madurez cuando:

- Es capaz de establecer fines y metas ante situaciones estudiadas, identificando sus causas y efectos y proponiendo acciones de cambio.
- Progresa hacia el cumplimiento de los objetivos con máximo de eficacia y mínimo esfuerzo.
- Es proactivo, está a la vanguardia y planea para prepararse ante el futuro.
- Logra un alto grado de intercomunicación.
- Obtiene un equilibrio adecuado entre métodos establecidos y disponibilidad al cambio de patrones según las circunstancias.
- Afronta los problemas para solucionarlos como equipo.
- Busca mantener un equilibrio entre la satisfacción de sus integrantes y el logro de los propósitos del colectivo.
- Elige un líder proactivo, participativo y solidario.
- Alcanza un equilibrio entre orientación a contenidos y orientación a procesos.
- Llega a un alto grado de cohesión y solidaridad dentro del equipo, sin inhibir la realización personal de cada uno.

(CARACOLÍ)

Una asociación CRFA demuestra que ha crecido como equipo cuando:

- Es capaz de tomar decisiones sobre situaciones, sin basarse en supuestos, identificando las causas, efectos y proponiendo acciones para la mejora del trabajo en equipo.
- Es capaz de asumir sus responsabilidades.
- Demuestran humildad a pesar de ser los dueños de la Institución
- Enfrentan problemas en equipo solucionándolos de la mejor manera.
- Es proactiva, planea cambios pensando en el futuro de la Institución.
- Demuestran la solidaridad dentro y fuera del equipo.
- Eligen un líder proactivo que tenga el perfil requerido.

Los asociados de los CRFA al alcanzar estas características podrán tener muchas ventajas para poder lograr sus objetivos ya que podrán:

- Elegir el líder que cubra las expectativas de los integrantes de la Asociación.
- Se expresarán libremente sin cohibirse.
- Ante cualquier situación verificarán ¿El por qué?, ¿Cómo? y ¿Para qué?, las causas y efectos para tomar la decisión correcta.
- Mostrarán sus destrezas y habilidades.
- Surgirán los Líderes que están dentro de ellos.
- Se observarán las situaciones de muchas maneras ya que cada integrante tiene un punto de vista diferente.
- Se estrecharán lazos de amistad.

2.4.4. Importancia de la Participación

Es la capacidad que tiene una persona o un grupo de personas de ser parte de una comunidad y tomar parte en las decisiones que la afectan. En toda organización de personas o asociación es fundamental la participación, porque despierta el sentido de pertenencia hacia la comunidad. También nos permite compartir con el grupo los diferentes puntos de vista, lo que facilita conocer con amplitud el tema y llegar a acuerdos más adecuados. La participación en una asociación nos eleva la autoestima, estimula la existencia de líderes y nos facilita el aprender a buscar y a concertar alternativas de solución de los problemas que nos afectan, tanto en el ámbito individual como colectivo. La participación debe ser voluntaria, consciente y democrática. (CARACOLÍ).

La participación familiar es un principio esencial en los CEFFA, y debe ser por tanto un objetivo básico en la responsabilidad y en el trabajo del Consejo de Administración y del Equipo de Monitores. En el caso de las familias de alumnos, la responsabilidad es tanto del Consejo de Administración - por tratarse de un grupo de la Asociación - como del Director y Monitores. Hay también una tarea periódica que es primordial en la dinámica de trabajo de un

grupo: la evaluación del trabajo del grupo realizada por el propio grupo y por los responsables del mismo, Presidente y Consejo de Administración. (Puig-Calvó, 2006).

La participación activa de los miembros de la asociación CRFA es muy importante ya que sin ella no se pueden tomar decisiones, por ese motivo se debe:

- Desarrollar la capacidad participativa.
- Borrar: la timidez, la falta de autoestima, el tabú de que soy un simple campesino por ese motivo no opino, los que opinan son personas que tienen educación.
- Motivar a los padres constantemente aclarándoles que ellos toman decisiones todos los días y una de ellas es darles educación a sus hijos en el CRFA, que toman decisiones importantes como qué darles de comer a sus hijos día tras día, donde y como vivir, etc.
- Aclarar que no es necesario que tengan un cargo importante para expresarse, que las decisiones que tomen en conjunto serán las que se ejecuten y que si no opinan o participan pueden perjudicarlos e incluso el no saber leer ni escribir no es impedimento para poder opinar o participar.
- Dejar en claro que ellos son la pieza clave para tomar decisiones y que su participación es necesaria e importante para llegar a las soluciones más adecuadas y pertinentes; logrando de esta manera una participación voluntaria.

Motivos por los cuales ellos pueden, deben y tienen el derecho de participar, opinar, solicitar explicaciones de la gestión que se está realizando en el CRFA.

Por ello se deben de realizar talleres que ayuden:

- A superar las dificultades que tienen los padres de familia.
- Que aborden temas de su interés.
- Que los ayuden a superar sus limitaciones con la tecnología.
- La administración de sus negocios familiares.
- Que ayuden a superar su falta de autoestima.
- Que les permitan conocer sus derechos y funciones que tienen con la asociación y
- Que les permitan realizar una gestión de calidad.

La realización de estos talleres les permitirán a los socios sentirse parte importante del CRFA, tener esa sensación que el CRFA les pertenece y que son ellos los responsables de su progreso, es por este motivo que el consejo directivo debe de

velar que se cumpla con estos talleres que se realizan tres veces al año y se deben de realizar teniendo en cuenta el calendario comunal, la disponibilidad de los socios, la distancia de sus viviendas, la cultura, etc. para que se cuente con la participación de todos los integrantes de la asociación;

... Hay que estudiar convenientemente el modo de orientar cada uno de estos temas, adaptarlo a cada realidad, cultural, económica, social, para responder a las necesidades reales de las familias que componen la asociación. Es un elemento de gran ayuda la construcción de un plan de actividades que incluya todos los elementos del sistema: características de las familias y sus expectativas, objetivos de la asociación, metodología, tiempo previsto de participación activa, temas a desarrollar, etc. (Puig-Calvó, 2006).

Los talleres deben de ser realizados dándole la debida importancia a los asociados del CRFA y de esta manera lograr su participación voluntaria para conseguir los objetivos planteados por la asociación. Pero, si los talleres no se realizan adecuadamente demostrándoles la importancia que tienen en el desarrollo del CRFA o se efectúan talleres sin la organización respectiva, los asociados sentirán que son unos simples usuarios de cualquier escuela pues se sentirán que no son parte importante del CRFA y que su opinión no cuenta. La adecuada, pertinente y bien elaborada ejecución de estos talleres permitirá que los asociados pasen de simples usuarios a asociados comprometidos con la institución, que es el fin que se busca.

2.4.5. El Sentido de Pertenencia. Es, en realidad, estar comprometido con el grupo y estar disponible para lo que sea (CARACOLÍ).

En el caso de los CRFA es sentir que esta institución les pertenece, comprometiéndose con ella.

Este sentido de pertenencia es adquirido por los asociados del CRFA cuando se les demuestra que:

- Son importantes.
- Sus opiniones importan.
- Sus decisiones en asamblea son definitivas.
- Se les educa científica y tecnológicamente.
- Sus solicitudes son atendidas.
- Se les trata con amabilidad y respeto.
- Se les guía de la manera correcta.
- Se eleva su autoestima.

2.4.6. Trabajar cada vez más en grupo. La forma más recomendada tanto por CARACOLÍ como por Pere Puig calvó es el trabajo grupal donde los miembros se

dividen el trabajo con el único fin de lograr los objetivos del grupo en nuestro caso los objetivos de la asociación para lo cual se deben de formar diversas comisiones cada una con diferentes objetivos pero sin pasar por alto las opiniones y decisiones de la asamblea general.

CARACOLÍ nos presenta lo siguiente:

El trabajo en grupo es la forma más avanzada de cooperación, aunque hay una responsabilidad individual, su característica principal es la responsabilidad compartida, la cual consiste en una integración de voluntades que buscan un mismo objetivo o propósito, establecido, por el grupo. Quienes forman grupos u organizaciones lo hacen con el propósito de dar solución a necesidades individuales o comunitarias. Se forman con objetivos y metas a mediano y largo plazo y requieren, según el tipo de Asociación, de normas y reglamentos para su funcionamiento..... Los grupos y las organizaciones se nutren y fortalecen a partir del trabajo que desarrolla cada uno de sus miembros que redundan en el trabajo colectivo. Pertenecer a diferentes grupos contribuye a reforzar nuestra identidad, nos brinda sentido de pertenencia y nos permite satisfacer necesidades de cuidado, protección y producción.

Sin embargo no se debe de dejar de lado la capacitación constante de los asociados del CRFA con la finalidad que adquieran:

- Habilidades y destrezas para realizar las gestiones que deben de cumplir
- El desarrollo del sentido de pertenencia del CRFA
- Conocimiento de los estatutos
- Conocimiento de sus funciones y como desempeñarlas
- Conocimiento de sus derechos
- Formas de mejorar las relaciones familiares
- Autoestima
- Temas de su interés, etc.

Se deben de tomar puntos muy importantes de manera que se genere el progreso del CRFA y que sea quien sea los que lo dirigen sepan muy bien para que fueron elegidos.

Para que los asociados tengan ese deseo de trabajar de forma grupal se les debe de motivar constantemente en el sentido que el CRFA es de su pertenencia y de acuerdo a la labor que realicen en bien de esta institución será la forma como la mire la sociedad. “La calidad de trabajo de cada uno de estos equipos resuena sobre el éxito de sus miembros y sobre otros”. (Gimonet, 2009).

Para lograr la participación activa de los asociados del CRFA se deben desarrollar los talleres de formación a las familias teniendo en cuenta los temas de su

interés, la gestión institucional y administrativa, el sistema de la alternancia, proyectos productivos, relaciones familiares, entre otros temas importantes, con la finalidad de plantear un plan de trabajo adecuado, pertinente y acorde a las necesidades de la asociación. “El contenido del programa de trabajo ha de responder a las necesidades e intereses de las familias en lo que se refiere a la educación de los hijos y al conocimiento por parte de los padres de la pedagogía de la alternancia”. (Puig-Calvó, 2006).

2.4.7. Los grupos de trabajo: El Grupo de Trabajo de Familias. Para que la asociación logre sus objetivos se debe de formar comisiones de trabajo.

“Una de las mejores experiencias existentes, es la creación de Comisiones de Trabajo” (Puig-Calvó, 2006).

“Son muchas las formas de organización grupal que se pueden establecer: Según el sexo, la raza, la religión, los intereses o los gustos” (CARACOLÍ).

De esta manera se logra la participación de todos los asociados por lo que deben de estar conformados por pocos integrantes para una mejor contribución.

La forma como se pueden organizar las comisiones de trabajo puede ser:

- Por religión
- Por Sexo
- Por parentesco
- Por caserío
- Por afinidad
- Por cargo político, profesión u oficio (Alcaldes delegados, tenientes gobernadores, agricultores, ganaderos, albañiles, artesanos, etc.)
- Por disponibilidad de tiempo

De la forma como estén constituidas estas comisiones deben de cumplir con lo encomendado por la asociación bajo los siguientes parámetros: Lograr el objetivo propuesto, cumplir con las fechas planteadas, demostrar compromiso con la comisión y no tomar decisiones definitivas sin autorización de la asamblea general o del Consejo Directivo.

Pere Puig Calvó afirma:

Sin embargo, todos ellos se inspiran y recogen los principios de la Asociación, y se definen por unas características comunes, como son:

- Un objetivo inmediato, específico y bien delimitado y siempre de naturaleza educativa.
- Un programa de trabajo anual para cada grupo, elaborado por todos sus miembros.
- Un sistema de trabajo participativo.
- Un grupo reducido de miembros en cada uno de los grupos.

No se debe de olvidar que los objetivos planteados para estas comisiones son propuestos por la asamblea general y es ella quien toma la decisión definitiva, es ahí que mediante un estudio detallado del tema se verifica las consecuencias y beneficios que traerán las decisiones que tomen, teniendo en cuenta las medidas del caso para evitar errores o aprender de ellos.

Los grupos de trabajo pueden tomar diferentes tareas según los intereses de la asociación, apoyando y facilitando el trabajo del Consejo Directivo, algunas de estas comisiones pueden ser:

- Infraestructura (En el caso de los CRFA que no la tengan).
- Logística:
 - En las áreas curriculares
 - Instrumentos de la Alternancia
 - Actividades extra curriculares
 - Actividades propias de la asociación
- Administración:
 - Alimentación
 - Cuotas acordadas por la asamblea (Gas; leña; anual; alquiler de terrenos; negocios que tenga la asociación como huertos, crianza de animales, servicios que brinde; otros.)
- Relaciones exteriores
- Capacitaciones o talleres de formación a Familias
- Disciplina de:
 - Estudiantes
 - Docentes
 - monitores Socios

Las comisiones pueden ser muchas y muy diversas cada una con diferentes objetivos pero todas en conjunto buscan el desarrollo de la asociación cumpliendo los objetivos que tienen en común como Asociación.

“Los objetivos y actividades serán diversos para cada grupo, pero todos ellos apuntan a un objetivo común de formación y de promoción del medio”. (Puig-Calvó, 2006).

Como se habrá podido observar cualquiera que sea la forma de trabajo grupal el propósito es lograr los objetivos de la asociación, en el caso de los CRFA para lograr una educación de calidad y el desarrollo local. Basándose en diversas estrategias como en la realización de talleres que desarrollen y fortalezcan las capacidades individuales y grupales en gestión institucional, planteando el trabajo en comisiones que implica el compromiso individual y colectivo, generando una responsabilidad mayor con la certeza que el CRFA les pertenece a los miembros de la asociación CRFA.

Es aquí donde la ejecución de talleres bien programados cobra importancia, talleres que deben de poner en claro la forma de trabajo de los CRFA, su individualidad, su ritmo de trabajo y aprendizaje; los objetivos y la razón de ser del sistema de la Alternancia. Estos talleres deben de ser programados basados en las necesidades e intereses de la asociación, el tiempo y la forma en que se deben de desarrollar las metas planteadas. El conocimiento de la Misión, Visión, estatutos, funciones, derechos, gestión y liderazgo, estrategias, etc.

2.4.8. La Secuencia del Taller

En el 8vo. Seminario-Taller en Desarrollo Profesional Médico Continuo (DPMC) 2das Jornadas de Experiencias educativas en DPMC **cuyo título es APORTES PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN TALLER** realizado por la Lic. Adriana Careaga, la Dra. Rosario Sica, la Dra. Angela Cirillo y la Dra. Silvia Da Luz nos presentan LA SECUENCIA DEL TALLER, y nos dicen lo siguiente:

El trabajo en grupos implica una serie de pasos:

a) Presentación de la actividad

Se explica a los participantes la finalidad y el aporte que hace esta metodología de aprendizaje a la formación personal y profesional.

b) Organización de los grupos

Existen varias formas de organizar los grupos de trabajo en función del tipo de actividad. Se puede distinguir grupos que realizan todos la misma tarea o grupos que realizan actividades distintas.

c) Trabajo en los grupos

Cada grupo realiza la tarea asignada, que deberá estar especificada claramente. En esta fase el facilitador actúa como orientador, apoyando a los grupos de trabajo.

d) Puesta en común o plenario

En esta etapa, un representante por grupo expone al plenario los emergentes del trabajo grupal utilizando la técnica indicada por el moderador. La presentación de las conclusiones o la síntesis de la discusión grupal, puede realizarse mediante transparencias, hojas de papelógrafo, power point.

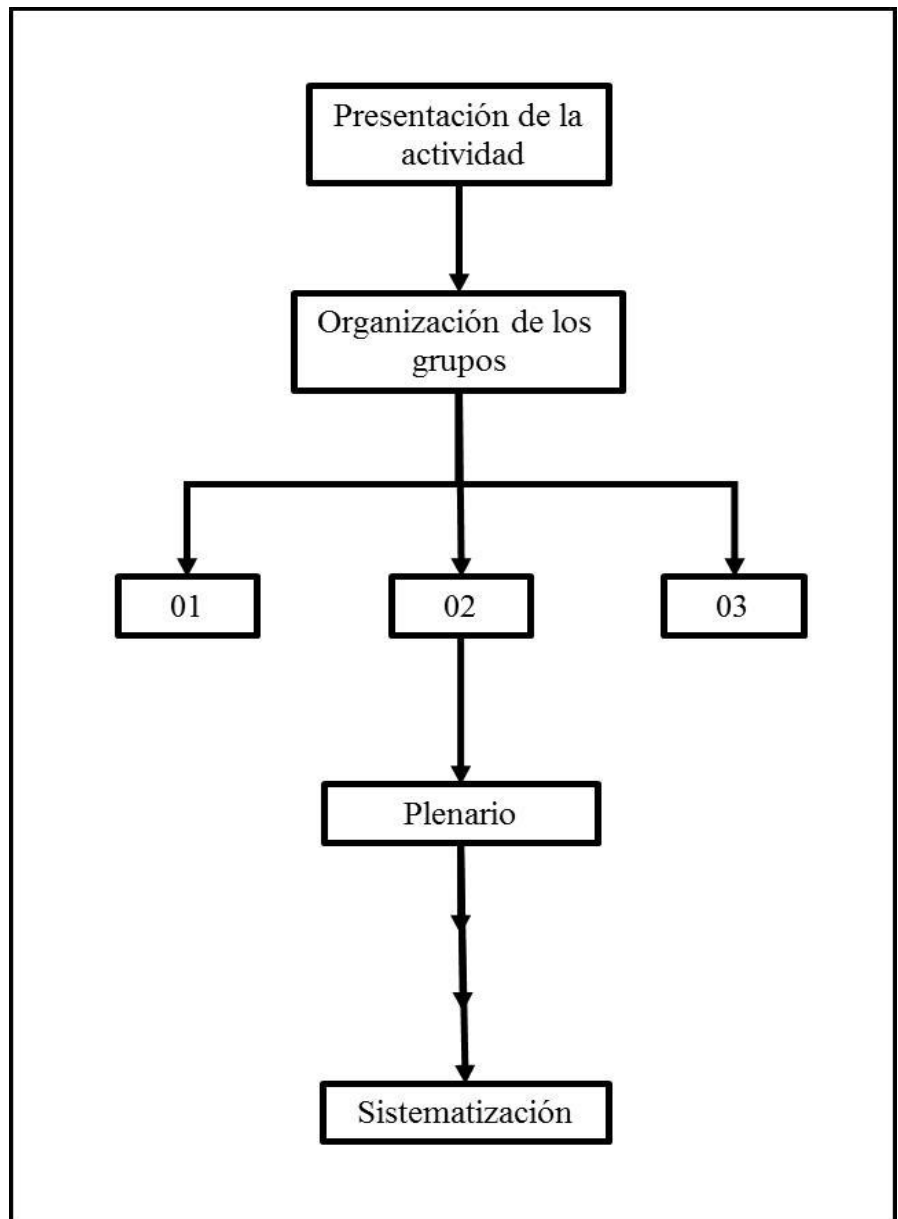
Esta forma de registro ayuda a los demás grupos a comprender y tener presente los planteos de los grupos, durante la discusión.

e) Sistematización

De las respuestas de los participantes El coordinador general, teniendo en cuenta los distintos aportes grupales y los emergentes de la discusión plenaria, elabora un resumen con las ideas más importantes ofrecidas y plantea una síntesis globalizadora de la temática abordada.
(Careaga, 2006)

Figura 1

Secuencia del taller



Fuente: Aportes para diseñar e implementar un taller en el 8vo. Seminario-Taller en Desarrollo Profesional Médico Continuo (DPMC) 2das Jornadas de Experiencias educativas en DPMC realizado por la Lic. Adriana Careaga, la Dra. Rosario Sica, la Dra. Angela Cirillo y la Dra. Silvia Da Luz

Pere Puig Calvó nos muestra cómo debe de realizarse un Taller de Formación a Familias:

Con carácter general, una sesión del Grupo de Trabajo de Familias....., puede constar de las siguientes partes:

a. Presentación del plan de trabajo de la sesión. Para situar a los participantes y presentar el plan de trabajo de dicha sesión.

La presentación la debe hacer el Presidente o un miembro del Consejo de Administración.

- Duración aproximada 10-15 minutos.

b. Evaluación del periodo transcurrido en el medio socioprofesional y programación del próximo período de alternancia.

- Es un momento de la sesión en el que las familias deben participar activamente a través del trabajo en pequeños grupos. Después del trabajo por grupos, habrá una sesión general de todos los participantes para destacar las ideas esenciales.

- La evaluación del período de alternancia transcurrido se puede hacer sobre un guión de trabajo elaborado, y que previamente se ha enviado a las familias.

- La programación del próximo período de alternancia podrá hacerse también sobre un guión de trabajo que recoja los objetivos de formación de ese período, contenidos del Cuaderno de la realidad, etc.

- Lógicamente esta parte de la sesión la coordinará el Director del CEFFA, y/o el Monitor responsable de ese grupo de trabajo, junto con otros monitores se aprovechará este momento para informar a los padres de la estancia de los alumnos en el CEFFA.

- Duración aproximada: 45 minutos.

c) Estudio de cuestiones sobre la Pedagogía de la Alternancia y la Asociación de Promoción CEFFA.

- A lo largo del programa de trabajo, se estudiarán temas sobre pedagogía de la alternancia, fines, objetivos, características pedagógicas.

- La exposición del tema se hará de forma breve y sencilla, facilitando la participación y discusión de todo el grupo. Será interesante en algunos casos para facilitar la comprensión realizar un caso práctico, por ejemplo un Plan de Estudios.

- Según los temas, pueden ser coordinados por el director, un monitor, el presidente y/o miembros del Consejo de Administración

- Duración aproximada: 45 minutos.

d) Cuestiones relativas a la Función educadora de la familia: Orientación Familiar.

- A lo largo del programa de trabajo se estudiarán temas específicos sobre la adolescencia, las relaciones familiares, la afectividad, etc. Debe haber un plan de trabajo previsto a lo largo de los años para cada grupo.

