

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca

**“RESIGNIFICACION DE LA MISION Y VISION DEL GIMNASIO CAMPESTRE
SURAMERICANO DE COTA”**

RUTH AMPARO CASTRO QUEVEDO

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
CHIA, CUNDINAMARCA**

2014

**“RESIGNIFICACION DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL GIMNASIO CAMPESTRE
SURAMERICANO DE COTA”**

RUTH AMPARO CASTRO QUEVEDO

Trabajo de Grado

Asesor: Carmen Alicia Ruiz Bohórquez

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
CHIA, CUNDINAMARCA**

2014

Nota de aceptación:

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

Chia, 11 de Julio de 2014

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la virgen por darme la vida y la oportunidad de crecer y vivir cada día

A mi familia y a mi bebé por su apoyo y motivación incondicional.

A Carlos Alberto García mi jefe, mi amigo, mi compañero, y casi socio por compartir sus sueños conmigo, por incluirme en ellos y motivarme a seguir siempre adelante.

A mi tutora y a los docentes por sus aportes y comentarios de apoyo y de enseñanza

A Manuel y a cada uno de mis compañeros del Equipo Inter, a mis amigos y a todos aquellos que de una u otra forma ayudaron a hacer de este sueño una bella realidad.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	8
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	10
1.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL	10
1.2 OBJETO DE INVESTIGACIÓN	12
1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.4 JUSTIFICACIÓN	15
1.5 OBJETIVOS	17
1.5.1 General	17
1.5.2 Objetivos específicos	17
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1 ASPECTO LEGAL	18
2.2 EL PEI	19
2.3 HORIZONTE INSTITUCIONAL	21
2.4 MISIÓN	22
2.5 CARACTERISTICAS DE UNA MISIÓN	22
2.6 VISIÓN	23
2.7 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	24
2.8 SUPERVISIÓN ESTRATÉGICA	25
2.9 PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS	25
2.10 RE INVENCIÓN ORGANIZACIONAL	26
2.11 TECNICA METAPLAN	27
2.12 PLAN DE MEJORAMIENTO	29
2.13 INVESTIGACION ACCION PARTICIPATIVA (IAP)	29
2.14 TÉCNICAS DE CATEGORIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	31
2.15 LA ENCUESTA	32
2.16 LA OBSERVACIÓN DIRECTA	33
3. DISEÑO METODOLOGICO	34
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
3.2 POBLACION Y MUESTRA	35
3 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN	36
3.1 TÉCNICAS	36
3.2 DISEÑO DE INSTRUMENTOS	37
4.2.1 Diseño adaptado de la guía 4 del MEN.	38
4.2.2 Encuestas de recolección de datos: Egresados	55
4.2.3 Recolección de datos: Sector productivo	58
4 FORMULACION DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	59
5.1 REVISIÓN DEL DISEÑO ADAPTADO DE LA GUIA 4	59

5.2 HALLAZGOS DE LA INTERACCION CON LOS EGRESADOS	61
5.3 HALLAZGOS DE LA INTERACCION CON EL SECTOR PRODUCTIVO	61
5.4 HALLAZGOS DE LA APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DEL METAPLAN	62
6 PLANES PARA LA MEJORA DE LA MISION Y LA VISIÓN	63
6.1 PLAN DE ACCIÓN DEL TRABAJO	63
6.2 PLAN DE MEJORAMIENTO DEL HORIZONTE INSTITUCIONAL	64
7 APLICACIÓN Y ANALISIS DE LA TÉCNICA DEL METAPLAN EN EL PROCESO DE RESIGNIFICACION DE LA MISION Y VISION DE GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO	65
7.1 TALLER: RESIGNIFICACION DE LA MISION Y VISION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO COTA	65
7.2 APLICACIÓN Y CONCLUSIONES DE LA TÉCNICA DEL META PLAN	67
7.3. SOCIALIZACION Y DIVULGACION	68
8 PROPUESTA	70
8.1 PROPUESTA DE RESIGNIFICACIÓN DE LA MISION	70
8.2 PROPUESTA DE RESIGNIFICACIÓN DE LA VISION	70
9 CONCLUSIONES	71
10 RECOMENDACIONES	73
BIBLIOGRAFIA	75

ANEXOS

Pág.

ANEXO A: ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN DE LA GUIA 4.

79

ANEXO B: ACTA DE SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DE UN AREA DE MEJORAMIENTO CON DOCENTES Y DIRECTIVOS

104

ANEXO C: ACTA DE LA SESIÓN DE APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DEL META PLAN CON LOS PADRES Y DOCENTES

106

ANEXO D ACTA DE LA SESIÓN DE APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DEL META PLAN CON UN DOCENTE Y LOS ESTUDIANTES

108

ANEXO E ACTA ENTREGA DE PROPUESTA PARA VALIDACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA

110

ANEXO F: ACTA DE SOCIALIZACIÓN CON LOS DIRECTIVOS DE LA IE. GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO

111

INTRODUCCION

La escuela de este tiempo dejó de ser el sitio donde se acude para informarse sobre las áreas específicas del saber, la escuela de hoy está llamada a ser un espacio para la interacción, la concertación y el desarrollo de las potencialidades del ser de manera tal que la información pase a ser la ganancia adicional que se obtiene por estar departiendo en ese espacio, lugar donde no solo convergen varios cuerpos físicos sino que también asisten culturas, ideas y muchos otros factores importantes en la vida de los seres todo con el fin de que este espacio sea cada día mejor y sirva como el laboratorio donde se intercambian ideas, sentires y deseos con los cuales se formará a los ciudadanos del mundo futuro. Es por ello que las instituciones deben asumir la mejora y actualización constante de su misión y visión de tal forma que las intensiones de la comunidad se vean ahí reflejadas, es este entonces el tópico principal del presente trabajo, la re significación de estos dos aspectos como ejes para el desarrollo de una organización

La institución Gimnasio Campestre Suramericano (GCS), definió su horizonte institucional en el año 2007 y ahora que está dentro de un proceso de mejora y de reubicación, la actualización de la misión y la visión es una necesidad que al ser atendida contribuirá en esa nueva proyección y construcción de imagen corporativa y además de ello atenderá a las necesidades reales educativas del contexto

Dado lo anterior y reconociendo la importancia del GCS en el contexto del municipio en el que se encuentra se ha decidido apoyar su labor de mejora continua con un trabajo concienzudo que finalice en la reformulación de esos dos aspectos claves del horizonte institucional: Misión y visión de modo tal que se conviertan en conceptos de real manejo y conocimiento en la comunidad educativa

En un primer momento se encuentra la descripción de la información actual de la institución educativa donde se abordan aspectos desde la fundación de la institución hasta la descripción breve del entorno social de hoy.

Luego el soporte teórico del presente trabajo y su aplicación dentro del mismo, seguido se enuncia la forma cómo se aplicaron los instrumentos y cómo se realizó el trabajo con la población escolar, las técnicas empleadas y los resultados de las mismas

Finalmente se encuentra el resultado de la interacción de una representatividad de la comunidad educativa, del futuro gerente educativo que es quien realiza y presenta el este trabajo, plasmado en una propuesta sobre la re significación de la misión y la visión del colegio, finalizando con aportes y conclusiones sobre lo desarrollado que se espera sirvan de insumo para la realización del plan de mejoramiento institucional.

Este proyecto es el resultado de un trabajo en equipo entre estudiante, docente y la comunidad a investigar, así que se convierte en un primer acercamiento con la importante labor de un gerente en ejercicio, que consiste en ver más allá de la teoría y saber cuán importante es estar siempre dispuesto a la mejora, a la innovación teniendo en cuenta la evolución del tiempo y de las sociedades y la personas y que todo ello conlleva a un cambio constante de expectativas y necesidades.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 *CONTEXTO INSTITUCIONAL*

EL GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO es una institución ubicada en el casco urbano del municipio de Cota, es una institución de carácter privado, es una empresa familiar, legalmente constituida y aprobada por la SECRETARIA DE EDUCACIÓN de Cundinamarca, ofrece educación básica y media a los estudiantes de la población de los niveles económicos 2 y 3, con una jornada de lunes a viernes de 8 am a 2:00

Cuenta con una población actual de 105 estudiantes, 8 docentes aproximadamente y un directivo docente, todos ubicados en la sede única.

Esta institución tiene una trayectoria en la población de 30 años aproximadamente, en los cuales ha brindado sus servicios educativos básicos con gran éxito por los bajos costos educativos y la calidad del proceso formativo.

Esta institución cuenta con la aprobación oficial de todos los grados de educación básica y media, lo cual no sucede con otras instituciones ubicadas en el mismo municipio que atienden a población con las mismas características.

El horizonte institucional está enmarcado en:

MISION:

El Gimnasio Campestre Suramericano es una institución de carácter privado que busca el desarrollo de una educación humanística que reconoce al niño como un ser integral.

- Será la finalidad cultural de nuestro proceso de formación de criterio humanista cristiano donde destaque los valores éticos y morales, que le permitan al alumno establecer criterios para actuar.
- Propender por la educación integral y personalizada que forme a nuestros alumnos en un clima de confianza y que desarrolle su capacidad de actuar libre y responsable.

- Adquirir un aprecio por la dignidad del trabajo, cualquiera que sea, como medio indispensable del completo desarrollo de la personalidad humana.
- Hacer del alumno un miembro activo del proceso social llevándolo a comprender el papel que le corresponde como ciudadano, con derechos, deberes, dentro de un estado democrático y de derecho.
- Actuar en conjunto para lograr el bien común, finalidad propia del desarrollo social.
- Defender e incrementar el patrimonio cultural colombiano.
- Facilitar al alumno los elementos del comportamiento social para desempeñarse como miembro de una familia, célula esencial de toda la sociedad, de manera, que además de aportar, reciba adecuadamente el influjo informativo del núcleo afectivo en el que debe desarrollar su personalidad.
- Capacita al alumno en el cuidado de su propia salud mental y física de la de los demás, a la vez que se le infunda un gran respeto por la naturaleza
- Estimular las actitudes que conduzcan al alumno a desarrollar toda su aptitud intelectual, global y específica.

VISION

- Prestar a la ciudadanía de Cota un servicio en el campo de la educación, poniendo a disposición de la comunidad local un nuevo centro educativo de calidad
- Orientación del desarrollo y la promoción intelectual de la juventud basándose en el cultivo del saber y del saber pensar, cuyo resultado final es la madurez del criterio, la unificación y la consolidación del saber.
- Porque Cota y Cundinamarca necesitan que una institución imparta educación integral: intelectual, estética social, espiritual y física.
- Para promover una verdadera dimensión del trabajo en sus aspectos humanos, morales, políticos, sociales, económicos, religiosos,

enseñando a la juventud a trabajar bien, como esencial exigencia humana de modo que los educandos tomen conciencia de que el trabajo bien hecho conlleva a la santificación.

- Inculcar la fe sólida y fuerte apoyada en la distinción clara que le permita actuar con criterio seguro en las diversas circunstancias de la vida y llevarlas a la práctica.

1.2 OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Realizada una revisión documental y un diálogo informal con algunos miembros de la comunidad educativa se considera que además de algunos cambios a nivel de estructura física se hace necesario reformular y hacer algunos ajustes al PEI de la institución, en este caso se dará prioridad al eje del horizonte institucional que hace más de 10 años no tiene modificación evidenciada, con ello se pretende incluir en él la necesidad de la población de la existencia de una institución técnica o con un énfasis distinto al académico que forme a los habitantes del municipio y los capacite para desempeñarse en alguna labor u oficio, pues las instituciones existentes en la población en la zona urbana solamente ofertan educación básica y algunas solo para los grados de primaria y las instituciones de la zona rural ofrecen educación bilingüe a costos que son altos para la población del municipio lo cual hace que ésta no siempre sea viable, más aun cuando no se quiere tampoco recurrir a la educación pública que entre otros tampoco oferta este tipo de servicio adicional, en el entorno cercano.

Este proyecto surge teniendo como referencia algunas situaciones de la institución, por ejemplo que los docentes, no son permanentes sino que son rotativos tanto en la jornada escolar como durante el año lectivo, hay rotación frecuente de maestros y los que hay no son de planta sino cátedra en su mayoría sobre todo en el caso de la secundaria, situación similar con la presencia del directivo docente que tampoco es constante en la institución, puesto que tiene otros compromisos laborales que no le permiten una estadía

completa o por lo menos más frecuente en la sede, lo cual repercute en la falta de sentido de pertenencia, en el desconocimiento de los procesos administrativos y de participación de la institución.

Frente a la infraestructura aunque está ubicada en una zona privilegiada: urbana y transitable: a una cuadra del parque principal del municipio lo cual la hace de fácil circulación y de fácil ubicación, la capacidad de esta no es suficiente ni para los 105 actuales estudiantes ni para un número mayor, de igual forma no es viable una expansión en sentido horizontal y la ordenación del POT municipal solo permitiría segundo piso lo cual tampoco aseguraría espacios suficientes ni pertinentes para la población, frente a lo cual lo mejor sería la reubicación estratégica de la misma; siendo esta una de las mayores dificultades para el crecimiento de la institución, pues frente a los procesos de admisión estos son sencillos y en el período de matriculas llegan bastantes personas buscando la opción de ingreso, de igual forma los costos educativos que maneja son asequibles para los pobladores del municipio, aspecto que también permitiría una buena captación de estudiantes.

De otro lado la alta demanda de mano de obra que tiene la zona productiva del municipio que es considerada una de las más grandes de la sabana de Bogotá y la falta de oportunidades laborales para los jóvenes que no tienen ningún estudio adicional, se considera que este trabajo será una oportunidad que además de ser útil para la institución en tanto le permitirá re validar y direccionar su servicio a la comunidad y el propósito del mismo, también lo será para la población y para las zonas productivas, por lo cual de ser llevado a la práctica será un proyecto de alto impacto en la comunidad educativa en general.

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

“REFORMULACIÓN DE LOS ITEMS: MISION VISION DEL GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO COTA”

Luego de realizar una lectura y revisión del documento del PEI del colegio se evidenció que este no ha tenido modificación significativa desde 1997 (casi 17 años atrás) por lo cual se pensaría que su horizonte institucional no está

acorde con las necesidades del mundo de hoy, ni del tipo de población que acude a la institución y que por ende sería prudente hacerle una revisión y si es el caso re significación , sus planes curriculares son inexistentes en cuanto a soportes escritos estándares o definidos, entiéndase esto como que no hay formatos institucionales o unificados para todas las áreas que permitan en cualquier instante del proceso verificar la secuencia y los criterios principales de las mismas (tópicos, evaluación, bibliografías, materiales etc), tan solo se cuenta con la ejecución que hacen los maestros día tras día en sus actividades, no hay políticas claras y definidas para los procesos financieros, administrativo y tampoco en el pedagógico. De ahí que la evaluación institucional solo la realiza el directivo docente de la institución y un grupo muy reducido de miembros de la comunidad educativa lo cual no ha dado mayor oportunidad a cambios en la filosofía institucional; darle un vistazo a este Proyecto educativo permitiría sugerir un nuevo enfoque pedagógico a la institución, un nuevo estilo directivo y sobre todo la proyección de la institución en la comunidad que aunque ha sido positiva puede ser mejor si se le realizan ajustes en todos los componentes de la institución (filosofía, PEI, metodología, planta física entre otros.). Esto en aras de que la institución continúe vigente pues hay otras que van evolucionando muy cerca de ella a nivel pedagógico, académico y legal lo cual la coloca en desventaja y la desplaza a ser una más que no tiene nada innovador que ofrecer a su comunidad en el ámbito educativo.

Podría pensarse que la falta de innovación en la institución en los diferentes procesos y procedimientos es problema de orden ideológico de las directivas, pues consideran que como en sus 30 años de labores el ejercicio ha sido positivo entonces no se requiere hacer ningún tipo de modificación, y que si realizan algún tipo de consulta con los padres estos desvirtuarán el trabajo desarrollado por ellas.

Basada en lo anterior surge entonces las siguientes inquietudes ¿la comunidad educativa conoce en esencia a su institución? y ¿lo que las directivas han querido ofertar en este tiempo responde a lo que verdaderamente esa colectividad necesita?, para verificar y dar respuesta a estos cuestionamientos será necesario entonces evaluar lo existente a nivel escrito y oficial, generar

espacios para el diálogo con la comunidad, aplicar algunos instrumentos de recolección de información y compilar esta información en un documento final que acoja las iniciativas en una nueva propuesta.

En el desarrollo de un primer paso de la mejora institucional e imagen corporativa lo que se propone es desarrollar un trabajo de indagación entre los miembros de la comunidad educativa frente a sus percepciones con las acciones desarrolladas en la institución para a partir de los resultados obtenidos dar inicio a un plan de mejoramiento dirigido a las áreas que así lo requieran, es en ese proceso donde se brindarán por parte de la investigadora las orientaciones o los acompañamientos que sean necesarios.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La institución educativa de hoy está llamada a ser un espacio de participación, de expresión y socialización donde los jóvenes además de informarse y formarse en el saber-saber, también deben formarse en el saber vivir en contexto, esto no solo en referencia a los procesos de socialización e interacción con otros sino que también tiene relación con la forma como esos aprendizajes que la institución les brinda les van a permitir desempeñarse en la sociedad, resolver conflictos y transformar de manera positiva el entorno cercano, de este modo este proyecto surge de la reflexión sobre el deber ser de la educación y la necesidad real de una población que geográficamente está muy cerca de la capital de la nación y además cuenta dentro de su jurisdicción con una de las Zonas productivas más grandes del país, que tiene un gran número de colegios que económicamente no son accesibles para todos y que en el sector oficial ha encontrado la solución a los requerimientos básicos bajo los programas de gratuidad total, aun así nadie se ha preocupado por la búsqueda de más y mejor capacitación para los jóvenes, accesible a muchos pero que no caiga ni en las carencias ni en los excesos.

De otro lado el trabajo permite abordar y manifestar algunos intereses en la reorganización de la institución, en la reconstrucción de una imagen corporativa ajustada a la normatividad legal vigente, a las expectativas del mundo de hoy, incitando al uso de las nuevas tecnologías dentro de los procesos, además de ello permitiendo a los jóvenes estar en una entidad que bien puede seguir siendo líder en procesos educativos en el contexto en el que funciona, dando solución a las posibles necesidades formativas del entorno y oportunidad no solo académica, sino laboral a los habitantes del municipio, beneficiando e impactando con ello a la comunidad educativa en general, lo cual se apoyará en gran medida con los resultados obtenidos de la presente investigación.

Es por ello que ser una institución educativa con filosofía y proyección moderna, al día en tecnología y pedagogía, y con una proyección más humana, será la oportunidad para la formación académica de esta población y de toda aquella que busque un buen servicio educativo que marque la diferencia. Re significar o reestructurar la Misión y la visión permitirá que toda la comunidad se sienta partícipe de la misma y no solo como el receptor o pagador de un servicio, captar más clientes y satisfacer sus expectativas e intereses y son estos últimos los que al estar plasmados en la visión y la misión darán paso a todo un proceso de reinversión organizacional, darán claridad frente al tipo de ciudadano y de sociedad que se quiere formar o construir y con ello marcar la diferencia dentro del sector educativo municipal.

De este modo este trabajo permitirá un mayor crecimiento a nivel personal pues será la aplicación de una serie de saberes adquiridos en la academia y en la experiencia diaria, evidenciando que la escuela debe estar al día en los avances del mundo de hoy y por ende debe estar siempre dispuesta y en capacidad de responder a este deber social, lo cual se logra con un buen directivo, con una persona de visión y de amor con y por lo que hace, pero sobre todo que ve en la empresa educativa la mejor forma de crear a los humanos del futuro, y de hacerlo de la mejor manera posible partiendo de la modificación de su entorno cercano y finalizando en mejora del mundo futuro.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general del proyecto

Reestructurar la misión y visión institucional del colegio GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO (GCS) de Cota logrando la participación y el compromiso de todos los estamentos de la Comunidad Educativa

1.5.2 Objetivos específicos

- Diseñar, instrumentos de recolección de información cuya aplicación y análisis permitan evidenciar la necesidad de la reformulación de misión y visión institucional según las exigencias de la sociedad actual.
- Sensibilizar a la comunidad educativa frente a la importancia y las implicaciones de su participación en el proceso de reestructuración del PEI
- Evaluar junto con la comunidad educativa el componente del PEI: Horizonte institucional (Misión y visión) y su pertinencia en el momento actual.
- Dinamizar la reestructuración de la Misión y la Visión institucional, mediante la aplicación de la técnica del meta plan con la participación de diferentes estamentos de la comunidad educativa.
- Redactar el documento de reestructuración de la Misión y Visión que posteriormente el Consejo Directivo y la Comunidad aprobarán.

2. MARCO TEORICO

2.1 ASPECTO LEGAL

El presente trabajo busca dar cumplimiento según la normatividad vigente a lo dispuesto en Ley general de educación LEY 115:

ARTICULO 73. Proyecto educativo institucional. Con el fin de lograr la formación integral del educando, cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen entre otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos.¹

Y a lo dispuesto en el decreto 1860 en sus artículos 14 y 15 que hacen referencia al PEI: Finalidad, razón de ser, contenido fundamental, estrategias didácticas y pedagógicas, recursos espacios y la forma como se debe ejecutar su apropiación dentro de la comunidad educativa, agentes involucrados en la elaboración y evaluación y proceso administrativo para su modificación. Concepciones y demás criterios que deben ser tenidos en cuenta en las diferentes I.E pero sobre todo se pretende ajustarlo a las necesidades actuales de la sociedad y del entorno cercano de la institución, pues más que formar en el saber se debe formar orientando los procesos al saber saber, saber convivir y en el saber hacer.

¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 115. (08, febrero, 1994). Por la cual se expide la ley general de educación. En:
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

2.2 PEI (PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL)

Según el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL la concepción existente del PEI y sobre la cual se deben realizar las orientaciones en las instituciones es aquella que dice que “PEI: es la carta de navegación de las escuelas y colegios”, en donde se especifican entre otros aspectos los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión.