- Será interesante en algunos temas para facilitar la comprensión utilizar metodologías activas, estudio de casos, etc.

- Pueden intervenir personas invitadas que sean cualificadas para los temas concretos, cuya exposición se hará de forma breve y sencilla, adecuada a los asistentes y sobre todo facilitando la participación y discusión del grupo.

- Pueden ser coordinados la conferencia y el debate, por el director, un monitor, el Presidente o algún miembro del Consejo de Administración.

- Duración aproximada: 45 minutos.

e) Estudio de temas técnicos, sociales o económicos de actualidad en la zona.

- Dentro del programa de trabajo, prevé el estudio de diferentes temas de carácter técnico, sociológico, económico, etc.

- Cada grupo de familias deberá hacer una programación y un temario según sus necesidades y características.

- Esta programación, en algunos casos, puede ser común para varios grupos, e incluso podrán participar otros agricultores y familias de la zona interesadas en el tema aunque no sean padres de alumnos.

- En algunos casos puede haber temas específicos de mayor interés para las madres.

- Estos temas los deben coordinar personas cualificadas de la zona, miembros de la Asociación u otros colaboradores.

- Duración aproximada: 45 minutos.

Considerando lo dicho por los autores anteriores y puesto que son talleres para adultos se deben elaborar Talleres de Formación a Familias teniendo en cuenta varios aspectos como:

- La bienvenida
- El lugar donde se desarrollará el taller
- La secuencia (Presentación de la actividad, organización en equipos, trabajo de los equipo, presentación de los trabajos en plenaria, sistematización del tema)
- El espacio donde se desarrollarán las actividades
- El tiempo que durará cada actividad y el taller en sí
- Los materiales y recursos a utilizar
- Las dinámicas a utilizar
- La cultura e idiosincrasia de los asociados
- Los profesionales que intervendrán
- Los temas a tratar

Sin embargo, es necesario remarcar que en cada taller es prioridad enseñar a los socios la forma correcta en que se debe de administrar un CRFA, los estatutos de la asociación, las funciones y derechos de los socios, aunque se considere que están capacitados y dominan el sistema, pues muchas veces se cae en este error y con el transcurrir del tiempo tiene grandes consecuencias como es la mala administración, las equivocaciones en sus funciones, la falta de conocimiento de los estatutos, derechos y funciones, y cuando entre los miembros de las asociación se elige al consejo directivo y estos no tienen los conocimientos suficientes para dirigir el CRFA, empiezan las complicaciones, dificultades y malos entendidos tanto con docentes monitores como con otros socios e incluso con estudiantes, la falta de conocimientos de lo que es realmente un CRFA y la forma de administrarlo tiene como consecuencia el atraso y retroceso de la asociación y por ende la deserción escolar, sin embargo cuando todos los socios están bien capacitados y tienen los conocimientos adecuados para cumplir con sus funciones, el CRFA avanza correctamente (administrativa, institucional y pedagógica), evidenciándose el aporte al desarrollo local causando impacto de forma creciente.

Las sesiones que se realicen en los talleres de Formación a Familias deben elaborarse llevando la de la siguiente organización:

TALLERES DE FORMACIÓN “NOMBRE”.	ESTRATEGIAS			Categoría	Subcategoría	Indicadores	INSTRUMENTOS
	Categoría	Subcategoría	Indicadores				
TALLER N° Fecha: Tema:	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida					
		Explicación del tema					
	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos donde los integrantes son de diferentes caseríos					
		Actividades que se van a aplicar					
	Trabajo en los grupos	Socialización					
		Orientaciones operativas					
	Puesta en común o plenario	Sistematización					
	Transferencia	Efecto multiplicador					

Fuente: Diseño propio

El hecho de que todos los asociados conozcan perfectamente qué es una cooperativa, es la clave para lograr el éxito en los emprendimientos que se vayan a desarrollar, es por eso que la educación cooperativa y la capacitación permanente son los pilares que garantizan el logro de los objetivos de esta forma asociativa. Sin conocimiento no se puede ejercer el poder dentro de una organización democrática y si la cooperativa no se maneja democráticamente, se transforma rápidamente en una estructura que dista mucho de los principios doctrinarios de la cooperación, en la que seguramente sólo un pequeño grupo será beneficiado, perjudicando al resto de los asociados. (Bertolini)

La frase sin conocimiento no se puede ejercer el poder dentro de una organización democrática es muy cierto y se les debe aconsejar a los asociados del CRFA que aprendan que es un CRFA, funciones, derechos, estatutos, etc., ya que ellos son entrenados para ser nuestros jefes pero para poder hacerlo deben primero de aprender el sistema de la Alternancia y de esta manera puedan realizar bien sus funciones.

Realizar los talleres de Formación de Familias muchas veces se dificulta por la falta de compromiso de parte de los asociados, falta de compromiso que es generado como consecuencia de la falta de compromiso de parte de algunos docentes monitores o de los miembros del Consejo Directivo o de parte de algunos asociados que casi no participan en la realización de las actividades programadas. Sin la participación de los asociados no se puede llegar a la solución de problemas y por ello se deja insatisfechas las necesidades de la asociación CRFA; generando atraso o retroceso de la vida institucional del CRFA.

Las dificultades que se presentan normalmente en las asociaciones para conseguir la participación de los miembros y en el caso de los CEFFA para aumentar la implicación de las familias, pueden resolverse en parte si se cuidan estos aspectos: la información y la formación como base del conocimiento, que llevan como consecuencia la implicación y compromiso. (Puig-Calvó, 2006).

Por lo mencionado la realización de talleres que ayuden a cultivar, reforzar, generar y reproducir las capacidades de gestión a los socios del CRFA, la continuidad de estos talleres son muy importantes ya que con los saberes pertinentes aumentará el compromiso de los socios especialmente de los miembros del Consejo Directivo.

2.4.9. Comunidad. CARACOLÍ formación en emprendimiento y empresarismo rural – brújula del emprendimiento rural nos manifiesta lo que es el trabajo con la comunidad:

El proyecto de trabajo con la comunidad sirve para minimizar la incertidumbre sobre nuestros días futuros y, sobre todo, para aprovechar al máximo el tiempo de vida que tenemos, para vivirlo de la manera que más nos guste con los demás. Sirve para dar un sentido a la vida con una estructura firme.

Se busca que el Proyecto de trabajo en comunidad sea un punto de apoyo para la creación e identificación de nuevas oportunidades, que nos mejore la calidad de vida; por esto, es el punto de partida donde empezamos a convertirnos en artífices de nuestras oportunidades, y

debemos sentirnos motivados a emprender el camino de llenar de sentido la vida propia y la de quienes nos rodean.

También nos sirve como herramienta para la reflexión constante sobre el sentido que le damos a nuestra vida en comunidad.

Para construir el Proyecto de trabajo con la comunidad: Debemos partir de identificar las habilidades y destrezas propias, y reconocer tanto las potencialidades como los límites de cada persona. Nuestros alcances y metas deben reflexionar a conciencia de manera permanente, tanto de modo personal como grupal, para revisar logros, aciertos desaciertos, necesidades de cambio, etc.

El proyecto de trabajo con la comunidad es la plataforma de lanzamiento para las iniciativas de Asociatividad: Se trata de una herramienta para hacer posible las metas que hemos proyectado en comunidad; ya que vuelve propio el contexto de una situación para la generación de nuevas propuestas; considerando, eso sí, las limitaciones y obstáculos, los riesgos y las adversidades.

Adoptar una actitud emprendedora se convierte en una fortaleza para emplear la motivación en función del logro de nuestros propósitos y metas de vida, a partir de las oportunidades que se vayan presentando.

El CRFA trabaja constantemente con la comunidad a través de los instrumentos de la alternancia como son las Visitas de Estudio, Los Aprendizajes Prácticos, Los Proyectos Productivos, Los Planes de Negocio, Proyectos de Centro y Los Viajes de Estudio, ya que su objetivo es el desarrollo del medio local, con estos instrumentos se plantean nuevas alternativas de trabajo, aprovechando las potencialidades del medio, planteando y ejecutando Proyectos de Centro, involucrando a los profesionales del medio, a las autoridades locales, a los pobladores en general y a los propios socios del CRFA.

Es muy importante dejar en claro que los CRFA deben de adaptarse a las Leyes, Reglamentos y normas vigentes que el Estado tiene para las escuelas públicas, ya que muchas veces se comete el error por parte de los miembros de la asociación, miembros del Consejo Directivo, docentes monitores e incluso del mismo soporte técnico en desobedecer estas, bajo la excusa de que somos un Institución independiente, pero no hay que olvidar que el estado es quien apoya con el pago de los docentes, apoya en el mantenimientos de los locales escolares y se ha luchado demasiado para que los CRFA tengan el reconocimiento respectivo por parte del Estado, reconocimiento que ha favorecido muchísimo en el vida Institucional de los CRFA, se debe cuidar de actuar como soberbios ante las autoridades del Ministerio de Educación a pesar de que trabaja con una modalidad distinta a las escuelas presenciales, de la misma manera se debe de adaptar a los pedidos de las autoridades locales ya que son ellas quienes nos apoyarán en el desarrollo de los CRFA, con respecto a este tema Pere Puig Calvó nos comenta:

“Lo que es evidente que no se puede, si verdaderamente se quiere construir un Movimiento de extensión y duración, es prescindir de la Administración Pública. Por ello es importante desde los comienzos adecuarse a las normativas legales existentes e informar a las autoridades competentes. En el caso de las autoridades próximas, se debe contar con su implicación y apoyo para obtener las correspondientes autorizaciones y ayudas consecuentes” (Puig-Calvó, 2006).

Sin embargo, a pesar que los CRFA se adaptan a las Leyes, Normas y Directivas de las autoridades locales y del país conservan su independencia en su metodología, en su toma de decisiones y en la dirigencia de la Institución, pero no debemos olvidar que estas decisiones no pueden estar por encima de las leyes ya que eso sería un grave error, Roberta García Manrrirodriga manifiesta:

“Cada MFR depende, en materia de formación, del marco legislativo del país en el que está. Pero en todos los casos, gracias a la vía asociativa, los esfuerzos conjugados de sus diferentes socios le confieren una gran autonomía” (Manrrirodriga, 2002)

El CRFA forma parte de muchas Instituciones pero no puede convertirse en una de ellas ya que esta institución educativa se basa o funciona por normas y leyes que respaldan la educación y el desempeño docente; por ello no se puede confundir aplicando las normas de otras instituciones, No se debe de caer en el error que muchos cometen excusándose que han dirigido otras Instituciones (Rondas Campesinas, Iglesias, Club de Madres, Vaso de Leche, etc.) y piensan que el CRFA es lo mismo Pere Puig Calvó nos manifiesta:

Entonces el movimiento puede estar sostenido por el Estado, puede y debe de un modo amplio estar respaldado e inspirado por la religión, pero no debe ser absorbido ni por el Estado ni por la Iglesia. Es la familia quien, en último término, constituye la base del movimiento. (Puig-Calvó, 2006)

Cuando los CRFA presentan problemas es fácil pensar que este debe pasar a manos de otras Instituciones, debido a que los socios no están en la capacidad de resolverlos por su falta de conocimientos de temas educativos que son primordiales para la solución de estos problemas y su respectiva toma de decisiones.

Según la experiencia Internacional si se transfiere e poder de tomar decisiones a otras instituciones el CRFA desaparece.

Con respecto a este caso:

Cuando por dificultades financieras o de cualquier otro tipo, se comete el error de convencer a las familias de ceder su responsabilidad a otras instancias más competentes, el resultado ha sido en todos los casos el mismo: la desaparición (Puig-Calvó, 2006).

Para que los asociados de los CRFA puedan resolver los problemas que se presentan en la vida asociativa, institucional, pedagógica y administrativa de la asociación es muy importante que sean capacitados de forma constante. No solo a los miembros del Consejo Directivo, la capacitación debe ser para todos los miembros de la asociación (Socios nuevos y antiguos), esta capacitación se debe de realizar con la intención de mejorar la capacidad de gestión Institucional de los socios para que puedan cumplir con los objetivos del CRFA. Estas capacitaciones deben ser permanentes a pesar de que parezcan rutinarios porque son de gran importancia, “así, su acompañamiento su formación en este sentido resulta de primera importancia” (Gimonet, Lograr y comprender la pedagogía de la alternancia, 2009), dependerá de las estrategias que se aplican en la realización de los talleres para despertar el interés de los participantes.

2.5. Liderazgo

- Significa hacer partícipes a otros.
- Es visión primero; acción segundo, significa entender que las personas son más importantes que las cosas. Es un arte, a ser aprendido y aplicado y no se debe confundir con una simple posición de trabajo. (Vidal, Perfil del Líder de hoy, s.f.)

2.5.1. Líder.

Es aquella persona que tiene el talento de aprovechar su propio potencial emprendedor para el trabajo en equipo.

El líder también puede tener la capacidad de identificar y activar el potencial emprendedor para el trabajo en equipo que tienen otros integrantes del grupo. Las personas con capacidad de liderazgo son emprendedoras, proactivas y no reactivas; integran en vez de dividir; despiertan entusiasmo, generan sentido de pertenencia y benefician a la asociación o a la comunidad a la que pertenecen. (CARACOLÍ).

2.5.2. El Líder del CRFA. Es aquella persona unificadora que aprovecha las capacidades individuales y grupales de los miembros de la Asociación. Pone en práctica todas sus cualidades comunicativas, empresariales, emprendedoras, asociativas, etc., al servicio de la asociación y logra que todos los integrantes se identifiquen y se comprometan con el CRFA tomándolo como suyo.

El líder de un CRFA es el presidente del Consejo Directivo y es elegido en asamblea general por votación libre y voluntaria, sin embargo en esta elección pueden surgir algunas dificultades ya que el presidente puede ser elegido de la manera incorrecta por los siguientes motivos:

- Muchos de ellos no conocen bien la Pedagogía de la Alternancia.
- Desconocen la forma correcta como se debe de dirigir un CRFA.
- Hay socios de los CRFA que creen que es un lugar para hacer su voluntad, prometer cosas que no se cumplirán y dar excusas que no

tienen fundamento, administrando la institución como si se tratara de cualquier otra y haciendo su voluntad, sin tomar en cuenta la forma correcta que se debe de trabajar y dirigir un CRFA.

Causando incertidumbre en el futuro de la asociación, generando el desánimo y la falta de compromiso de los demás socios debido al incumplimiento de las funciones del Líder elegido.

Este es uno de los motivos por el cual se deben de programar y ejecutar Talleres que capaciten a los socios para que al efectuar las elecciones de Consejo Directivo y sea elegido el Líder de la asociación éste ya pueda dirigir los caminos del CRFA de la forma correcta.

El C.R.F.A. tiene que ser dirigido por personas de acción y no por personas que sólo se dedican a hacer declaraciones espectaculares que sin conocer la forma de trabajo de un C.R.F.A. se dedican a hacer lo que a ellos les parece y no lo que se debe de hacer. (Gimonet, Lograr y Comprender la Pedagogía de la Alternancia, 2009).

En el CRFA pueden surgir diferentes clases de Líderes:

a) Líder Autoritario: Desea hacer su voluntad sin importarle la manera correcta como se dirige el CRFA, ni las sugerencias que le brinda el director, docentes monitores, especialistas y soporte técnico. Tomando decisiones sin consultar.

b) Líder Paternalista: Aquellos presidentes que al no funcionar de la manera correcta los asociados, son capaces de tomar decisiones que benefician a la Institución pero asumen toda la responsabilidad financiera y moral, sin embargo los beneficios los gozan todos.

c) Líder Persuasivo: Aquellos presidentes que se dedican a ser promesas que no cumplirán, hacen afirmaciones sin fundamento convenciendo a la audiencia quienes esperan que cumplan con lo acordado, sin embargo al no hacerlo presentan excusas que parecen ser ciertas, haciendo lo mismo durante todo su gobierno.

d) Líder Influenciable: Aquel presidente que sin conocer la forma correcta de trabajo de un CRFA es abordado por personas inescrupulosas que sólo buscan su beneficio haciendo que el presidente caiga en errores tomando decisiones que perjudican a la asociación.

e) Líder Democrático: Aquel que conociendo la Pedagogía de la Alternancia y la forma correcta como se debe de trabajar en el CRFA, toma en cuenta las sugerencias de todos los socios, genera el dialogo, el deseo de escuchar y ser

escuchado, la toma de decisiones de la forma correcta, la satisfacción a todos los socios de que sus sugerencias son tomadas en cuenta. Logrando tomar decisiones que favorecerán a toda la Asociación, presentando los beneficios y consecuencias que pueden tener estas.

Dependerá de la elección que hagan los asociados la clase de Líder que tome las riendas de la Asociación.

Un líder de un CRFA debe tener las siguientes cualidades:

- Conciliador (Capacidad de lograr un clima adecuado para llegar a la solución de problemas).
- Animador
- Tolerante
- Honesto
- Imparcial
- Responsable
- No manipulable
- Dominio la pedagogía de la alternancia
- Conocimiento de lo que es un CRFA
- Conocimiento de la forma correcta de dirigir un CRFA
- Dirigir con el ejemplo
- Visión de desarrollo
- Disponibilidad al cambio en bien de la asociación
- Sociable
- Perseverante
- Compromiso con el CRFA para lograr sus objetivos
- Generador y provocador de confianza en sus directivos y demás miembros de la asociación
- Capacidad de solucionar problemas
- Coherente con su discurso y práctica
- Sencillez
- Humildad
- Fortaleza para asumir responsabilidades
- Democrático

Los socios del CRFA al elegir al presidente del Consejo Directivo lo hacen pensando que reúne las cualidades que necesita para dirigir al CRFA y que responde al perfil que se busca en él. Ya que es el responsable de guiar al CRFA por el mejor camino para lograr los objetivos de la asociación con muchos o pocos socios. Los CRFA tienen pocos socios debido a las condiciones que tienen que cumplir como miembros, pero esto no debe ser un impedimento y una excusa para no dirigirlo de la manera correcta. “Como líder de equipo es responsable de guiar a su grupo, esté conformado por mucha gente o por pocos participantes, hacia una meta” (Vidal, Perfil del Líder de hoy, s.f.). Pues es el presidente el responsable de animar constantemente a los socios y de lograr que se cumplan con las metas planteadas.

2.5.3. Perfil del líder de hoy. El Lic. Castulo Vidal en su presentación denominada Perfil del Líder de hoy nos manifiesta que el perfil es el siguiente:

- Responde a las expectativas e inquietudes que han delegado en él y comparte con otros sus ideas y proyectos. Tiene una visión estratégica, la cual considera vital para el éxito de su gestión.
- Se enfrenta a problemas, tendencias, Presiones o situaciones, busca las soluciones con el análisis de las causas, aplica correcciones, previene y genera nuevas ideas. Es un transformador (Vidal C.)

Este perfil se acerca al perfil del líder del CRFA porque:

- Es capaz de cubrir las expectativas por las que fue elegido, compartiendo sus ideas, propuestas de solución, los objetivos a lograr, respeta y hace respetar la autoridad, cumple y hace cumplir las funciones y derechos para realizar bien su gestión.
- Asume su responsabilidad ante los problemas que se presentan, analizando, indagando, escuchando, corrigiendo y previniendo las causas y consecuencias de la solución planteada. Siempre en beneficio de la Institución, permitiendo que todos asuman el compromiso que les corresponden.
- Logra el sentido de pertenencia de todos los asociados, permitiendo el involucramiento de cada uno de ellos, desde los socios más antiguos hasta los que acaban de formar parte de esta Asociación.
-

2.5.4. Dimensiones del Directivo. Pérez López caracteriza las dimensiones de la acción directiva del siguiente modo:

Dimensión Estratégica: Es la capacidad para aumentar la eficacia, es decir, incrementar el valor económico producido por la organización. Un directivo es un buen estratega si logra mejorar la eficacia sin deteriorar la unidad ni la competencia distintiva.

Dimensión Ejecutiva: Es la capacidad para mejorar la atractividad de la organización; es la aptitud para adoptar las operaciones a aquellos trabajos o tareas de las personas que tienen mayor talento están inclinadas a realizar por motivos intrínsecos.

Un directivo es un buen ejecutivo si logra buenos niveles de atractividad sin deteriorar la eficacia y la unidad al hacerlo.

Dimensión de liderazgo: Es la capacidad para acrecentar la unidad, es el saber impulsar a las personas para que actúen por motivos trascendentes. Un directivo es el líder si logra unidad, confianza mutua e identificación con la organización, a la vez que consigue eficacia y atractividad.

a) Dimensión Estratégica

Es la capacidad que tiene el Líder del CRFA de lograr que los integrantes de la asociación sean eficientes y la muestren en el trabajo que se realiza en el CRFA para lograr sus objetivos.

b) Dimensión Ejecutiva:

Es la capacidad del Líder del CRFA para lograr el sentido de pertenencia en cada miembro de la asociación, delegando tareas o trabajos a dichos miembros de acuerdo a sus habilidades y destrezas.

c) Dimensión de Liderazgo:

Es la capacidad que tiene el Líder del CRFA para lograr el sentido de pertenencia en cada uno de los miembros, la unidad y el compromiso con el CRFA.

Un buen Líder del CRFA es aquel que:

- Logra la unidad la unidad entre los miembros de la asociación.
- Compromiso e identificación con el CRFA.
- Logra trascendencia del CRFA
- Logra el desarrollo de los miembros del CRFA y la comunidad.

Muchas veces no se cuenta con asociados con las capacidades necesarias para ser un líder del CRFA, motivo por el cual se muestra la necesidad de ejecutar Talleres de Formación a Familias, talleres que deben de ser programados de la mejor manera para eliminar las falencias de los asociados y de esta manera se conviertan en líderes que logren dominar la pedagogía de la Alternancia y estrategias para desarrollar la Gestión Institucional.

III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Tipo de Investigación

La investigación cualitativa tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno, busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado si no de describir tantas cualidades como sea posible. En la investigación cualitativa se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud. (<http://m.monografías.com/trabajos38/investigación>).