Según los artículos 14, 15 y 16 del DECRETO 1860 de 1994², toda institución educativa debe elaborar y poner en práctica con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la LEY, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio y que la oferta educativa sea acorde a esas necesidades enunciadas de manera que la educación como acción y resultado sean útiles a todos.

“El Proyecto Educativo Institucional debe responder a situaciones y necesidades de los educandos, de la comunidad local, de la región y del país, ser concreto, factible y evaluable”³ de manera tal que todo lo que en él se plasme se pueda ejecutar en la cotidianidad de la institución tanto para estudiantes como para los maestros, padres y demás actores del proceso formativo de los jóvenes.

Para otros el PEI, “es un documento orientador de auto reflexión que postula básicamente el perfil del centro educativo en términos de un ideario axiológico, enfoque o estilo pedagógico y los objetivos y estrategias de

² ARTICULO 14. CONTENIDO DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.

Todo establecimiento educativo debe elaborar y poner en práctica con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio.

³ ibid, http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_.pdf

desarrollo institucional a mediano y largo plazo. Contiene básicamente una propuesta de gestión pedagógica y administrativa o institucional”⁴

De acuerdo con estas concepciones de PEI puede modificarse en términos pero no en el fin pues aunque las convergencias son muchas hay quienes lo definen como “proceso social, técnico, organizado y sistemático para desarrollar y transformar a la institución y como instrumento de gestión y gobierno”⁵

Es un documento orientador de mediano y largo plazo, es normativo más que la suma de varios planes anualizados, un documento que mantiene en forma precisa la filosofía o doctrina que define y caracteriza al colegio, un conjunto de ideas o propósitos sustentados en la realidad y factibles de realización; es un documento propio y específico para cada colegio, un documento técnico para ser ejecutado resultado de la participación de la comunidad educativa; un cuerpo doctrinario permanente pero siempre en función de los cambios pedagógicos y sociales para evitar la rutina. Un propósito de cambio permanente que si acepta cambios e innovaciones pertinentes, un compromiso con el desarrollo educativo y la forma de mejorar la calidad educativa de cada centro; un conjunto de objetivos surgidos de la propia comunidad que expresa los valores preexistentes en el entorno y que orientan la formación de los educandos

En Colombia es visto como un producto y no como un proceso que tiene los siguientes aspectos básicos:

- a. Las generalidades del proyecto
- b. La filosofía que lo inspira

⁴ ALVARADO OYARCE. Otoniel, Gestión de proyectos educativos: Lineamientos Metodológicos [En línea]. 2005.Lima. [Citado en abril 29 de 2014]. Disponible en web: <<http://books.google.com.co/books?id=2ryW9sCE4joC&pg=PA50&dq=PEI+proyecto+educativo+institucional+concepciones&hl=es&sa=X&ei=EgBgU9buC4fMsQSf3IKYDQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false>>

⁵VATISTON, V. FERREYRA, H. PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL: Problema o solución.[En línea]. 2005. Buenos Aires [Citado en abril 30 de 2014] Disponible en web: <http://books.google.com.co/books?id=jPn3ufSfwfGc&pg=PA38&dq=CONCEPCIONES+DE+PEI&hl=es&sa=X&ei=mCZgU42hAtHNsQTq1oLwBQ&ved=0CFEQ6AEwBw#v=onepage&q=CONCEPCIONES%2>

- c. La forma como será ejecutado el proyecto
- d. La forma de evaluar su aplicación y resultados
- e. La proyección que este tiene

Además de lo anterior el PEI se elabora teniendo en cuenta las siguientes fases como eje principal, eso no quiere decir que no se puedan variar o simplificar

1. Fase de exploración
2. Información
3. Elección
4. Contextualización
5. Muestreo
6. Diagnóstico

Dado lo anterior el PEI, se convierte entonces en ese manual que le da los pasos estratégicos al dirigente para desarrollar su organización, es el plano de lo que se quiere y la vía para llegar, de manera tal que se involucre a todos los entes necesarios y de la forma acertada para que con ese apoyo se logren los fines propuesto de la organización y de la educación, así que cada uno pueda asumir su rol en pro de cumplir con lo propuesto.

2.3 HORIZONTE INSTITUCIONAL

Es el camino a recorrer, son las acciones a llevar a cabo, tiene o debe ser el espacio colectivo que permite a los actores educativos sostenerse en función de la recuperación de la finalidad de la escuela; debe implicar capacitación, desarrollo y perfeccionamiento de los docentes y directivos para poder tener un mayor control sobre la labor que se ejecuta.

El horizonte institucional se basa en las demandas de quienes intervienen en el proceso, demandas que articulan los aspectos tecnológicos, pedagógicos la organización administrativa y socio-comunitaria.

De este modo el horizonte da las pautas de a dónde se quiere llegar y qué efectos deben surgir a partir de lo que se desarrolla en el aula de clase con los jóvenes y las acciones que los administrativos llevarán a cabo con el fin de dar cumplimiento a los fines y propósitos de la educación que plantea la ley y a las expectativas de los actores del proceso formativo, pues en este no solo se tiene en cuenta y plantean acciones relacionadas con la pedagogía, la filosofía y el estudiante, sino que se determina el tipo de individuo que se quiere formar y cómo se proyectan los perfiles de quienes van a acompañar el proceso, de manera que este aspecto sea lo más integral e integrador posible.

2.4 MISIÓN

Es un propósito organizacional de carácter amplio que aporta sentido a todas las acciones de los integrantes de la organización. Determina: ¿a quiénes les sirve la institución?, ¿qué necesidades satisface? y ¿qué la distingue de otras similares?, tiene un carácter histórico, además de ser una construcción histórica y social que debe ser elaborada en perspectiva.

La misión debe ser clara, proyectiva y selectiva, pues es en ella donde se presenta la ideología de la institución ahora y qué espera en términos de no más de 10 años, cuando se dice que debe ser selectiva es porque se enfoca hacia qué se espera y cuál es la función de cada uno de los funcionarios, y con ello debe conciliar entre su filosofía y lo que la comunidad y el sector productivo espera. Una misión clara permite la definición de planes y estrategias eficientes y efectivas, así se hablará de las herramientas o mecanismos que empleará la entidad para crecer, ganar y permanecer vigente en la sociedad

2.5 CARACTERÍSTICAS DE UNA MISIÓN ORGANIZACIONAL

Autores como Prieto J. en su texto “Gestión estratégica organizacional” o Martínez D. en el texto “la elaboración del plan estratégico y su implantación” enuncian que para la elaboración de la Misión organizacional se deben tener

en cuenta además de los aspectos mencionados anteriormente las siguientes preguntas y criterios:

- Clientes: ¿Quiénes son los clientes?
- Productos o servicios: ¿Cuáles son los principales productos o servicios?
- Mercado ¿Dónde compite la entidad?
- Tecnología: ¿Esta la entidad actualizada en el aspecto tecnológico?
- Interés de supervivencia, crecimiento y rentabilidad
- Filosofía: creencias, valores y aspiraciones de la institución.
- Concepto propio: ¿Cuál es la ventaja competitiva?
- Preocupación por la imagen pública: ¿Qué tan sensible es la institución frente a los requerimientos sociales?
- Interés en los empleados: ¿son los empleados un activo valioso en la institución?

2.6 VISIÓN

La visión “es la imagen futura y deseable que está relacionada con el cliente externo e interno que se convierte en un sueño a largo alcance y para llegar a ella y requieren algunos aspectos o cualidades por parte de los miembros de la organización”⁶.

Cuando se plantea la visión de la entidad se debe pensar en que esta cause impacto en la mente y en el corazón del posible cliente, debe ser convincente y ante todo debe tener ideas de qué se espera de todos los miembros de la comunidad educativa desde sus distintos roles, de manera que todos se puedan sentir parte de esa visión y pueda desarrollarse la teoría de la visión compartida, donde lo importante está relacionado con ese aporte que cada uno da al horizonte de la institución sin otro interés más que el de ayudar a la

⁶ PRIETO. JORGE. Gestión estratégica organizacional. [Libro en línea.] 4.Ed, 2012. Bogota. [Citado en Abril 30 de 2014]. Disponible desde internet en : <http://books.google.com.co/books?id=jQmlAQAQBAJ&pg=PA104&dq=caracter%C3%ADstica+s+de+una+mision+organizacional&hl=es&sa=X&ei=BsZ-U8PRBqTQsQS31oHQDQ&ved=0CFgQ6AEwCA#v=onepage&q=caracter%C3%ADsticas%20de%20una%20mision%20organizacional&f=false>

proyección, todos buscan llegar al fin dando lo mejor de sí de manera que la visión y la misión no sean propuestas solo del papel sino que se conviertan en el propósito del ejercicio de cada uno desde los diversos roles que se desarrollan en la vida de la Institución.

Vale la pena anotar que las características básicas con las que debe entonces cumplir para redactar una visión son:

- Debe ser factible y no de fantasía
- Debe ser motivadora e inspiradora
- Debe ser compartida
- Debe ser sencilla y de fácil comunicación.

2.7 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Es “el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en la organización obtienen, procesan y analizan la información pertinente interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa y su nivel de competitividad y la proyección de la misma hacia el futuro”,⁷

Tiene algunos componentes fundamentales como: los estrategas, el direccionamiento, diagnóstico, formulación y supervisión estratégica.

- Estrategas: son las personas que ubicadas en la alta dirección les corresponde la definición de los objetivos y políticas de la organización
- Direccionamiento estratégico: para crecer, generar utilidades y permanecer deben tener definido su direccionamiento estratégico, donde incluyen la misión, la visión y los principios estratégicos.
- Diagnóstico y formulación: Son las etapas del proceso administrativo que conllevan a que se evalúe el trabajo que se realiza en la institución desde todos los ámbitos, se determinen cuáles son las fortalezas y cuales las

⁷ URIGÜENMÓNICA. Un Futuro Planificado Estratégicamente: Aplicación de las Herramientas de Calidad. 2007. [En línea]. [Citado en mayo 2 de 2014]. Disponible desde internet en : <http://www.monografias.com/trabajos76/futuro-planificado-estrategicamente-herramientas-calidad/futuro-planificado-estrategicamente-herramientas-calidad2.shtml#ixzz32YiYTood>

debilidades y se den unas determinaciones efectivas para poder suplir aquellos procesos débiles dentro del ejercicio administrativo, docente y demás.

2.8 SUPERVISIÓN ESTRATÉGICA

Es el proceso de revisión, seguimiento y evaluación que se hacen de manera intrínseca y extrínseca de las acciones, procesos y demás que se ejecutan dentro de la institución y que requieren de mejora continua. Esta supervisión debe ser objetiva y debe abordar cada uno de los procesos tanto administrativos como académicos de manera tal que todo sea revisado, ajustado y dé cumplimiento y cobertura a lo que la comunidad espera recibir de la institución. Durante estos procesos de supervisión se busca además resaltar los aspectos positivos del ejercicio de la institución, identificar las amenazas que podrían afectar el desarrollo de la labor de la institución y plantear alternativas de mejora

Todo ese proceso de planeación estratégica es y debe ser una oportunidad para tener contextualizada a la institución y determinar así la forma pertinente para que se mantenga vigente y apta para dar respuesta a los cambios que de manera vertiginosa se vienen dando en el entorno mundial y local.

2.9 PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS

Conjunto de valores, creencias y normas que regulan la vida de una organización son parte de la vida y de la cultura organizacional. No son constitutivos de misión y la misión pero si las soportan y argumentan. Dado que hacen parte de la filosofía de la institución, deben llegar al punto de convertirse en las conductas de los empleados de modo que estén siempre en pro del trabajo, del desarrollo de la actividad, se reflejen en el diario vivir de la institución y sobre todo que se ven reflejados o proyectados en los clientes.

Los principios de hoy deben estar enfocados hacia el cliente (padres de familia y alumnos) para que se determinen sus necesidades reales, se dé satisfacción a esas necesidades y por último deben orientara a que se evalúe la condición para seguir alcanzando más y mejores resultados.

El principio fundamental de los procesos administrativos está enfocado hacia la calidad, vista como la condición para que los usuarios asistan a la institución, y permita esto la evaluación del ejercicio realizado y por ende la planeación y proyección de nuevas tareas administrativas, académicas y demás.

Este conjunto de valores que complementan a la misión y visión de la institución deben cumplir con los siguientes aspectos:

- Han de ser aprobados por la mayoría de los integrantes
- Deben ser dinámicos como la propia empresa
- Deben tener un fuerte componente ético y
- Deben generar e inspirar el compromiso y la motivación de los empleados con la misión y la visión.

2.10 RE- INVENCIÓN ORGANIZACIONAL

Este proceso de reinvencción de una entidad está enmarcado en el proceso administrativo desde la posición de la reflexión concienzuda de lo que se hace, la pertenencia de esto en el ámbito social y en el momento cultural del hoy para poder hacer los ajustes y mejoras oportunas y necesarios, es una acción de riesgo que debe terminar en un mejoramiento de la entidad, pues estas como cualquier otra ya sea de servicios o productora de bienes, tienden a decaer y a caer en la rutina, por ello se debe hacer este proceso que no solo requiere de reevaluar lo existente para sobrevivir en el contexto sino que debe llevar a la empresa a ganar, el nombre del proceso puede variar: reingeniería, re diseño etc. pero la meta siempre debe ser la misma: El éxito en lo que se hace de manera proyectiva, y dando respuesta a la necesidad actual y primordial del entorno en el cual se está.

En este proceso de re invención se deben tener en cuentas aspectos gerenciales muy importantes dado que son los gerentes quienes manejan y deben orientar el proceso, en ese orden se debe llevar un liderazgo de

animación e integración, la delegación y rotación de responsabilidades, propiciar espacios para potenciar las habilidades de escucha y los momentos de diálogo de manera que todos tengan la oportunidad de aportar y hacer que se vean en la I.E. procesos completamente incluyentes y compartidos, es necesaria también la búsqueda de herramientas de motivación hacia los diferentes actores y la capacitación constante de los mismos dejando de lado los procesos políticos y burocráticos que no permiten el buen desarrollo de este tipo de acciones e iniciativas.

Este proceso inicialmente gerencial debe llevar en sí la innovación, la oportunidad de cambio, la proyección para elegir a donde se quiere ver a la institución en un lapso de tiempo determinado, pues las instituciones educativas deben ser esos espacio de transformación social donde los jóvenes desde su entorno cercano deben visualizar y comprender el mundo que los rodea, “la institución educativa requiere universalizarse en el saber pero particularizarse en los contenidos culturales de las regiones y de la localidad sin perder la perspectiva de los hilos convergentes de la singularidad con la pluralidad”⁸ y ayudar al joven a comprender desde esas cualidades de los individuos la importancia de la trascendencia de los mismos.

2.11 TÉCNICA DE METAPLAN

Esta forma de trabajo grupal tiene variadas definiciones es “Conocido como el método K-J, Diagrama de afinidad o Tablero histórico”⁹, “Es un método que permite la recogida, visualización, clasificación y valoración rápida de ideas,

⁸ CORREA DE MOLINA, CECILIA. Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas. Magisterio, Bogotá, 2005. [texto online]. [Citado en abril 29 de 2014] disponible desde internet en:
<http://books.google.com.co/books?id=ZxuVvOFg8swC&pg=PA29&dq=re+inveni%C3%B3n+organizacional&hl=es&sa=X&ei=UQiAU8D2FKTNsQT55oHQAQ&ved=0CDsQ6wEwAg#v=onepage&q=re%20inveni%C3%B3n%20organizacional&f=false>

⁹ GAIRIN, J. ASPARO, C. la jefatura de estudios, estrategia de actuación. España, Ministerio de Educación, 1996 [texto online] Disponible desde internet en :
<https://www.google.com.co/search?q=metaplan&tbm=bks&source=lnms&sa=X&ei=jWljU5ufIIQqyAShjYCoAQ&ved=0CAkQAUoAg&biw=1137&bih=596&dpr=0.9>

se utiliza en grupos pequeños para obtener las opiniones de todos los participantes¹⁰, de esta forma y gracias a la forma en que desarrolla la técnica en el grupo todos participan y se eliminan algunos temores que surgen en el proceso e igual se omiten las jerarquías de la organización así el trabajo resultante es más acertado frente a la necesidad o forma de resolución y es menos monopolizado por que incluye como ya se dijo la opinión de todos. Dado lo anterior es una ventaja de esta herramienta el que todos puedan observar, analizar, modificar y ordenar sus ideas logrando una comunicación intensa y fluida¹¹

Para esta técnica se requieren algunos elementos o materiales puntuales, como tableros, y fichas de varios colores o formas, según los aspectos que se deseen revisar en la aplicación de la técnica, bolígrafos o marcadores y chinchetas u objetos que sirvan para adherir las fichas al tablero o al papel craft si es el caso.

La forma de aplicarla es sencilla: se inicia con una pregunta frente al problema que se desea abordar y entregando a cada participante 3 tarjetas donde ellos plasmarán sus ideas en no más de 7 palabras incluyendo en ellas un verbo, así: idea y signo de interrogación si es una duda o idea y guión si está en desacuerdo con lo propuesto. Luego de esto cada participante coloca sus tarjetas en el tablero, se comienzan a leer y a unir las coincidencias y a valorar las dudas e inconformidades sin dar lugar a debates, solo a aclaraciones, sin necesidad de que se revele la identidad de quien lo planteó, finalmente se da un puntaje o valoración a las ideas y se llega a acuerdos de prioridad y con ello se concluye la aplicación que de hecho se puede realizar varias veces según si se requiere aclarar o buscar las causas de alguna situación.

¹⁰AMEZCUA, C. JIMENEZ L. A. Evaluación de programas sociales. Díaz de Santos, Madrid, 1996 [texto online], [citado en Abril de 2014]. Disponible desde internet en http://books.google.com.co/books?id=enjNOPIAOqsC&pg=PA54&dq=metaplan&hl=es&sa=X&ei=t2ljU4e_CoelsATK_ICYAw&ved=0CCDMQ6AEwAQ#v=onepage&q=metaplan&f=false

¹¹MOSQUERA, CESAR. Guía metodológica para facilitadores del desarrollo social sostenible. Abya Yala, 1999. [Texto Online], [Citado en abril de 2014]. Disponible desde internet en: http://books.google.com.co/books?id=kCPcGIMOrwC&pg=PA83&dq=metaplan&hl=es&sa=X&ei=t2ljU4e_CoelsATK_ICYAw&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=metaplan&f=false

Esta técnica es útil en la planificación, desarrollo y evaluación de programas en la empresa y en otro tipo de organización que requiera recolección de información, el tiempo estimado es de una hora máximo. Aunque existen también algunas desventajas como los costos y la dificultad para el traslado de los materiales o tableros.

2.12 PLAN DE MEJORAMIENTO

Es el listado de actividades que se van a ejecutar para solucionar el fenómeno objeto de mejoramiento¹², usualmente este tipo de estrategias se elaboran porque se considera que dentro de la institución u organización hay aspectos que si bien se desarrollan de manera coherente esto no significa que no puedan ser mejores o que requieran de ajustes según la realidad del mundo exterior. La guía 34 de MIN. EDUCACIÓN asume este como una herramienta para orientar las acciones escolares hacia el logro de los propósitos y las metas definidas por el equipo directivo y la comunidad educativa.¹³

Este proceso organizacional en el caso del colegio debe estar liderado por el rector(a) y apoyado por toda la comunidad educativa, y requiere tener siempre presente el propósito de la institución.

2.13 INVESTIGACION ACCION PARTICIPATIVA (iAP)

“Hace referencia una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social”¹⁴, en el texto de Antonio Latorre Beltrán La investigación-acción: Conocer y cambiar la práctica educativa, se expresan las concepciones de diversos autores frente al tema los cuales lo definen como

¹² PRIETO HERRERA, Jorge Eliécer. Op. Cit.

¹³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Guía de autoevaluación institucional. Bogotá, 2008 [texto online] Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-177745_archivo_pdf.pdf

¹⁴ LATORRE, Antonio. La investigación –Acción: conocer y cambiar la práctica educativa. Grao, Barcelona, 2007. [Texto Online], [Citado en mayo de 2014]. Disponible desde Internet en: <http://books.google.com.co/books?id=e1PLxGcRf8gC&pg=PA23&dq=definicion+de+investigacion+de+accion+participativa&hl=es&sa=X&ei=FQFkU4fNDYOisATpj4CQAg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=definicion%20de%20investigacion+de+accion+participativa&f=false>

una intervención, como un proceso reflexivo sobre la práctica que tiene unas características definidas que lo hacen un proceso completo, puesto que lo consideran como un asunto participativo, que involucra a todos los actores del proceso, en este caso formativo. Es colaborativo, es un proceso sistemático de aprendizaje que somete a prueba las prácticas, las ideas y las suposiciones del ejercicio y de la praxis de los docentes.

Esta “propuesta método-lógica-técnica que se caracteriza por su enfoque de intervención e investigación social”¹⁵ permite al investigador interactuar de forma cercana con la población objeto de su investigación, conocer sus intereses y las verdaderas necesidades de la misma de esta forma la intervención en el ambiente o en la situación objeto de estudio será más acertada y por ende más trascendente, por llegar al eje o causa real del problema.

“La Investigación Acción participativa es cíclica, es un espiral introspectiva: una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión...y luego re planificación de nuevo la acción, la observación, las reflexiones etc.”¹⁶ Esto conduce entonces a nuevas aplicaciones prácticas que se utilizan para identificar nuevas ideas de investigación. Esto en el campo de la educación es bastante pertinente pues permite la inclusión de nuevas prácticas pedagógicas, y de la aplicación de nuevas estrategias didácticas y metodológicas al interior de las aulas y para el caso la aplicación de nuevas herramientas investigativas que conlleven a la mejora de los procesos institucionales.