La investigación acción es un enfoque, un proceso que busca la interpretación de un aspecto social a través del uso de la investigación activa, constante y colaborativa de investigadores (mejorando sus propios conocimientos), con la intención de provocar un cambio positivo de orden social, en donde se involucra la toma de decisiones. Esta definición implica que la investigación acción obliga a combinar la práctica con la teoría, así como también se hace necesario el uso de la observación, participación, planificación y la reflexión. (http://es.slideshare.net/guest122ea7/investigacinaccin?next_slideshow=1).

La investigación se basó en la metodología cualitativa porque he hecho registros sobre los sucesos acontecidos en los talleres aplicados a los asociados del CRFA mediante la técnica de observación denominada diario de campo describiendo las actitudes de estos; el tipo de investigación es Investigación Acción porque se ha buscado interpretar los aspectos acontecidos mediante mi participación activa y constante con la finalidad de provocar cambios positivos en los asociados del CRFA con respecto a la gestión Institucional para lo cual se ha tenido que planificar y ejecutar dichos talleres combinando la teoría con la práctica involucrándome de forma directa participando, observando y reflexionando sobre los acontecimientos.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Mejorar la capacidad de gestión Institucional de los asociados del CRFA “Chalaco” aplicando talleres de formación.

2.2. Objetivos específicos

- Mejorar el conocimiento sobre gestión institucional de los asociados del CRFA.
- Propiciar el liderazgo en los equipos de trabajo de los asociados del CRFA.

- Aplicar metodología de la enseñanza para desarrollar la asociatividad de los asociados del CRFA.

3. Hipótesis de Acción

- La enseñanza de funciones y estatutos de la asociación CRFA en los talleres de formación a los asociados mejora su capacidad de gestión.
- La aplicación de técnicas de trabajo en equipo entre los asociados permite emerger el liderazgo que se encuentran en ellos.
- La adecuada metodología aplicada por el docente monitor en los talleres dirigidos a los asociados del CRFA logra desarrollar su asociatividad.

Beneficiarios

Los beneficiarios son los asociados del CRFA “Chalaco” es decir 60 familias con la finalidad de mejorar su capacidad de gestión. La mayoría de los asociados ya mencionados tienen una actitud sumisa, conformista, poca expresiva y temerosa, sin embargo todos los asociados tienen un deseo de superación muy grande y las ganas de hacer las cosas de la mejor manera, pero tienen un autoestima muy bajo convirtiéndolos en personas vulnerables demostrando su vulnerabilidad cuando son abordados con supuestos elaborados por personas con intereses personales haciendo daño a la institución, supuestos a los que ellos les toman demasiada importancia y juzgan sin tomar en cuenta el estudio de los casos.

Dichos asociados no toman el interés adecuado en la gestión institucional por la falta de identificación con el CRFA debido a que no saben que es realmente un CRFA, cuáles son sus derechos y funciones, que contenidos tiene su reglamento interno y la falta de autoestima para expresarse libremente, generando de esta manera una mala administración de la Institución, razones por las cuales se decidió aplicar los talleres denominados “Gestión es Progreso”.

5. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación fueron el diario de campo (docente y directora) y el cuestionario aplicados en los ocho talleres que se realizaron. Para realizar los talleres denominados gestión es progreso se diseñó la secuencia didáctica necesaria siguiendo las indicaciones y sugerencias de diferentes especialistas citados para la realización de este trabajo de investigación como.

El cuestionario fue elaborado en base a los estatutos del CRFA “Chalaco” y siguiendo las sugerencias de los especialistas que lo validaron.

5.1. Diario de Campo del Docente Formador

5.1.1. Fundamentación. El diario de campo es un instrumento donde se registra información de ciertos temas a investigar.

Se aplicó este instrumento porque facilitaba registrar las apreciaciones captadas por el docente formador, las formas y momentos de participación de los asociados.

5.1.2. Objetivo. Determinar la validez de cada uno de los talleres efectuados “Gestión es Progreso” para mejorar las capacidades de gestión de los asociados del CRFA.

5.1.3. Estructura. En los diarios de campo del docente monitor se registraron los momentos que se llevaron a cabo en cada uno de los talleres, en estos momentos se ha de registrar el tiempo de duración, la cantidad de participantes y las estrategias utilizadas.

5.1.4. Administración. El diario de campo se utilizó en todos los talleres ejecutados desde el 22 de abril del 2015 al 18 de octubre del 2015 registrando el tipo de sesiones que se llevaron a cabo, los materiales utilizados, validando o no la pertinencia de estos y la metodología aplicada.

5.2. Diario de Campo de la Directora

5.2.1. Fundamentación. El diario de campo es un instrumento donde se registra información de ciertos temas a investigar y “es una herramienta que permite sistematizar las experiencias para luego analizar los resultados” (Pereira, s.f.).

Una de las ventajas es que cuando son varios los observadores de un hecho, permite registrar las diferentes apreciaciones de un mismo evento sin caer en prejuicios para llegar a la reflexión y conclusión final.

El diario de campo de la directora se aplicó porque permitía registrar sus apreciaciones sobre la metodología aplicada por el docente formador investigador, así como la actitud tomada por los asociados durante la realización de los talleres.

5.2.2. Objetivo. Permitir la reflexión de los sucesos desde diferentes puntos de vista para obtener una conclusión digna de las actitudes de los asociados del CRFA “Chalaco”.

5.2.3. Estructura. En los diarios de campo de la directora se registraron la intervención del docente, la metodología aplicada en los talleres y los sucesos durante su ejecución.

5.2.4. Administración. El diario de campo de la directora fue elaborado desde el 22 de abril del 2015 al 18 de octubre del 2015 durante la realización de los talleres “Gestión es progreso” registrando la metodología aplicada por el docente formador, pertinencia de sus respuestas ante diversas preguntas realizadas por los asociados, las actitudes adoptadas por los miembros de la asociación CRFA “Chalaco”, así como el progreso que demostraron sobre los temas de estudio.

5.3. Cuestionario.

5.3.1. Fundamentación. Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.

El cuestionario se realizó con la finalidad de obtener información precisa sobre la gestión realizada por los miembros del Consejo Directivo, conocimientos sobre asociación, funciones y derechos de los asociados y los estatutos de la asociación.

5.3.2. Objetivo. Determinar el grado de conocimientos que poseen los asociados del CRFA sobre sus derechos, funciones, asociación y gestión.

5.3.3. Estructura. El cuestionario está compuesto por 15 preguntas en las cuales hay ítems sobre la asociación, funciones de sus miembros, los estatutos que posee la Institución, el liderazgo de los asociados y Consejo Directivo y la asociatividad de la asociación.

5.3.4. Administración. Se aplicó la primera encuesta en el segundo taller por estar presente muchos asociados el día 16 de agosto del 2016 y en el tercer taller el día 05 de setiembre del 2015 a los asociados faltantes, para determinar los conocimientos que tienen sobre la gestión del CRFA, en la aplicación de dicha encuesta los asociados iletrados y cortos de vista recibieron ayuda de los docentes monitores que estuvieron apoyando en el taller.

Posteriormente la misma encuesta se aplicó en el último taller el día 18 de octubre del 2015, para determinar la adquisición de los nuevos conocimientos sobre la gestión de los asociados de los CRFA, en esta ocasión los asociados realizaron el llenado sin el apoyo de los docentes monitores pues en el caso de los iletrados o cortos de vista debido a la confianza generada entre asociados en los talleres, se apoyaron unos a otros.

IV.- PLAN DE ACCIÓN

1.- Matriz de Acciones

Responsable: Luis Alberto Madrid Garcés

ACCIONES	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO O CRONOGRAMA
1 DISEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño de cuestionario sobre Gestión Institucional de los Socios del CRFA Chalaco. ➤ Diseño de diapositivas sobre medios y fines de la pedagogía de la alternancia, estatutos, Reglamento Interno. ➤ Elección de los caseríos donde se realizará la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Teoría sobre fines y medios de la pedagogía de la alternancia. ➤ Estatutos. ➤ Reglamento interno. ➤ Plan Anual de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Del 07 de abril al 15 de abril. ➤ Del 16 al 20 de agosto.
2	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fotocopiado de los cuestionarios ➤ Fotocopiado de los estatutos. ➤ Adquirir los materiales e insumos para la realización del taller. ➤ Habilitación del ambiente para proyectar las diapositivas y llevar a cabo el taller. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 60 juegos de fotocopiado de los cuestionarios. ➤ 60 juegos de fotocopiado de los estatutos ➤ Papelotes, ➤ Plumones. ➤ cinta maskingtape. ➤ Cinta de embalaje. ➤ Lapiceros. ➤ Cartulinas. ➤ Proyector. ➤ Laptops, 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Del 18 al 20 de abril. ➤ 21 de abril. ➤ 15 de agosto. ➤ 04 de setiembre. ➤ 17 de setiembre. ➤ 26 de setiembre. ➤ 2 de octubre. ➤ 9 de octubre. ➤ 17 de octubre.

EJECUCIÓN ACCIÓN 3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aplicación del cuestionario (Pre test). ➤ Realización del taller de formación en el CRFA. ➤ Aplicación del cuestionario (Post test). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Copias del cuestionario ➤ Lapiceros. ➤ Copias de los estatutos. ➤ Laptop. ➤ Proyector. ➤ Materiales e insumos. ➤ Copias del cuestionario. ➤ Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 22 de abril. ➤ Del 22 de abril al 18 de octubre. ➤ 18 de octubre.

2.- Matriz de evaluación

Hipótesis de acción	Proceso	Indicadores	
		Resultado	
		Asociados	Docente investigador
La enseñanza de funciones y estatutos de la asociación CRFA en los talleres de formación a los asociados mejora su capacidad de gestión.	Se diseñó el taller con la secuencia respectiva para mejorar la capacidad de gestión de los asociados del CRFA.	Después de cada taller los asociados aprendieron a gestionar demostrándolo durante las asambleas generales analizando y tomando decisiones después de estudiar los sucesos presentados.	Aplicando el estudio de casos o sucesos durante los trabajos en equipo, los asociados aprenden a analizar y evaluar los eventos antes de tomar decisiones.
La aplicación de técnicas de trabajo en equipo entre los	Se diseñó el taller con la secuencia respectiva para que en cada	Durante los trabajos realizados en equipos surgieron	Ejecutando diferentes técnicas para la formación de equipos con

<p>asociados permite emerger el liderazgo que se encuentran en ellos.</p>	<p>asociado del CRFA surja el líder que tiene.</p>	<p>los líderes ocultos en muchos asociados tomando la iniciativa y encaminando a los equipos. En las elecciones de los nuevos integrantes del Consejo Directivo se presentaron dos listas evidenciándose el liderazgo de los asociados e incluso en estas listas se inscribieron asociados que siempre tenían una actitud sumisa lo que significa que su capacidad de liderazgo fue desarrollada y su autoestima mejoró.</p>	<p>distintos integrantes en cada uno de los talleres emerjan los diferentes líderes que hay en la asociación CRFA y cambiando sus actitudes tomadas de forma positiva y mejorando su confianza.</p>
<p>La adecuada metodología</p>	<p>Se diseñó el taller con la secuencia</p>	<p>Durante los talleres los asociados</p>	<p>Presentando diversos casos de</p>

aplicada por el docente monitor en los talleres dirigidos a los asociados del CRFA lograr desarrollar su asociatividad.	respectiva para incrementar la cultura de asociatividad que debe trabajar un CRFA.	para la que tiene la asociación CRFA y la importancia de trabajar en equipo y la toma de decisiones.	comprendieron el trabajo asociativo su análisis, diapositivas sobre los fines de la asociación basándose en diversos autores y formando equipos de trabajo desarrollan la cultura asociativa.
---	--	--	---

2.1. Fuentes de verificación:

Los registros realizados por el docente formador y por la directora se pueden verificar en los diarios de campo elaborados en los talleres durante las siguientes fechas:

N° del taller	Tema del taller “Gestión es Progreso”	Fecha
1	Inmersión a nuevos socios del CRFA Chalaco	22/04/2015 y 23/04/2015
2	Asociación	16/08/2015
3	Conociendo los Estatutos del CRFA	05/09/2015
4	¿Qué significa ser miembro del Consejo Directivo?	18/09/2015
5	Gestión	27/09/2015
6	Directivos del CRFA	03/10/2015
7	Liderazgo	10/10/2015
8	Trabajo en equipo	18/10/2015

El progreso de los asociados en gestión, liderazgo y asociatividad se evidencian en las listas presentadas para la elección del consejo directivo donde tomaron decisiones de forma autónoma, analizando las opciones presentadas.

V.- DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Procesamiento de la información por instrumento, unidad de análisis

Por la naturaleza misma de la información recogida para su procesamiento y análisis se utilizaron diversas técnicas de procedimiento, como la codificación, categorización y análisis de contenido.

Los instrumentos utilizados en el procesamiento y análisis cualitativo fueron los diarios de campo del docente y del director y las encuestas aplicadas a los asociados del CRFA. Los datos obtenidos al final de cada procesamiento fueron conclusiones sobre la práctica pedagógica ejecutada en la Investigación Acción, los cuales permitieron organizar y procesar la información desde diversos ángulos a través de la triangulación determinando las convergencias y divergencias existentes entre las distintas unidades de información y así comprobar un dato específico para la obtención de conclusiones finales.

Análisis de los datos codificados en los Diarios de Campo. En el siguiente cuadro se presenta los resultados obtenidos del análisis de los datos codificados de los diarios de campo que permitió organizar, analizar e interpretar los sucesos en la intervención con la finalidad de determinar la mejora de la práctica pedagógica implementada para construir y actualizar mi saber pedagógico e institucional a partir de un sustento teórico que lo fundamente.

Categorías	Subcategorías	Unidades de análisis	Interpretación teórica	Conclusiones
Capacidad de gestión institucional	Conocimiento	<p>Lo más notorio de este taller es el dominio que empezaron a demostrar muchos asociados con respecto a los estatutos. (Df03)</p> <p>He observado un cambio en los padres de familia que han asistido en más de un taller, pues han demostrado que tienen más claridad de los temas y a la vez más conocimientos y responsabilidad. (Df05)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El estatuto debe constar por escritura pública, salvo disposición distinta de la ley” (MINJUS, Asociación, Estatutos de la Asociación, Artículo 81°, 2015). ➤ Estatutos del CRFA Chalaco. ➤ Los socios de los CRFA. deben tener en claro cuáles son sus funciones y derechos para que no se usurpen funciones y haya un correcto trabajo en las actividades de la Institución ya que el buen funcionamiento de los CRFA. dependerá del buen trabajo de los miembros de la asociación (Gimonet, 2009). 	<p>Después de conocer en cada taller que es un CRFA, sus derechos, funciones y sus estatutos los asociados aprendieron a tomar decisiones con más seguridad y a tomarlas después de estudiar los sucesos presentados.</p>

	<p>Lo más impresionante en esta ocasión es Liderazgo que las mujeres</p>	<p>Durante el trabajo Grupal se observó la iniciativa de algunos asociados que empezaron a organizar al equipo de trabajo preguntándoles sobre que opinaban de las preguntas, otros tomaban la iniciativa de registrar las opiniones de cada integrante, otros animaban a los integrantes a realizar ciertas tareas diciéndoles que si podían ya que tenían experiencia en el tema.(Df02).</p> <p>tomaban la iniciativa para registrar los datos y exponer tomando el liderazgo del equipo. (Df03).</p> <p>Durante la realización de esta actividad se observó que muchos de los asociados que siempre tenían un perfil bajo empezaron a expresarse e incluso se atrevieron a exponer. (Df04).</p> <p>También se observó que más seguridad y confianza en cada asociado al momento de trabajar en equipo y al momento de</p>	<p>Algunas ventajas del trabajo en equipo</p> <p>“Son muchas las ventajas del trabajo en equipo, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo en equipo presiona al individuo y hace que las personas se vuelvan más activas. - La actitud pasiva, en el mejor de los casos, se transforma en proactiva y propositiva. - Se desarrollan las capacidades y talentos potenciales de cada uno de los integrantes. - Se aprende a realizar, plantear y ejecutar acciones con los demás. - La socialización de las experiencias permite 	<p>Durante los trabajos realizados en equipos surgieron los líderes ocultos en muchos asociados tomando la iniciativa y encaminando a los equipos.</p>
--	--	--	--	--

		<p>expresarse. (Df05).</p> <p>Pero en todos los equipos empezaron a proponer quienes deben de ser miembros del próximo Consejo Directivo manifestándose el liderazgo de muchos asociados (Df06).</p> <p>Cada quipo se organizaba de forma rápida, surgiendo una persona que lo lideraba de una manera sutil y respetuosa (Df07).</p> <p>Después que uno de los integrantes tomara el liderazgo y de organizar su equipo (Df08)</p>	<p>mejorar el aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se incrementa la calidad de la comunicación. <p>(CARACOLÍ)</p> <p>El líder también puede tener la capacidad de identificar y activar el potencial emprendedor para el trabajo en equipo que tienen otros integrantes del grupo. Las personas con capacidad de liderazgo son emprendedoras, proactivas y no reactivas; integran en vez de dividir; despiertan entusiasmo, generan sentido de pertenencia y benefician a la asociación o a la comunidad a la que pertenecen. (CARACOLÍ).</p>	
--	--	--	---	--

	Asociatividad	<p>después los equipos respondieron en plenaria, escribiendo respuestas como las siguientes:</p> <p>Trabajar en equipo es beneficioso porque se puede tomar decisiones ya que todos opinan.</p> <p>Cuando todos toman las decisiones es mejor porque todos son responsables.</p>	<p>Uno de los principales elementos constitutivos de la vida social es la vida asociativa (Puig-Calvó, 2006)</p> <p>La asociatividad es la capacidad que tenemos las personas de asociarnos para resolver problemas y satisfacer necesidades. (CARACOLÍ).</p>	<p>Durante los talleres los asociados comprendieron el trabajo asociativo que tiene la asociación CRFA y la importancia de trabajar en equipo.</p>
<p>“Taller de Formación “Gestión Es Progreso”</p>	<p>Presencia de padres de familia</p>	<p>Al terminar el taller mostraron mucho interés en los temas que se les estaba enseñando, acordando que el próximo taller debe de realizarse el sábado 05 de setiembre y otro el día 12 de setiembre para lo cual se comprometieron a asistir. (Df02)</p> <p>Los padres de familia acordaron que el próximo taller de familias se realice el sábado 12 de setiembre, comprometiéndose a asistir.(Df03)</p> <p>En este taller habían 50 asociados (Df04)</p> <p>A este taller llegaron 58 asociados, entre</p>	<p>Es la capacidad que tiene una persona o un grupo de personas de ser parte de una comunidad y tomar parte en las decisiones que la afectan. (CARACOLÍ).</p> <p>La participación familiar es un principio esencial en los CEFFA (Puig-Calvó, 2006).</p>	<p>La presencia de los padres fue permanente y aumentando en cada taller después de entender que su participación es muy importante para que el CRFA marche de la manera correcta.</p>

		ellos asociados que no habían asistido en capacitaciones anteriores (Df05) En cual se hacía notoria la presencia repetitiva de muchos asociados (Df06)		
	Trabajo en equipo	Llegaron a la conclusión que los estatutos con los que cuenta actualmente el CRFA se contradicen en varios artículos. Por lo que tienen que ser renovados. (Df04). Posteriormente los asociados pidieron que entre los asistentes se forme el comité electoral por estar próximos a las elecciones del Consejo Directivo. Para lo cual se le solicitó al presidente del Consejo Directivo que en esta ocasión estuvo presente que convoque las elecciones del Consejo Directivo y que quede constituido legalmente el comité electoral para que de esta manera se puedan presentar las listas e incluso acordaron que las elecciones se llevaran a cabo el 25 de octubre para cumplir con los requisitos que exigía el	<i>Es una estrategia que nos ayuda en la construcción del tejido social mediante el estímulo del trabajo colectivo, ya sea a nivel local, regional o nacional”</i> (CARACOLÍ). Ventajas del trabajo en equipo Algunas ventajas del trabajo en equipo - Se genera una mejor vinculación de los participantes con el entorno. - Se aprende a realizar, plantear y ejecutar acciones con los demás. - Se incrementa la calidad de la comunicación.	Los asociados aprendieron a trabajar en equipo demostrándolo al tomar decisiones para el beneficio del CRFA.

		<p>Ministerio de Educación y darle el plazo correspondiente a la actual junta para organizar entrega de cargo (Df06)</p> <p>Dijeron que los asociados que viven más lejos deben de venir un día antes y hospedarse en la casa de un familiar para que cuando lleguen a la asamblea no estén cansados ya que la opinión de todos es importante para lo cual se pedirán que este pedido quede registrado en acta de la próxima asamblea general. (Df08).</p>	<p>Características del trabajo en equipo</p> <p>“Un equipo de trabajo ha crecido en madurez cuando:</p> <p>Es capaz de establecer fines y metas ante situaciones estudiadas, identificando sus causas y efectos y proponiendo acciones de cambio.</p> <p>Es proactivo, está a la vanguardia y planea para prepararse ante el futuro.</p> <p>Logra un alto grado de intercomunicación.</p> <p>(CARACOLÍ)</p>	
	<p>Metodología de la enseñanza</p>	<p>Al finalizar el taller la totalidad de los asociados asistentes manifestaron que deberían seguir haciéndose talleres como este en el sentido que se enseñe y aclare a los miembros de la institución sus funciones</p>	<p>Hay que estudiar convenientemente el modo de orientar cada uno de estos temas, adaptarlo a cada realidad, cultural, económica, social, para responder</p>	<p>La metodología aplicada en los talleres fue pertinente porque se tomaron temas del interés de los asociados</p>

		<p>para evitar malos entendidos. (Df01).</p> <p>Al terminar el taller mostraron mucho interés en los temas que se les estaba enseñando, acordando que el próximo taller debe de realizarse el sábado 05 de setiembre y otro el día 12 de setiembre para lo cual se comprometieron a asistir.(Df02)</p> <p>Luego los padres demostraron su interés haciendo preguntas como: ¿Por qué era la primera vez que se les enseñaba estos temas?, ¿Por qué si tienen todas esas funciones el presidente no llegaba a los talleres?, ¿Por qué los miembros del Consejo Directivo no cumplieron con lo que se les encomendó como es buscar la forma de construir la infraestructura del CRFA?; entre otras preguntas; reflexionaron sobre las decisiones que tomaron durante el año o el año anterior. (Df03).</p> <p>He observado un cambio en los padres de familia que han asistido en más de un taller,</p>	<p>a las necesidades reales de las familias que componen la asociación. Es un elemento de gran ayuda la construcción de un plan de actividades que incluya todos los elementos del sistema: características de las familias y sus expectativas, objetivos de la asociación, metodología, tiempo previsto de participación activa, temas a desarrollar, etc”. (Puig-Calvó, 2006).</p>	<p>del CRFA</p> <p>Demostrando el interés por aprender programando fechas y haciendo preguntas de los diferentes temas.</p>
--	--	--	--	---

		<p>pues han demostrado que tienen más claridad de los temas y a la vez más conocimientos y responsabilidad (Df05).</p> <p>Los asociados concluyeron que a pesar de sus dificultades todos pueden ser directivos, además que no se necesita ser parte de la directiva para apoyar en lo se pueda a la institución (Df06).</p> <p>Posteriormente los asociados hicieron preguntas como ¿Qué se puede hacer si uno de los miembros del Consejo Directivo decide renunciar?; ¿Qué pasa si el presidente del Consejo Directivo no cumple bien su función?, para lo cual el docente formador aclaró las dudas rigiéndose en los estatutos del CRFA. (Df07).</p>		
--	--	---	--	--

2.- Triangulación

Categorías	Conclusiones del análisis de datos			Coincidencias/ Divergencias	Síntesis integral
	Encuesta	Diario de campo Docente	Diario de campo Director		
Conocimiento (C)	La mayoría de los asociados aprendió que es CRFA, sus derechos y obligaciones, como el contenido de los Estatutos.	Se registró que en los talleres mejoraron sus conocimientos sobre las diferentes definiciones (Df04); (Df05)(Df08).	Se registró que en los talleres mostraron interés por aprender los diversos temas de estudios (Dd01); (Dd02); (Dd03); (Dd06)	Los resultados determinaron que los asociados aprendieron las diferentes definiciones.	La motivación empleada y los temas tratados fueron pertinentes para despertar el liderazgo de los asociados y mejorar sus habilidades en gestión institucional.
Liderazgo (L)	Los asociados aprendieron que es el Líder del CRFA y cuáles son sus funciones.	Se registró la forma de trabajo de muchos asociados quienes se convirtieron el líderes de los equipos (Df02); (Df03); (Df04); (Df05); (Df06); (Df07); (Df08).	Registró el liderazgo de arte de muchos asociados. (Dd02); (Dd04); (Dd06); (Dd07); (Dd08)	Mejora en la capacidad de liderazgo.	
Asociatividad (A)	Los asociados mejoraron en su capacidad de solucionar problemas sin basarse en supuestos teniendo en cuenta las definiciones y los Estatutos de la Asociación.	Se registró la importancia de buscar soluciones escuchando las opiniones de los demás (Df08).	Se registró la forma como buscaron el porqué de situaciones presentadas para buscar su pertinente solución (Dd05); (Dd06)	Autonomía en la solución de problemas	

Presencia de padres de familia (PP)	Para la segunda aplicación de la encuesta estuvo presente la mayoría de los asociados.	Se registró el compromiso de los padres programando las fechas de los talleres y asistiendo. (Df02); (Df03) (Df06).	Se registró que la presencia de los asociados aumentó en cada taller, evidenciándose la presencia frecuente de muchos miembros (Dd05); (Dd07)	Compromiso con el CRFA.	
Trabajo en equipo (TE)	Todos los asociados mostraron su autonomía en el llenado de la encuesta y aprendieron la importancia de en equipo.	Se registró las mejoras de las formas de expresión y el trabajo coordinado entre los integrantes (Df04); (Df06) (Df08).	El trabajo en equipo ayudó a mejorar la capacidad de expresión y comunicación de los asociados, como la autonomía de cada miembro. (Dd04); (Dd05); (Dd07); (Dd08)	Autonomía de los asociados	
Metodología de enseñanza (ME)	Se evidenció en el acierto de las interrogantes planteadas.	Se registró la pertinencia de La motivación la cual fue pertinente, evidenciándose en el deseo de aprender que tuvieron los asociados (Df01); (Df02); (Df03); (Df05); (Df06); (Df07).	Se registró el interés de los asociados en los temas tratados (Dd02); (Dd03); (Dd04); (Dd05)	Motivación para aprender	

VI.- DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Matriz de difusión

¿A quiénes?	¿Qué?	¿Cómo?
A los asociados del CRFA	Los resultados obtenidos después aplicar los talleres “Gestión es progreso”	Presentando los resultados en una asamblea general utilizando diapositivas.
A los docentes monitores del CRFA		Presentando el diseño de la secuencia metodológica aplicada en los talleres “Gestión es progreso” en una de las reuniones de coordinación semanal de los docentes monitores.

Conclusiones

1. Los asociados de los CRFA aprenden con facilidad al presentárseles los temas de una forma atractiva y mostrándoles la utilidad de estos, mejorando sus conocimientos en gestión institucional.
2. En el trabajo en equipo los asociados del CRFA pierden el miedo, superan sus limitaciones expresivas y la actitud tímida si se les eleva su autoestima de una manera pertinente y constante, convirtiendo su actitud pasiva en proactiva, emergiendo de esta manera el líder que tiene cada uno de ellos.
3. Los asociados del CRFA toman mejores decisiones después de recibir las orientaciones adecuadas de cómo hacerlo y al tener en claro que su participación en estas es importante, desarrollando de esta manera su cultura asociativa.
4. La aplicación de talleres de Formación a Familias aplicados de la forma adecuada mejora la capacidad de gestión institucional de los asociados del CRFA.

Sugerencias

1. Debe de realizarse una capacitación constante sobre los derechos y funciones de los asociados, gestión institucional, definición de CRFA, estatutos y liderazgo, trabajando en equipos para desarrollar su cultura asociativa, con la finalidad que los asociados dirijan bien el CRFA, a pesar de que se suponga que los asociados ya saben los temas o que si trabajan bien en equipo.
2. Presentar los temas de los talleres de Formación a Familias de una manera atractiva ya que a las personas que se capacitan son personas adultas.

Referencias

- Bertolini, G. (s.f.). Administración y Gestión en las empresas Cooperativas. *Administración y Gestión en las empresas Cooperativas*.
- Caja de herramientas, c. (18 de diciembre de 2016). *Sección 7. Redactar los estatutos*. Obtenido de Sección 7. Redactar los estatutos: <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/estructura/estructura-organizacional/redactar-estatutos/principal>
- CARACOLÍ. (s.f.). *CARACOLÍ formación en emprendimiento y empresarismo rural - rujula del emprendimiento rural - cartilla de la asociatividad y trabajo en equipo*.
- Careaga, A. e. (5,6 y 7 de Octubre de 2006). Secuencia del taller. 8vo. *Seminario-Taller en Desarrollo Profesional Médico Continuo (DPMC)*.
- Council, N. M. (2009). Serie de efectividad organizacional - Desarrollo del Liderazgo. Washington, DC.
- Fresnillo V, e. a. (Diciembre de 2000). Escuela de Padres. *Escuela de Padres*. Madrid.
- Gimonet, J. C. (2009). Lograr y Comprender la Pedagogía de la Alternancia. Guatemala.
- Humanos, M. d. (18 de marzo de 2015). Asociación, facultades de las asociaciones, artículo 86°. *Código civil*. Lima, Lima, Perú: Litho & Arte S.A.C.
- IPNM-Monterrico-MINEDU. (2015). Programa de Segunda Especialidad en Educación Rural en Alternancia - Mención: Docente Formador 2014 -2016. *Módulo i - Pedagogía de la Alternancia*. Chiclayo, Chiclayo, Perú.
- Manrirrodriga, R. G. (2002). La Formación por Alternancia en el medio rural: Contexto e influencia de las MFR sobre el desarrollo local de Europa y los PVD. modelo de planificación y aplicación al caso de Colombia.
- Martinell, F. (s.f.). *Las Escuelas Familiares Agrarias*.
- MINEDU. (8 de febrero de 2006). Ley de APAFAS. *Reglamento de la Ley que regula la participación de las asociaciones de Padres de Familia en las Instituciones Educativas Públicas*. Lima, Lima, Perú.
- MINEDU. (8 de febrero de 2006). Ley de APAFAS. *Reglamento de la ley que regula la participación de las asociaciones de padres de familia en las instituciones educativas públicas Capítulo V, Del Consejo directivo, artículo 25°*. Lima, Lima, Perú.

- MINJUS. (24 de febrero de 2015). Asociación, Estatutos de la Asociación, Artículo 81°. *Código Civil*. Lima, Lima, Lima: Litho & Arte S.A.C.
- NINJUS. (24 de febrero de 2015). Asociación, Estatutos de la Asociación, Artículo 82°. *Código Civil*. Lima, Lima, Lima: Litho & Arte S.A.C.
- MINJUS. (24 de febrero de 2015). Asociación, Estatutos de la Asociación, Artículo 83°. *Código Civil*. Lima, Lima, Lima: Litho & Arte S.A.C.
- MINJUS. (18 de marzo de 2015). Asamblea, facultades de la asamblea, artículo 86°. *Código Civil*. Lima, Lima, Perú: Litho & Arte S.A.C.
- MINJUS. (18 de febrero de 2015). Asociación, responsabilidades de los directivos, artículo 93°. *Código Civil*. Lima, Lima, Perú: Litho & Arte S.A.C.
- Pereira, U. t. (s.f.). *Instrumentos - Investigación*. Obtenido de Instrumentos - Investigación: <https://instrumentos-investigacion.wikispaces.com/4.+Diario+de+Campo>
- Puig-Calvó, P. (2006). Los Centros de Formación Alternancia: Desarrollo de las Personas y de su Medio - La Importancia de la Formación y de la Investigación en las Instituciones. *Los Centros de Formación Alternancia: Desarrollo de las Personas y de su Medio - La Importancia de la Formación y de la Investigación en las Instituciones*. CATALUNYA, BARCELONA.
- Vidal, C. (s.f.). *Perfil del Líder de hoy*. Obtenido de [www.aciamericas.coop/ING/pdf/PERFIL DEL LIDER_DE_HOY.pdf](http://www.aciamericas.coop/ING/pdf/PERFIL_DEL_LIDER_DE_HOY.pdf)

Apéndices

Instrumentos utilizados para el diagnóstico, evaluación y recojo de información

1. Encuesta aplicada para determinar el grado de conocimiento de los asociados sobre los temas a tratar

1. Encuesta

Estimado padre de familia la presente encuesta tiene por finalidad recabar información sobre los conocimientos que usted tiene sobre el CRFA, sus estatutos, deberes y derechos de los socios, consejo directivo; para poder formar a todos los socios para dirigir al CRFA.

Le agradeceré que respondas con sinceridad la presente encuesta:

1. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones define al CRFA?
 - a) Una escuela convencional.
 - b) Un lugar donde se cambia el comportamiento de los estudiantes.
 - c) Un espacio donde se forma al estudiante: humana, académica y productivo empresarial.
 - d) Un simple internado.

2. Es la autoridad máxima en las reuniones convocadas:
 - a) El presidente del Consejo Directivo
 - b) El director o directora
 - c) La asamblea general
 - d) Todos los miembros del Consejo Directivo

3. Asumen la creación, la gestión, la responsabilidad moral y financiera del CRFA:
 - a) La directora
 - b) Los docentes
 - c) Sólo el Consejo Directivo
 - d) Los miembros de la asociación

4. Son los responsables de brindar los recursos para la educación de los estudiantes:
 - a) Los miembros activos del CRFA
 - b) Los docentes/monitores
 - c) El director o directora
 - d) La UGEL de Morropón.

5. Es una finalidad de la asociación:
 - a) Dar cumplimiento a lo establecido en los estatutos.
 - b) Sólo asistir a las asambleas convocadas.
 - c) Asistir por lo menos una vez al año a las asambleas o talleres de padres.
 - d) Dar el aporte de la alimentación en cualquiera de los días que su hijo se encuentra en la Institución.

6. Son los responsables directos de la alimentación de los estudiantes:
 - a) Los docentes.
 - b) La UGEL de Morropón.
 - c) Los miembros activos de la asociación.
 - d) El Consejo Distrital de Chalaco.

7. Según los Estatutos del CRFA Chalaco tienen derecho a ser elegidos como miembros del Consejo Directivo:
 - a) Miembros que tienen más de 2 años integrando el CRFA
 - b) Todos los miembros activos del CRFA
 - c) Socios y personas ajenas del CRFA
 - d) Docentes y padres de familia que integran el CRFA

8. Según los estatutos del CRFA Chalaco, si en la elección del consejo directivo no se presenta ninguna lista, se puede:
 - a) Suspender las elecciones
 - b) Se puede elegir a una persona a mano alzada
 - c) Continúa ejerciendo el actual Consejo Directivo
 - d) La Institución se queda sin consejo Directivo hasta nuevas elecciones.

9. Según los estatutos del CRFA Chalaco, si una persona ajena a la Institución quiere ser miembro de la asociación debe:
- a) Enviar una carta dirigida al presidente de la asociación con el aval de un miembro activo.
 - b) Pedirle a la directora que lo inscriba en el padrón de socios.
 - c) Sólo llegar a las asambleas convocadas
 - d) Pedirle al vicepresidente, tesorera o vocales que lo integren en la asociación.
10. Es el encargado directo de animar permanentemente a los miembros de la asociación para que participen activamente en las actividades del CRFA:
- a) El presidente del Consejo Directivo.
 - b) La directora.
 - c) Los docentes monitores.
 - d) La UGEL.
11. Según los Estatutos del CRFA ¿Quiénes son las personas idóneas para elegir a los representantes del Consejo Directivo?
- a) Nuevos socios del CRFA.
 - c) Toda persona que asista a las reuniones
 - d) Sólo los socios activos del CRFA.
 - e) Los docentes.
12. Son responsabilidades del presidente del Consejo Directivo:
- a) Velar por el buen funcionamiento de la Institución y del Consejo Directivo, animar a la asociación, gestionar el presupuesto.
 - b) Velar por el buen funcionamiento de la Institución y del Consejo Directivo, animar a la asociación, gestionar el presupuesto, asegurar la presencia del CRFA en el desarrollo local, representar a las familias ante los poderes públicos.
 - c) Velar por su buen funcionamiento del Consejo Directivo, representar a las familias ante los poderes públicos.
 - d) Velar por el buen funcionamiento del Consejo Directivo, gestionar el presupuesto.

13. Es uno de los 2 fines de la Asociación CRFA:

- a) Asegurar la economía del CRFA
- b) Aumentar estudiantes en el CRFA
- c) Que la municipalidad cubra los gastos que realiza el CRFA
- d) El desarrollo del medio.

14. Es una misión de la asociación:

- a) Asegurar las actividades de formación, sin tener en cuenta el desarrollo del medio rural.
- b) Asegurar las actividades de formación, animación y desarrollo del medio rural.
- c) Asegurar las actividades de formación y animación en el CRFA.
- d) Asegurar las actividades de formación en el CRFA.

15. Para lograr los objetivos planteados por la asociación, sus integrantes deben:

- a) Dejarle como tarea al Consejo Directivo, todas las actividades planteadas.
- b) Encargarle las actividades planteadas a la directora.
- c) Organizarse en grupos de trabajo.
- d) Emitir oficios a la municipalidad para que resuelvan nuestros problemas.

2. Diarios de campo

➤ Diarios de campo del Docente

DIARIO DE CAMPO N° 01

DOCENTE/ FORMADOR INVESTIGADOR : Luis Alberto Madrid Garcés
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es Progreso - Inmersión
a nuevos socios del CRFA
Chalaco
FECHA : 22/04/2015 – 23/04/2015

Se inició el taller a las 10:00 a.m. los padres llegaron de forma puntual algo que es muy común en los padres que por primera vez integran el CRFA, se inició el taller con la participación del vice presidente quién dio la bienvenida a todos los asociados pidiendo disculpas por la ausencia del presidente del consejo directivo, ya que tuvo cosas personales que hacer y por tal motivo no pudo asistir a la capacitación.

Posteriormente se dio inicio al taller formulando las normas de convivencia las cuales fueron propuestas por los propios padres y se plasmaron en papelotes, el cual fue pegado en un lugar visible del aula.

Luego se formaron equipos de 3 integrantes mediante la técnica del rompecabezas, siendo los integrantes de diferentes caseríos, inmediatamente se le explicó el porqué de este taller y de su internado en este local donde se les dio a conocer que y se continuo con la elaboración del Plan de Investigación: En esta elaboración los padre de familia plantearon preguntas como: ¿Cómo se inició el CRFA Chalaco?; ¿Quién creo el CRFA Chalaco?; ¿Cuántos años tiene funcionando el CRFA Chalaco?; ¿Cuántos estudiantes tiene el CRFA chalaco?; ¿Cuántas promociones de estudiantes ha tenido hasta la fecha el CRFA Chalaco?; ¿Qué función tienen los padres de familia? ¿Por qué?. Para responder a estas preguntas consultaron a los docentes monitores, especialmente a los más antiguos.

Después de dar respuesta a las interrogantes, se procedió a la Puesta en Común.

Se procedió con la Visita de Estudio que se realizó en la parcela de la señora Alejandrina Córdova cuyo producto en siembra era aguaymanto, esta visita se realizó con la finalidad que los padres y madres de familia conozcan la forma correcta de cómo realizar un Proyecto productivo., después regresaron al CRFA para almorzar, luego se realizó la tertulia diaria donde los padres manifestaban que era un taller

distinto a los que habían tenido en otras Instituciones Educativas, terminada la, tertulia se prosiguió con las Conclusiones en común de la visita de estudio donde los padres llegaron a algunas conclusiones como. Para llevar a cabo la ejecución de un proyecto productivo se debe de planificar para poder obtener ganancias.

Terminada la visita de estudio se realizó la tertulia profesional para lo cual llegó el primer presidente del CRFA Chalaco el señor Hipólito Moreto, quién relato la experiencia que tuvo como miembro del Consejo Directivo en el cual ocupó el cargo de presidente, relató cómo se organizaron los padres para poder llevar a cabo la creación del CRFA, despejando muchas dudas que tenían los padres de familia, les brindó algunas pautas de lo que deben tener en cuenta como miembros de la asociación, que es lo que ellos deben de lograr, cuáles son sus deberes y derechos y la importancia que tiene su organización para que el CRFA siga adelante y no se pierda. El día 23 de abril se prosiguió con una visita a familia la cual se realizó en la vivienda de la familia Fuentes Olguín, en esta visita los padres estuvieron de observando sin interrumpir, posteriormente al regresar al CRFA se realizaron las Conclusiones en Común y al terminarlas se prosiguió con los Proyectos Productivos y los Planes de Negocio donde se les explico el porqué de su importancia enseñándoles a poner un valor agregado a los productos que cosechan.

Al finalizar el taller la totalidad de los asociados asistentes manifestaron que deberían seguir haciéndose talleres como este en el sentido que se enseñe y aclare a los miembros de la institución sus funciones para evitar malos entendidos. (ME)

DIARIO DE CAMPO N° 02

DOCENTE/ FORMADOR INVESTIGADOR : Luis Alberto Madrid Garcés
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es Progreso - Asociación
FECHA : 16/08/2015

El taller se inició a las 10:00 a.m. con poca presencia de padres de familia.

Se formaron equipos de 5 integrantes, se les hicieron preguntas como ¿Qué es el cuaderno de la Realidad? ¿Qué acciones ejecutan los docentes cuando realizan las visitas a familia?, luego algunos equipos se organizaron eligiendo al representante que expondría las respuestas.

Finalmente dieron a conocer sus respuestas en plenaria, respetando las opiniones de los demás grupos, posteriormente el docente empezó la exposición presentando las diapositivas del Cuaderno de Realidad donde se les enseñaba como ayudar a sus hijos en sus tareas y cuáles son sus funciones en la educación de sus hijos, mostraron su sorpresa al darse cuenta de las responsabilidades que tenían en este tema.

Posteriormente se les entregó una encuesta explicándoles que esta se realiza con la finalidad de recoger información sobre los conocimientos que tienen ellos sobre la alternancia, sus funciones y derechos como integrantes del CRFA Chalaco, luego se les preguntó ¿Qué es el CRFA?, ¿Qué es la asociación CRFA?, ¿Quién es la máxima autoridad en una asamblea? ¿Por qué?, Durante el trabajo Grupal se observó la iniciativa de algunos asociados que empezaron a organizar al equipo de trabajo preguntándoles sobre que opinaban de las preguntas, otros tomaban la iniciativa de registrar las opiniones de cada integrante, otros animaban a los integrantes a realizar ciertas tareas diciéndoles que si podían ya que tenían experiencia en el tema. (L).

Mostraron sorpresa cuándo se les explico mediante diapositivas con teorías de diferentes autores las repuestas correctas a las interrogantes dándose cuenta que pertenecen a una Institución diferente en la que ellos son los dueños, así mismo al indicárseles cuáles son sus funciones como miembros de la asociación en la transformación del entorno que rodea a sus hijos, se percataron y tomaron conciencia de las cosas que estaban haciendo mal o que simplemente lo tomaban como una actividad más y no como una de sus responsabilidades ya que pensaban que los profesores eran los responsables e incluso alguno de los padres manifestaron que en ninguna Institución se les había explicado las responsabilidades o funciones que tenían con su Institución Educativa ya que las reuniones que tenían en ellas sólo los llamaban para que les informen sobre las decisiones que se habían tomado en bien de

la Institución Educativa, sin embargo en el CRFA se les llama para que ellos tomen las decisiones y a pesar de que se eligen representantes de los asociados para que los representen como son los miembros del Consejo Directivo en la asamblea general estos deben rendir cuentas de las decisiones a esta asamblea detallando con precisión el porqué de sus decisiones ya que en una asamblea general los socios son la autoridad máxima.