¹⁵ZAPATA, Oscar A. Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas. Pax, México, 2005 [Texto en línea], [Citado en marzo de 2014] Disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=i339_F3C1RIC&pg=PA175&dq=definicion+de+investigaci%C3%B3n+accion+participativa&hl=es&sa=X&ei=rgtkU9z-H6eqsQTxzoC4Cw&ved=0CDkQ6AEwAg#v=onepage&q=definicion%20de%20investigaci%C3%B3n%20accion%20participativa&f=false

¹⁶ BLANDEZ, Julia. La investigación acción: un reto para el profesorado: guía práctica para grupos de trabajo, seminarios y equipos de investigación. INDE, Barcelona, 2000 [Libro online], Disponible desde internet en: http://books.google.com.co/books?id=IM75KnDZSszAC&pg=PA102&dq=ciclos+de+la+investigacion+accion+participativa+en+educaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=phKyU_GsDdDjsASE1YHwCg&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=ciclos%20de%20la%20investigacion%20accion%20participativa%20en%20educaci%C3%B3n&f=false

2.14 TÉCNICAS DE CATEGORIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Categorizar “es la oportunidad de ordenar e interrelacionar diversos tipos de acontecimientos relacionados entre sí de diversas formas se trata de un proceso mediante el cual los atributos definitorios se combinan para crear categorías ficticias: clases de objetos que no han sido aclarados o claramente contrarios”¹⁷

El análisis de los datos “es usualmente Inductivo: a partir de los datos observados se crean las categorías dato a dato, trozo a trozo la persona que investiga se pregunta sobre la esencia y posible organización del mismo respecto al total de la información disponible”¹⁸

De este modo es posible determinar que lo que se busca con los procesos de categorización sea cual sea la situación buscan organizar información que de una u otra forma lleve a la resolución de cuestionamientos etc. Frente a una situación determinada para el caso será lo relacionado con las coincidencias y diferencias en los puntos de vista de los actores del proceso formativo frente a la misión y la visión de la institución de manera que todos estos puntos sean tenido en cuenta para la realización del nuevo documento , de manera que este sea el resultado de un trabajo integrador, incluyente y democrático, pues tendrá en cuenta a representantes de los diferentes sectores que hacen parte de la comunidad educativa.

¹⁷ BRUNER J., GOODNOW J., AUSTIN G. El proceso mental en el aprendizaje. NARCEA, España, 2001.[texto online], Disponible desde Internet en: <http://books.google.com.co/books?id=Dnoo1DHNcq8C&pg=PA319&dq=estrategias+de+categorizaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=Llp-U6azNqTMsQSI-YHgDQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=estrategias%20de%20categorizaci%C3%B3n&f=false>

¹⁸ TOJAR Juan C. Investigación cualitativa comprender y actuar. La Muralla, Madrid, 2006. [Texto Online] Disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=IXcdV7aLbWcC&pg=PA290&dq=formas+de+categorizaci%C3%B3n+de+informacion+en+investigacion&hl=es&sa=X&ei=1Kt-U_CEF8XisAS9-IDQAw&ved=0CEAQ6AEwAA#v=onepage&q=formas%20de%20categorizaci%C3%B3n%20de%20informacion%20en%20investigacion&f=false

“Los principales procedimientos analíticos generales son: la inducción analítica, las comparaciones constantes y el análisis tipológico”¹⁹ entre otros muchos. En el primero se buscan relaciones entre los datos, es exhaustivo y no se debe dejar nada sin analizar, de este modo toda la información obtenida es importante y valiosa para la investigación; en el segundo se requiere hacer comparación y contraste con todas las incidencias sociales observadas de este modo se van determinan categorías relacionadas con términos párrafos etc., y luego se van organizando en categorías intuitivas o espontánea de este modo se avanza a comparar los datos y luego se avanza a la categorización para analizar los datos se utilizan memos que se van comparando y confirmando o no con la aparición de los datos.

Basado en lo anterior este sería el tipo de categorización empleado en el desarrollo de este proyecto pues en una de las estrategias seleccionadas la base son fichas donde los participantes colocan sus acuerdos, desacuerdos y opiniones al respecto; la otra que es la adaptación de la guía 4 también permitirá realizar la categorización y priorización de más información relacionada con la institución.

2.15 LA ENCUESTA

“En el campo de la investigación la encuesta alude al procedimiento mediante el cual los sujetos brindan información directamente al investigador”²⁰, esta técnica permite la obtención directa de la información, permite la interacción entre el investigador y los sujetos relacionados con el tema a tratar y dado lo anterior el resultado de información que se obtiene es sistemática y ordenada según lo que los individuos, aprueban, desaprueban, piensan, opinan sienten en relación con el objeto de investigación.

¹⁹ *Ibíd.*, p. 294

²⁰ CLAUDIO URBANO, Jose Yuni. Técnicas Para Investigar 2. Brujas, Argentina 2006. (texto en línea) disponible desde Internet en:
<http://books.google.com.co/books?id=XWikBfrJ9SoC&pg=PA63&dq=encuesta+en+investigacion++y+sus+clases&hl=es&sa=X&ei=N9XNU4GyJqLJsQTOp4D4DQ&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=encuesta%20en%20investigacion%20%20y%20sus%20clases&f=false>

El tipo de encuesta o de formulario dependen de algunos factores como: la persona que los aplica: Directos, donde el rol del investigador es tan solo facilitar os textos y luego recuperarlos, o indirectos donde alguien especializado formula las preguntas y hay quien las aplica, ejemplo de ello son los censos; según sea el modo en que se administre, sea personal o virtual.

Para el caso las encuestas empleadas fueron directas y por ende personales.

2.16 LA OBSERVACIÓN DIRECTA

“Es aquella en la cual el investigador puede observar y recolectar datos por su propia observación, puede ser intersubjetiva: las mismas observaciones por la misma personas deben dar el mismo resultado o intrasubjetiva que expone que observaciones repetidas de las mismas preguntas por observadores diferentes deben dar las mismas respuestas”²¹.

Además de lo anterior es posible clasificar la observación en participante y no participante, en la primera el investigador tiene un papel activo al relacionare son los objetos de la investigación, en la segunda el rol es pasivo y solo se limita a la confirmación de información o datos recolectados por terceros.

Para el caso la observación será directa, participante e intersubjetiva.

²¹ RODRÍGUEZ MOGUE Ernesto A. Metodología de la Investigación. Universidad autónoma de tabasco, México, 2005 (Texto en línea) disponible desde internet en : <http://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA98&dq=la+observacion+directa+en+investigacion&hl=es&sa=X&ei=YNjNU6iKKqjksAT2pYGoAg&ved=0CCEQ6AEwAQ#v=onepage&q=la%20observacion%20directa%20en%20investigacion&f=false>

3. DISEÑO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

La investigación-acción sería el eje de ejecución de este proyecto puesto que “el objetivo fundamental de la investigación-acción consiste en mejorar la práctica en vez de generar conocimientos”²² Dándole un enfoque cualitativo que permita hacer reflexiones sobre las prácticas de los docentes, dado que son estos quienes en la diaria convivencia evidencian si las propuestas o aspiraciones de la misión y la visión se ejecutan o no, y valorar a su vez el grado de apropiación existente entre los diversos integrantes de la comunidad educativa de estos aspectos que son fundamentales en los procesos de desarrollo, organización y evaluación de la institución ya que definen elementos claves como el tipo de ciudadano que se quiere formar y para que contextos y aportándole qué herramientas o estrategias. Además porque el objetivo de este tipo de investigación apunta hacia la reflexión del diario vivir organizacional y la intervención directa con los objetos o entornos de investigación.

Teniendo en cuenta lo anterior se pretende con la realización de este trabajo llegar a los miembros de la comunidad educativa y lograr con sus aportes la resignificación de la misión y la visión institucional de manera que esta sea el resultado de un ejercicio consultivo, democrático y pertinente al contexto de hoy que de inicio a la construcción del plan de mejoramiento general institucional.

3.2 POBLACION Y MUESTRA

La población objeto de este trabajo es la comunidad educativa del municipio de Cota. Para desarrollar esta propuesta de investigación y trabajo se contará con

²² Elliott John. El cambio educativos desde la investigación acción, MORATA, Madrid 2000. [texto Online] Disponible desde internet en: http://books.google.com.co/books?id=6cl-VsOF6isC&pg=PA67&lpg=PA67&dq=el+objetivo+fundamental+de+la+investigaci%C3%B3n-acci%C3%B3n+consiste+en+mejorar+la+pr%C3%A1ctica+en+vez+de+generar+conocimientos%E2%80%9D&source=bl&ots=YgxdIWvo0b&sig=q7S3DYzOoQHOTsDM4kApY10Mc_E&hl=es&sa=X&ei=3RyyU7ftNMXmsASnk4HYCQ&ved=0CCQQ6AEwAQ#v=onepage&q=el%20objetivo%20fundamental%20de%20la%20investigaci%C3%B3n-acci%C3%B3n%20consiste%20en%20mejorar%20la%20pr%C3%A1ctica%20en%20vez%20de%20generar%20conocimientos%E2%80%9D&f=false

el apoyo de una muestra determinada de la población de la institución que representará al total así:

- ✓ 2 Directivos docente.
- ✓ 3 representantes de los maestros
- ✓ 15 Estudiantes de grados 5°, 9° y 10°
- ✓ 12 Padres de familia
- ✓ 4 egresados
- ✓ Representantes del sector productivo (5)

El rol primordial de este grupo consiste en dar sus opiniones frente a la misión y visión que existente en la institución, y de la misma manera ser agentes activos en la elaboración de la propuesta que finalmente dará paso a la resolución del problema objeto del presente trabajo.

El ideal es reunir este grupo de personas en proyección en talleres de no más de una hora para no entorpecer el trabajo de ninguno de los actores aquí involucrados y con el propósito de que los resultados se analicen de manera concienzuda y arrojen un resultado fiable y ejecutable en corto tiempo.

Este grupo poblacional amplio será el beneficiado con el resultado de este trabajo pues son sus representantes quienes darán la información del tipo de ciudadano y de ser que están esperando a partir de las necesidades reales del entorno, y son sus expectativas las que se verán resueltas o concretizadas con el ejercicio de los docentes y la proyección de la institución, el fin de la educación que brinda y las capacidades y potencialidades que deberá desarrollar para hacer a estos jóvenes ciudadanos del mundo y de la globalidad.

4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

4. TÉCNICAS

Esta investigación se ejecuta haciendo algunas visitas a la institución donde se han realizado observaciones directas de la vida escolar tanto de los directivos, de los docentes y de los padres de familia en relación con la IE, creando un instrumento escrito tipo encuesta basado en la guía 4 del MEN, sobre evaluación institucional, que permita recolectar los diferentes puntos de vista de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, padres, docentes y directivos) frente a la filosofía existente en la institución y la proyección o lo que esperan de la misma, de manera que sirva como un primer insumo para las modificaciones que se proyectan hacer al horizonte institucional. De igual forma plantear una reflexión con la comunidad educativa que los acerque a que es un PEI, su importancia y la importancia de la participación de la comunidad en la revisión, evaluación y reformulación, Iniciando con la estructuración de un plan de mejoramiento que involucre todas aquellas áreas del colegio que requieren ser revisadas en aras de mejorar, Permitiendo con esto la confrontación de intereses y opiniones y generando a su vez una cultura de la pluralidad y la oportunidad; De otro lado se involucra a los diferentes entes del gobierno escolar para que se hagan partícipes de los procesos de reflexión, análisis y evaluación del mismo; luego se va a realizar el respectivo análisis de viabilidad y pertinencia según los resultados del trabajo y se hará una socialización para que los entes involucrados puedan cooperar con redactar el documento que se espera sea entregado a las directivas del mismo y sea comunicado a los actores educativos en el momento de la finalización del proyecto mismo.

Para poder desarrollar la propuesta de trabajo y luego de revisar los documentos del PEI y del manual de convivencia existentes, se hace necesario adaptar algunos textos preestablecidos como la guía 34 del MEN en lo relacionado con planes de mejoramiento y su correspondiente seguimiento, la guía 4 de costos educativos editada por el MEN, y a su vez algunos cuadros

comparativos entre la misión y la visión existentes y el deber ser las mismas a la luz de la teoría aquí anteriormente abordada.

En el apartado de anexos se encuentran los instrumentos diseñados y ajustados y su correspondiente aplicación y análisis.

De igual forma se pondrá en práctica la estrategia de meta plan como una alternativa sencilla y completa de recolección de información que permite la participación de la comunidad educativa y una categorización ágil de la información que esa socialización arrojo.

De este modo con estas sencillas aplicaciones se pretende vincular a la comunidad en este proceso de re significación que como ya se ha mencionado con anterioridad será relevante dentro del proceso de mejoramiento institucional por ser la directriz de tal proceso organizacional tan fundamental y diferenciador.

4.2 DISEÑO DE INSTRUMENTOS

4.2.1 Diseño adaptado de la guía 4 del MEN.

Este documento inicialmente es una estrategia de autoevaluación general que ha propuesto el Ministerio a las diferentes instituciones educativas de básica, para que revisen todos y cada uno de los criterios fundamentales que componen la institución, de este modo y según una puntuación definida previamente es que las instituciones se categorizan para poder definir sus costos educativos, dado lo anterior y lo completo de los criterios ahí calificados, se ha determinado organizar y seleccionar aquellos criterios fundamentales para la organización educativa y basado en ello definir una primera categorización que arrojó cuál de todos es el aspecto que se debe abordar de manera prioritaria aun cuando varios tienen una puntuación muy cercana.

EVALUACIÓN DE PROCESOS Y RESULTADOS (Basado en la guía 4 de MEN):²³

GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO

JUSTIFICACION:

El diseño y aplicación de este instrumento de recolección de información tiene como fin principal conocer las diferentes percepciones que tienen los miembros de la comunidad educativa (Estudiantes, Padres, Docentes, Ex alumnos y administrativos) sobre los diferentes procesos que se viven al interior de la institución educativa y determinar con ello cuáles son las áreas que necesitan de un plan de mejora o re direccionamiento, en aras de favorecer y fortalecer los procesos pedagógicos que benefician a los estudiantes.

Para ello en esta sección se incluyen las preguntas que orientan la autoevaluación de los procesos en el establecimiento educativo.

La mayoría de las preguntas tienen cuatro posibilidades de respuesta: **NO EXISTE**, **Insuficiente**, **Buenos resultados** y **Resultados Sobresalientes**. Después de leer cada pregunta, quien lleva a cabo la autoevaluación lee las descripciones de las posibilidades de respuesta y llega a un acuerdo sobre cuál se ajusta mejor a su situación.

A continuación se presentan los cuadros con la descripción de los posibles estados de desarrollo en cada una de las preguntas.

Gestión directiva

1. Misión y objetivos

²³ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL: Manual de Evaluación y Clasificación de Establecimientos Educativos Privados (Guía No. 4). Bogotá, 2012. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-177196.html>

¿El establecimiento se ha apropiado de la misión, la visión y los objetivos institucionales?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados sobresalientes
El establecimiento tiene redactados en el documento del PEI su misión, visión y objetivos pero no los aplica.	La filosofía institucional (misión, visión y objetivos) está definida; sin embargo, no se concreta en Prioridades institucionales, es desconocida por la mayor parte de la comunidad educativa o está en fases iniciales de construcción participativa.	El establecimiento tiene una filosofía (visión, misión, objetivos y prioridades) conocida por la mayor parte de la comunidad educativa, pero su coherencia interna aún no es completa o no está integrada al entorno.	La totalidad de la comunidad Educativa (directivos, docentes, alumnos y padres) conoce y comparte una filosofía institucional clara, coherente e integrada al entorno

2. Metas del Proyecto Educativo Institucional

¿Trabaja la comunidad educativa por el logro de las metas establecidas en el plan operativo del PEI para el corto y largo plazo?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El PEI es un requisito sin trascendencia, no se aplica su contenido.	Existe el PEI con metas definidas a corto y mediano plazo, existen pautas organizativas y derroteros claros, pero no se ha realizado plenamente ni ha sido evaluado por la comunidad educativa.	El PEI se ha desarrollado en gran medida, el cumplimiento de las metas se ha logrado en buen grado, ha sido evaluado y se han cumplido la mayoría de ellas, pero falta participación para los ajustes periódicos	Existe y se desarrolla el PEI con la participación de la comunidad educativa; los logros obtenidos permiten evidenciar lo establecido en las metas trazadas y en la filosofía institucional

3. Consejo Directivo

¿Existe evidencia del funcionamiento del Consejo Directivo, con la participación activa de todos sus miembros?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El Consejo Directivo no existe, no han sido nombrados sus miembros o no ha sido convocado.	El Consejo Directivo existe sólo formalmente, no se reúne con regularidad o no asisten todos sus miembros, aunque se trabaja en lograr cohesión y compromiso.	El Consejo Directivo se reúne ordinariamente con el aporte activo de todos sus miembros, pero su incidencia en el desarrollo de la institución no es evidente pues define un plan de trabajo pero no hace seguimiento sistemático suficiente. (Actas)	El Consejo Directivo se reúne periódicamente y sesiona con el aporte activo de todos sus miembros, define un plan de trabajo, al que le hace seguimiento sistemático, suficiente para asegurar su cumplimiento. (Actas)

4. Consejo Académico

¿Existe evidencia del funcionamiento del Consejo Académico, con la participación activa de todos sus miembros?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El Consejo Académico no existe, no han sido nombrados sus miembros o no ha sido convocado.	El Consejo Académico existe sólo formalmente, no se reúne con regularidad o no asisten todos sus miembros, por tanto no incide en las decisiones académicas.	El Consejo Académico se Reúne ordinariamente, toma decisiones relacionadas con los procesos pedagógicos, define un plan de trabajo, pero no hace seguimiento sistemático suficiente.	El Consejo Académico se Reúne ordinariamente con el aporte activo de todos sus miembros; toma decisiones sobre procesos pedagógicos, de acuerdo con el plan de estudios y hace seguimiento sistemático al plan de trabajo, suficiente para asegurar su cumplimiento.

5. Espacios de participación de estudiantes

¿Existe evidencia de la participación activa de los estudiantes en el desarrollo de la vida escolar?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
En la cotidianidad escolar la institución es vertical; existen formalmente los órganos representativos de los estudiantes, pero no operan.	Existen y operan los órganos representativos del estamento estudiantil, pero su participación en temas relevantes de la vida escolar es todavía incipiente.	Aunque existen y operan los órganos representativos del estamento estudiantil (Consejo Estudiantil, personero y representación en el Consejo Directivo) y aportan sugerencias en algunos temas relevantes de la vida escolar como en el Manual de Convivencia, su participación se hace de manera espontánea o poco programada, lo que les dificulta asumir responsabilidades.	Existen los órganos Representativos (Consejo Estudiantil, personero y representación en el Consejo Directivo) que Participan activamente en las decisiones institucionales pertinentes, toman para aportar al mejoramiento de la calidad de la educación.

6. Espacios de participación de padres

¿Existe evidencia de la participación activa de los padres de familia en el desarrollo de la vida escolar?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
Los padres de familia no están organizados, su participación en los órganos institucionales es a título individual.	Hay una organización de padres de familia formal, que participa en los órganos institucionales. Se está buscando ampliar su participación hacia otros	El Consejo de Padres de familia se convoca cada año, tiene una buena capacidad de representación y, además participa activamente en los	Los padres de familia contribuyen activamente a la organización y mejoramiento de la vida escolar y, además, cuentan con programas de solidaridad

	procesos.	órganos institucionales, se evidencia el sentido de pertenencia a la institución. Además apoya el mejoramiento de la calidad de la educación.	entre sus miembros.
--	-----------	---	---------------------

7. Espacios participación de ex alumnos

¿Existe evidencia de la participación activa de los ex alumnos en el desarrollo de la vida escolar?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La institución no tiene vínculos con sus ex alumnos La institución promueve algunas actividades con sus Ex alumnos.	La institución promueve Periódicamente actividades con sus ex alumnos, y hace seguimiento a sus egresados.	Existe asociación de ex alumnos y algunos participan en la vida institucional.	El establecimiento educativo hace seguimiento a sus egresados y lo analiza para hacer más pertinente su oferta educativa.

8. Liderazgo del establecimiento

¿Tiene impacto positivo el liderazgo en el establecimiento?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
Los miembros de la institución no tienen conocimientos completos en su campo, trabajan individualmente, y no suelen llevar a término propósitos que eventualmente se plantean.	Los miembros de la institución conocen su campo, pero cada uno se mantiene aislado Trabajando en su tema, se proponen terminar cosas, pero no siempre las llevan a término.	Los miembros de la institución conocen su campo, mantienen buenas relaciones, en algunos casos trabajan en equipo, resuelven los problemas y terminan la mayoría de trabajos que empiezan.	Los miembros de la institución están atentos a nuevas tendencias en su campo, mantienen buenas relaciones, trabajan en equipo, aplican distintas formas de resolver problemas y terminan lo que empiezan.

9. Alianzas y proyección a la comunidad

¿Se refleja el liderazgo del establecimiento en alianzas de mutuo beneficio y aportes a la comunidad?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El establecimiento educativo no establece relaciones con otros colegios, ni con entidades de gobierno ni empresas, ni asociaciones o redes de ningún tipo, y las relaciones con los	El establecimiento educativo mantiene relaciones necesarias con las autoridades y desarrolla con sus padres de familia actividades aisladas adicionales al reporte del avance de los	El establecimiento educativo mantiene buenas relaciones con el gobierno, Comparte experiencias con miembros de otros establecimientos educativos, participa	Resultados Sobresalientes El establecimiento educativo mantiene alianzas de mutuo beneficio con, empresas, ONG y el gobierno. Comparte experiencias con miembros de otros

padres de familia son mínimas	estudiantes y la interacción en el Consejo Directivo.	activamente en redes o asociaciones y adelanta actividades de extensión que benefician a las familias de estudiantes y empleados.	establecimientos educativos en redes o asociaciones, y adelanta actividades de extensión que benefician a las familias de estudiantes y Empleados, y a la comunidad vecina al lugar en que el colegio se ubica.
-------------------------------	---	---	---

10. Reglamento o Manual de Convivencia

¿Existe el Reglamento o Manual de Convivencia y se aplica en el manejo y solución de conflictos?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El Reglamento o Manual de Convivencia se conoce muy poco o se aplica arbitrariamente, con lo cual se percibe un ambiente de conflictos no resueltos.	Se conoce y se aplica el Reglamento o Manual de Convivencia, aprobado por el Consejo Directivo y ajustado a la Constitución Nacional. Es un listado. De cosas permitidas y prohibidas, reconocimientos y sanciones, por lo que permite que aparezcan conflictos o situaciones agresivas sin fácil solución.	Se conoce y se aplica un Reglamento o Manual de Convivencia aprobado por el Consejo Directivo y ajustado a la Constitución Nacional. Permite la convivencia. Armónica al interior de la institución, porque contiene unidad de criterios, favorece el desarrollo integral, propicio el diálogo y la solución de conflictos, se ajusta y mejora cada año, pero no logra neutralizar algunos conflictos internos y del entorno.	El Reglamento o Manual de Convivencia aprobado por el Consejo Directivo y ajustado a la Constitución Nacional expresa reglas básicas equitativas de convivencia. Reglas de Convivencia para la vida institucional que son acordadas, conocidas y acatadas por la comunidad educativa. Permite solucionar conflictos con celeridad y eficiencia. Se ajusta y mejora cada año y facilita la solución de conflictos.

GESTIÓN ACADÉMICA

11. Estrategia pedagógica

¿La estrategia pedagógica definida en el PEI es clara y ha sido apropiada por el equipo docente?

NO EXISTE La institución no ha definido en su PEI una estrategia pedagógica básica – metodología, contenidos, ayudas educativas y evaluación–, con prioridades claras.	Insuficiente Aunque el PEI define una estrategia y unas prioridades pedagógicas, éstas son desconocidas por la mayoría de los docentes.	Buenos resultados En el PEI están definidas las estrategias pedagógicas que son conocidas por el cuerpo docente y han sido apropiados por un buen número de ellos. Sin embargo, se siguen aplicando algunas estrategias pedagógicas que no son coherentes con las líneas establecidas en el PEI y las prioridades institucionales.	Resultados Sobresalientes Hay una estrategia pedagógica clara, explícita y coherente con las prioridades institucionales, conocida y apropiada por la dirección y el equipo docente.
--	---	--	--

12. Plan de estudios compartido

¿Existe un Plan de Estudios coherente y construido con los miembros del equipo docente?

NO EXISTE No Existe plan de estudios definido institucionalmente, cada docente elabora su plan de manera autónoma.	Insuficiente Existe un plan de estudios que Presenta incoherencias Ha sido elaborado sin participación de los docentes. Aún no se aplica en todos los niveles y áreas	Buenos resultados Existe un plan de estudios y proyectos pedagógicos coherente Aún no se aplica en todos los niveles y áreas, pero se evidencia el progreso.	Resultados Sobresalientes Existe un plan de estudios articulado y coherente, así como proyectos pedagógicos. Es resultado del trabajo conjunto por articular áreas y grados y se aplica en todas las áreas y grados.
--	---	---	--

13. Estándares en el plan de estudios

¿Incorpora estándares el plan de estudios?

NO EXISTE No Existe plan de estudios definido institucionalmente, cada docente elabora su plan de manera autónoma.	Insuficiente Existe un plan de estudios, que no se aplica en todas las áreas, ni se ha actualizado para incluir lineamientos curriculares y estándares.	Buenos resultados Existe un plan de estudios y proyectos pedagógicos coherente, aún no aplicado a todas las áreas. Los docentes han iniciado el estudio de los nuevos estándares y conocen los lineamientos curriculares, pero todavía no los han incorporado al plan de estudios.	Resultados Sobresalientes Existe un plan de estudios articulado y coherente, así como Proyectos pedagógicos. Se aplica en todas los niveles y áreas, y ha incorporado reflexivamente los lineamientos curriculares y estándares definidos para el país.
--	---	--	---

14. Proyectos transversales en el plan de estudios

¿Incorpora el plan de estudios competencias laborales y proyectos transversales?

NO EXISTE No Existe plan de estudios definido institucionalmente, cada docente elabora su plan de	Insuficiente Existe un plan de estudios que Presenta incoherencias e incluye acciones aisladas en	Buenos resultados Existe un plan de estudios y proyectos pedagógicos coherente. Hay estrategias	Resultados Sobresalientes Hay articulación entre grados. Existe un plan de estudios articulado y coherente, así como
---	---	---	--

manera autónoma.	competencias laborales, democracia y educación sexual.	coherentes en los proyectos transversales, pero sólo se abordan desde un área y no de forma articulada.	Proyectos pedagógicos.
------------------	--	---	------------------------

15. Ambiente institucional

¿Se observa en los espacios educativos un ambiente propicio para el aprendizaje y la convivencia?

NO EXISTE La planta física está descuidada.	Insuficiente Se nota descuido en algunos espacios de la planta física.	Buenos resultados La planta física en general está bien presentada y los espacios se usan adecuadamente.	Resultados Sobresalientes Además de lo anterior, la planta física es agradable y posee jardines y zonas verdes amplias.
---	--	--	---

16. Ambiente de aprendizaje

¿Hay evidencia de que se crean situaciones propicias para el aprendizaje?

NO EXISTE Predominan las clases magistrales y el uso de un texto único. No se planean las actividades académicas y hay carencia de criterios sobre tareas.	Insuficiente Predominan clases magistrales, se preparan clases, con uso de texto único.	Buenos resultados Se preparan clases con uso de distintas metodologías y recursos didácticos. Evaluaciones y tareas planeadas y coherentes con el trabajo en el aula.	Resultados Sobresalientes Además de lo anterior, hay criterios institucionales para la evaluación del aprendizaje, y manejo de tareas, definidos con la participación de los docentes.
--	---	--	--

17. Actividades deportivas y culturales

¿Se organizan e incentivan actividades deportivas y culturales dentro y fuera de la institución?

NO EXISTE Prácticamente no se organizan Institucionalmente actividades deportivas y culturales extracurriculares.	Insuficiente El establecimiento no ha planeado Actividades culturales y deportivas. Se desarrollan por iniciativa de docentes, alumnos o sus familias.	Buenos resultados El establecimiento ha planeado y promueve la realización de Actividades deportivas y culturales al interior del colegio, y sus estudiantes participan en eventos Intercolegiados.	Resultados Sobresalientes Grupos de estudiantes de la institución participan sistemáticamente en eventos deportivos y culturales de carácter municipal, departamental o nacional, y la institución colabora en su organización.
---	--	---	---

18. Eventos académicos

¿Se organizan e incentivan eventos académicos, dentro y fuera de la institución?

NO EXISTE No se realizan eventos académicos.	Insuficiente Ocasionalmente se realizan eventos académicos.	Buenos resultados La institución realiza y participa regularmente en eventos académicos intercolegiados como Ferias de la Ciencia, Olimpiadas Matemáticas, Concursos de Ortografía entre otros	Resultados Sobresalientes Grupos de estudiantes de la Institución Participan Sistemáticamente en eventos Académicos intercolegiados de Carácter municipal, departamental o nacional, y la institución colabora en su organización.
--	---	--	--

19. Investigación institucional

¿Se incentiva y fomenta la investigación institucional, así como la divulgación de sus resultados?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
No se desarrolla investigación institucional aunque algunos docentes lo hagan a título personal.	Se está trabajando al menos un proyecto de investigación institucional y los documentos están en proceso para su divulgación.	Existen investigaciones Institucionales con base científica, pero los canales de divulgación no son sistemáticos o en su desarrollo no participan los estudiantes como parte de su proceso de formación.	La institución desarrolla y publica proyectos de investigación, (puede ser en Internet), que son conocidos fuera del colegio y en su desarrollo participan los estudiantes como parte de su Formación.

20. Programación del tiempo

¿La programación del tiempo en la institución está orientada a la eficiencia del servicio educativo?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La organización y división del tiempo escolar es deficiente, lo que se traduce en frecuentes improvisaciones.	Se cumple la programación del tiempo escolar, pero en la práctica se pierde mucho tiempo académico por falta de organización.	Existe un buen cumplimiento del tiempo académico previsto, pero hay poco lugar para complementarlo con actividades extracurriculares y para los refuerzos y acciones remediales que necesiten los alumnos, dentro de su calendario escolar.	El tiempo está bien distribuido entre lo curricular y extracurricular, y se observa un uso eficiente y responsable de la jornada académica, incluidos refuerzos y acciones remediales

21. Evaluación del plan de estudios

¿Se evalúa periódicamente el plan de estudios y sus resultados se utilizan para su mejoramiento?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La institución no cuenta con mecanismos de evaluación y ajuste del plan de estudios.	Existen y se aplican mecanismos establecidos para el control puntual de aspectos específicos del plan de estudios, pero no sobre el conjunto de su desarrollo.	La institución tiene establecidos mecanismos de evaluación permanente del plan de estudios y se evidencia la utilización de algunos de los resultados para su mejoramiento. Falta regularizar un proceso de mejoramiento continuo.	La institución tiene establecidos mecanismos de evaluación permanente del plan de estudios. Los resultados son analizados y se han registrado los ajustes, adecuando el plan a las Necesidades institucionales. Hay un proceso evidente de mejoramiento sistemático y Continuo

22. Servicio social

¿La institución se proyecta a la comunidad mediante el servicio social que prestan sus estudiantes?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos Resultados	Resultados Sobresalientes
El servicio social obligatorio de los estudiantes se cumple como una formalidad desarticulada de la institución y de su entorno.	La institución está estudiando las necesidades de la comunidad para enfocar con proyectos pertinentes la actividad institucional. Como parte de este esfuerzo, realiza seguimiento al servicio social obligatorio de sus estudiantes.	La institución conoce su entorno y ese conocimiento es tenido en cuenta en la definición de su filosofía y en sus prácticas docentes. El servicio social obligatorio está claramente integrado, aunque debe trabajarse más en los estudiantes la capacidad de empatía e integración a la comunidad.	La institución no sólo tiene en cuenta al entorno en su filosofía y prácticas docentes, sino que es un agente clave en su desarrollo, de acuerdo con sus posibilidades. El servicio social obligatorio le ha permitido a la institución proyectar su identidad en la comunidad.

23. Evaluación del rendimiento académico

¿Existe un sistema de evaluación de rendimiento académico y es conocido por todos los miembros de la comunidad educativa?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El colegio no ha establecido un sistema de evaluación y seguimiento del rendimiento, o no es conocido por docentes y padres.	Los mecanismos de evaluación son conocidos por la Comunidad educativa, pero solo se aplican ocasionalmente.	No es conocido por los padres de familia. El sistema de evaluación se aplica permanentemente, existe seguimiento para estudiantes de bajo rendimiento No se comunica oportunamente a los padres y estos no son partícipes del proceso.	El sistema de evaluación de Rendimiento académico de la institución es aplicada permanentemente. Existe seguimiento y un buen sistema de información y participación de padres.

24. Participación de educadores y alumnos en la evaluación de estudiantes

¿Involucra el sistema de evaluación en forma congruente a educadores y estudiantes?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La evaluación es un instrumento de represión y castigo o no hay reglas de juego claras aplicadas con equidad.	Aunque hay equidad en la manera de evaluar de cada docente, no hay una política institucional unificada al respecto.	En las diferentes áreas y niveles hay una combinación adecuada de evaluación académica que realiza el docente con la autoevaluación del estudiante.	La combinación adecuada de la evaluación que realiza el docente, con la del estudiante, obedece a una política explícita, congruente con la filosofía institucional.

25. Utilización de los resultados de la evaluación en acciones remediabiles y de seguimiento

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El análisis de los resultados de la evaluación alumnos no genera acciones remediales para el logro de objetivos esperados.	Se realizan actividades de Recuperación programadas para quienes no alcanzan los logros esperados, pero aún no se evidencia un efecto positivo.	Las actividades de recuperación Programadas producen resultados y se evidencia un aumento en el alcance de los logros propuestos.	El seguimiento continuo acompañado de acciones puntuales de recuperación se refleja en un mejoramiento generalizado en el alcance de los logros esperados.

26. Criterios de promoción

¿Los criterios de promoción y reprobación establecidos son conocidos y aplicados en la institución?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
No hay reglas de juego claras para la promoción y reprobación en las diferentes áreas y grados; cada docente aplica su propio criterio. El ausentismo es frecuente y sólo se controla con el sistema tradicional de fallas a clase. no existen Comisiones de Evaluación y Promoción.	El cuerpo docente aplica criterios claros de promoción y reprobación, que no comunican totalmente a los alumnos o no rigen para todas las áreas y grados. Se hace seguimiento al ausentismo pero no se indagan sus causas. Se han convocado las Comisiones de Evaluación pero aún no operan plenamente.	La institución cuenta con criterios definidos para la promoción y reprobación en todas las áreas y grados, incluidos mecanismos claros para abordar el ausentismo de los estudiantes. Las Comisiones de Evaluación hacen seguimiento periódico a las evaluaciones, pero se nota cierto desgaste en aclarar confusiones en la aplicación de los criterios.	Hay definición explícita y reglas de juego claras sobre lo que se espera aprender y cómo evaluarlo en cada disciplina para cada grado; estudiantes y padres se han apropiado del proceso. Las Comisiones de Evaluación hacen Seguimiento periódico a las evaluaciones, a satisfacción de docentes y estudiantes.

27. Intervención en dificultades de aprendizaje

¿Se atienden de manera oportuna y profesional las dificultades de aprendizaje?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
Es muy poco lo que hace la institución para ayudar a los alumnos con problemas de aprendizaje.	La institución tiene previstas algunas acciones de acompañamiento en casos de dificultades en el aprendizaje, pero son esporádicas o se limitan a remisiones con responsabilidad exclusiva de los padres.	Por iniciativa de directivas y docentes la institución se interesa por ayudar y sacar adelante a los alumnos con dificultades en el aprendizaje. En este esfuerzo ha promovido la capacitación y actualización de docentes y padres en el manejo de tales dificultades.	Además de la ayuda prestada por directivas y docentes, la institución cuenta con apoyo profesional continuado para contribuir a la solución de las dificultades en el aprendizaje.

28. Comunicación con padres de familia sobre formación

¿Existen encuentros periódicos con los padres de familia para reportar oportunamente el avance de la formación de sus hijos?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El avance en la formación es comunicado a los padres sólo por escrito o en reuniones ocasionales sin programación en el calendario académico.	El colegio ha organizado una Programación periódica de reuniones con los padres para analizar el avance, pero su Cumplimiento no es satisfactorio para la mayoría de la comunidad educativa.	La programación periódica de reuniones con los padres para analizar el avance se realiza según los grupos de los estudiantes, existe acceso individual esporádico con el Director de grupo. Todavía se percibe insatisfacción de algunos miembros de la comunidad educativa con el esquema aplicado.	El colegio tiene en su calendario escolar días específicos en horarios adecuados para dar informes personales a los padres de familia sobre los avances y dificultades de sus hijos, y además hay espacios disponibles para que los padres de familia puedan hablar con profesores.

29. Bilingüismo

¿Existe un proceso estructurado de la enseñanza aprendizaje de una lengua extranjera?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El número de horas dedicadas a la enseñanza aprendizaje de la lengua extranjera es bajo (23 horas por semana).	La institución tiene un promedio de 4 horas semanales o más, dedicadas a la enseñanza aprendizaje de una lengua extranjera como materia, sin que ésta se use como medio de enseñanza aprendizaje en ningún área curricular.	Hay una alta intensidad de contacto con la lengua extranjera en el pensum académico y se usan dos o más lenguas en la enseñanza aprendizaje de distintas áreas curriculares. Tiene la meta de desarrollar en sus estudios un	Existe una alta intensidad de contacto con la lengua extranjera en el pensum académico (más de 50%). Se usan dos o más lenguas como medio de enseñanza aprendizaje de distintas áreas curriculares. Requiere que sus graduados aprueben un examen

		alto grado de competencia en al menos una lengua extranjera. La institución promueve una orientación intercultural.	de lengua extranjera internacional además de aprobar el currículo colombiano. La institución promueve orientación bicultural o intercultural.
--	--	---	---

GESTIÓN DE COMUNIDAD

30. Perfil del estudiante

¿El perfil del estudiante es coherente y se observa en el quehacer cotidiano de la comunidad escolar?

NO EXISTE El perfil del estudiante no ha sido claramente especificado en el PEI en forma coherente con sus objetivos, o se observa pobre identificación de estudiantes y docentes con su institución, la rechazan pasiva o abiertamente.	Insuficiente El perfil del estudiante está especificado en el PEI y es coherente con sus objetivos y, aunque se observa un esfuerzo significativo de directivos y docentes por consolidar al menos los símbolos externos de identidad, todavía los estudiantes sólo se perciben claramente identificados con su colegio en ocasiones especiales, tales como encuentros deportivos y culturales.	Buenos resultados Con base en un perfil claramente definido en el PEI, se observa consistentemente en el comportamiento de los estudiantes, tanto en eventos internos como externos, la identificación con su institución en lo que se refiere al respeto y orgullo por sus símbolos externos de identidad, tales como instalaciones, uniforme, himno, escudo, equipos deportivos, etc.	Resultados Sobresalientes En el ambiente cotidiano y en el cuidado de las instalaciones y medios de aprendizaje, se observa que los alumnos se identifican y quieren a su institución; se observa en forma generalizada el orgullo de la comunidad educativa por su colegio, tanto por sus símbolos externos como por lo que hacen y aprenden en él.
--	---	---	--

31. Programa de orientación

¿Existe un programa organizado de orientación al estudiante que apoye la construcción de su proyecto de vida?

NO EXISTE No existe un programa de orientación a los estudiantes.	Insuficiente Docentes aislados se interesan por orientar las expectativas individuales de sus alumnos, especialmente cuando perciben momentos de crisis.	Buenos resultados Existe un programa de orientación trabajado en equipo y se conocen las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes. La orientación apoya la construcción de proyecto de vida del estudiante.	Resultados Sobresalientes Existe un programa de orientación a los estudiantes liderado por personal versado en el tema. La orientación apoya la construcción de proyecto de vida del estudiante.
---	--	---	--

32. Política de integración

¿Cuenta la institución con una política explícita que promueva la integración de personas con capacidades disímiles y diversidad cultural?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
Los criterios de selección de Estudiantes excluyen a los que presentan necesidades especiales o marcadas diferencias culturales o raciales con el resto de la población escolar.	La institución acepta aspirantes con necesidades especiales o con marcadas diferencias culturales o raciales con el resto de la población escolar pero las acciones que desarrolla no son suficientes para lograr una verdadera integración con el resto de los estudiantes.	El establecimiento acepta aspirantes con necesidades especiales o con marcadas necesidades especiales o marcadas diferencias culturales o raciales con el resto de la población escolar, adapta metodologías y espacios físicos, promueve y apoya sus talentos y los hace valorar por la comunidad educativa	La institución acepta aspirantes con necesidades especiales o marcadas diferencias culturales o raciales con el resto de la población escolar, adapta metodologías y espacios físicos, establece coordinación con otros organismos para su atención integral, promueve y apoya sus talentos y los hace valorar por la comunidad educativa

33. Programa de formación ciudadana

¿Cuenta con programas definidos de formación ciudadana para los estudiantes?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La institución no desarrolla estrategias para la formación de los estudiantes en valores democráticos y ciudadanos.	La institución desarrolla estrategias para la formación de los estudiantes en valores democráticos y ciudadanos, pero estas no son resultado de la investigación y planeación	La institución desarrolla estrategias para la formación de los estudiantes en valores democráticos y ciudadanos que aumentan el nivel de pertenencia y afecto por la comunidad. Los principios establecidos en el manual de convivencia orientan y regulan la convivencia escolar y los conflictos se resuelven siguiendo una metodología previamente adoptada.	La institución desarrolla estrategias para la formación de los estudiantes en valores democráticos y ciudadanos que Aumentan el nivel de pertenencia y afecto por la comunidad. Los principios establecidos en el manual de convivencia orientan y regulan la convivencia escolar y la resolución de conflictos genera habilidades en este campo para enfrentarlos.

34. Reconocimientos

¿Cuenta con un sistema específico de reconocimiento a los estudiantes sobresalientes?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La institución no promueve el Reconocimiento público a los Estudiantes sobresalientes.	La institución identifica Estudiantes sobresalientes y promueve su reconocimiento público, aunque todavía no se ha expresado en un reglamento las condiciones para acceder a ello.	La institución ha creado estímulos y reconocimientos para los estudiantes sobresalientes. Los requisitos y procedimientos para otorgarlos están en el reglamento.	Los estímulos y reconocimientos creados por la institución para los estudiantes sobresalientes incluyen, además, becas, subsidios, descuentos y otros. Los requisitos y procedimientos

			para otorgarlos están en el reglamento.
--	--	--	---

35. Servicio de bienestar

¿Existe un servicio de bienestar organizado?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La institución no ofrece servicios de nutrición, enfermería y psicología.	La institución ofrece algún servicio de los mencionados anteriormente con atención regular.	La institución ofrece regularmente los servicios de nutrición, enfermería y psicología.	Existen todos los servicios de bienestar mencionados anteriormente y se desarrollan campañas de asistencia a estudiantes y docentes.

36. Programas de prevención

¿Existen en el colegio programas específicos de prevención de riesgos?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La institución no tiene programas específicos de prevención de farmacodependencia y otros factores de riesgo.	Hay acciones aisladas de prevención de farmacodependencia y otros factores de riesgo.	Existe un programa escrito con objetivos claros para la prevención de farmacodependencia y otros factores de riesgo, y se está iniciando su ejecución.	Existe un programa escrito con objetivos claros para la prevención de farmacodependencia y otros factores de riesgo, y se hace seguimiento permanente a su ejecución.

Gestión administrativa y financiera

37. Manual de funciones

¿Existe manual de funciones, de perfiles y competencias donde se asignan responsabilidades al personal del establecimiento?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El establecimiento no tiene organigrama ni manual de funciones para los distintos cargos que desempeña el personal.	En el manual de funciones no se describen con claridad las responsabilidades de cada cargo y en la práctica, en algunos casos, se presenta duplicidad de funciones. En el organigrama se presentan las relaciones entre las distintas posiciones.	En el manual de funciones se describen con claridad las Responsabilidades de cada cargo y se evidencia su aplicación en el quehacer cotidiano de la institución. Sirve de referente para evaluar el desempeño del personal. En el organigrama se presentan las relaciones entre las distintas posiciones.	En el manual de funciones se describen con claridad las responsabilidades de cada cargo, se evidencia su aplicación en el quehacer cotidiano de la institución y se revisa y ajusta cuando las necesidades lo requieren. Además, sirve como referente para evaluar el desempeño del Personal. En el organigrama se presentan las relaciones entre las distintas posiciones.