Muchos de los asociados mostraron dudas de por qué el Consejo Directivo no había cumplido con muchas de las tareas que les habían encomendado, para lo cual el docente manifestó que es tal vez porque no saben cómo hacerlo y este es uno de los motivos del porqué de estos talleres.

Al terminar el taller mostraron mucho interés en los temas que se les estaba enseñando, acordando que el próximo taller debe de realizarse el sábado 05 de setiembre y otro el día 12 de setiembre para lo cual se comprometieron a asistir. (PP)
(ME)

DIARIO DE CAMPO N° 03

DOCENTE/ FORMADOR INVESTIGADOR : Luis Alberto Madrid Garcés
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es Progreso –
Conociendo los Estatutos del
CRFA
FECHA : 05/09/2015

Inicie el taller de formación a familias a las 10:30 a.m. en esta hora se notaba la molestia de todos los asistentes por la tardanza con que se iniciaba el taller y por la falta de muchos padres de familia, para ello les pedí disculpas por la tardanza dándoles a entender que a pesar de que se citó a las 10:00 a.m. tuvo que iniciarse tarde por esperar al mayor número posible de padres asistentes y por esperar a los miembros del Consejo Directivo, ya que hasta esa hora sólo habían llegado la tesorera y uno de los vocales y con el permiso de ellos estaba iniciando el taller.

Posteriormente entregué encuestas explicándoles a los asociados que no estuvieron en el taller anterior que esta se realiza con la finalidad de recoger información sobre los conocimientos que tienen ellos sobre la alternancia, sus funciones y derechos como integrantes del CRFA Chalaco.

Junto con dos docentes, a las personas iletradas se les apoyó en el llenado del cuestionario, después se observó los resultados de forma rápida donde se determinó que los padres no sabían cuáles eran sus funciones y derechos que tenían en el CRFA y que estaban de acuerdo con la gestión del Consejo Directivo.

Posteriormente se les agradeció a los padres por su apoyo en el llenado del cuestionario ya que la información recibida servirá para poder determinar que se les debe de enseñar y después de esto se empezó el taller diciendo que muchas personas tal vez se sientan mal, especialmente los integrantes del consejo directivo pero que el objetivo es que todos aprendan hacer miembros del consejo directivo y sepan dirigir a la Institución y que si ha habido errores en la institución ha sido por el desconocimiento.

Durante la realización del taller se formaron equipos de 5 integrantes de distintos caseríos, grupos en los cuales tenían que responder a ciertas interrogantes para plasmar las respuestas en papelotes, en cada equipo se observó cómo los integrantes se organizaban para poder responder las interrogantes, sin embargo lo más impresionante en esta ocasión es que las mujeres tomaban la iniciativa para registrar los datos y exponer tomando el liderazgo del equipo, (L) (C) seguidamente el

representante de cada grupo expuso el tema utilizando un organizador visual, sin tener en cuenta lo establecido en los estatutos del CRFA, luego se les entregó copia de los estatutos y se les hizo preguntas como ¿Quiénes pueden ser miembros de la asociación CRFA?¿Por qué?; ¿Quiénes tienen derecho a opinar y votar en las asambleas?¿Por qué?; ¿Qué es un socio activo? ¿Quiénes pueden participar como socios del CRFA?, para dar respuesta a estas interrogantes se observó que en cada equipo se pedía la opinión de cada integrante, después de dar sus respuestas se les explicó de la manera más precisa sobre de lo que trataban los Estatutos, así mismo se les presentó diapositivas con respecto al tema,; sin embargo se observó después de cada explicación en el rostro de cada integrante el asombro al saber cuáles son sus funciones y derechos como miembros del CRFA, luego los padres demostraron su interés haciendo preguntas como: ¿Por qué era la primera vez que se les enseñaba estos temas?, ¿Por qué si tienen todas esas funciones el presidente no llegaba a los talleres?, ¿Por qué los miembros del Consejo Directivo no cumplieron con lo que se les encomendó como es buscar la forma de construir la infraestructura del CRFA?; entre otras preguntas; reflexionaron sobre las decisiones que tomaron durante el año o el año anterior. (ME)

Durante la realización del taller se observó la falta de autoestima por parte de algunos miembros para intervenir en el taller pero lo cual se les motivó a cada instante a participar explicándoles que todos pueden opinar y para hacerlo no es necesario ser profesional, también se les dijo que ellos toman decisiones todos los días como padres en sus hogares buscando en bienestar de sus hijos y así como lo hacen en su casa también lo pueden hacer en el CRFA ya que el CRFA es responsabilidad de ellos, para combatir esta dificultad se le presentó la historia del primer CEFFA resaltando las decisiones que habían tomado los padres de familia para mejorar la educación de sus hijos.

Antes de finalizar el taller y aprovechando que la mayoría de asociados estaba presente ya que este taller estaba programado desde inicio de año, se les dijo que estos se harán de forma separada en cada caserío, sin embargo todos se opusieron y dijeron que estos talleres deberían hacerse en el auditorio del CRFA para poder conocerse mejor y de esta manera se hacen todos los talleres en un solo lugar y no se esté repitiendo ya que estos talleres les servirán para poder realizar bien sus funciones del CRFA hasta como intervenir en la educación de sus hijos, Ya que al presentárseles las funciones como integrantes del CRFA recién se enteraron como podían intervenir en

la educación de sus hijos y como trabajar como parte del Consejo Directivo. Los padres de familia acordaron que el próximo taller de familias se realice el sábado 12 de setiembre, comprometiéndose a asistir. (PP) (ME)

DIARIO DE CAMPO N° 04

DOCENTE/ FORMADOR INVESTIGADOR : Luis Alberto Madrid Garcés

NOMBRE DEL TALLER : Gestión es Progreso - ¿Qué significa ser miembro del Consejo Directivo?

FECHA : 18/09/2015

El taller se inició el día 18 de setiembre del 2015 a las 10:00 a.m. dándoles la bienvenida a los participantes, cabe recordar que la fecha de este taller fue propuesta por los padres para el día 12 de setiembre pero la fecha fue cambiada por inconvenientes que se presentaron.

En esta ocasión se formaron 7 equipos de 5 integrantes pero a medida que iba pasando la hora llegaban más socios del CRFA teniéndose que formarse 3 equipos más, llegando a un total de 10 equipos de 5 integrantes es decir en este taller habían 50 asociados (ME) (PP); se les repartió una hoja en donde se encontraban preguntas que tenían relación con los estatutos específicamente preguntas dirigidas a la elección de los miembros que integran el Consejo Directivo. Preguntas como ¿Qué se necesita para ser miembro del Consejo Directivo?; ¿Quiénes pueden ser miembros del Consejo Directivo?; ¿Por qué?; ¿Es posible que todos los miembros del Consejo Directivo sean renovados?; ¿Es importante ser miembro del Consejo Directivo?; ¿Por qué?; ¿Qué clases de gestiones realiza el Consejo Directivo?; ¿Quiénes eligen al Consejo Directivo?; ¿Por qué?; ¿Qué pasa si ninguna lista se presenta?; durante la realización de esta actividad se observó que muchos de los asociados que siempre tenían un perfil bajo empezaron a expresarse e incluso se atrevieron a exponer. (L)

En esta oportunidad la mayoría de asociados respondieron asertivamente a las interrogantes planteadas, lo que significa que los talleres anteriores están dando resultados positivos (C) e incluso para las próximas elecciones durante este taller ya tenían la iniciativa de formarse dos listas, algo que no ha sucedido en años anteriores ya que antiguamente, debido a que no se sentían comprometidos con el CRFA por no tener claro sus funciones y derechos, con la formación de estas listas ya se siente el compromiso que los asociados van adquiriendo y aceptando la responsabilidad que tienen en la educación de sus hijos e hijas. Se siente el compromiso ya que los integrantes de cada lista se inscriben de forma voluntaria, teniendo en cuenta las responsabilidades que tomarán.

En este taller junto con los asociados llegamos a la conclusión que los estatutos con los que cuenta actualmente el CRFA se contradicen en varios artículos. Por lo que tienen que ser renovados. (TE)

Lo más notorio de este taller es el dominio que empezaron a demostrar muchos asociados con respecto a los estatutos (C) en caso de duda preguntaban haciendo interrogantes como ¿Por qué en las demás escuelas no se hacen esta clase de capacitaciones? ¿Por qué las diferencias de las responsabilidades de los padres de familia que integran otras instituciones y los padres de familia que forman parte del CRFA? ¿Cuál es el motivo por qué los estatutos se contradicen?; ¿Cuántas listas se suelen presentar en las elecciones del Consejo Directivo? Demostrando la mejora en su expresión, fluidez y pérdida de miedo para expresarse, (TE) (ME) luego las preguntas fueron debidamente aclaradas con la intención de que no se lleven la duda. Finalmente se hizo un resumen de los temas tratados en este taller y se les agradeció a los asociados por su asociación.

DIARIO DE CAMPO N° 05

DOCENTE/ FORMADOR INVESTIGADOR : Luis Alberto Madrid Garcés
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es Progreso - Gestión
FECHA : 27/09/2015

El día 27 de setiembre se inició el taller se inició a las 10:00 a.m. en esta ocasión el taller fue el programado desde inicios de año, es decir es el tercer taller general de padres de familia.

A este taller llegaron 58 asociados, entre ellos asociados que no habían asistido en capacitaciones anteriores (ME) (PP); se formaron equipos de 5 integrantes y se hicieron preguntas como ¿De qué manera usted de forma personal ayuda a gestionar asuntos en beneficios en bien del CRFA?, ¿Quiénes son los responsables de brindar los recursos para la educación de los estudiantes? ¿Es conveniente que el CRFA pase a ser administrado directamente por el Ministerio de Educación?, para poder responder a estas interrogantes algunos equipos decidieron preguntar a los asociados más antiguos de las formas como se pueden realizar gestiones en bien de la institución, en esta ocasión los encargados de exponer fueron los asociados más antiguos o los asociados que ocupan u ocuparon un puesto de directivo, también se observó más seguridad y confianza en cada asociado al momento de trabajar en equipo y al momento de expresarse. (L)

Después se les indicó que tenían un tiempo de 10 minutos para presentar sus respuestas en plenaria, donde se eligió a un representante de cada grupo.

Posteriormente presentaron sus respuestas en plenaria donde de todos los asistentes sólo un padre de familia manifestó que ha realizado gestiones en beneficio dl CRFA y luego comunicó a la directora.

Hubo diferentes respuestas con respecto a las preguntas: ¿Quiénes son los responsables de brindar los recursos para la educación de los estudiantes? dando respuestas como, la UGEL, la directora, los profesores y en el caso de la pregunta ¿Es conveniente que el CRFA pase a ser administrado directamente por el Ministerio de Educación?; la respuesta de la mayoría fue sí, porque así mandaría más dinero para mantener la Institución.

Después de escuchar sus opiniones se les hizo observar las diapositivas preparadas para este tema donde se les aclaró nuevamente las responsabilidades que ellos tienen en la educación de sus hijos e hijas y por qué el CRFA no debe de pasar a la

administración directa del Ministerio de Educación, mostrándoles las teorías con respecto a este tema en diapositivas.

Después de recibir la información los padres demostraron el deseo de comprometerse en brindar los recursos necesarios para que los docentes cuenten con los materiales e insumos necesarios para que puedan realizar las sesiones de enseñanza aprendizaje, especialmente en los aprendizajes prácticos.

También mostraron gran interés en administrar la Institución de la mejor manera de acuerdo a la forma como se debe de administrar un CRFA.

Posteriormente se les enseñó cómo deben de realizar las gestiones para que sus hijos reciban una buena calidad educativa, en este aspecto se les explicó que son los responsables de proporcionar los materiales, insumos y herramientas para que los docentes monitores puedan realizar sus sesiones de enseñanza aprendizaje, se les explico y demostró presentándoles mediante diapositivas las teorías de los diferentes autores especialistas en la pedagogía de la Alternancia que se recomienda formar grupos de trabajo para lograr los diferentes objetivos que se planteen pudiendo formarse estos grupos de acuerdo a la zona de donde vienen ya que los integrante de la asociación CRFA provienen de diferentes caseríos del propio distrito o de caseríos de los distrito vecinos; por cargo público que tienen ya que hay padres de familia que tienen cargos públicos como Alcalde delegado del caserío de donde provienen, por afinidad ya que muchos de ellos se conocen desde hace muchos años y que tienen otras opciones a parte de las recomendadas por los especialistas en la pedagogía de la alternancia.

Se les hizo la pregunta ¿Qué clase de asociado del CRFA se consideran? ¿Por qué?; después de presentar sus respuestas en papelotes y de explicar el porqué de ellas, el docente procedió a explicar con diapositivas en las cuales se mostraban la clasificación de los socios que hace Puig clasificándolos como usuarios o consumidores, adherentes o simpatizantes, militantes y comprometidos; luego de explicarles en que consiste cada una de estas clasificaciones, se les hizo la pregunta ¿Qué clase de socio se considera usted, según la clasificación presentadas? Llevándolos a la reflexión,

Luego los padres que tienen más tiempo en el CRFA preguntaron ¿Po qué nunca antes les habían enseñado estos temas de esta manera? Para lo cual se le explicó que la idea de estos talleres era que todos los asociados aprendan a dirigir el CRFA y puedan ser directivos, que defiendan su institución, que aprendan a gestionar, que pierdan el

miedo a ser directivos, que conozcan más de lo que es en realidad el CRFA para que cumplan sus funciones y sepan cuáles son sus derechos.

He observado un cambio en los padres de familia que han asistido en más de un taller, pues han demostrado que tienen más claridad de los temas y a la vez más conocimientos y responsabilidad. (C) (ME)

DIARIO DE CAMPO N° 06

DOCENTE/ FORMADOR INVESTIGADOR : Luis Alberto Madrid Garcés
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es Progreso - Directivos
del CRFA
FECHA : 03/10/2015

El día 03 de octubre el taller empezó a las 10:00 a.m. en cual se hacía notoria la presencia repetitiva de muchos asociados (ME) (PP), a los cuales se les dio la bienvenida.

Posteriormente se formaron equipos de 5 integrantes, a cada grupo se les entregó una serie de preguntas como ¿Qué funciones tiene cada uno de los miembros del Consejo Directivo?; ¿Quién manda más el presidente del Consejo Directivo o el director?; ¿Para qué son elegidos los miembros del Consejo Directivo?; ¿Es necesario ser profesional para ser directivo del CRFA?; ¿Es necesario ser miembro del Consejo Directivo Para buscar beneficios para e CRFA?; para responder a las interrogantes algunos equipos relacionaron las funciones que tenían cada uno de ellos en el equipo con las funciones del Consejo Directivo, en otros equipos los integrantes que pertenecieron al Consejo Directivo manifestaron su experiencia, pero en todos los equipos empezaron a proponer quienes deben de ser miembros del próximo Consejo Directivo manifestándose el liderazgo de muchos asociados (L) después de dar sus respuestas en plenaria las cuales muchas fueron acertadas ya que también habían leído los estatutos que anteriormente se les habían entregado, Presenté diapositivas con teoría de diversos autores y mis apreciaciones personales con respecto a las preguntas propuestas; se les aclaró que los miembros del Consejo Directivo fueron elegidos para resolver problemas, que el director y el presidente del Consejo Directivo deben de trabajar conjuntamente y que no se necesita ser profesional para ser miembro de la directiva del CRFA.

Los asociados concluyeron que a pesar de sus dificultades todos pueden ser directivos, además que no se necesita ser parte de la directiva para apoyar en lo se pueda a la institución. (ME)

Posteriormente los asociados pidieron que entre los asistentes se forme el comité electoral por estar próximos a las elecciones del Consejo Directivo. Para lo cual se le solicitó al presidente del Consejo Directivo que en esta ocasión estuvo presente que convoque las elecciones del Consejo Directivo y que quede constituido legalmente el comité electoral para que de esta manera se puedan presentar las listas e incluso

acordaron que las elecciones se llevaran a cabo el 25 de octubre para cumplir con los requisitos que exigía el Ministerio de Educación y darle el plazo correspondiente a la actual junta para organizar entrega de cargo. (TE)

Antes de finalizar el taller se realizó un resumen de los temas tratados para aclarar alguna duda de parte de los asociados, se les agradeció a todos por su atención y se les felicitó por la iniciativa y el interés presentado por dirigir el CRFA, algo que no se había presenciado en los asociados del CRFA.

DIARIO DE CAMPO N° 07

DOCENTE/ FORMADOR INVESTIGADOR : Luis Alberto Madrid Garcés
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es Progreso - Liderazgo
FECHA : 10/10/2015

E día 10 de octubre se inició el taller a las 10:00 a.m. y la presencia de asociados era numerosa, formándose equipos de 5 integrantes y a cada grupo se les hizo las siguientes preguntas: ¿Qué es un líder?; ¿Qué cualidades tiene un líder?; cada quipo se organizaba de forma rápida, surgiendo una persona que lo lideraba de una manera sutil y respetuosa, (L) relacionando al líder y sus cualidades con los cargos de alcaldes delegados o de dirigentes de diferentes organizaciones, para lo cual los asociados que ocupan esos cargos manifestaron las funciones que tenían que cumplir, funciones que todos los integrantes del equipo tomaron en cuenta, después de 20 min. plazo que solicitaron para responder a las interrogantes, presentaron sus respuestas en plenaria dando respuestas como:

- El líder es la persona que dirige una organización.
- El líder es un dirigente sindical.
- El líder es una persona que sabe hablar y se relaciona con atrás autoridades.
- El líder es una persona amigable que se relaciona con los demás.

Luego se les hizo las siguientes preguntas ¿Qué es un líder del CRFA?; ¿Qué cualidades tiene un líder del CRFA?; ¿Quiénes pueden ser líderes del CRFA? ¿Por qué?; ¿Por quién debe ser dirigido el CRFA?, después de 25 min plasmaron sus respuestas en plenaria las cuales fueron parecidas a las anteriores y teniendo algunas dudas con respecto a ¿Quiénes pueden ser líderes del CRFA?; además algunos equipos manifestaron que los asociados de la institución si son capaces de dirigir el CRFA después de tener en claro cuáles son sus derechos, funciones y con la ayuda del director quien será su apoyo. De la misma manera se dio respuestas a las interrogantes basándose en los estatutos. Luego el docente formador presentó diapositivas sobre que es líder del CRFA y por quienes debe ser dirigido el CRFA, presentando teorías de diferentes autores que han escrito sobre alternancia aclarando algunas dudas que tenían los asociados. Pero dejando en claro que son ellos los que eligen a su líder y este debe de tener el perfil exigido para poder dirigir a la institución.

Posteriormente los asociados hicieron preguntas como ¿Qué se puede hacer si uno de los miembros del Consejo Directivo decide renunciar?; ¿Qué pasa si el presidente del

Consejo Directivo no cumple bien su función?, para lo cual el docente formador aclaró las dudas rigiéndose en los estatutos del CRFA. (ME)

Finalmente les agradecí a los asociados por su asistencia y por su atención.

DIARIO DE CAMPO N° 08

DOCENTE/ FORMADOR INVESTIGADOR : Luis Alberto Madrid Garcés
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es Progreso - Trabajo en equipo.
FECHA : 18/10/2015

El taller se inició a las 10:00 a.m. del día 18 de octubre del 2015 en este último taller no estuvo presente el presidente del trabajo en equipo, lo que volvió a causar incomodidad entre los asistentes, se formaron equipos para dar respuestas a las siguientes interrogantes ¿Por qué es importante trabajar en equipo?; ¿Qué consecuencias o beneficios tiene trabajar en equipo?; ¿Es adecuado que los asociados del CRFA trabajen en equipo? ¿Por qué?; después de 25 min. después que uno de los integrantes tomara el liderazgo y de organizar su equipo de forma rápida preguntando quien se hacía responsable de cada actividad como medir el tiempo, registrar datos, exponer, entre otras actividades para lo cual los asociados lo hicieron de forma voluntaria, en esa ocasión se observó que todos los asociados ya no tenían miedo de expresar sus ideas y sentimientos, (L) después los equipos respondieron en plenaria, escribiendo respuestas como las siguientes:

Trabajar en equipo es beneficioso porque se puede tomar decisiones ya que todos opinan.

Cuando todos toman las decisiones es mejor porque todos son responsables.

(A)

Estas respuestas confirman que los talleres que los conocimientos impartidos en los talleres anteriores están siendo asimilados por los asociados de forma positiva. (C) Luego les presenté diapositivas sobre el trabajo en equipo en el CRFA, de la misma manera les resalté sobre la importancia de las decisiones que realizan sobre la vida del CRFA y la importancia de sus decisiones en equipo y les aclaré que una vez tomada la decisión nadie puede decir “yo no voté por eso” ya que los acuerdos que tomen en equipo afecta a todos y deben de respetarse, hayan estado presentes o no en la toma de decisiones durante la asamblea general. Estén de acuerdo o no deben de respetar las decisión tomada por la mayoría, pero que en esa toma de decisiones deben tener cuidado ya que en una ocasión tomaron la decisión de dejar en la calle a los estudiantes que no se encuentren en sus habitaciones después de las 10:00 a.m.

En seguida los asociados que integraron el CRFA este año preguntaron porque esta decisión tan radical por parte de los asociados más antiguos del CRFA, para lo cual muchos manifestaron que ellos no habían estado de acuerdo, teniendo que el docente formador aclararles que las decisiones que tomen no deben ser tomadas por impulso y por razones como esta es que las decisiones no deben basarse en supuestos y estudiarse los casos o sucesos presentados dando cada uno de los integrantes su opinión.