38. Selección e inducción de personal

¿Se ha diseñado, estandarizado y evaluado un proceso de selección e inducción del personal de la institución?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El establecimiento no aplica un proceso con criterios definidos para la selección, inducción y re inducción del personal de planta.	La institución sigue un proceso informal de selección, inducción y re inducción del personal de planta pero sin criterio Claramente definidos.	La institución ha diseñado y aplicado un proceso de selección, inducción y re inducción del personal de planta con criterios claramente establecidos que se reflejan en los instrumentos elaborados para tal fin, incluyendo perfiles para cada uno de los cargos.	La institución ha diseñado y aplicado un proceso de selección, inducción y re inducción del personal de planta con criterios claramente establecidos que se reflejan en los instrumentos diseñados para tal fin. El proceso se evalúa periódicamente. Los perfiles incluyen competencias generales y específicas.

39. Evaluación de desempeño

¿Se ha diseñado y evaluado un proceso de estandarizado y evaluación del desempeño del personal de la institución?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La evaluación de desempeño del personal no forma parte de las actividades programadas institucionalmente.	La evaluación de desempeño del personal es programada con criterios definidos y teniendo en cuenta las funciones específicas; están en diseño instrumentos específicos que identifiquen los resultados logrados, de acuerdo con el manual de funciones de cada cargo.	La evaluación de desempeño del personal se realiza mediante mecanismos e Instrumentos específicos, acorde con las funciones específicas de cada cargo.	La institución aplica mecanismos e Instrumentos objetivos y específicos en la evaluación de desempeño de todo el personal de acuerdo con las funciones específicas de cada cargo. Existen mecanismos de valoración y ajuste del proceso y sus resultados orientan las decisiones que afectan al personal

40. Matrícula e inducción de nuevos estudiantes

¿Existe un diseño y evaluación del proceso de matrícula e inducción de nuevos estudiantes?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
La institución no ha definido criterios para el proceso de ingreso y aceptación de nuevos estudiantes y no les hace ningún	En la programación institucional se incluyen actividades de inducción que no cubren todos los	La institución aplica un programa organizado para la inducción de nuevos estudiantes, en los aspectos disciplinares,	Existe un programa completo y organizado de inducción para todos los nuevos alumnos y sus familiares; existen mecanismos

tipo de inducción o nivelación.	aspectos o no incluyen criterios para su aplicación.	pedagógicos e institucionales, pero aún está en desarrollo el proceso con los padres de familia.	de valoración y ajuste del proceso, claramente integrados en la evaluación institucional.
---------------------------------	--	--	---

41. Presupuesto

¿Existe un proceso diseñado, evaluado y estandarizado de presupuesto?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El proceso de presupuesto es un ejercicio anual de proyecciones sobre la ejecución anterior; el análisis de planeación financiera se realiza sobre grandes rubros de ingresos y gastos. Su elaboración no está aún articulada con el proceso de formulación del Plan Operativo Anual.	La elaboración del presupuesto se realiza de acuerdo con el análisis financiero de los requerimientos del plan operativo anual de las distintas dependencias, pero aún no se diseña la distribución mensual de ingresos y egresos; los mecanismos de seguimiento presupuestal no están sistematizados.	Existen procedimientos definidos para que cada dependencia elabore el presupuesto acorde con las actividades y metas establecidas en el Plan Operativo anual; la distribución mensual de ingresos y egresos permite su análisis en relación con los flujos de caja. El uso de Proceso presupuestal como instrumento de gestión se evidencia en la formulación de metas realistas en el corto plazo, para cuyo cumplimiento está garantizado el suministro de recursos.	El conjunto de procedimientos de proyección y seguimiento presupuestal se aplican como instrumento de planeación y gestión financiera, para formular y ejecutar tanto el Plan Operativo Anual como el plan de mejoramiento. Las metas de mediano plazo se acompañan de un análisis financiero viable y se hace seguimiento a su cumplimiento.

42. Contabilidad

¿Existe un proceso diseñado y evaluado de contabilidad?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El establecimiento no cumple con el requisito de llevar los registros contables de acuerdo con las normas vigentes.	La contabilidad se lleva de manera organizada, con los soportes y requisitos reglamentarios, y diferencia claramente servicios prestados, pero el atraso de tres meses o más en la presentación de informes impide su utilización como instrumento financiero.	La contabilidad se lleva de manera organizada y las directivas disponen oportunamente de los informes contables, sin embargo, no se acompañan con análisis financieros que orienten las decisiones de ajuste corriente.	Los informes contables están Disponibles oportunamente y se acompañan de análisis de proyección financiera suficiente para la toma de decisiones de corto y largo plazo. La contabilidad es instrumento de manejo financiero de la institución y es evidente la utilización de sus resultados.

43. Inventario y plan de adecuación y adquisición

¿Es identificada oportunamente a partir de un procedimiento establecido con anterioridad la adecuación y adquisición de planta física, equipos y materiales?

NO EXISTE	Insuficiente	Buenos resultados	Resultados Sobresalientes
El inventario de bienes de la institución no existe o está desactualizado e incompleto. La	La institución cuenta con inventario actualizado y completo de muebles y equipos; aunque el	El inventario de muebles y equipos tiene establecido claramente el estado del bien y	El inventario, el plan de compras y el plan de mantenimiento preventivo son procesos

<p>compra y mantenimiento de elementos requeridos por los procesos pedagógicos y administrativos no cumple la programación o ésta no se ha establecido.</p> <p>El mantenimiento de los espacios pedagógicos es Insuficiente.</p>	<p>Mantenimiento y adquisición de los recursos de mayor utilización no cumple una programación se observa el suministro oportuno; los mecanismos de seguimiento y corrección del estado de los bienes está en diseño.</p>	<p>su responsable. Existe y se aplica un plan de compras y mantenimiento de lo elementos requeridos por el Plan Operativo Anual y se han establecido los mecanismos de seguimiento y corrección del estado de los bienes; sin embargo, el plan de mantenimiento preventivo está en diseño.</p>	<p>articulados con los demás instrumentos de gestión institucional; su aplicación acompaña el cumplimiento de las metas del Plan Operativo Anual y del plan de mejoramiento institucional de mediano plazo.</p>
--	---	--	---

44. Política de recursos humanos y desarrollo de personal

¿Cuenta la institución con una política de recursos humanos y desarrollo de personal?

<p>NO EXISTE</p> <p>En la institución no existen criterios para el desarrollo del personal en el campo de la salud ocupacional ni de la promoción laboral</p>	<p>Insuficiente</p> <p>Ocasionalmente se realizan acciones en beneficio de la salud ocupacional y de la promoción laboral del personal.</p>	<p>Buenos resultados</p> <p>Con frecuencia se aplican los criterios definidos para el desarrollo del personal en el campo de la salud ocupacional y promoción laboral.</p>	<p>Resultados Sobresalientes</p> <p>Permanentemente se aplican criterios definidos para el desarrollo del personal en el campo de la salud ocupacional y promoción laboral, Incluyendo incentivos individuales y grupales, lo que se manifiesta en la satisfacción de los empleados.</p>
--	--	---	---

45. Planes de capacitación

¿En la institución se organiza, promueve y apoya la capacitación del personal?

<p>NO EXISTE</p> <p>Las actividades de capacitación se realizan más por iniciativas individuales que como actividades promocionadas y organizadas por el colegio.</p>	<p>Insuficiente</p> <p>El colegio organiza sus procesos de capacitación, de acuerdo con sus necesidades y apoya la asistencia de personal a eventos externos o internos que correspondan a esa programación, aunque no cuenta con mecanismos de seguimiento de sus resultados.</p>	<p>Buenos resultados</p> <p>La capacitación del personal es un proceso Programado anualmente, de acuerdo con los requerimientos de las metas establecidas en el Plan Operativo Anual. Existe un proceso claro para seleccionar a los beneficiarios y los informes por ellos presentados son analizados a la luz de los resultados esperados en el colegio</p>	<p>Resultados Sobresalientes</p> <p>La capacitación del personal es un proceso programado a corto y mediano plazo, con la Participación de directivos y docentes acorde con los lineamientos del PEI. La institución organiza Capacitación interna en forma sistemática como un proceso continuado con objetivos de mediano plazo.</p>
--	---	--	---

46. Estímulos al buen desempeño

¿Se ha establecido un sistema de estímulos e incentivos al buen desempeño del personal?

<p>NO EXISTE</p> <p>La institución no ha creado estímulos e incentivos para el personal directivo, docente y administrativo que se ha destacado por el buen</p>	<p>Insuficiente</p> <p>La institución ha creado estímulos e incentivos para el personal directivo, docente y administrativo que se ha destacado por el buen</p>	<p>Buenos resultados</p> <p>Los estímulos e incentivos que la institución ha creado figuran en el reglamento con los requisitos y procedimientos claramente definidos para otorgarlos</p>	<p>Resultados Sobresalientes</p> <p>Los estímulos e incentivos que la institución ha creado para el personal incluyen, además, bonificaciones, viajes, intercambios y becas de</p>
--	--	--	---

desempeño de sus funciones.	desempeño de sus funciones pero no se han aplicado.		capacitación totales o parciales. Los criterios y procedimientos para otorgarlos están en el reglamento.
-----------------------------	---	--	--

47. Sistema de evaluación institucional

¿Existe un sistema participativo de evaluación institucional?

NO EXISTE No se realiza evaluación institucional. Se realiza la evaluación institucional pero no se utilizan sus resultados para el mejoramiento institucional	Insuficiente Se realiza la evaluación Institucional periódicamente con la participación de la Comunidad educativa.	Buenos resultados La información que produce la evaluación es organizada y alimenta la toma de decisiones de las distintas instancias.	Resultados Sobresalientes Además de lo anterior, la institución utiliza los resultados para elaborar planes de mejoramiento institucional, con prioridades claras y compartidas, en todos los campos
---	--	--	--

48.. Plan de mejoramiento institucional

¿Se utilizan y analizar los resultados de la evaluación institucional para definir y desarrollar el plan de mejoramiento institucional?

NO EXISTE La institución no ha formulado un plan de mejoramiento.	Insuficiente Se realizan algunas acciones pero son aisladas y no conforman un plan de mejoramiento institucional.	Buenos resultados La institución ha diseñado un plan de mejoramiento, a partir de su autoevaluación institucional con acciones, metas, responsables y recursos definidos. En su desarrollo todavía se perciben obstáculos que dificultan el logro de las metas previstas.	Resultados Sobresalientes El plan de mejoramiento institucional utiliza los resultados de una evaluación institucional Sistemática y objetiva; la movilización organizada de la comunidad educativa hacia unas metas compartidas se Evidencia en su cumplimiento.
---	---	---	---

4.2.2 Encuesta de recolección de datos: egresados

Este instrumento se plantea como una alternativa para conocer la percepción de una muestra mínima de los egresados de la institución, sobre cuáles fueron esos aspectos más relevantes de manera positiva en su proceso como miembros de la comunidad educativa y cuáles serían aquellos que fortalecerían mas en quienes hoy forman parte del colegio.

**ENCUESTA: EGRESADOS I.E. GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO
COTA**

JUSTIFICACION:

El siguiente instrumento de recolección de información permitirá evidenciar cuáles son los aspectos que los padres, estudiantes y docentes identifican como relevantes en la institución y son el motivo por el cual llevan a sus hijos a la misma, de igual forma ver cuáles son los aspectos que aun no se desarrollan pero que serían positivos si se incluyeran y los que merecen ser reevaluados y propuestos de nuevo.

1. NOMBRE: _____

 Año de graduación _____
 Tiempo de pertenencia activa en la institución: _____

II. Respecto al horizonte institucional (Misión, Visión, Valores) usted:

1. Recuerda los aspectos más importantes de la misión
 SI NO CUALES:

2. Evidencio los aspectos más importantes propuestos en la visión:
 SI NO CUALES:

III. Durante su estadía como miembro activo de la institución usted experimento:

CRITERIO	SI	NO	NO LO RECUERDA
a. Formación integral			
b. Formación en valores (humanista - cristiana)			
c. Educación personalizada			
d. Participación en la construcción del patrimonio cultural			
e. Formación para el trabajo en equipo para lograr fines.			
f. Elementos para un adecuado comportamiento social en diferentes contextos			
g. Capacitación en el cuidado de si			

h. Estímulos al desarrollo intelectual, global y/o específico			
---	--	--	--

De los siguientes aspectos incluidos en la misión y visión actual de la Institución Educativa, marque con una (X) aquellos que usted considera se pueden omitir, con un ✓ aquellos que a su opinión se deben mantener o fortalecer.

CRITERIO	SI	NO	NO LO RECUERDA
a. Formación integral			
b. Formación en valores (humanista - cristiana)			
c. Educación personalizada			
d. Participación en la construcción del patrimonio cultural			
e. Formación para el trabajo en equipo para lograr fines.			
f. Elementos para un adecuado comportamiento social en diferentes contextos			
g. Capacitación en el cuidado de si			
h. Estímulos al desarrollo intelectual, global y/o específico			
i. Promoción del valor del trabajo en y para lo humano, moral, político, social, económico y religioso			
j. Fe solida y fuerte para actuar con criterios definidos.			

Desde las necesidades que usted ha evidenciado a nivel social, laboral y/o académico:

- I. Cuáles de los siguientes aspectos aprendidos o fortalecidos en la institución cree usted le ha sido más útil en la cotidianidad de su vida

Formación en valores _____
 Capacidad de trabajo en equipo _____
 Comunicación asertiva _____
 Manejo de las TICS (tecnologías de la información y comunicación) _____

 Liderazgo _____

- II. Enuncie 3 aspectos puntuales, que no se hayan incluido en la misión – visión, que usted cree apoyarían los procesos formativos de los actuales y futuros estudiantes.

- a. _____
- b. _____
- c. _____

III.

Participaría usted de manera activa en la ejecución del plan de mejoramiento de la Institución, inicialmente en la re significación de la misión y visión.

SI NO COMO:

4.3 RECOLECCION DE DATOS: SECTOR PRODUCTIVO

En un primer momento para el desarrollo de este punto se planteó una encuesta de pregunta abierta, pero se dio la oportunidad de asistir a las mesas de trabajo de construcción del plan decenal de educación del departamento a partir de la situación del municipio, situación que brindo la oportunidad de conocer los intereses de los diferentes actores públicos y privados frente al tema de la educación a nivel municipal y departamental.

5. FORMULACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

5.1 REVISION DISEÑO ADAPTADO GUIA 4

Cuando se revisa la información recolectada en la institución en un segundo instrumento de evaluación de los procesos (encuestas basada en el diseño adaptado de ,a guía 4 del MEN) se encuentran algunos criterios evaluados con resultados positivos, entre ellos la interacción con los padres, el sistema de evaluación y su divulgación en la institución, la sana convivencia entre los miembros de la comunidad educativa; también se hace necesario entonces priorizar las necesidades de la institución de manera tal que abordemos todos los aspectos, que no dejemos nada al azar dentro de la mejora institucional pero que si bien se inicie dando atención a ítems como los relacionados con el horizonte institucional pues las respuestas al respecto evidencian que en la teoría este no es muy claro y que algunas cosas se presumen desde el ejercicio diario, y sugiriendo también ajustes al manual de convivencia, a la conformación del gobierno escolar pues son componentes que si bien existen se deben revisar según la normatividad vigente y a la vez por que hay aspectos de estos criterios que no son tan conocidos por todos los actores de la comunidad, de igual forma y dando importancia a todos los asuntos los ajustes al enfoque pedagógico y curricular de la institución así como la reubicación de una planta física coherente con las necesidades de la comunidad educativa y que genere los espacios y garantías que un proceso educativo requiere.

Para soportar las acciones que se deben desarrollar esta planteada entonces la siguiente matriz que condensa todo el plan de mejoramiento con los tiempos y las acciones a desarrollar, los responsables y la prioridad según el tiempo de ejecución con la que se requiere de cada aspecto.

GESTION	OBJETIVO	METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PLAZO	
						INICIA	TERMINA
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y HORIZONTE INSTITUCIONAL	Misión, visión	El 100% de la población reconoce y se familiariza con las modificaciones del horizonte institucional	Porcentaje de la comunidad que participa y conoce de los cambios realizados al horizonte institucional	Realizar la revisión documental existente Realizar un acercamiento con los distintos actores del proceso para conocer el grado de apropiación de los ítems mencionados generar una estrategia participativa que permita conocer sus expectativas y aportes para el mismo (Metaplan) Generar los instrumentos escritos que permitan incluir la información aportada por los exalumnos y el sector productivo Condensar la información recolectada en un documento para socializar con la comunidad educativa. Entregar a las directivas un documento formal para que se realice el trámite de socialización, aprobación e implementación con el consejo directivo.	Directivas e Investigador	02/11/2013	30/05/2014
	Conocimiento y apropiación y mejora del Horizonte Institucional: Misión, y visión por parte de la comunidad escolar						

5.2 HALLAZGOS DE LA INTERACCION CON LOS EGRESADOS

Para la aplicación de este instrumento se tomó una pequeña muestra de 5 ex alumnos del colegio de hace más o menos 10 años de graduados quienes en su mayoría reconocen la formación en valores como una fortaleza, de igual, que la formación individual enfocada en el trabajo en equipo que si bien han sido elementos representativos e importantes en el desarrollo de la vida de cada uno aun cuando entre los jóvenes encuestados hay quienes no continuaron la formación profesional sino que se dedicaron a algunos oficios como el hogar y la carpintería. En un segundo aspecto enuncian la falta de uso de las tecnologías aun en estos días cuando este asunto se maneja de manera externa en el colegio; la falta de unas bases solidas o de dominio de un segundo idioma también es una debilidad así como la falta de información y de seguimiento en lo relacionado con la vida profesional o formación vocacional como se denomina en casos. Todo es importante, los valores y lo humano es importante pero no puede tomar el lugar completo de las necesidades del mundo de hoy pues si bien en el colegio no hay problemas relevantes hay que formar en idiomas, en emprendimiento y en áreas como las matemáticas y el español en la producción de textos. Esta información aportada por lo egresado será importante y reforzara las visiones de los estudiantes y de los actores del entorno.

5.3 HALLAZGOS DE LA INTERACCION CON EL SECTOR PRODUCTIVO

Como resultado de este encuentro en el que participaban actores de los sectores productivos y educativos públicos y privados y luego de revisar el contexto del municipio hoy se tomaron como conclusiones del ejercicio los siguientes puntos que son validos para este ejercicio, en tanto involucran a la comunidad dentro de la cual esta inmersa la institución objeto de estudio.

- La formación de ciudadanos responsables con el medio
- Jóvenes con formación en la importancia del bien público y privado
- Necesidad de formación en el uso de las TICS, y en un segundo idioma
- Jóvenes con sentido humano, con sensibilidad social.

- La necesidad del contexto de formar jóvenes en aspectos técnicos que les permita desempeñarse en un trabajo u oficio mientras ingresan a la educación superior, en otras palabras que desde el colegio sean ciudadanos económicamente productivos e independientes
- Que no se pierda la formación en valores y que por el contrario se refuerce en jóvenes y padres los valores humanos básicos que nos permiten vivir en comunidad.

5.4 HALLAZGOS APLICACIÓN DE LA TECNICA DEL METAPLAN

La aplicación de esta técnica permitió evidenciar por parte de los padres, docentes y estudiantes, su empatía con la institución, verificar que aunque hay aspectos que se pueden mejorar como la gestión financiera, administrativa, planta física, y algunos aspectos curriculares, hay otros que para la comunidad son muy relevantes e importantes como lo son: la convivencia, la interacción padres, docentes y estudiantes que esta siempre enarcada dentro del respeto y la comunicación reciproca, aspecto importante para la formación de los jóvenes.

Dado lo anterior se profundizo entonces en el análisis de la misión y la visión, aspectos que en su teoría no eran familiares para los participantes(padres, estudiantes y docentes), se asumían algunos criterios desde la vivencia diaria pero los documentos formales no eran conocidos por todos, aspecto que al ser socializado mostro la necesidad de ser revisado para ser concretizado, modificado en cuanto algunos términos, sobre todos aquellos que encerraban contenidos religiosos, aspecto que particularmente los jóvenes no desean abordar, al menos no de forma directa; no sin dejar de lado que si es importante para todos los valores, aspecto que es evidenciado como fortaleza por todos los miembros de la institución.

Articulando lo anterior se plantea entonces una actividad etapa de construcción y socialización de este proceso evidentemente necesario para la institución, de manera que permita hacer un seguimiento y control a los avances y al final permita la evaluación del resultado y la proposición de una mejora continua.

6. PLANES PARA LA MEJORA DE LA MISION Y LA VISIÓN

Las etapas de desarrollo del trabajo se organizan de la siguiente manera, de forma que se incluya desde los inicios del proceso formativo hasta la socialización con las directivas de la IE. primero se encuentra el plan de acción del trabajo en general y luego estará el plan de mejoramiento del horizonte institucional como resultado del primer momento.

6.1 PLAN DE ACCIÓN DEL TRABAJO

FASE O ETAPA	OBJETIVO	METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES	PLAZO		
					INICIA	TERMINA	
FORMATIVA	Conocer los requerimientos básicos de la I.E. Gimnasio Campestre Suramericano y determinar con ello el proyecto de investigación	Determinar una necesidad de la I.E o del entorno educativo cercano para desarrollar el proyecto de grado	Dificultades detectadas a nivel organización en la IE. Gimnasio Campestre Suramericano de Cota y determinación del objeto del trabajo	Fundamentación teórica frente al desarrollo de proyectos. Determinación del objeto de estudio y de la problemática a abordar. Planteamiento de una primera propuesta de trabajo y selección del posible objeto de estudio.	Junio 2013	Sep/ 2013	
	Realizar la revisión documental de la institución y a la luz de ella determinar coherencias e incoherencias con las prácticas	Conocer, leer y revisar el PEI de GCS	Numero de documentos emitidos y consultados sobre el total de los mismos	Planteamiento del marco teórico y determinación de los objetivos del proyecto	Revisión bibliográfica del PEI Conversación con los directivos para identificar necesidades de tipo directivo u organizacional Determinar a partir del contraste de la información recibida que la misión y la visión son los aspectos a mejorar con el proyecto.	Junio 2013	Sep/ 2013
	Re significar con la ayuda de la comunidad educativa la misión y la visión del Gimnasio Suramericano (GCS)	Diseñar instrumentos que permitan recolectar información y aportar a la construcción de la nueva misión y visión del GCS	Personas de la comunidad educativa participantes en el proceso sobre el número total de miembros de la comunidad educativa	Recolección de la información mediante el uso de diferentes instrumentos y convocando a diferentes miembros de la comunidad educativa para definir el aspecto base sobre el que se desarrollara el proyecto. Aplicar instrumentos, revisar y Comparar los aportes de los participantes con el fin de estructurar un documento que re signifique la misión y la visión de la IE. Generar un documento que compile las expectativas de la comunidad educativa y que pueda ser socializado e implementado a partir del próximo periodo lectivo.	Recolección de la información mediante el uso de diferentes instrumentos y convocando a diferentes miembros de la comunidad educativa para definir el aspecto base sobre el que se desarrollara el proyecto. Aplicar instrumentos, revisar y Comparar los aportes de los participantes con el fin de estructurar un documento que re signifique la misión y la visión de la IE. Generar un documento que compile las expectativas de la comunidad educativa y que pueda ser socializado e implementado a partir del próximo periodo lectivo.	Octubre 2013	Enero 2014
EJECUCION					Enero 2014	Junio 2014	

6.2 PLAN DE MEJORAMIENTO DEL HORIZONTE INSTITUCIONAL.

FASE O ETAPA	OBJETIVO	METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES	PLAZO	
					INICIA	TERMINA
DOCUMENTACIÓN	Realizar la revisión documental de la institución y a la luz de ella determinar de ella coherencias e incoherencias con las prácticas vistas	Conocer, leer y revisar el PEI de GCS	Número de documentos emitidos y consultados sobre el total de los mismos	Revisión bibliográfica del PEI Conversación con los directivos para identificar necesidades de tipo directivo u organizacional	Octubre 2013	Enero 2014
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	Conocer las opiniones e inquietudes de la CE. Sobre el PEI del colegio	Indagar con apoyo de los padres cuales son las ventajas y las debilidades de la propuesta del colegio	Número de personas participantes sobre el número de integrantes de la comunidad educativa.	Revisión del plan de mejoramiento institucional Realización de un plan de mejoramiento para el ítem Direcciónamiento estratégico: Misión y visión. Ejecución de reuniones para aplicar la estrategia meta plan para el análisis de dificultades y potencialidades de los aspectos determinados (misión y visión). Realización de encuestas a egresados y representantes del sector productivo sobre las necesidades del mundo de hoy y la formación impartida en la IE	Noviembre 2013	Mayo 2014
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	Formular un nuevo documento que fortalezca el PEI	Sugerir con el apoyo de la información recolectada el nuevo texto para la misión y visión organizacional	Cantidad de personas aportantes y documento elaborado	Revisión con la comunidad educativa de las observaciones realizadas y proposición de un nuevo texto para los ítems planteados, mediante la entrega de un borrador del texto o una reunión de padres o comunidad educativa	Febrero 2014	Mayo 2014
PROPUESTA /CONCLUSIÓN	Desarrollo del documento para la aprobación del concejo directivo	Crear un texto que condense las opiniones y expectativas de la mayor cantidad de miembros de la comunidad educativa	Cantidad de miembros de la comunidad activa y /numero de aprobaciones del documento final	Entrega del documento a las directivas para su socialización con el consejo de directivo y su final aprobación e implementación	Mayo 2014	Junio 2014

7. APLICACIÓN Y ANALISIS DE LA TÉCNICA DEL METAPLAN EN EL PROCESO DE RESIGNIFICACION DE LA MISION Y VISION DE GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO

Tomando como referente la importancia de la participación de todos los actores de la comunidad educativa y saber sus percepciones frente al objeto de estudio del presente proyecto, se opta por aplicar la estrategia del meta plan con el fin de dar la oportunidad de participar y expresarse a la mayor cantidad de personas posibles, miembros de la comunidad educativa sobre el total de la misma, de manera que el proceso sea lo más participativo y veraz en cuanto la calidad de la información, la misma que se va clasificando (según la dinámica propia de la técnica) según el número de coincidencias de las respuestas de los participantes teniendo en cuenta que para la categorización estos han expresado sus agrados, desagradados y las opciones a incluir de manera que este trabajo se hace más sencillo y veraz.

7.1 TALLER: RESIGNIFICACION DE LA MISION Y VISION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO COTA

METODOLOGÍA: Técnica meta plan

TIEMPO: 2 horas máximo

PARTICIPANTES: Grupo focal compuesto por:

2 Directivos, 5 docentes, 10 padres y 10 estudiantes, 2 ex alumnos (por confirmar)

LUGAR: Sede principal de la institución

RECURSOS:

- **Humanos:** Grupo focal
- **Físicos:** Aula, 29 bolígrafos negros, 174 tarjetas de cartulina (58 de cada color estipulado)
- **Tecnológicos:** Computador, Video Beam,
- **Bibliográficos:** Misión, visión de la institución, decretos reglamentarios

FECHA: Abril 28 a mayo 2 (Tentativamente)

OBJETIVO:

Socializar con los padres, directivos y docentes los documentos existentes de la misión y la visión del Gimnasio Campestre Suramericano, conocer su grado de apropiación, aprobación y aquellos aspectos que consideran se podrían mejorar o modificar.

ETAPAS:

1. Saludo y explicación del por qué de la reunión a los asistentes. (justificación del trabajo de grado)
2. Realización de una lluvia de ideas frente a los conceptos o ideas previas del contenido del horizonte institucional. Entrega y lectura del documento actual de misión y visión a los asistentes para su posterior análisis.
3. Socialización del cuadro comparativo realizado para el trabajo de grado donde se relaciona la teoría de misión y visión, lo existente y lo que debería llegar a ser o a contener. Contextualización frente a la normatividad educativa relacionada con el tema y sensibilización sobre la importancia de este tipo de procesos (evaluación y mejora continua) al interior de las instituciones. (tiempo estimado 15 minutos)
4. Presentación del trabajo a desarrollar por los asistentes así:
 - a. Entrega de 6 tarjetas o fichas bibliográficas de 2 color verde, 2 color amarillo y 2 color azul y un bolígrafo
 - b. Pedir a los asistentes que luego de leer y revisar la misión anteriormente entregada y realizando una reflexión muy concienzuda frente a la misma y las experiencias del colegio, entonces en las fichas de color verde escriban 2 aspectos que efectivamente sean realizadas en el colegio; en las de color amarillo escriban dos aspectos que consideren se pueden omitir o reemplazar y en las de color Azul 2 aspectos que no se han incluido y que deberían estar ahí. (Tiempo estimado 10 a 15 minutos)
 - c. Recolección de la información y posterior ubicación de lo obtenido en el tablero guía para la posterior socialización.
 - d. Mientras se desarrolla el numeral c, se hará un break de no más de 5 minutos mientras se repite el ejercicio pero en este caso con la visión institucional.
 - e. Luego de ubicar los aspectos obtenidos en el tablero guía realizar la posterior socialización del mismo y determinación de los aspectos que se repiten y por cuántas coincidencias, empezar a descartar y aquellos que obtengan la mayor cantidad de coincidencias serán los que posiblemente estarán incluidos en los textos finales (tiempo estimado 25 minutos)

5. Iniciación de la construcción del texto final que se presentará a las directivas y posteriormente a la comunidad educativa en general.
6. Solicitar a los asistentes un nuevo encuentro en un término de no más de 5 días de 15 o 20 minutos, máximo, para leer, socializar y aprobar el texto resultante del ejercicio y que será el que se presentara a las directivas de la institución para socializar y aprobar con la asamblea en pleno.

7.2 APLICACIÓN Y CONCLUSIONES DE LA TÉCNICA DEL META PLAN

La técnica del meta plan se desarrolló en la institución a una población de:

- 3 maestros
- 15 padres de familia y acudientes
- 2 directivos
- 11 estudiantes

Haciendo una indagación previa, arrojó un desconocimiento casi general del documento oficial de la misión y la visión, pero con algunas ideas acertadas frente al ejercicio que se vive en el colegio, direccionado esto a la vivencia de los valores al énfasis en el respeto, la sana convivencia y el aprecio por la familia como eje fundamental del proceso, pero como tal quienes asistieron manifestaban no saber del contenido del mismo hasta ese momento.

Al entregar el documento que se encuentra en el PEI y hacer la síntesis de la información obtenida frente a los aspectos que se consideran positivos de la misión, la comunidad educativa manifiesta estar de acuerdo con lo planteado, sobre todo en los ítem que refieren al desarrollo integral, a la mención de los valores y a la educación personalizada, a la real oportunidad que tienen todos de participar en los asuntos del colegio.

Aun así frente a lo planteado en el mismo documento consideran que se pueden cambiar y mejorar términos o ideas como el que refiere a: “defensa e incremento del patrimonio colombiano, salud mental y física” y se considera a nivel mayoritario la necesidad de incluir ideas referidas a la conservación del medio ambiente, importancia de la trascendencia hacia el trabajo y además de

ello el realce de la vivencia de los valores antes enunciado como positivo en el ejercicio de la cotidianidad institucional.

Frente a la visión institucional la comunidad educativa considera que los ítems incluidos están bien y cumplen con sus expectativas, sin embargo se señala la importancia de resaltar aspectos como la calidad de la institución, y de recalcar algunos como la formación en valores, y la calidad de la institución; de otro lado los jóvenes consideran que sería pertinente clarificar u omitir el termino santificación y los aspectos religiosos pues dicen que si se habla de inclusión estos términos no deberían estar.

De este modo y luego de realizar la revisión de las expectativas de los diferentes miembros de la comunidad educativa se dará paso a la reconstrucción de un texto más sencillo, simple pero que al igual que el existente vincule y se enfoque siempre a las necesidades y expectativas de los miembros de la comunidad educativa. Obviamente y como es de suponerse también surgen expectativas y comentarios frente a otros aspectos igualmente relacionados con el buen funcionamiento de la Institución.

En el apartado de anexos se encuentran las fotos y las actas respectivas que soportan y validan el anterior trabajo.

7.3. SOCIALIZACION Y DIVULGACION

Luego de hacer la categorización y priorización de la información para ser integrada en el nuevo texto de ya enunciados, se procedió a realizar un primer texto escrito de la misión y la visión que será llevado a los diferentes estamentos del gobierno escolar para su validación, de este modo se dará paso a la socialización de la propuesta de re significación de estos dos aspectos del horizonte institucional, para su posterior aprobación, se analizará con las directivas la posibilidad de hacer este proceso mediante una citación a los padres y demás miembros del gobierno escolar o de no ser posible se enviara el texto escrito con la anotación de que si se considera pertinente o no y que en el mismo así lo manifiesten.

Cota, Junio de 2014

Señores padres de Familia:

Reciban un cordial saludo, me dirijo a usted con el fin de presentar y poner a consideración el resultado del trabajo para la re significación de la misión y visión del Gimnasio Campestre Suramericano (GCS), labor que se ha venido desarrollando junto con el apoyo de los directivos, docentes estudiantes y por supuesto los padres de familia durante el año anterior y parte de este año.

A continuación encontrarán los textos sugeridos para la misión y visión, al final un espacio para que ustedes viabilicen la propuesta o hagan los aportes que consideren importantes, de manera que con su aprobación se entregue a las directivas y previa socialización con toda la comunidad educativa a partir del próximo año pueda ser implementada.

PROPUESTA DE RESIGNIFICACION DE LA MISIÓN

El Gimnasio Campestre Suramericano es una institución de carácter privado que busca el desarrollo de una educación humanista que reconoce al educando como un ser con valores, miembro activo de un entorno democrático y de una familia, eje fundamental de toda sociedad. Que estimula la educación bilingüe, la responsabilidad ambiental y el espíritu empresarial, factores que conducen al estudiante a desarrollar toda su aptitud intelectual, emocional y comportamental, que le permiten aportar y desempeñarse en sociedad.

PROPUESTA DE RESIGNIFICACION DE LA VISIÓN

Para el año 2020 en sus nuevas instalaciones el Gimnasio Campestre Suramericano será una institución Bilingüe reconocida por prestar a la ciudadanía de Cota y la sabana un servicio educativo de calidad, acorde a las necesidades del mundo actual, Orientado al desarrollo y la promoción intelectual de la juventud, al sentido de pertenencia, la responsabilidad ambiental y el espíritu emprendedor apoyado en el uso de las TICs, dando valor a las tradiciones del entorno y a la importancia de la convivencia y la interacción.

Cordial Saludo

RUTH AMPARO CASTRO QUEVEDO

ESTUDIANTE. ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA U. SABANA

Yo _____ identificado con CC _____ en mi calidad de padre/ madre de familia del GCS he leído la *propuesta de re significación de la misión* del GCS y SI___ NO ___ estoy de acuerdo con ello, de igual forma he leído la *propuesta de re significación de la visión* del GCS y SI___ NO ___ estoy de acuerdo.

OBSERVACIONES O APORTES :

MUCHAS GRACIAS!!!!

8. PROPUESTA

Luego de conocer de parte de los diferentes actores del proceso, sus acuerdos, desacuerdos y opiniones frente a los procesos que se desarrollan en la institución y en la educación en general del municipio, y de recibir su aprobación frente al texto que les fue enviado, surge entonces la propuesta final de mejora y re significación de la misión y la visión que hacen parte del horizonte institucional que se espera sea avalada por el CONSEJO DIRECTIVO e implementada y apropiada por la comunidad educativa.

8.1 PROPUESTA DE RESIGNIFICACIÓN DE LA MISIÓN

El Gimnasio Campestre Suramericano es una institución de carácter privado que busca el desarrollo de una educación humanista que reconoce al educando como un ser con valores, miembro activo de un entorno democrático y de una familia, eje fundamental de toda sociedad. Que estimula la educación bilingüe, la responsabilidad ambiental y el espíritu empresarial, factores que conducen al estudiante a desarrollar toda su aptitud intelectual, emocional y comportamental, que le permiten aportar y desempeñarse proactivamente en sociedad.

8.2 PROPUESTA DE RESIGNIFICACION DE LA VISIÓN

Para el año 2020 en sus nuevas instalaciones el Gimnasio Campestre Suramericano será una institución Bilingüe reconocida por prestar a la ciudadanía de Cota y la sabana un servicio educativo de calidad, acorde a las necesidades del mundo actual, Orientado al desarrollo y la promoción intelectual de la juventud, al sentido de pertenencia, la responsabilidad ambiental y el espíritu emprendedor apoyado en el uso de las TICS, dando valor a las tradiciones del entorno y a la importancia de la convivencia y la interacción.

9. CONCLUSIONES

Finalizado este proceso de resignificación de la misión y la visión, se puede concluir que este fue satisfactorio pues permitió la mejora en otros estamentos de la institución, permitió a las directivas evidenciar el grado de pertenencia de padres y estudiantes con el colegio, ver sus fortalezas y determinar cuáles deben ser esos aspectos en los cuales se podría o debería trabajar más, de igual forma a los padres y jóvenes les dio la oportunidad de ser miembros activos de su institución no solo desde su rol sino desde la construcción y reconstrucción de lo fundamental, Sin embargo es importante que el gerente educativo que desee implementar esta serie de procesos tenga en cuenta que según lo evidenciado en el presente trabajo:

- Los instrumentos diseñados así como las estrategias empleadas permitieron Diseñar, evidenciar la necesidad de la reformulación de misión y visión institucional satisfactoriamente, terminando en la entrega del documento que condensa las expectativas de la comunidad educativa en general a las directivas.
- La comunidad educativa reconoció y aceptó la importancia y las implicaciones de su participación en el proceso de reestructuración del PEI y de los demás planes y procesos institucionales.
- La aplicación de la técnica del meta plan a los diferentes estamentos de la comunidad educativa facilitaron la adquisición de la información necesaria para la reestructuración de la misión y la visión de la I.E. entre otros aspectos.
- Con el tiempo las acciones ejecutadas dentro de una organización se convierten en esa cultura que todos aceptan y se llega a situaciones donde a pesar de las deficiencias o carencias, los actores del hecho formativo están conformes con lo que se les brinda.
- Los espacios de participación al interior de la escuela permiten a todos los actores realizar procesos reflexivos frente a su rol en la organización y de este modo buscar alternativas de solución que apoyen el mejoramiento de la organización.

- Es importante que esta institución organice de manera urgente aspectos como el Gobierno Escolar, pues es un ente fundamental para la ejecución del plan de mejoramiento, además que su existencia está regulada por la Ley General de Educación y su no existencia y operatividad podría conllevar a algunas dificultades.
- Estos procesos (Participación, evaluación y mejora), permiten a los nuevos gerentes vivenciar la realidad de las instituciones y poner en práctica los conocimientos adquiridos en la academia y ver que el mundo de las organizaciones requiere más de inteligencia y perspicacia que de saberes y teorías, que no es positivo dejarse llevar por los preconceptos sino que lo mejor es enfrentarse a las realidades para no ejecutar una gerencia no tan positiva.
- Finalmente este trabajo me ha permitido poner en práctica las nociones sobre legislación educativa durante los seminarios de formación, de igual forma los conceptos y aportes de los seminarios de gerencia donde no solo se abordaron aspectos teóricos e hipotéticos del deber ser del gerente, sino que al estar desarrollando esta propuesta es posible volver todo esto en un tangible, potencializar las habilidades y destrezas en contexto real , creo que fueron los aportes más significativos que hizo este proceso de formación académica a mi vida profesional y laboral.

10.RECOMENDACIONES

Como un aporte adicional del presente trabajo a la organización educativa se considera importante tener en cuenta que:

- Los equipos encargados de esta serie de procedimientos deben estar preferiblemente al interior de la institución para facilitar aspectos como las convocatorias y los espacios de reunión.
- Crear en la organización una cultura de la mejora y la evaluación permanente con formatos y demás que permitan siempre medir alcances y plantear alternativas de superación
- Mantener una comunicación constante con todos los entes no solo en lo académico sino en lo administrativo, generará más compromiso y mejorará el sentido de pertenencia
- Defender la idea de que el horizonte institucional es uno de los ejes de los procesos organizacionales escolares por lo cual es importante que todos lo conozcan y lo apliquen en la cotidianidad, de igual forma que debe evolucionar junto con el mundo exterior (sociedad y globalización).
- Se hace necesario hacer revisión constante de los procesos de la institución, hacerlo de manera concienzuda e involucrar a todos los entes en ese proceso de revisión para evitar las parcialidades.
- Se hace fundamental que aunque existen las voluntades de mejora sean los entes internos quienes la motiven y ejecuten, esto con el fin de tener mayor acceso a la información y a la posibilidad de interacción con los actores reales del proceso.
- Con el tiempo las acciones ejecutadas dentro de una organización se convierten en esa cultura que todos aceptan y se llega a situaciones donde a pesar de las deficiencias o carencias, los actores del hecho formativo están conformes con lo que se les brinda.
- Los espacios de participación al interior de la escuela permiten a todos los actores realizar procesos reflexivos frente a su rol en la organización y de

este modo buscar alternativas de solución que apoyen el mejoramiento de la organización.

- La socialización y la participación deben ser continuas a lo largo del tiempo y de los procesos, no debe ser selectiva, ni ejecutarse solo por ocasiones o situaciones de emergencia.