Prontamente muchos de los asistentes manifestaron que en muchas ocasiones algunos asociados llegan cansados y se duermen e incluso ellos lo hacían pero ahora se dan cuenta de la importancia de tomar atención para tomar buenas decisiones, así mismo dijeron que los asociados que viven más lejos deben de venir un día antes y hospedarse en la casa de un familiar para que cuando lleguen a la asamblea no estén cansados ya que la opinión de todos es importante para lo cual se pedirán que este pedido quede registrado en acta de la próxima asamblea general. (TE)

Les hice recordar sobre la decisión que tenían que tomar para el día 25 de octubre por lo que o tenían que faltar, pero los asociados dijeron: No se preocupe que llegaremos todos a votar. (TE)

Antes de finalizar el taller se les entregó a todos asociados asistentes una encuesta, explicándoles que deben de recordar que al inicio de los talleres se les entregó una encuesta donde se les dijo que era para determinar qué es lo que no sabían para poderles enseñar y la encuesta que ahora se les entrega es para determinar lo que han aprendido.

Luego les agradecí por la atención prestada durante los talleres especialmente a los asociados que siempre asistieron y se les felicitó por todo lo que aprendieron y se les dijo que se espera de ello que tomen muy buenas decisiones.

➤ **Diario de campo directora**

DIARIO DE CAMPO N° 01

DIRECTORA : Myriam Del Rosario Zapata Lizama
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es progreso – Inmersión a nuevos socios del CRFA Chalaco
FECHA : Del 22 de abril del 2015 al 23 de abril del 2015
ACTIVIDAD : Observación del taller a padres de familia denominado “Gestión es Progreso” ejecutado por el Docente Formador Luis Alberto Madrid Garcés.

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>El taller se inició a las 10:00 a.m. con la presencia de los padres que por primera vez forman parte de la asociación CRFA, observé el entusiasmo que tenían por aprender y esperaban con ansias que los docentes empiecen con la explicación de los diferentes temas.</p> <p>Al empezar el vicepresidente del Consejo Directivo les dio la bienvenida a todos los asistentes disculpándose por la ausencia del Presidente; luego se formularon las normas de convivencia en las cuales propusieron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Apagar celulares ❖ Respetar las opiniones de los demás ❖ Cumplir con los trabajos en el tiempo establecido por el docente. ❖ Ser puntuales (esta norma debido a que hay padres que se van a sus viviendas y regresan al siguiente día debido a que tienen hijos pequeños a quienes tienen que ir a cuidarlos por las noches) <p>Luego el docente formó equipos de 3 integrantes, explicándoles que el taller se hacía con la intención de que aprendieran que actividades realizan sus hijos mientras se encuentran en el CRFA para lo cual elaboraron el Plan de investigación, no sin antes explicárseles que era, en este Plan de Investigación los padres</p>	

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>hicieron preguntas muy interesantes: ¿Quién creo el CRFA?, ¿Cómo se inició el CRFA?, ¿Cuántos años tiene el CRFA Chalaco?, ¿Cuántos años tiene el CRFA Chalaco?, ¿Qué función tienen los padres de familia?¿Por qué?, ¿Cuántas promociones de estudiantes ha tenido hasta la fecha el CRFA Chalaco?, ¿quién creo el CRFA Chalaco?, posteriormente se les dijo que para responder a estas interrogantes podían consultar a los docentes más antiguos y a la directora.</p> <p>Cuando lograron responder a las interrogantes que hicieron se realizó la Puesta en Común en la cual los padres aprendieron como se elaboraban.</p> <p>Se prosiguió con la Visita de Estudio explicándoles antes de salir en qué consistía, esta se ejecutó en el caserío de Haucapampa, en la parcela perteneciente a la técnica agropecuaria la señora Alejandrína Córdova, el cultivo que había en esta parcela era aguaymanto, los padres hicieron algunas preguntas entre ellas:</p> <p>¿Por qué decidió sembrar ese cultivo?, ¿Cuánto invirtió?, ¿Cuánto piensa ganar? y otras preguntas más.</p> <p>Terminada la Visita de Estudio regresaron a la institución para almorzar, después del almuerzo se realizó la tertulia diaria en la cual los padres manifestaron sus diferentes impresiones sobre cómo se estaba llevando esta capacitación afirmando que en otras escuelas no se hacían esta clase de capacitaciones.</p> <p>Después se prosiguió con las conclusiones de la Visita de Estudio y al finalizarlas se realizó la tertulia profesional para esto se invitó al Señor Hipólito Moreto quién fue el primer presidente de la asociación CRFA Chalaco; Observé que los asociados escuchaban con atención y sorpresa lo que el señor Hipólito les relataba con respecto a la creación del CRFA, las responsabilidades que ellos tenían en la institución , así como sus derechos y más aún cuando puso en juicio sobre la administración actual del CRFA ya que él dirigió el CRFA cuándo no</p>	<p>El docente monitor eligió bien al tertuliente pues los padres de familia conocieron sus funciones y derechos.</p>

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>había apoyo financiero de parte del Ministerio de Educación como lo hay actualmente e incluso afirmó que hasta la fecha no habido Consejo Administrativo que logre la construcción del CRFA a pesar de que su junta directiva ya dejó el terreno para su construcción hace más de 10 años.</p> <p>Al siguiente día el domingo 23 de abril se realizó la visita a familia en la casa de uno de los asociados del CRFA que actualmente tiene dos hijos en la institución, sin olvidar que su primer hijo estudió en los primeros años que empezó en CRFA perteneciendo a la primera promoción.</p> <p>En esta visita los padres de familia aprendieron la forma correcta de cómo deben realizarse estas. Después se regresó a la institución para continuar las conclusiones y se prosiguió con la exposición de los Proyectos Productivos y Planes de Negocio, en estas ponencias los asociados aprendieron a determinar el presupuesto para realizar un proyecto productivo y dar valor agregado a los productos.</p> <p>Finalizado el taller escuché a los asociados que deben enseñarles a gestionar para lograr beneficios para la institución y observé el entusiasmo que tenían de aprender.</p>	<p>La metodología aplicada por el docente para despertar el interés a los asociados por aprender sobre sus derechos, funciones y a gestionar fue adecuada ya que se logró en este primer taller (C)</p>

DIARIO DE CAMPO N° 02

DIRECTORA : Myriam Del Rosario Zapata Lizama
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es progreso – Asociación
FECHA : 16 de agosto del 2015
ACTIVIDAD : Observación del taller a padres de familia denominado
 “Gestión es Progreso” ejecutado por el Docente
 Formador Luis Alberto Madrid Garcés.

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>Observé que el taller inicio con escasa presencia de padres de familia, el docente formador entregó encuestas a los asistentes en la cual se les hizo ciertas preguntas sobre la asociación CRFA como ¿Quién es la autoridad máxima en una asamblea general, ¿Qué es el CRFA?, ¿Quién es el responsable de la alimentación de los estudiantes?, entre otras preguntas.</p> <p>Se observó que en cada uno de los equipos habían asociados que tomaban el liderazgo del equipo de una manera sutil y con mucho respeto pues preguntaban sobre la opinión que tenían de las preguntas y animando a cada integrante de una forma pertinente.</p> <p>Después expusieron sus respuestas en plenaria las mayoría de las cuales fueron erradas especialmente en lo que es un CRFA e incluso no sabían que los responsables de comprar los víveres para alimentar a los estudiantes eran ellos, algunos de los equipos afirmaron que la máxima autoridad era la directora y en otros el presidente del Consejo Directivo.</p> <p>Posteriormente el docente les explicó el tema utilizando diapositivas en las cuales les aclaraba con teoría de diversos autores los temas que se estaban tratando.</p>	<p>El trabajo en equipo hace que la actitud de los asociados que es su mayoría es pasiva se convierta en una actitud positiva y activa, dejando a flote el liderazgo que tienen muchos de los asociados y que no se les observó en otros espacios. Ya que siempre conservaban la actitud sumisa. (L) (TE)</p>

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>Pude observar en el rostro de cada asociado las impresiones que tenían especialmente cuando el docente les dijo que ellos eran los dueños de esta institución y que ellos eran los que tomaban las decisiones en las asambleas generales ya que en una asamblea ellos eran la autoridad máxima.</p> <p>Algunos de los asociados hicieron preguntas como ¿Por qué en otras escuelas los padres no tenían las mismas funciones?, para lo que el docente respondió que la metodología era diferente, otros de los asociados manifestaron: Si tenemos estas responsabilidades ¿Por qué el presidente del Consejo Directivo no está aquí? Ya que era el segundo taller en el año y no lo hemos visto. Por lo que el docente respondió que talvez tuvo inconvenientes para lo que tendríamos que esperar que él mismo dé su excusa del caso y no podemos adelantar conclusiones.</p> <p>Los padres de familia mostraron su interés por los temas y se comprometieron a asistir a los próximos talleres, programando ellos mismos las fechas.</p>	<p>La aplicación de diapositivas fue muy buena por que permitieron que los asociados estén atentos a la explicación del docente. (ME)</p> <p>Se refleja el interés por aprender de parte de los asociados, interés que se refleja en la programación de fechas para que se realicen estos talleres. (C)</p>

DIARIO DE CAMPO N° 03

DIRECTORA : Myriam Del Rosario Zapata Lizama
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es progreso – Estatutos
FECHA : 05 de setiembre del 2015
ACTIVIDAD : Observación del taller a padres de familia denominado
“Gestión es Progreso” ejecutado por el Docente
Formador Luis Alberto Madrid Garcés.

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>En esta ocasión el taller de Padres de Familia se inició media hora más tarde por lo que pude notar molestia entre los asistentes, la tardanza se debió a que muchos de los asociados no llegaban e incluso los miembros del consejo directivo.</p> <p>Luego el docente les pidió permiso a un vocal y a la tesorera quienes estaban presentes para iniciar el taller, quienes dieron el visto bueno. El docente entregó encuestas a los asistentes explicándoles el porqué de ella, recibiendo apoyo de los demás docentes que estaban presentes quienes ayudaron a los padres y madres de familia que no sabía leer ni escribir o los asociados que eran cortos de vista.</p> <p>Después que se formaron los equipos de trabajo se observó el liderazgo de algunos asociados especialmente el liderazgo de las mujeres, quienes organizaron su equipo y animaron a los integrantes, observé la felicidad de los integrantes de los equipos y el ánimo con que trabajaban con la finalidad de dar las mejores respuestas a las interrogantes.</p> <p>Los asociados respondieron todas las interrogantes teniendo en cuenta su experiencia.</p> <p>Posteriormente el docente entregó una copia de los Estatutos a cada asociado, pidiéndoles que los lean y respondan a las interrogantes que les hizo, después de dar sus respuestas en plenaria el docente explicó el tema dando a conocer el significado de cada uno de los artículos de los estatutos vigentes del CRFA</p> <p>Noté el interés de los asociados especialmente cuando hablaron de los</p>	

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>asociados activos ya que hasta la fecha uno de los integrantes no era miembro activo. Preguntaron por qué él es parte del Consejo Directivo entonces el docente les explicó que fue la decisión de la propia asociación pero quizás los miembros de la asociación desconocían el contenido de los estatutos. Sin embargo ahora que ya conocen el contenido de los estatutos quizás ya no cometan errores, e incluso los asociados manifestaron que pedirán que en la formación del próximo consejo directivo sólo se elijan miembros activos para no contradecir los Estatutos vigentes.</p> <p>Finalmente debido al interés despertado en los asociados ellos programaron las fechas y el lugar de los próximos talleres a pesar que el docente les manifestó que iría de caserío en caserío para enseñar los temas correspondientes. Pero no fue aprobado por ellos ya que acordaron que los talleres se realicen en el ocal donde funciona la Institución.</p>	<p>Las respuestas del docente a las interrogantes fueron pertinentes</p> <p>La entrega de las copias de los estatutos fue oportuna ya que los asociados aprendieron cuáles son sus funciones, derechos y temas de su interés para, no cometer errores al tomar decisiones e incluso antes de retirarse manifestaron que en sus viviendas leerán con más cuidado los estatutos. (C) (ME)</p>

DIARIO DE CAMPO N° 04

DIRECTORA : Myriam Del Rosario Zapata Lizama

NOMBRE DEL TALLER : Gestión es progreso – ¿Qué significa ser miembro del Consejo Directivo?

FECHA : 18 de setiembre del 2015

ACTIVIDAD : Observación del taller a padres de familia denominado “Gestión es Progreso” ejecutado por el Docente Formador Luis Alberto Madrid Garcés.

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>En este taller observé una gran cantidad de padres de familia y a medida que pasaban los minutos llegaban más asociados los cuales formaron más equipos, era muy bueno el clima de trabajo en cada equipo e incluso los asociados a los que nunca se les observó, ni escuchó expresar sus ideas, lo hicieron de forma espontánea hasta se atrevieron a exponer las respuestas de sus trabajos. En esta ocasión en las exposiciones de sus trabajos tuvieron en cuenta el contenido de los estatutos,</p> <p>Después el docente mediante diapositivas aclaró dudas teniendo en cuenta los estatutos del CRFA y teorías de diversos autores, así como del Ministerio de Educación.</p> <p>Al exponer el docente el tema los asociados preguntaban sobre la importancia de que todos aprendan a ser parte del Consejo Directivo, por lo que el docente les explicó que son ellos los que encaminan al CRFA y sin ellos el CRFA puede desaparecer y ante la duda sobre la ausencia de listas para la elección del Consejo Directivo, el docente manifestó que dependía de ellos que se llevara una elección diferente a las que ya se han realizado en esta institución y que deberían de animarse a ser los nuevos líderes del CRFA ya que todos tienen la capacidad para hacerlo.</p> <p>Después de las aclaraciones brindadas por el docente muchos de los asociados mostraron confianza en asumir cargos como miembros del Consejo Directivo.</p>	<p>El trabajo en equipo está dando resultados positivos ya que las actitudes tímidas de muchos asociados están cambiando a una actitud expresiva y participativa.</p> <p>(TE)</p> <p>El docente logró generar confianza en los asociados</p>

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>La motivación generada en los asociados fue muy grande de tal manera que ya estaban formando sus listas para competir en las próximas elecciones del Consejo Directivo e incluso querían fijar la fecha de estas elecciones, entonces el docente les pidió calma y les dijo que primero es el presidente del Consejo Directivo quién debe de convocar las elecciones en los próximos días y que deben de estar atentos para que se inscriban en el tiempo establecido.</p> <p>Observé que los asociados se retiraron del taller con el entusiasmo de pertenecer al Consejo Directivo y trabajar en bien de la educación de sus hijos e incluso muchos manifestaron que buscaran la forma de construir la infraestructura de la institución ya que es tiempo de que tenga su propio local.</p>	<p>para asumir roles como miembros del Consejo Directivo. (L)</p> <p>La metodología aplicada en este taller fue acertada evidenciándose en su estado de ánimo y la actitud positiva de cada padre de familia. (ME)</p>

DIARIO DE CAMPO N° 05

DIRECTORA : Myriam Del Rosario Zapata Lizama
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es progreso – Gestión.
FECHA : 27 de setiembre del 2015
ACTIVIDAD : Observación del taller a padres de familia denominado “Gestión es Progreso” ejecutado por el Docente Formador Luis Alberto Madrid Garcés.

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>En los talleres programados a inicios de años la presencia de los padres de familia siempre ha sido escasa pero observé que en este taller la presencia de asociados era numerosa. (PP)</p> <p>Además se observó que durante el trabajo en equipo había más confianza entre los asociados, en esta ocasión los equipos expresaban las experiencias que tenían algunos de sus integrantes cuando fueron miembros del Consejo Directivo o las experiencias de los integrantes que actualmente son parte del Consejo Directivo o la experiencia que tienen algunos miembros que ocupan cargos como dirigentes en sus caseríos.</p> <p>Sin embargo la respuesta de uno de los integrantes dejó impresionado a muchos de los asociados ya que él manifestó que sin ser parte del Consejo Directivo ha realizado gestiones con otras instituciones para favorecer al CRFA y lo que a logrado beneficia a toda la institución con la adquisición de escritorios y stands.</p> <p>La sorpresa de los asociados fue porque hasta la fecha el Consejo Directivo no ha mostrado logros en bien de la institución.</p> <p>Posteriormente el docente expuso el tema utilizando diapositivas empleando la teoría de Pére Puig y Jean Claude Gimonet, y Roberto Manridrodriga,</p> <p>Luego el docente les explicó cómo pueden realizar gestiones en bien de la asociación CRFA y la forma de cómo pueden agruparse para lograrlo Se observó el deseo que los asociados tenían para realizar gestiones en bien de la educación de sus hijos.</p>	<p>La realización de los talleres ha generado participación de parte de los asociados del CRFA. (TE)</p> <p>Los padres mostraron el deseo que la institución logre</p>

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>El docente se les hizo la pregunta ¿Qué clase de miembro se consideran?, muchos se consideraron como miembros simpatizantes y otros como militantes especialmente los miembros del consejo directivo e incluso pude observar que muchos de los asociados se sintieron avergonzados por no realizar gestiones en bien del CRFA e incluso se llegaron a considerar como unos simples usuarios.</p> <p>Finalmente los asociados mostraron un poco de molestia al manifestar ¿Por qué no se les enseñó estos temas como se está haciendo ahora? entonces el docente les explicó que la intención de estos talleres es que aprendan a dirigir el CRFA, realizar gestiones de la forma adecuada para lo cual deben de perder el miedo.</p>	<p>sus objetivos manifestando que se pueden agrupar por la distritos para pedir apoyo a los alcaldes de estos. (A)</p> <p>Las teorías que el docente mostró fueron pertinentes para que los asociados tomen conciencia del grado en que están comprometidos con el CRFA. (ME)</p> <p>La metodología aplicada a logrado que los asociados empiecen a cuestionar la planificación de talleres anteriores.(ME); (TE)</p>

DIARIO DE CAMPO N° 06

DIRECTORA : Myriam Del Rosario Zapata Lizama
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es progreso – Directivos del CRFA
FECHA : 03 de octubre del 2015
ACTIVIDAD : Observación del taller a padres de familia denominado
 “Gestión es Progreso” ejecutado por el Docente
 Formador Luis Alberto Madrid Garcés.

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>En esta ocasión observé la certeza con la que respondieron los asociados las interrogantes planteadas basándose en el contenido de los estatutos.</p> <p>Luego expusieron el tema planteado con las funciones que tuvieron en el equipo para poder presentar el trabajo que les dejó el docente. El docente les aclaró el porqué de la elección de los miembros del Consejo Directivo</p> <p>Mientras el docente sistematizaba el tema muchos asociados hacían muchas preguntas entre ellas sobre las gestiones que tienen que realizar los miembros del Consejo Directivo, expresando que son muchas las funciones y el miedo a no saber cumplirlas, pero el docente les explicó que ninguno debe de tener miedo o preocuparse, que ningún consejo directivo ha entrado sabiendo y que para lograrlo se les va a capacitar y que su principal apoyo es la directora quién tiene la función de guiarlos.</p> <p>Luego el docente manifestó que lo siempre deben de tener en claro que los miembros del consejo directivo han sido elegidos para resolver problemas más no para crearlos, ante esto algunos de los asociados preguntaron ¿Y qué se puede hacer en el caso que el Consejo Directivo este fallando? Para lo cual el docente les dijo que ellos tienen el derecho de hacer sus reclamos en la asamblea general ya que ellos son la autoridad máxima y no deben de olvidarlo. Pero que no deben de olvidar que deben de analizar el caso de la mejor manera para tomar una decisión correcta.</p>	<p>Se demostró el dominio de los temas de parte de los asociados especialmente sobre el dominio de los estatutos. (C)</p> <p>La forma como motivó el docente a los asociados fue adecuada ya que muchos se mostraron dispuestos a participar como directivos en el CRFA o animaron a otros a hacerlo. (L)</p>

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>Observé que los asociados mostraron autonomía al tomar decisiones e incluso quisieron formar el comité electoral, pero el docente les manifestó que no era el momento y que esto debe de hacerse en asamblea general.</p> <p>Al finalizar el taller observe la alegría que sentían los padres de familia estaban alegres y tenían muchas ganas de participar en las próximas elecciones, actitud que se ha observado en elecciones anteriores.</p>	<p>La aplicación del taller genera más autonomía en los asociados, evidenciándose en la toma de decisiones. (A)</p>

DIARIO DE CAMPO N° 07

DIRECTORA : Myriam Del Rosario Zapata Lizama
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es progreso – Liderazgo
FECHA : 10 de octubre del 2015
ACTIVIDAD : Observación del taller a padres de familia denominado
 “Gestión es Progreso” ejecutado por el Docente
 Formador Luis Alberto Madrid Garcés.

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>Observe que la presencia de padres de familia era numerosa y la presencia de algunos de los asociados repetitiva, especialmente de aquellos que manifestaban que querían ser parte del Consejo Directivo y de esta manera dirigir al CRFA.</p>	<p>Con la presencia repetitiva de padres de familia se demuestra que los talleres han despertado el interés por aprender a dirigir el CRFA. (PP)</p>
<p>Cuando empezaron a trabajar en equipo se organizaban de forma rápida expresándose uno a otro con respeto y confianza y asumiendo roles de forma voluntaria.</p>	<p>Los asociados mostraron su capacidad de trabajo en equipo.</p>
<p>El docente les hizo preguntas que diferenciaban al líder del CRFA con los líderes de otras instituciones haciéndoles hincapié de que el CRFA no es cualquier institución, que el CRFA es un CRFA por lo que no se puede dirigir como a la ronda campesina u otra organización, que el CRFA tiene sus normas y estatutos, sus fines y sus medios y es por estos motivos que no se puede confundir con otras instituciones.</p>	<p>Lo que significa que los talleres han logrado desarrollarla. (TE)</p>
<p>Después de estas aclaraciones los asociados preguntaron con cierta duda ¿Pero cómo vamos a aprender a dirigir el CRFA? Entonces el docente les dijo: Muy fácil para empezar asistan a los talleres, lean los estatutos de la institución y no falten a las asambleas generales.</p>	
<p>Sin embargo otros asociados manifestaron con seguridad que si son capaces de dirigir el CRFA y con la ayuda de la directora y de los</p>	<p>Se evidencio el liderazgo de</p>

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>docentes más antiguas podrán realizar una buena gestión.</p> <p>Después algunos asociados mostraron algunas dudas en el caso de ausencia, renuncia o incumplimiento de algunos miembros del Consejo Directivo ¿Qué hacer con ellos? para lo cual el docente respondió basándose en los estatutos del CRFA.</p> <p>Antes de finalizar el taller observé la confianza de todos los asociados de que esta vez elegirán bien ya que hay listas que ya se han presentado de forma voluntaria.</p>	<p>muchos asociados al mostrar seguridad de dirigir el CRFA (L)</p> <p>Los asociados demostraron el interés por guiar bien los caminos del CRFA al realizar diversas preguntas. (L)</p> <p>Se evidencia el compromiso de los asociados con el CRFA.</p>

DIARIO DE CAMPO N° 08

DIRECTORA : Myriam Del Rosario Zapata Lizama
NOMBRE DEL TALLER : Gestión es progreso – Trabajo en equipo
FECHA : 18 de octubre del 2015
ACTIVIDAD : Observación del taller a padres de familia denominado
 “Gestión es Progreso” ejecutado por el Docente
 Formador Luis Alberto Madrid Garcés.