BIBLIOGRAFIA

ALVARADO OYARCE. Otoniel, Gestión de proyectos educativos: Lineamientos Metodológicos [En línea]. 2005.Lima. [Citado en abril 29 de 2014]. Disponible en web:

<http://books.google.com.co/books?id=2ryW9sCE4joC&pg=PA50&dq=PEI+proyecto+educativo+institucional+concepciones&hl=es&sa=X&ei=EgBqU9buC4fMsQSf3lKYDQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false>

AMEZCUA, C. JIMENEZ L. A. Evaluación de programas sociales. Díaz de Santos, Madrid, 1996 [texto online], [citado en Abril de 2014]. Disponible desde internet en

<http://books.google.com.co/books?id=enjNOPIAOqsC&pg=PA54&dq=metaplan&hl=es&sa=X&ei=t2ljU4eCoelsATKICYAw&ved=0CDMQ6AEwAQ#v=onepage&q=metaplan&f=false>

BLANDEZ, Julia. La investigación acción: un reto para el profesorado: guía práctica para grupos de trabajo, seminarios y equipos de investigación. INDE, Barcelona, 2000 [Libro online], Disponible desde internet en:

http://books.google.com.co/books?id=IM75KnDZSzAC&pg=PA102&dq=ciclos+de+la+investigacion+accion+participativa+en+educaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=phKyU_GsDdDjsASE1YHwCg&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=ciclos%20de%20la%20investigacion%20accion%20participativa%20en%20educaci%C3%B3n&f=false

BRUNER J., GOODNOW J., AUSTIN G. El proceso mental en el aprendizaje. NARCEA, España, 2001.[texto online], Disponible desde Internet en:

<http://books.google.com.co/books?id=DnoolDHNcq8C&pg=PA319&dq=estrategias+de+categorizaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=Llp-U6azNqTMsQSI-YHgDQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=estrategias%20de%20categorizaci%C3%B3n&f=false>

Claudio Urbano, Jose Yuni. Técnicas Para Investigar 2. Brujas, Argentina 2006. (Texto en línea) disponible desde Internet en:

<http://books.google.com.co/books?id=XWIkBfrJ9SoC&pg=PA63&dq=encuesta+en+investigacion++y+sus+clases&hl=es&sa=X&ei=N9XNU4GyJqLJsQTOp4D4DQ&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=encuesta%20en%20investigacion%20%20y%20sus%20clases&f=false>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 115. (08, febrero, 1994). Por la cual se expide la ley general de educación. En:

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

CORREA DE MOLINA. CECILIA. Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas. Magisterio, Bogotá, 2005. [texto online]. [Citado en abril 29 de 2014] disponible desde internet en:

<http://books.google.com.co/books?id=ZxuVvOFq8swC&pg=PA29&dq=re+inven>

[ci%C3%B3n+organizacional&hl=es&sa=X&ei=UQiAU8D2FKTNsQT55oHQAQ&ved=0CDsQ6wEwAg#v=onepage&q=re%20inveni%C3%B3n%20organizacional&f=false](http://books.google.com.co/books?id=6cl-VsOF6isC&pg=PA67&lpg=PA67&dq=el+objetivo+fundamental+de+la+investigaci%C3%B3n+organizacional&hl=es&sa=X&ei=UQiAU8D2FKTNsQT55oHQAQ&ved=0CDsQ6wEwAg#v=onepage&q=re%20inveni%C3%B3n%20organizacional&f=false)

Elliott John. El cambio educativos desde la investigación acción, MORATA, Madrid 2000. [texto Online] Disponible desde internet en: <http://books.google.com.co/books?id=6cl-VsOF6isC&pg=PA67&lpg=PA67&dq=el+objetivo+fundamental+de+la+investigaci%C3%B3n+acc%C3%B3n+consiste+en+mejorar+la+pr%C3%A1ctica+en+vez+de+generar+conocimientos%E2%80%9D&source=bl&ots=YqxdIWvo0b&sig=q7S3DYZOoQHOTS DM4kApY10Mc E&hl=es&sa=X&ei=3RyyU7ftNMXmsASNk4HYCQ&ved=0CCQQ6AEwAQ#v=onepage&q=el%20objetivo%20fundamental%20de%20la%20investigaci%C3%B3n+acc%C3%B3n%20consiste%20en%20mejorar%20la%20pr%C3%A1ctica%20en%20vez%20de%20generar%20conocimientos%E2%80%9D&f=false>

GAIRIN, J. ASPARO, C. la jefatura de estudios, estrategia de actuación. España, Ministerio de Educación, 1996 [texto online] Disponible desde internet en : <https://www.google.com.co/search?q=metaplan&tbm=bks&source=lnms&sa=X&ei=jWljU5ufIIOqyAShjYCoAQ&ved=0CAkQ AUoAg&biw=1137&bih=596&dpr=0.9>

LATORRE, Antonio. La investigación –Acción: conocer y cambiar la práctica educativa. Grao, Barcelona, 2007. [Texto Online], [Citado en mayo de 2014]. Disponible desde Internet en: <http://books.google.com.co/books?id=e1PLxGcRf8gC&pg=PA23&dq=definicion+de+investigaci%C3%B3n+accion+participativa&hl=es&sa=X&ei=FQFkU4fNDYOisATpj4CQAg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=definicion%20de%20investigaci%C3%B3n%20accion%20participativa&f=false>

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL: Manual de Evaluación y Clasificación de Establecimientos Educativos Privados (Guía No. 4). Bogotá, 2012. Disponible en: <http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-177196.html>

_____, Guía de autoevaluación institucional. Bogotá, 2008 [texto online] Disponible en: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-177745_archivo_pdf.pdf

MOSQUERA, CESAR. Guía metodológica para facilitadores del desarrollo social sostenible. Abya Yala, 1999. [Texto Online], [Citado en abril de 2014]. Disponible desde internet en: <http://books.google.com.co/books?id=kCPcGIMOrwC&pg=PA83&dq=metaplan&hl=es&sa=X&ei=t2ljU4e CoelsATK ICYAw&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=metaplan&f=false>

PRIETO. JORGE. Gestión estratégica organizacional. [Libro en línea.] 4.Ed, 2012. Bogotá. [Citado en Abril 30 de 2014]. Disponible desde internet en : <http://books.google.com.co/books?id=jQmlAQAAQBAJ&pg=PA104&dq=caracter%20de%20una%20mision%20organizacional&hl=es&sa=X&ei=BsZ-U8PRBqTQsQS31oHQDQ&ved=0CFgQ6AEwCA#v=onepage&q=caracter%20de%20una%20mision%20organizacional&f=false>

RODRÍGUEZ MOGUE Ernesto A. Metodología de la Investigación. Universidad autónoma de tabasco, México, 2005 (Texto en línea) disponible desde internet en : <http://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA98&dq=la+observacion+directa+en+investigacion&hl=es&sa=X&ei=YNjNU6iKKqjksAT2pYGoAg&ved=0CCEQ6AEwAQ#v=onepage&q=la%20observacion%20directa%20en%20investigacion&f=false>

TOJAR Juan C. Investigación cualitativa comprender y actuar. La Muralla, Madrid, 2006. [Texto Online] Disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=IXcdV7aLbWcC&pg=PA290&dq=formas+de+categorizaci%C3%B3n+de+informacion+en+investigacion&hl=es&sa=X&ei=1Kt-U_CEF8XisAS9-IDQAw&ved=0CEAQ6AEwAA#v=onepage&q=formas%20de%20categorizaci%C3%B3n%20de%20informacion%20en%20investigacion&f=false

URIGÜEN MÓNICA. Un Futuro Planificado Estratégicamente: Aplicación de las Herramientas de Calidad. 2007. [En línea]. [Citado en mayo 2 de 2014]. Disponible desde internet en : <http://www.monografias.com/trabajos76/futuro-planificado-estrategicamente-herramientas-calidad/futuro-planificado-estrategicamente-herramientas-calidad2.shtml#ixzz32YiYTood>

VATISTON, V. FERREYRA, H. PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL: Problema o solución.[En línea]. 2005. Buenos Aires [Citado en abril 30 de 2014] Disponible en web: <http://books.google.com.co/books?id=jPn3ufSfwfqc&pg=PA38&dq=CONCEPCIONES+DE+PEI&hl=es&sa=X&ei=mCZgU42hAtHNSQTq1oLwBQ&ved=0CFEQ6AEwBw#v=onepage&q=CONCEPCIONES%2>

ZAPATA, Oscar A. Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas. Pax, México, 2005 [Texto en línea], [Citado en marzo de 2014] Disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=i339_F3C1RIC&pg=PA175&dq=definicion+de+investigaci%C3%B3n+accion+participativa&hl=es&sa=X&ei=rgtkU9z-H6eqsQTxzoC4Cw&ved=0CDkQ6AEwAg#v=onepage&q=definicion%20de%20investigaci%C3%B3n%20accion%20participativa&f=false

ANEXOS

ANEXO A: ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN DE LA GUIA 4.

ANALISIS DE LA INFORMACIÓN				
No PREGUNTA	NO EXISTE	INSUFICIENTE	BUENOS RESULTADOS	SOBRESALIENTE
1	43	12	0	0
2	48	6	1	0
3	49	6	0	0
4	49	6	0	0
5	51	4	0	0
6	43	12	0	0
7	42	13	0	0
8	0	45	10	0
9	0	43	12	0
10	8	15	32	0
11	0	13	26	16
12	35	5	15	0
13	0	44	11	0
14	0	51	4	0
15	47	8		0
16	18	20	12	5
17	0	23	28	4
18	0	0	35	20
19	50	5	0	0
20	32	12	11	0
21	27	20	8	0
22	20	24	11	0
23	0	0	39	16
24	0	11	44	0
25	0	0	38	17

26	28	23	4	
27	52	3	0	0
28	0	0	7	48
29	46	9	0	0
30	7	29	19	0
31	55	0	0	0
32	3	49	3	0
33	0	16	29	10
34	0	47	8	0
35	55	0	0	
36	45	10	0	0
37	52	3	0	0
38	36	19	0	0
39	36	19	0	0
40		13	29	13
41	42	13	0	0
42	45	10	0	0
43	50	5	0	0
44	48	7	0	0
45	41	12	2	0
46	48	7	0	0
47	9	42	4	0
48	45	9	1	0

Total de la muestra 55 personas. (5 maestros, 5 ex alumnos, 2 directivos, 20 padres de familia y 23 estudiantes)

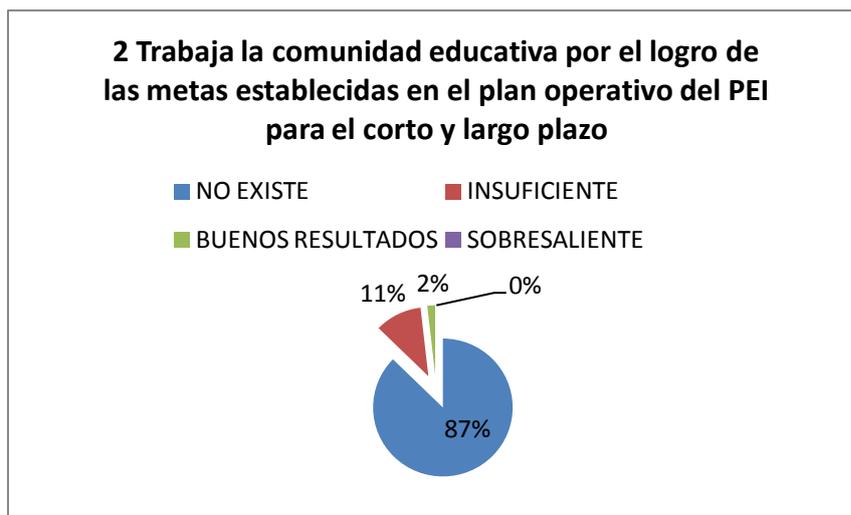
El proceso de reformulación del PEI del Gimnasio Campestre Suramericano (GCS) se inicia con el análisis de la situación real de la institución mediante la aplicación de encuestas a los diferentes estamentos de la comunidad educativa que permitieron junto con algunas visitas a la institución conocer de primera mano cuáles son las necesidades y expectativas de la comunidad educativa y cuáles son los aspectos que merecen ser abordados para el mejoramiento continuo.

Los instrumentos empleados en esta primera etapa del proyecto y de los cuales tomamos información clave fueron:

1. Diseño adaptado de la guía 4 del MEN. (evaluación para costos educativos)
2. Entrevistas informales y plan de mejoramiento
3. Guía 34 de autoevaluación institucional

Para cada uno de los capítulos que componen estos documentos los resultados fueron:





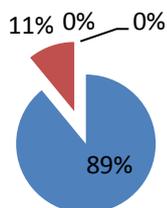
HORIZONTE INSTITUCIONAL:

Los aspectos de misión, visión, valores, objetivos y metas fueron determinados por las directivas de la institución en el año 1997 y a la fecha no se ha hecho ninguna modificación, lo cual conlleva a un alto grado de desconocimiento de la misión, visión, objetivos y metas por parte de los integrantes de la comunidad, de la misma forma esto ha generado desconocimiento de las políticas institucionales y ha convertido sus componentes en documentos inoperantes, de igual forma aun no se han definido planes concretos de mejoramiento a este respecto lo cual perjudica en gran magnitud la cultura institucional y el clima escolar

Se requiere de manera urgente abordar este componente y a partir de las expectativas y necesidades de la población actual desarrollar un nuevo horizonte institucional ajustado a las normas y al tiempo actual.

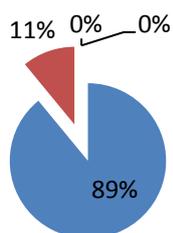
3 Existe evidencia del funcionamiento del Consejo Directivo, con la participación activa de todos sus miembros

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



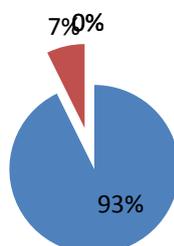
4 Existe evidencia del funcionamiento del Consejo Académico, con la participación activa de todos sus miembros

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



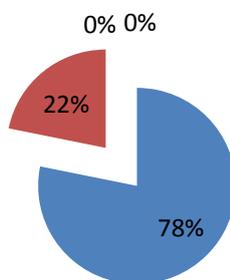
5 Existe evidencia de la participación activa de los estudiantes en el desarrollo de la vida escolar

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE

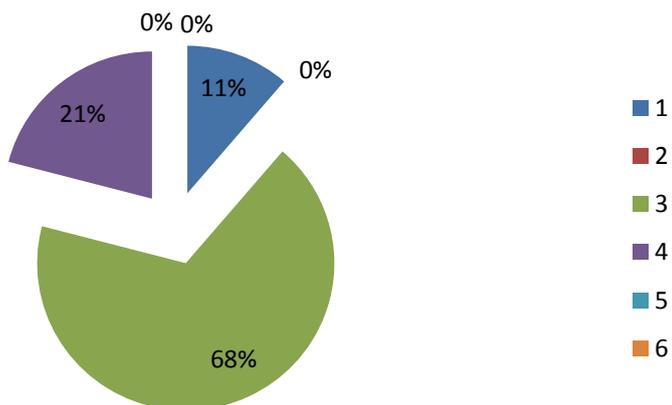


6 Existe evidencia de la participación activa de los padres de familia en el desarrollo de la vida escolar

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE

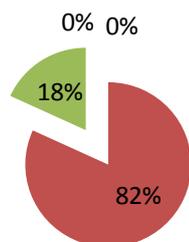


7. Existe evidencia de la participación activa de los ex alumnos en el desarrollo de la vida escolar.



8 Tiene impacto positivo el liderazgo en la IE

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



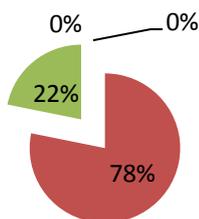
GOBIERNO ESCOLAR

A este respecto aunque en el colegio se nombran algunos de los estamentos que lo conforman no hay evidencias escritas de su elección y funcionamiento de la misma forma el liderazgo institucional

La comunicación aparece como una fortaleza puesto que hay muchos padres que asisten diariamente al colegio lo cual les permite mantenerse al tanto de las situaciones de los jóvenes.

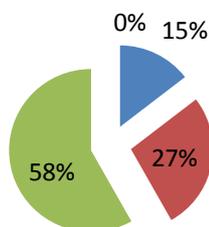
9 Se refleja el liderazgo del establecimiento en alianzas de mutuo beneficio y aportes a la comunidad

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



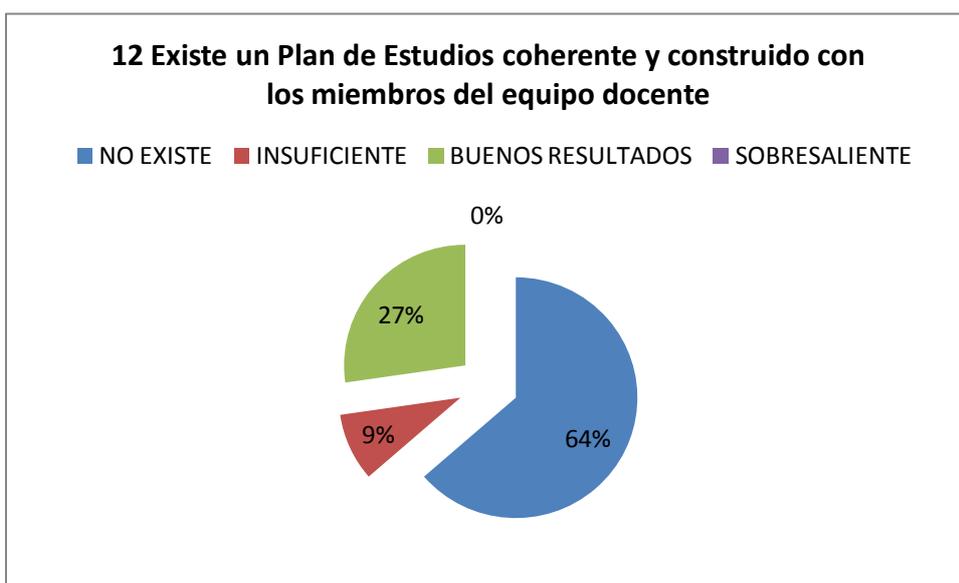
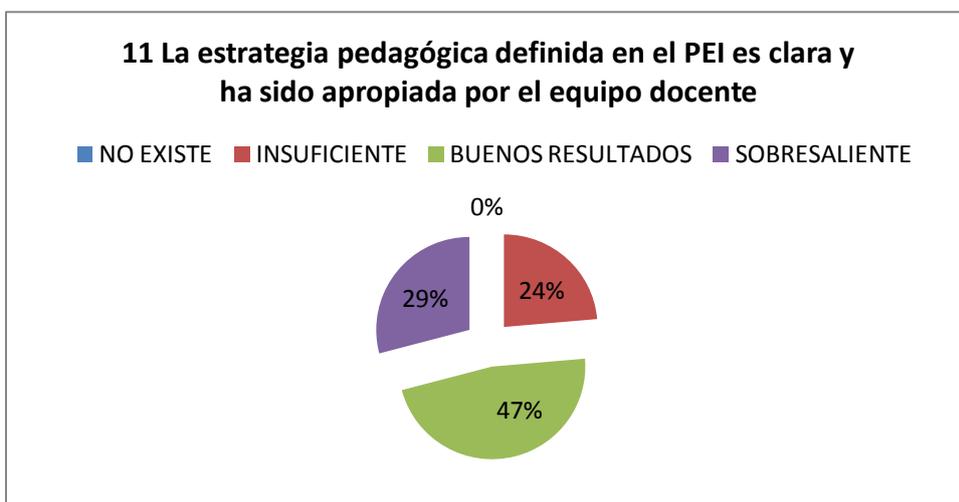
10 Existe el Reglamento o Manual de Convivencia y se aplica en el manejo y solución de Conflictos

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



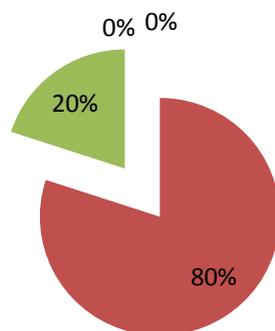
CLIMA ESCOLAR

En este proceso se observan varias dificultades que al igual que el horizonte deben ser abordadas de una manera casi que inmediata dada la importancia de los mismos en la cotidianidad, asuntos como la actualización al manual de convivencia que no está contextualizado ni ajustado a la normatividad vigente, pues también data de 1997 su última modificación, de igual forma lo relacionado con los espacios físicos y la motivación de los jóvenes ha disminuido por la falta o impertinencia de los mismos de esta manera también se ven disminuidas las interacciones con personas del entorno.



13 Incorpora estándares el plan de estudios

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



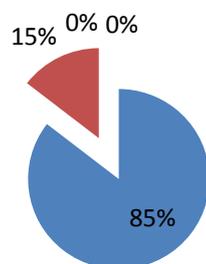
14 Incorpora el plan de estudios competencias laborales y proyectos transversales

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



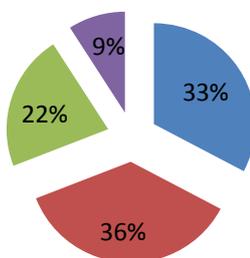
15 Se observa en los espacios educativos un ambiente propicio para el aprendizaje y la convivencia

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



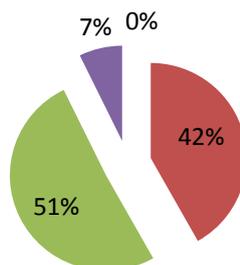
16 Hay evidencia de que se crean situaciones propicias para el aprendizaje

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



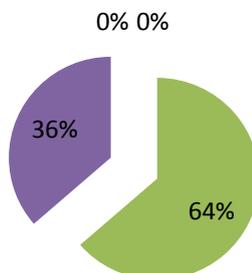
17 Se organizan e incentivan actividades deportivas y culturales dentro y fuera de la institución

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



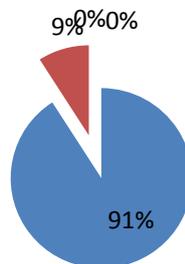
18 Se organizan e incentivan eventos académicos, dentro y fuera de la institución

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



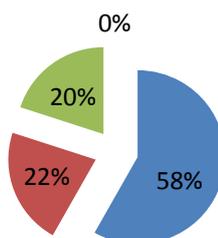
19 Se incentiva y fomenta la investigación institucional, así como la divulgación de sus resultados

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



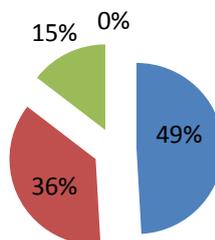
20 La programación del tiempo en la institución esta orientada a la eficiencia del servicio

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



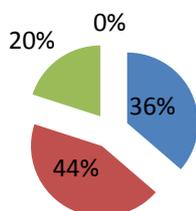
21 Se evalúa periódicamente el plan de estudios y sus resultados se utilizan para su mejoramiento

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



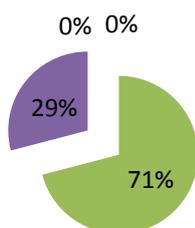
22 La institución se proyecta a la comunidad mediante el servicio social que prestan sus estudiantes

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



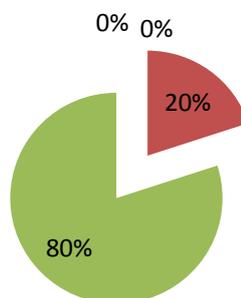
23 Existe un sistema de evaluación de rendimiento académico y es conocido por todos los miembros de la comunidad educativa

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



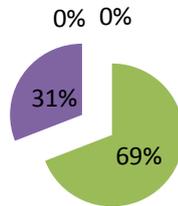
24 Involucra el sistema de evaluación en forma congruente a educadores y estudiantes

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



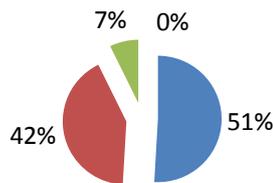
25 Utilización de los resultados de la evaluación en acciones remediadoras y de seguimiento

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



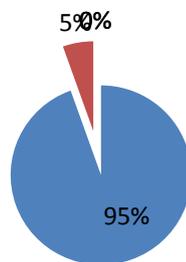
26 Los criterios de promoción y reprobación establecidos son conocidos y aplicados en la institución