DESCRIPCIÓN	REFLEXIÓN E INTERVENCIÓN
<p>En este taller el docente les hizo preguntas sobre el trabajo en equipo haciéndoles reflexionar sobre su importancia y la toma de decisiones en equipo.</p> <p>En esta ocasión los asociados dieron respuestas puntuales acertando en el porqué de la importancia de tomar decisiones en equipo e incluso uno de los equipos dijo: Aquí nadie se salva, aquí todos son responsables, nada que yo no fui. Otro equipo manifestó que muchos de los asociados llegan a dormir y después que las cosas ya están decididas ellos dicen que no fueron ellos y otro de los equipos manifestó que todos deben de hablar para tomar una buena decisión ya que muchos dicen las cosas cuando salen de la asamblea.</p> <p>La actitud tomada por los asociados ante esto fue amena y de reflexión y junto con el docente llegaron a la conclusión de que su participación en la toma de decisiones en las asambleas generales es importante por lo que tienen que estar atentos en todo momento.</p> <p>Los asociados mostraron su interés de trabajar en equipo organizándose de la mejor manera después que el docente les mostrara en diapositivas algunas de las opciones de cómo hacerlo según Péré Puig y otras que él sugiere según su realidad.</p> <p>El mayor objetivo en el que demostraron interés los asociados era en conseguir los fondos o la ayuda adecuada para la construcción de la infraestructura por lo que sugirieron organizarse por distritos para conseguir la ayuda adecuada con la finalidad de que sus hijos estén más cómodos.</p>	<p>Los asociados reflexionaron de la importancia de la toma de decisiones en equipo y sobre sus consecuencias en el CRFA. (TE)</p> <p>Los asociados aprendieron a ser tolerantes, tener paciencia y respeto ante las opiniones de otras personas.(TE) (L)</p> <p>Los asociados aprendieron a trabajar en equipo organizándose de la mejor manera para lograr sus objetivos. (TE)</p>

3.- Otros

Evidencias fotográficas

Taller de inmersión



Participación del Señor Hipólito Moreto – Primer presidente de la Asociación CRFA. Expuso las funciones de los asociados

Trabajos grupales





Listas presentadas para la elección del Consejo Directivo 2016-2018

LISTA COLOR VERDE		
PRESIDENTE	SEÑOR ARNULFO ROMÁN ROJAS	
VICE PRESIDENTE	SEÑOR JOSÉ ELACIO CÓRDOVA CÓRDOVA	
TESORERA	YOLANDA VELÁSQUEZ MEZONES	
VOCAL 1	AUSBERTO CÓRDOVA ALBARADO	
VOCAL 2	RÓMULO CHUMACERO GARCÍA	

LISTA COLOR AMARILLA

PRESIDENTA	SENORA SANTOS CRUZ MONTALVÁN	
VICE PRESIDENTE	JESÚS AUDÍN CÓRDOVA CÓRDOVA	
TESORERO	DAVID PEÑA PEÑA	
VOCAL 1	INDAURA LÓPEZ DE LÓPEZ	
VOCAL 2	BLANCA FLOR DOMÍNGUEZ ROJAS	

La junta directiva vigente ya que antes de efectuarse las elecciones, a último minuto decidió presentarse para ser reelegida, sin embargo el Comité Electoral decidió que no procedía su pedido ya que hubo un plazo prudencial para presentarse pero no lo realizó.

FUNCIONAMIENTO DE LA ASOCIACIÓN CRFA

*** ASOCIACIÓN CRFA**

“...agrupación de personas, familias o entidades que con un patrimonio propio se reúnen para obtener un conjunto de finalidades de corto o largo alcance en los diferentes aspectos como: culturales, económicos, asistenciales y científicos” (García y Puig, 2011; 2007).



PRORURAL

*** LA MISIÓN DE LA ASOCIACIÓN**

- ✓ Ofrecer a las familias los medios para ejercer y asumir sus responsabilidades, especialmente en lo que se refiere a la formación general y profesional de los jóvenes del CRFA
- ✓ Asumir la creación, la gestión y la responsabilidad moral y financiera del CRFA
- ✓ Asegurar las actividades de formación, animación y desarrollo del medio rural

PRORURAL

ASOCIACIÓN
PARTICIPACIÓN
COMPROMISO
DESARROLLO

Una Asociación para el desarrollo local, no una simple Asociación de padres de alumnos.

Una intensa vida asociativa, ha sido un factor de desarrollo territorial desde que se creó el primer CRFA.

PRORURAL

EL ESTATUTO DE LA ASOCIACIÓN CRFA

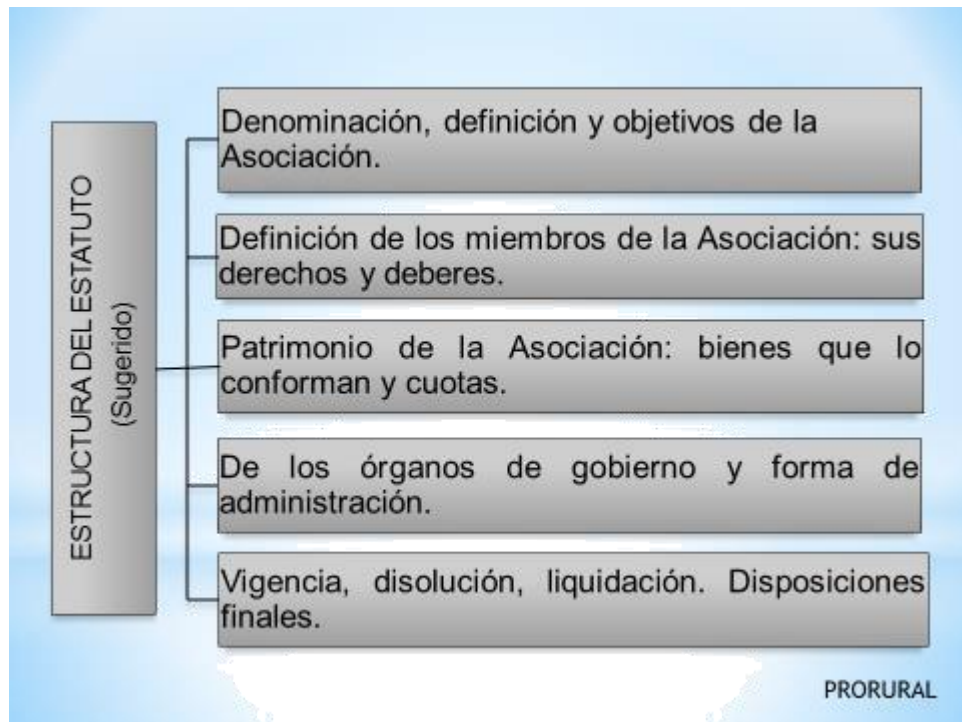
«Es un régimen jurídico al cual están sometidas las personas o las cosas, en relación con la nacionalidad o el territorio» (DRAE, 2014: 23ª Edición).

Es aprobada en una Asamblea ordinaria por la mayoría de los miembros.

Una vez aprobado es inscrito en los Registros Públicos de su ámbito, para obtener la condición de personería jurídica como Asociación.

La vigencia del Estatuto rige a partir de su aprobación y cumplimiento de los requisitos legales.

PRORURAL



REGLAMENTO INTERNO DE LA ASOCIACIÓN CRFA

«Conjunto ordenado de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una Ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio» (DRAE, 2014: 23ª Edición).

Tiene como finalidad, dar operatividad a las disposiciones establecidas.

La elaboración del reglamento se relaciona directamente con las disposiciones del Estatuto

PRORURAL

ORGANIZACIÓN DE LA ASOCIACIÓN CRFA

* ASAMBLEA GENERAL

“Es el órgano supremo de la asociación que está integrada por todos aquellos miembros, aptos en el ejercicio de sus derechos y deberes como asociado, sus decisiones son tomadas de acuerdo a ley y al estatuto aprobado por todos sus integrantes” (Código Civil, D.L.N° 295- título II Art. 81-84, 1984).



PRORURAL⁷

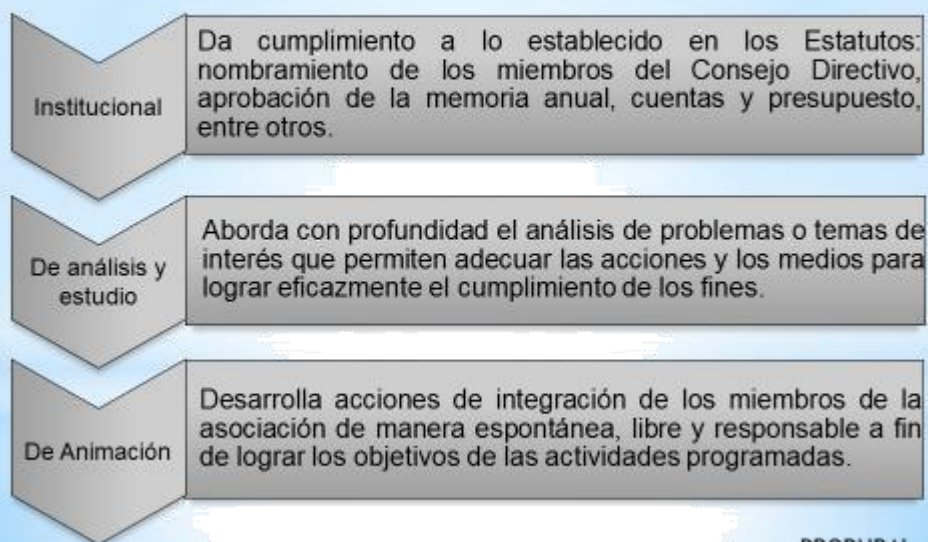
La Asamblea General en los CRFA

- Está conformado por todos los socios hábiles, padres y madres de familia y otros actores de la comunidad registradas en el padrón de socios.
- Es un organismo democrático de participación, dirección, administración y control.
- Es la máxima autoridad de la Asociación CRFA



PRORURAL

FINALIDAD DE LA ASAMBLEA (Puig, 2006)



PRORURAL

ASOCIACIÓN

DEBE

- ✓ Identificarse con el C.R.F.A. defendiéndolo y buscando su progreso.
- ✓ Ser personas positivas.
- ✓ Ser humildes en todo momento.
- ✓ Verificar la información de diferentes puntos de vista.
- ✓ Apoyar al Consejo Directivo y/o llamarle la atención en caso este fallando.
- ✓ Organizarse para lograr objetivos en bien del C.R.F.A.
- ✓ Ser personas de acción, más no sólo de palabras.
- ✓ Respetar los acuerdos.

ASOCIACIÓN

NO DEBE

- ✓ Ser influenciable con supuestos (Dicen): Por personas ajenas a la Institución o personas sin ganas de trabajar por el bien de ésta.
- ✓ Olvidar que hay entidades de apoyo.
- ✓ Olvidar que el C.R.F.A. tiene socios.

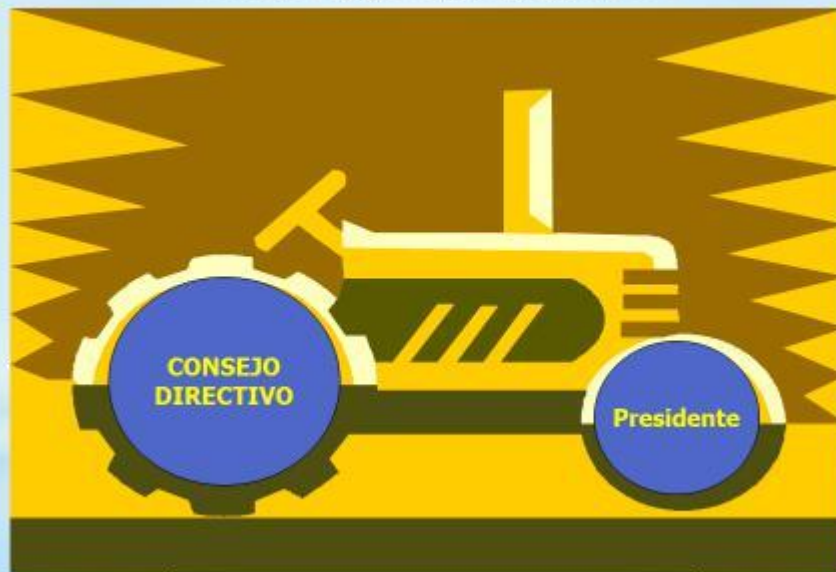
* EL CONSEJO DIRECTIVO

- «La asamblea general elige a las personas que integran el Consejo Directivo» (Código Civil 295, título II art. 86).
- Aplica las decisiones emanadas de la asamblea general.
- Es responsable de la dirección, administración, representación legal y cumplimiento de los fines y objetivos de la Asociación.
- Está conformada por un presidente, vicepresidente, tesorero, secretario, fiscal y vocales.



1
PRORURAL

DIRIGENTES ASOCIATIVOS



PRORURAL

¿QUÉ SIGNIFICA SER MIEMBRO DEL CONSEJO DIRECTIVO?

- ✓ Ser responsable de la buena marcha del CRFA según los mandatos de la Asamblea
- ✓ Representar a la Asociación y rendir cuentas a la Asamblea General
- ✓ Mantener y provocar relaciones con personas e instituciones a favor de la asociación
- ✓ Aceptar su entrega benévola y gratuitamente
- ✓ Adquirir las competencias necesarias para llevar a cabo su función en el Consejo

PRORURAL

* FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO

Velar por el adecuado funcionamiento del CRFA.
Gestionar recursos humanos y materiales.

Representar a la Asociación ante toda clase de entidades, organismos, etc.

Cumplir y hacer cumplir las disposiciones estatutarias y los acuerdos tomados.

Participar en la elaboración del PEI y del Plan de Formación del CRFA.

Convocar a Asamblea General y reuniones ordinarias y extraordinarias.

Rendir cuentas a la Asamblea General.

PRORURAL

LA MISIÓN DEL PRESIDENTE

- ✓ Animación de la Asociación: hace que todas las familias participen y que haya actividades pertinentes
- ✓ Animación de su Consejo: vela por su buen funcionamiento
- ✓ Gestión del Presupuesto
- ✓ Vela por el objetivo educativo del CRFA y por asegurar la presencia del CRFA en el desarrollo local
- ✓ Representa a las familias delante de los poderes públicos (el Director acompaña, pero la autoridad es el Presidente)
- ✓ Toma decisiones con su Consejo

PRORURAL

SECRETARIO - TESORERO

✓ SECRETARIO:

Responsable de estatutos y todos los documentos (actas, informes...)

Responsable de las convocatorias de todas las reuniones

✓ TESORERO:

Prepara el proyecto de presupuesto

Busca los medio financieros

Guarda los libros contables

Da cuenta de la gestión económica al Consejo

Presenta las cuentas, balance y presupuesto

PRORURAL

CONSEJO DIRECTIVO

ELEGIDO

- Para resolver problemas.
- Buscar el bienestar de los y las estudiantes.
- Apoyar al director o la directora.
 - Estar en constante comunicación con el director o la directora.
 - Realizar gestiones en beneficio del CRFA.

CONSEJO DIRECTIVO

DEBE

- Identificarse con el C.R.F.A. defendiéndolo y buscando su progreso.
- Ser humildes en todo momento.
- Ser personas positivas.
- Ser personas de acción, más no sólo de palabras.
- Tomar conciencia que son autoridades, por lo que deben aprender a pedir las cosas y hablar correctamente.
- Tomar decisiones después de analizar los casos detalladamente.
- Ser firmes en sus decisiones y/o palabras, sin perjudicar al C.R.F.A.
- Planificar las actividades con anticipación, siempre en beneficio del CRFA.

CONSEJO DIRECTIVO

NO DEBE

- ✓ Ser influenciado con supuestos (Dicen): Por personas ajenas a la Institución o personas sin ganas de trabajar por el bien de ésta.
- ✓ Brindar mala información a la asamblea general: debe corroborar la información al 100%.
- ✓ Llevar los problemas pequeños que carecen de sustento a la asamblea general.
- ✓ Faltar a sus reuniones.
 - ✓ Ausentarse de la institución.
 - ✓ Hacer lo que a sus miembros le parece mejor perjudicando al C.R.F.A.
 - ✓ Perder comunicación entre sus miembros.
 - ✓ Confundir sus funciones.
 - ✓ Olvidar que quiénes trabajan en el C.R.F.A. son todos profesionales.
 - ✓ Olvidar que el C.R.F.A. tiene socios.
 - ✓ Olvidar que su guía es el director.
 - ✓ Descuidar las necesidades del C.R.F.A.

Los directivos del CRFA



LOS DIRECTIVOS DEL CRFA



PRESIDENTE - DIRECTOR

- ✓ Una misión diferente pero complementaria: ambos están al servicio de las familias
- ✓ El Presidente recibe el poder de la Asamblea de la Asociación: su misión es hacer que se respete el mandato de las familias (un futuro mejor para los jóvenes a través del CRFA). El Presidente y su Consejo, dan cuenta de su trabajo a la Asamblea
- ✓ El Director recibe el poder del Presidente con su Consejo Directivo: su misión es cumplir el mandato del Presidente y de su Consejo

PRORURAL

ELEMENTOS QUE DEBEN GESTIONAR LOS PRESIDENTES Y DIRECTORES DE LOS CRFA

1. La pedagogía de la Alternancia
2. El proyecto educativo del CRFA
3. La dirección y coordinación de equipos
4. La gestión administrativa y financiera
5. El desarrollo de los proyectos
6. Las redes institucionales, sociales
7. La Asociación
8. Las relaciones y la comunicación

PRORURAL

DIRECTORES CRFA (ejecutivos)



PRORURAL

LA MISIÓN DEL DIRECTOR

✓ Una misión de formación, animación, educación:

Participa en las actividades de formación como monitor
Es responsable del Plan de Formación

✓ Una misión permanente cara a la asociación:

Informa permanentemente al Presidente
Pone en práctica las decisiones del Consejo
Vela por un buen funcionamiento de la asociación (asambleas, reuniones de padres, actividades...)
Garantiza la correcta aplicación de los estatutos

✓ Una misión de gestión del equipo y del CRFA:

Organización y animación del equipo de monitores
Valorización de las competencias del equipo y delegación de responsabilidades
Vela por el respeto a las reglas administrativas (Ministerio Educación, Trabajo), fiscales y contables
Junto al Tesorero, gestionará las finanzas en marco del CD

PRORURAL

DIRECTOR

- ❖ Respetar y hacer respetar los acuerdos de la asociación y del Consejo Directivo.
- ❖ Guiar al Consejo Directivo.
- ❖ Guiar a la plana de docentes monitores.
- ❖ Velar por el bienestar de los y las estudiantes.
- ❖ Hacer cumplir la pedagogía de la alternancia.
- ❖ Cumplir con lo dispuesto por el MED Y el equipo de soporte.
- ❖ Brindar información clara, precisa, coherente y verificada al 100%.



Padre, mi hijo no quiere seguir sus estudios. Es triste porque a fin de cuentas con 12 años no termina la educación...



Pero existen varias escuelas que él podría probar...



PRORURAL

Usted se olvidó de que tenemos una escuela de agricultura aquí, bien cerca de casa. Son apenas 30 km.



Sí pero todas estas escuelas no sirven para formar a los jóvenes rurales...



PRORURAL



En 1937 los miembros de la asociación de Lauzun declaran. “La organización financiera de nuestra Maidon Familiale y sus actividades, comienzan bajo nuestra responsabilidad ahora y en el futuro”. (Puig & Mandridorriga, 2007).

Los socios de los C.R.F.A. deben tener en claro cuáles son sus funciones y derechos para que no se usurpen funciones y haya un correcto trabajo en las actividades de la Institución ya que el buen funcionamiento de los C.R.F.A. dependerá del buen trabajo de los miembros de la asociación, como lo dice Jean Claude Gimonet: La calidad de trabajo de cada uno de estos equipos resuena sobre el éxito de sus miembros y sobre otros. (Gimonet, 2009).

el C.R.F.A. tiene que ser dirigido por personas de acción y no por personas que sólo se dedican a hacer declaraciones espectaculares que sin conocer la forma de trabajo de un C.R.F.A. se dedican a hacer lo que a ellos les parece y no lo que se debe de hacer.

Jean Claude Gimonet

Jean Claude Gimonet nos dice: Es, para los jóvenes un ejemplo, de un trabajo en común que, más allá de los discursos, es un acto educativo portador de sentido.

El C.R.F.A. no es
cualquier Institución o
como diría Pere Calvó
Puig: Los CEFFA no son
sólo una escuela.....
(Puig-Calvó, 2006)

la Asociación ha de
satisfacer las
aspiraciones y
necesidades
de sus miembros

Su vitalidad depende de la participación y la responsabilidad de sus miembros, del esfuerzo común de todos ellos para hacer realidad los fines acordados.

Pére Puig

Para una gran parte de los socios, y en especial para los socios activos, su integración en la Asociación se materializa en acciones de formación que revisten unas características singulares; son los Grupos de Trabajo. Cada Grupo de Trabajo responde a unas necesidades de formación propias de las personas que lo integran, por lo que los objetivos y actividades serán diversos para cada grupo, pero todos ellos apuntan a un objetivo común de formación y de promoción del medio.

Pére Puig

Entonces el movimiento puede estar sostenido por el Estado, puede y debe de un modo amplio estar respaldado e inspirado por la religión, pero no debe ser absorbido ni por el Estado ni por la Iglesia. Es la familia quien, en último término, constituye la base del movimiento».

Père puig

Podríamos clasificar a los miembros de una asociación según los distintos niveles de participación e implicación de las personas con respecto a la institución, en tres grupos distintos:

1. Usuarios o consumidores.
2. Adherentes o simpatizantes.
3. Militantes o comprometidos.

Père Puig

CAPÍTULO IV
DE LA ASAMBLEA GENERAL

Artículo 13°.- La Asamblea General es el órgano de mayor jerarquía de la Asociación, está integrada por todos los padres y madres de familia, tutores y curadores de los alumnos matriculados en la Institución Educativa pública.

Artículo 48°.- Las elecciones se realizan en el periodo comprendido entre el 1° de Octubre y el 30 de noviembre del último de gestión de la Asociación

MINEDU

La Asamblea General Extraordinaria, para la elección por sorteo de los integrantes del Comité Electoral es convocada por el Presidente del Consejo Directivo saliente, en la primera quincena del mes de Octubre; en caso que el Presidente del Consejo Directivo no lo hiciera durante ese lapso, la convocatoria lo efectúa de oficio y bajo responsabilidad el Director de la Institución Educativa en la segunda quincena de Octubre. La Asamblea General en ambos casos se efectuará antes del 30 de Octubre.

ENTRE EL DIRECTOR(A) Y EL PRESIDENTE
DEL CONSEJO DIRECTIVO
**¿QUIÉN MANDA
MÁS?**



“El quehacer del Monitor
transciende la labor del educador,
naciendo así una nueva profesión
para gestionar un sistema de
aprendizaje”

PERE PUIG CALVÓ

Por lo tanto, para ser monitor
no basta tener los diplomas
exigidos, sino aptitudes y
capacidades.....

FRANCISCO MARTINELL

“Dentro del sistema convencional de la EFA, unos monitores deficientes pueden destrozar el ambiente de una escuela y hacer retroceder en unos cuantos años el desarrollo social de una comarca”. (Martinell).

MONITOR

- ▶ Personas positivas.
- ▶ Cumplir con los acuerdos de la Asociación y el Consejo Directivo.
- ▶ Cumplir con lo dispuesto por la dirección.
- ▶ Cumplir con sus funciones de docente monitor.
- ▶ Velar por el bienestar de los y las estudiantes.

DICE PERE PUIG

Hubiera que sintetizar o seleccionar aquellas que definen al Monitor de un CEFFA, destacarían las siguientes:

MADUREZ Y EQUILIBRIO.

Matriz de evaluación

Unidad de análisis/variable	Categoría	Sub categoría	Indicadores	Instrumentos
“Taller de Formación “Gestión Es para Progreso” mejorar la capacidad de la Gestión Institucional de los Socios del CRFA Chalaco	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Brindar acogida a los participantes.	Diario de Campo
		Explicación del tema	Se les explica el porqué del taller.	
	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos.	Se conforman equipos de trabajo variados utilizando diferentes estrategias	
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante, definen responsabilidades dentro del grupo y responden preguntas sobre el tema.	
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre los temas desarrollados.	
		Orientaciones operativas	Comentan las formas en que se realizaron las actividades.	
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Presentan de forma escrita sus opiniones y/o observaciones de forma escrita en papelotes.	

	Transferencia	Efecto multiplicador	Dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el Taller de Formación “Gestión Es Progreso” a los Socios del CRFA Chalaco	
	Conocimiento	Asociación	Define que es un CRFA recordando sus características principales.	Diario de Campo
			Reconoce quién es la autoridad máxima de la asociación.	
			Reconocen cuáles son sus responsabilidades como miembro activo del CRFA.	
		Funciones	Identifican quienes son los responsables los recursos educativos en la educación de sus hijos e hijas.	
			Identifican finalidades de la asociación CRFA Chalaco.	
			Determinan quienes son los responsables en la alimentación de sus hijos e hijas.	
		Estatutos	Identifican quienes pueden ser elegidos como miembros del Consejo Directivo teniendo en cuenta los estatutos de la asociación CRFA Chalaco.	
			Conocen cuáles son las pautas es las elecciones de los miembros del Consejo Directivo, cuando no se presentan listas de candidatos tomando como base las estatutos de la asociación CRFA Chalaco.	
			Identifican como personas ajenas a la Institución pueden	

			ser parte de la asociación CRFA Chalaco.	
	Liderazgo	Dimensiones estratégicas.	Reconocen la función de animación que tiene el Presidente del Consejo Directivo.	
		Dimensión ejecutiva.	Identifican quienes eligen al Consejo Directivo que los representará y que es lo que deben tener en cuenta para hacerlo.	
		Dimensión de liderazgo.	Determinan cuáles son las responsabilidades del presidente del Consejo Directivo tomando como referencia los estatutos de la asociación CRFA Chalaco.	
	Asociatividad	Asociatividad o proceso asociativo	Identifica el desarrollo del medio como una finalidad de la asociación CRFA Chalaco.	
		Cultura de asociatividad	Determina cuál es la misión de la asociación CRFA Chalaco.	
		Cualidades de la asociatividad	Identifica la mejor forma de trabajar como miembro de la asociación CRFA Chalaco.	

Tabla de especificaciones del cuestionario

Variables	Categoría	Sub categoría	Indicador	Reactivos	0
Conocimiento general	Conocimiento	Asociación	Define que es un CRFA recordando sus características principales.	<p>¿Cuáles de las siguientes afirmaciones define al CRFA?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Una escuela convencional. b) Un lugar donde se cambia el comportamiento de los estudiantes. c) Un espacio donde se forma al estudiante: humana, académica y productivo empresarial. d) Un simple internado. 	Cuestionario
			Reconoce quién es la autoridad máxima de la asociación.	<p>Es la autoridad máxima en las reuniones convocadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El presidente del Consejo Directivo b) El director o directora c) La asamblea general d) Todos los miembros del Consejo Directivo 	
			Reconocen cuáles son sus responsabilidades como miembro activo del CRFA.	<p>Asumen la creación, la gestión, la responsabilidad moral y financiera del CRFA:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La directora b) Los docentes c) Sólo el Consejo Directivo d) Los miembros de la asociación 	

		Funciones	Identifican quienes son los responsables los recursos educativos en la educación de sus hijos e hijas.	Son los responsables de brindar los recursos para la educación de los estudiantes: a) Los miembros activos del CRFA b) Los docentes/monitores c) El director o directora d) La UGEL de Morropón
			Identifican finalidades de la asociación CRFA Chalaco.	Es una finalidad de la asociación: a) Dar cumplimiento a lo establecido en los estatutos. b) Sólo asistir a las asambleas convocadas. c) Asistir por lo menos una vez al año a las asambleas o talleres de padres. d) Dar el aporte de la alimentación en cualquiera de los días que su hijo se encuentra en la Institución.
			Determinan quienes son los responsables en la alimentación de sus hijos e hijas.	Son los responsables directos de la alimentación de los estudiantes: a) Los docentes. b) La UGEL de Morropón. c) Los miembros activos de la asociación. d) El Consejo Distrital de Chalaco.
		Estatutos	Identifican quienes pueden ser elegidos como miembros del Consejo Directivo	Según los Estatutos del CRFA Chalaco tienen derecho a ser elegidos como miembros del Consejo Directivo: a) Miembros que tienen más de 2 años integrando el CRFA b) Todos los miembros activos del CRFA

		<p>teniendo en cuenta los estatutos de la asociación CRFA Chalaco.</p>	<p>c) Socios y personas ajenas del CRFA d) Docentes y padres de familia que integran el CRFA</p>	
		<p>Conocen cuáles son las pautas es las elecciones de los miembros del Consejo Directivo, cuando no se presentan listas de candidatos tomando como base las estatutos de la asociación CRFA Chalaco.</p>	<p>Según los estatutos del CRFA Chalaco, en la elección del consejo directivo no se presenta ninguna lista, se puede:</p> <p>a) Suspender las elecciones b) Se puede elegir a una persona a mano alzada c) Continúa ejerciendo el actual Consejo Directivo d) La Institución se queda sin consejo Directivo hasta nuevas elecciones.</p>	
		<p>Identifican como personas ajenas a la Institución pueden ser parte de la asociación CRFA</p>	<p>Según los estatutos del CRFA Chalaco, si una persona ajena a la Institución quiere ser miembro de la asociación debe:</p> <p>a) Enviar una carta dirigida al presidente de la asociación con el aval de un miembro activo. b) Pedirle a la directora que lo inscriba en el padrón de socios.</p>	

		Chalaco.	<ul style="list-style-type: none"> c) Sólo llegar a las asambleas convocadas d) Pedirle al vicepresidente, tesorera o vocales que lo integren en la asociación.
Liderazgo	Dimensiones estratégicas.	Reconocen la función de animación que tiene el Presidente del Consejo Directivo.	<p>Es el encargado directo de animar permanentemente a los miembros de la asociación para que participen activamente en las actividades del CRFA:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El presidente del Consejo Directivo. b) La directora. c) Los docentes monitores. d) La UGEL.
	Dimensión ejecutiva.	Identifican quienes eligen al Consejo Directivo que los representará.	<p>Según los Estatutos del CRFA ¿Quiénes son las personas idóneas para elegir a los representantes del Consejo Directivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Los nuevos socios del CRFA. b) Toda persona que asista a las reuniones c) Sólo los socios del CRFA activos d) Los docentes.

		Dimensión de liderazgo.	<p>Determinan cuáles son las responsabilidades del presidente del Consejo Directivo tomando como referencia los estatutos de la asociación CRFA Chalaco.</p>	<p>Son responsabilidades del presidente del Consejo Directivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Velar por su buen funcionamiento de la Institución y del Consejo Directivo, animar a la asociación, gestionar el presupuesto. b) Velar por su buen funcionamiento de la Institución y del Consejo Directivo, animar a la asociación, gestionar el presupuesto, asegurar la presencia del CRFA en el desarrollo local, representar a las familias ante los poderes públicos. c) Velar por su buen funcionamiento del Consejo Directivo, representar a las familias ante los poderes públicos. d) Velar por su buen funcionamiento del Consejo Directivo, gestionar el presupuesto.
	ASOCIATIVIDAD	Asociatividad o proceso asociativo	<p>Identifica el desarrollo del medio como una finalidad de la asociación CRFA Chalaco.</p>	<p>Es uno de los fines de la Asociación CRFA:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Asegurar la economía b) Aumentar estudiantes c) Que la municipalidad cubra los gastos que realiza d) El desarrollo del medio.

		Cultura de asociatividad	<p>Determina cuál es la misión de la asociación CRFA Chalaco.</p>	<p>Es una misión de la asociación:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Asegurar las actividades de formación, sin tener en cuenta el desarrollo del medio rural. b) Asegurar las actividades de formación, animación y desarrollo del medio rural. c) Asegurar las actividades de formación y animación en el CRFA. d) Asegurar las actividades de formación en el CRFA. 	
		Cualidades de la asociatividad	<p>Identifica la mejor forma de trabajar como miembro de la asociación CRFA Chalaco.</p>	<p>Para lograr los objetivos planteados por la asociación, sus integrantes deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dejarle como tarea al Consejo Directivo, todas las actividades planteadas. b) Encargarle las actividades planteadas a la directora. c) Organizarse en grupos de trabajo. d) Emitir oficios a la municipalidad para que resuelvan nuestros problemas. 	

Planificador de los talleres a asociados del CRFA “Chalaco”

TALLERES DE FORMACIÓN “GESTION PROGRESO” A LOS SOCIOS DEL CRFA CHALACO.	ESTRATEGIAS			MATERIALES	INSTRUMENTOS
	Objetivo	Actividad	Indicadores		
<p align="center">TALLER 1</p> <p>Fecha: 22 y 23 de abril</p> <p>Tema: Inmersión a nuevos socios del CRFA Chalaco</p>	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Brindar una buena acogida a los participantes ofreciéndoles los ambientes donde descansarán una noche y dos días.	Papelotes Plumones Cinta maskingtape	Diario de Campo
		Explicación del tema	Se les explica el porqué de este taller y su internado en la Institución.		
	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos donde los integrantes son de diferentes caseríos	Mediante la técnica del rompecabezas se forman 4 grupos de 3 participantes, los cuales son de diferentes caseríos.		
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante y definen responsabilidades dentro de él y responden preguntas sobre el tema. Se realiza una visita a familia, visita de		

			estudios, tertulia profesional y elaboración del Plan de Investigación. Los padres realizan las mismas actividades que hacen sus hijos e hijas.		
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre los temas desarrollados en la tertulia diaria		
		Orientaciones operativas	Comentan las formas en que se realizaron las actividades y la forma en que se realizan en la vivienda familiar y en el CRFA.		
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Antes de realizar las visitas en campo presentan en papelotes como realizan las actividades mencionadas en sus viviendas y como creen que se realicen en el CRFA.		
	Transferencia	Efecto multiplicador	Dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el taller de Inmersión a Familias.		
TALLER 2 Fecha: 16 de agosto Tema: Asociación CRFA	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Brindar una buena acogida a los participantes adornando el ambiente con materiales que identifiquen el tema de estudio.	Papelotes Plumones Cinta maskingtape	Diario de Campo
		Explicación del tema	Se define el tema de estudio		

	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos donde los integrantes son de diferentes caseríos	Mediante esta dinámica se forman 8 grupos de 5 participantes		
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante y definen responsabilidades dentro de él.		
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre el tema presentado		
		Orientaciones operativas	las diapositivas presentadas con relación a la asociación.		
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Después de hacer los análisis a los estatutos y diapositivas presentadas presentan sus conclusiones en un organizador visual.		
	Transferencia	Efecto multiplicador	Los padres dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el taller		
TALLER 3 Fecha: 5 de setiembre Tema: Conociendo los Estatutos del CRFA	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Brindar una buena acogida a los participantes adornando el ambiente con materiales que identifiquen el tema de estudio.	Papelotes Plumones Cinta maskingtape Copia de los Estatutos	Diario de Campo
		Explicación del tema	Se describe el tema de estudio		
	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos donde los	Mediante esta dinámica se forman 8 grupos de 5 participantes		

		integrantes son de diferentes caseríos			
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante y definen responsabilidades dentro de él y responden preguntas sobre el tema		
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre el tema presentado		
		Orientaciones operativas	Analizan los estatutos de la asociación CRFA Chalaco.		
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Después de revisar los Cuadernos de Realidad y los Cuadernos de Relación presentan sus apreciaciones		
	Transferencia	Efecto multiplicador	Dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el taller		
<p>TALLER 4</p> <p>Fecha: 18 de setiembre</p> <p>Tema: ¿Qué significa ser miembro del Consejo Directivo?</p>	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Brindar una buena acogida a los participantes adornando el ambiente con materiales que identifiquen el tema de estudio.	Papelotes Plumones Cinta maskingtape	Diario de Campo
		Explicación del tema	Se describe de forma breve el tema que se tratará.		
	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos donde los	Mediante esta dinámica se forman 8 grupos de 5 participantes		

		integrantes son de diferentes caseríos			
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante y definen responsabilidades dentro de él y responden preguntas sobre el tema		
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre el tema presentado		
		Orientaciones operativas	Analizan las preguntas planteadas referidas a los Estatutos del CRFA Chalaco.		
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Después de resolver las preguntas planteadas presentan sus respuestas a la plenaria,		
	Transferencia	Efecto multiplicador	Dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el taller.		
<p style="text-align: center;">TALLER 5</p> <p>Fecha: 27 de setiembre</p> <p>Tema: Gestión</p>	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Se inicia la sesión con la pregunta ¿Qué gestiones ha realizado usted a favor del CRFA? Sugiriéndoles que también pueden tener en cuenta las gestiones que han realizado como asociación	<p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> <p>maskingtape</p>	<p>Diario de Campo</p>
		Explicación del tema	Se realiza una breve explicación del tema y los objetivos que se desea lograr.		

	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos donde los integrantes son de diferentes caseríos	Mediante esta dinámica se forman 9 grupos de 6 integrantes. Se realiza la dinámica "Alfredito".		
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante y definen responsabilidades dentro de él y responden preguntas sobre el tema		
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre el tema presentado		
		Orientaciones operativas	Analizan las preguntas sobre la gestión que han realizado de forma individual o grupal a favor del CRFA.		
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Presentan sus respuestas en plenaria después de analizarlas ejemplificando con su experiencia propia.		
	Transferencia	Efecto multiplicador	Dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el taller.		
TALLER 6 Fecha: 3 de octubre Tema: Directivos del CRFA	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Se les brinda la acogida merecida, posteriormente se hace la pregunta ¿'Quién quiere ser presidente del Consejo Directivo? ¿Por qué?.	Papelotes Plumones Cinta maskingtape	Diario de Campo
		Explicación del tema	Se les brinda una explicación breve del tema		

	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos donde los integrantes son de diferentes caseríos	Al igual que la sesión anterior se formaran 9 grupos de 6 integrantes.		
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante y definen responsabilidades dentro de él y responden preguntas sobre el tema		
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre el tema presentado		
		Orientaciones operativas	Escriben sus respuestas en papelotes después de dialogar sobre el tema e cuestión.		
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Presentan sus respuestas en plenaria explicando el porqué de sus respuestas.		
	Transferencia	Efecto multiplicador	Los padres dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el taller		
TALLER 7 Fecha: 10 de octubre Tema: Liderazgo	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Se les brinda la acogida correspondiente adornando el ambiente con fotografías de personajes célebres a nivel mundial y local.	Papelotes Plumones Cinta maskingtape	Diario de Campo
		Explicación del tema	Se les explica el porqué del taller y el tema a conocer.		
	Organización	Dinámica formación	Se formarán 10 grupos de 6 integrantes con		

	de los grupos	de grupos donde los integrantes son de diferentes caseríos	la dinámica “El pulpo” para que identifiquen que función tiene un Líder.		
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante y definen responsabilidades dentro de él y responden preguntas sobre el tema		
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre el tema presentado		
		Orientaciones operativas	Plasman las respuestas en cartulinas después de analizarlas en un tiempo determinado.		
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Presentan sus respuestas en plenaria después de identificar las cualidades de Líder que tienen cada uno de ellos.		
	Transferencia	Efecto multiplicador	Dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el taller.		
TALLER 8 Fecha: 18 de octubre Tema: Trabajo grupal	Presentación de la actividad	Presentación Bienvenida	Se les brinda la acogida que se merece y se les brinda una tarea a cada uno de ellos.	Papelotes Plumones Cinta maskingtape	Diario de Campo
		Explicación del tema	Se brinda una breve explicación del tema a explicar.		
	Organización de los grupos	Dinámica formación de grupos donde los integrantes son de	Se formarán 10 grupos de 6 integrantes, se utilizará la dinámica “La construcción” para observar las decisiones que toman como		

		diferentes caseríos	grupo.		
		Actividades que se van a aplicar	Se organizan eligiendo un representante y definen responsabilidades dentro de él y responden preguntas sobre el tema		
	Trabajo en los grupos	Socialización	Dialogan sobre el tema presentado		
		Orientaciones operativas	Responden las preguntas planteadas, plasmando sus respuestas en papelote.		
	Puesta en común o plenario	Sistematización	Presentan sus respuestas en plenaria manifestando las estrategias que pueden realizar en grupo.		
	Transferencia	Efecto multiplicador	Los padres dialogan en su familia y comunidad sobre lo realizado en el taller		

Matriz de Coherencia de la investigación

Título: Aplicación de talleres de formación “Gestión es progreso” para mejorar la capacidad de la gestión institucional de los socios del Centro Rural de Formación en Alternancia “chalaco”- perteneciente al distrito de chalaco provincia de Morropón, región Piura.		Problema: ¿De qué manera la aplicación de talleres de formación Gestión es progreso podrán mejorar la capacidad de la gestión institucional de los asociados del CRFA Chalaco en el distrito de Chalaco Provincia de Morropón – Región Piura”		Diseño: Cualitativo	Tipo: Investigación acción	Responsable: Luis Alberto Madrid Garcés		
Objetivo general	Objetivos específicos	Variables	Dimensiones/categorías	Marco teórico	Indicador	Técnicas/ Instrumentos	Ítems	
Mejorar la capacidad de gestión Institucional de los asociados del CRFA Chalaco aplicando talleres de formación para los asociados.	1.- Mejorar el conocimiento sobre gestión institucional de los asociados del CRFA.	Capacidad de gestión institucional	Conocimiento	Asociación	Asociación CRFA	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario (C)	1 C,2 C,3 C	(Df04); (Df05); (Df08)
				Funciones	Funciones		4 C,5 C,6 C,	
				Estatutos	Estatutos		7 C,8 C,9 C,	
			Liderazgo	Dimensiones del directivo	Dimensiones estratégicas		10 C	(Df02); (Df03); (Df04); (Df05); (Df06); (Df07); (Df08).
					Dimensión ejecutiva.		11 C	
					Dimensión de liderazgo.		12 C	
	Asociatividad	Asociatividad	Proceso asociativo	13 C	(Df08).			
			Cultura de asociatividad	14 C				
			Cualidades	15 C				
	2.- Propiciar el liderazgo en los equipos de trabajo de los asociados del CRFA.	“Taller de Formación “Gestión Es Progreso”	Durante los talleres	Presencia de padres de familia	Nula	Técnica: Observación Instrumento: Diario de Campo Docente (Df) Diario de Campo Director (Dd)	(Df02); (Df03); (Df06).	
					Poca			
					Alta			
				Trabajo en equipo	Diversidad de integrantes		(Df04); (Df06); (Df08)	
					Participación			
					Clima			
Metodología de enseñanza	Logro de objetivos	(Df01); (Df02); (Df03); (Df05); (Df06); (Df07)						
	Dominio del tema							
	Dinámicas							
				Recursos y materiales				