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



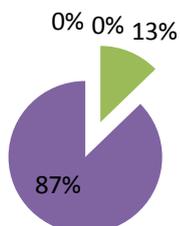
27 Se atienden de manera oportuna y profesional las dificultades de aprendizaje

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



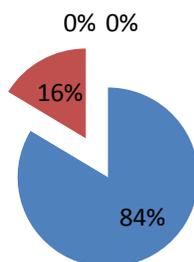
28 Existen encuentros periódicos con los padres de familia para reportar oportunamente el avance de la formación de sus hijos

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



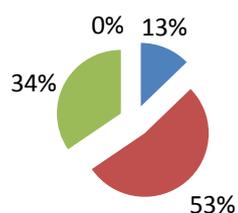
29 Existe un proceso estructurado de la enseñanza aprendizaje de una lengua extranjera

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



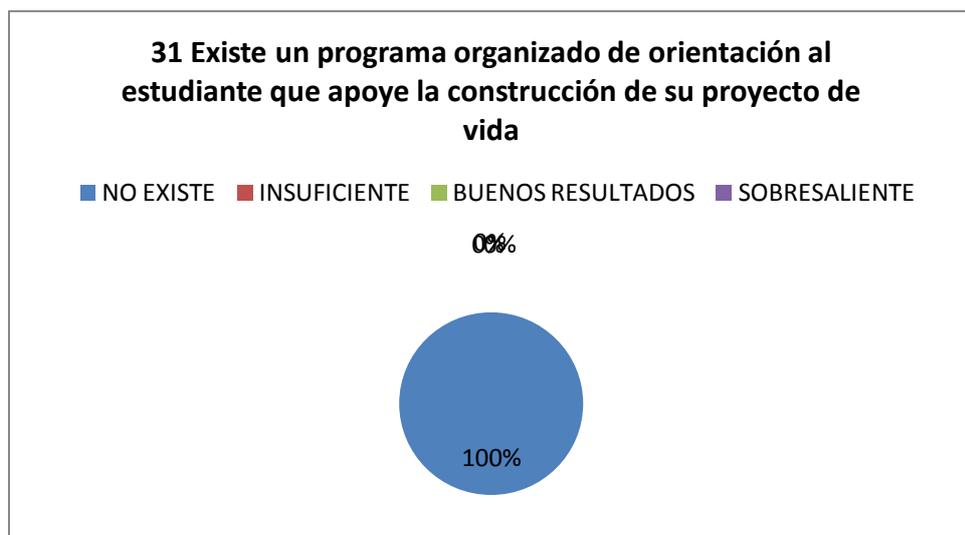
30 El perfil del estudiante es coherente y se observa en el quehacer cotidiano de la comunidad escolar

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



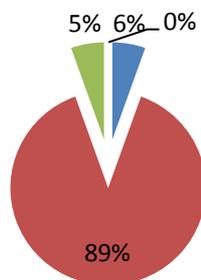
GESTIÓN ACADÉMICA:

La información obtenida permite evidenciar que si bien es cierto los resultados de las pruebas externas son buenos y que la relación de los maestros y estudiantes es buena y que son los docentes personas con perfil profesional apto para el ejercicio docente (normalistas y licenciados) en el colegio no existe un enfoque metodológico definido, de igual forma los recursos son carentes y aparentemente no hay un formato para planeación de clase, no existe la malla curricular escrita o en físico ni los planes de estudios. El sistema de evaluación sigue siendo definido por cada maestro, no concertado con los padres ni estudiantes y tampoco es del todo unificado, cada uno tiene la potestad de elegir como desarrollar la clase, materiales etc aunque si existe el reconocimiento de las escalas de evaluación y su representatividad..



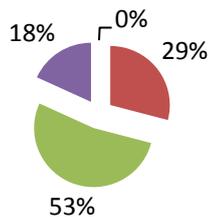
32 Cuenta la institución con una política explícita que promueva la integración de personas con capacidades disímiles y diversidad cultural

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



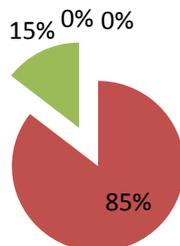
33 Cuenta con programas definidos de formación ciudadana para los estudiantes

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



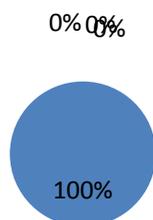
34 Cuenta con un sistema específico de reconocimiento a los estudiantes sobresalientes

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



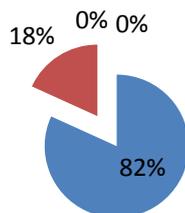
35 Existe un servicio de bienestar organizado

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



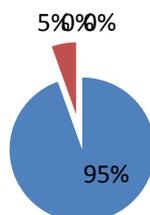
36 Existen en el colegio programas específicos de prevención de riesgos

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



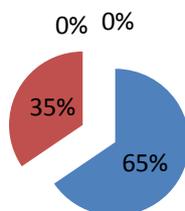
37 Existe manual de funciones, de perfiles y competencias donde se asignan responsabilidades al personal del establecimiento

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



38 Se ha diseñado, estandarizado y evaluado un proceso de selección e inducción del personal de la institución

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



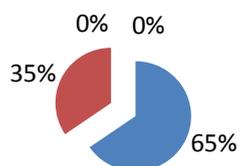
GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

En este aspecto la información recolectada evidencio que no hay mayor interés por parte de las directivas por el cambio de la planta física y el proporcionar espacios mas acordes para el desarrollo de las clases, de igual forma la adquisición de dotaciones y equipos para los mismos. No hay control de inventarios escritos, ni registros organizados financieramente hablando (Libros de contabilidad etc) tan solo apuntes informales de los pagos realizados por los padres a la I.E.

De manera tal que se convierte en otro eje paralelo a desarrollar pues se hace prioritario ubicar una sede que permita más y mejores espacios para el desarrollo de las actividades escolares.

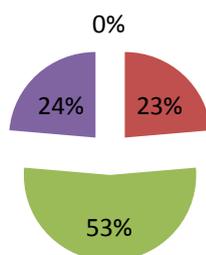
39 Se ha diseñado y evaluado un proceso de estandarización y evaluación del desempeño del personal de la institución.

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



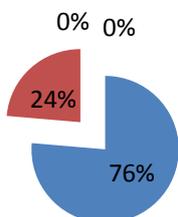
40 Existe un diseño y evaluación del proceso de matrícula e inducción de nuevos estudiantes

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE ■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



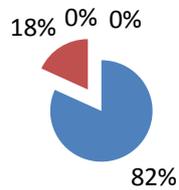
41 Existe un proceso diseñado, evaluado y estandarizado de presupuesto

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



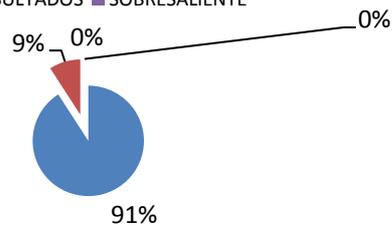
42 Existe un proceso diseñado y evaluado de contabilidad

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



43 Es identificada oportunamente a partir de un procedimiento establecido con anterioridad la adecuación y adquisición de planta física, equipos y materiales

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



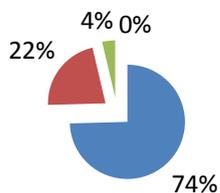
44 Cuenta la institucion con una politica de recursos humanos y desarrollo de personal

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



45 En la institucion se promueve organiza y apoya la capacitación del personal

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



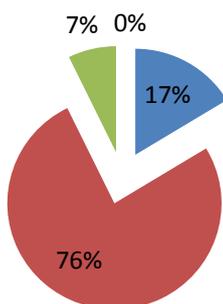
46 Se ha establecido un sistema de estímulos e incentivos al buen desempeño del personal

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE



47 Existe un sistema participativo de evaluación institucional

■ NO EXISTE ■ INSUFICIENTE
■ BUENOS RESULTADOS ■ SOBRESALIENTE





TALENTO HUMANO:

Si bien la comunidad reconoce el buen ejercicio de la profesión por parte de los maestros y estos se reconocen como parte de la misma, no hay evidencias formales de capacitaciones por parte de la institución, ni de incentivos y por ende tampoco existen manuales de funciones o estímulos, por otro lado la asignación académica no es equitativa ni acorde en su totalidad a los perfiles de cada maestro y por ende tampoco hay unificación en criterios con los mismos.

De otro lado los servicios complementarios son escasos o inexistentes, aun cuando son importantes para la comunidad educativa. La flexibilidad de los horarios es un aspecto relevante dado que permite a los docentes complementar su desarrollo laboral y académico.

Este será un criterio a revisar en segunda instancia puesto que se deben desarrollar estrategias que no solo garanticen la satisfacción y bienestar del estudiante sino también de los maestros, padres y directivos en general.

La información previamente obtenida de una parte de la comunidad educativa de la institución permite evidenciar que aunque existen situaciones que al interior son visualizadas como positivas y sobresalientes, en la mayoría de los aspectos evaluados la puntuación hacia los resultados buenos o sobresalientes son escasos reflejándose así la necesidad inminente de realizar un plan de acción asertivo, viable y que contenga la opinión de los actores involucrados

para que sea un proceso completamente democrático que atienda a los intereses de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

El plan de mejoramiento debe estar direccionado al mejoramiento de todos y cada uno de los estamentos y aspectos que componen la institución, se hace necesario operativizar los órganos del gobierno escolar, buscar asesoramiento y acompañamiento en un proceso de reingeniería total de la institución para que con ello se logre mejorar la calidad de la educación y de los procesos educativos desarrollados que si bien han mostrado buenos resultados aun podrían ser mejores si todos y cada uno demuestra un compromiso real con el cambio y la mejora continua y si procesos como este de evaluación se desarrollan de manera más constante no solo con el ánimo de buscar lo negativo sino también de fortalecer y mantener lo que ya se ha ido supliendo de manera pertinente.

REFLEXION DE LA aplicación del diseño adaptado DE LA GUIA 4.

El proceso de reformulación del PEI del Gimnasio Campestre Suramericano (GCS) se inicia con el análisis de la situación real de la institución mediante la aplicación de encuestas a los diferentes estamentos de la comunidad educativa que permitieron junto con algunas visitas a la institución conocer de primera mano cuáles son las necesidades y expectativas de la comunidad educativa y cuáles son los aspectos que merecen ser abordados para el mejoramiento continuo.

Los instrumentos empleados en esta primera etapa del proyecto y de los cuales tomamos información clave fueron:

1. Diseño adaptado de la guía 4 del MEN. (evaluación para costos educativos)
2. Entrevistas informales y plan de mejoramiento

Para cada uno de los capítulos que componen estos documentos los resultados fueron:

HORIZONTE INSTITUCIONAL:

Los aspectos de misión, visión, valores, objetivos y metas fueron determinados por las directivas de la institución en el año 1997 y a la fecha no se ha hecho ninguna modificación, lo cual conlleva a un alto grado de desconocimiento de la misión, visión, objetivos y metas por parte de los integrantes de la comunidad, de la misma forma esto ha generado desconocimiento de las políticas institucionales y ha convertido sus componentes en documentos inoperantes, de igual forma aun no se han definido planes concretos de mejoramiento a este respecto lo cual perjudica en gran magnitud la cultura institucional y el clima escolar

Se requiere de manera urgente abordar este componente y a partir de las expectativas y necesidades de la población actual desarrollar un nuevo horizonte institucional ajustado a las normas y al tiempo actual.

DETERMINACION DEL AREA PRIORITARIA DE INTERVENCIÓN

Para poder determinar cuál de los componentes del PEI y cuál de los ítems que este involucra requieren de una pronta atención dado que involucran a un mayor número de miembros de la comunidad educativa, se hace necesario realizar una consulta sobre las diferentes técnicas de priorización o categorización de la información en investigación y dado que las técnicas de categorización de información deben dar respuesta a una serie de cuestionamientos, sobre el problema de estudio una de las técnicas de categorización más elementales, determinada priorización simple: - Priorización simple: “Es una técnica rápida que ayuda a constatar las áreas problemáticas y los puntos de vista de los participantes, por lo general se hace a través de una lluvia de ideas que se va visualizando en un cartel o tablero, donde se le va otorgando valor a los problemas en orden de importancia, ya sea por votación o calificación. Al final se analizan los resultados y se concluye de manera colectiva a través de una reflexión”.²⁴, se determino según los resultados de

²⁴ GAVIRIA, A. y GOMEZ, J. Técnicas para jerarquizar y priorizar problemas sociales [documento online] disponible en internet en http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401513/Tecnicas_para_jerarquizar_y_priorizar_problemas_sociales.pdf

las encuestas aplicadas y si respectivo análisis que el componente prioritario a abordar es:

HORIZONTE INSTITUCIONAL: Con sus respectivos componentes: misión, visión. De manera que estos sirvan como un primer insumo para la ejecución de todo el plan de mejoramiento y de re invención organizacional que requiere la Institución.

ANEXO B: ACTA DE SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DE UN AREA DE MEJORAMIENTO CON DOCENTES Y DIRECTIVOS

ACTA DE REUNION 01

FECHA: FEBRERO 21 DE 2014

LUGAR: SEDE DEL GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO

CONVOCADO POR: DIRECTIVOS E INVESTIGADOR

TEMA: SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO Y DE LA FOCALIZACION MISION Y VISION.

ASISTENTES: DOCENTES Y DIRECTIVAS

1. ORDEN DEL DIA:

1. Saludo y presentación
2. Socialización de la propuesta de plan de mejoramiento
3. Socialización percepciones frente a la mejora de manual de convivencia, misión y visión
4. Acuerdos, proposiciones y varios

2. DESARROLLO

1. Luego de manifestar los agradecimientos y de presentar la justificación del trabajo desarrollado y su dimensión se procede a socializar con los asistentes el resultado del trabajo de indagación del año anterior se procede a socializar el plan de mejoramiento.
2. Se da a conocer a los docentes y directivos un matriz de plan de mejoramiento con su respectivo formato de seguimiento para la mejora del PEI del colegio, a lo cual se recibe un agradecimiento y la observación de la no pertinencia de socializar con los padres la reestructuración del manual de convivencia, pues estos consideran que los padres desdibujan lo que la institución realiza y que además empezarán a ajustar todo a sus intereses, los docentes, manifiestan la importancia de mantener la disciplina pero sin que eso se convierta en autoritarismo y coerción a los derechos de los jóvenes, que si bien no todo se puede pactar si hay cosas en las cuales con buena redacción se podría llegar acuerdos.
3. La coordinadora refuerza en que durante sus 30 años de experiencia a cargo de la institución las normas no han variado mucho y es por eso que el colegio aun funciona, de manera que si se quiere desarrollar alguna mejora será solo consultada entre directivos y docentes. Por lo cual es necesario hacer una reflexión sobre la importancia de conformar el gobierno escolar con todos sus entes y de este modo dar a los padres y estudiantes los roles y derechos a los que son acreedores por ser parte de la IE.

3. De igual forma la Misión y visión si existen pero no ven la necesidad de una mejora pues ellas la conocen y saben cual es y además en la práctica se vive, situación que respecto al Conocimiento del texto real no comparten todos los docentes, pues si bien se vivencia un buen ambiente basado en la vivencia de los valores algunos internamente manifiestan no conocer el texto real hasta la fecha.

4. COMPROMISOS:

- Los docentes y directivos se comprometen a socializar la matriz de manera detallada y a viabilizar la propuesta y los formatos presentados.
- La investigadora seguirá buscando elementos claves para la mejora y para dar inicio al plan de mejoramiento.
- Se programa otro encuentro para seguir compartiendo experiencias e inquietudes al respecto de los temas abordados

DE ACUERDO CON LO ANTERIOR FIRMA

Esta acta fue leída y aprobada en reunión de fecha febrero de 2014
En constancia de aprobación firman:

Mauricio Arceiza Docente
Dario A. Torresca Figueras Docente
Anily Mydred Rodomiro Bustos Docente.
Patricia Saque P
Adriana Garcia B
Puli Paolo Rubiano Calderón

ANEXO C: ACTA DE LA SESIÓN DE APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DEL META PLAN CON LOS PADRES Y DOCENTES

ACTA DE REUNION 02

FECHA: MAYO 02 DE 2014

LUGAR: SEDE DEL GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO

CONVOCADO POR: DIRECTIVOS E INVESTIGADOR

TEMA: APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DEL META PLAN CON PADRES Y DOCENTES Y DIRECTIVOS.

ASISTENTES: PADRES, DOCENTES, DIRECTIVAS E INVESTIGADOR

1. ORDEN DEL DIA:

1. Saludo y presentación
2. Presentación del proyecto
3. Preguntas a los asistentes sobre el grado de conocimiento y apropiación de los documentos de misión y visión
4. Explicación y aplicación de la técnica del meta plan
5. conclusiones
6. Acuerdos, proposiciones y varios

2. DESARROLLO

1. Uno de los docentes hace la presentación de la investigadora y su objetivo dentro de la institución
2. De manera ágil se hace una introducción al trabajo y una justificación del por qué y el para qué de este trabajo y cuál es el resultado que se espera aportar, de este modo se da inicio con la explicación de la técnica de meta plan: objetivos, momentos y consolidación de la información.
3. Al hacer las preguntas sobre el grado de conocimiento y apropiación del horizonte institucional: Misión y visión, varios de los padres manifiestan no conocer el texto real aun cuando hace varios años que hacen parte de la institución, algunos asumen algunos aspectos partir del deber ser y de las experiencias diarias de los niños. Se entrega entonces el documento oficial actual a los padres y docentes asistentes para su conocimiento y posterior análisis.
4. Luego de compartir el documento, hacer su lectura y escuchar algunas opiniones de los padres quienes consideran que lo ahí escrito en su mayoría si se vive en el colegio. Se inicia entonces con la aplicación de la técnica, dando un primer papel y un tiempo para su desarrollo y así hasta llegar a cumplir los tres momentos, casi todos los padres hacen aportes algunos pocos devuelven una de las tarjetas en blanco, sobre todo las que corresponde a aspectos por mejorar.

5. Para muchos de los padres lo existente es acorde a sus expectativas, consideran que el ejercicio de la institución cumple con sus expectativas y que es poco lo que ahí por mejorar; algunos otros manifiestan la importancia de cambiar las instalaciones, direccionar la formación al cuidado del medio y la importancia de incluir el uso de las TICS en clases y de capacitarlos en emprendimiento empresarial.

3. COMPROMISOS:

- Desarrollar un ejercicio similar con los docentes faltantes y los estudiantes para tener en cuenta las opiniones de todos y todas
- Socializar con los padres las conclusiones reales del trabajo desarrollado para su aprobación.

Continuar con el ejercicio hasta finalizar en un documento pertinente y que tenga en cuenta los padres de todos los actores del proceso formativo y educativo.

DE ACUERDO CON LO ANTERIOR FIRMAN

Esta acta fue leída y aprobada en reunión de fecha Mayo 02 de 2014.
En constancia de aprobación firman:

Hauricio Cuervo . padre
 Silvio Penroza PADRE DE FAMILIA
 Lucila Guevara Madre de familia
 Luz Amparo Sambría Madre de familia
 Diana Paola Sánchez Acudiente
 Martha Zamora Madre
 Olga Lucía Acevedo J.
 CINDY PAOLA HERBERA M. MADRE DE FAMILIA
 Fanny Turmeque Acudiente madre
 Constanza Paza Garituro.
 Pna Neuque Garcia.
 Claudia Afari Guana Alamb.
 Dora Herminda Castro Pontano Madre.
 Pna Amortegui Garcia - Madre (3° Alumnos)
 Ana Ruth Cortés Cao. (madre de familia)

ANEXO D ACTA DE LA SESIÓN DE APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DEL META PLAN CON UN DOCENTE Y LOS ESTUDIANTES

ACTA DE REUNION 03

FECHA: MAYO 09 DE 2014

LUGAR: SEDE DEL GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO

CONVOCADO POR: DIRECTIVOS E INVESTIGADOR

TEMA: SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA MISION Y VISION.

ASISTENTES: DOCENTE Y ESTUDIANTES

1. ORDEN DEL DIA:

1. Saludo y presentación
2. Presentación del proyecto
3. Preguntas a los asistentes sobre el grado de conocimiento y apropiación de los documentos de misión y visión
4. Explicación y aplicación de la técnica del meta plan
5. conclusiones

2. DESARROLLO

1. La señora coordinadora de la institución hace la presentación de la investigadora con el docente y su grupo de estudiantes ,
2. Se inicia contextualizando al docente y estudiantes con la razón de ser del trabajo, el por qué y para que del mismo y de esta forma iniciar preguntando sobre ¿qué de la misión y de la visión conocen? A lo cual los jóvenes dicen no conocer los textos oficiales, no les veían importancia dentro del proceso y pues lo que saben es un poco a partir de la experiencia en la IE.
3. Dado lo anterior también se socializa con el grupo el deber ser de los dos aspectos y los documentos reales del mismo.
4. Luego de la socialización contextualización de los jóvenes con el objeto del trabajo se da la explicación de la técnica a desarrollar y se siguen los tres momentos proyectados en la técnica.
5. Con la población de este grupo si es posible llegar a la conclusión del trabajo donde se logro evidenciar que para ellos si existen términos relacionados con la doctrina religiosa que no deben estar, algunos criterios son coincidentes con los padres como el uso de las TICS, El enfoque en el ambiente y el emprendimiento y que no se debe dejar de lado la formación e valores que es lo agradable de la institución así como la necesidad de buscar una mejor sede que aunque no tiene que ver con el tópico principal es una necesidad de los jóvenes y de la comunidad en general.

3. COMPROMISOS:

- Tabular la información obtenida y con ello generara un primer borrador de la propuesta de re significación de la misión y la visión.
- Continuar con el ejercicio hasta finalizar en un documento pertinente y que tenga en cuenta los aportes de todos los actores del proceso formativo y educativo.
- Socializar finalizado el trabajo el resultado del mismo con toda la comunidad.

DE ACUERDO CON LO ANTERIOR FIRMAN

Esta acta fue leída y aprobada en reunión de fecha Mayo 2014
En constancia de aprobación firman:

Harold benjamin Acevedo castro
Carlos Alberto pulido Ortiz...
Laura Valentina Becerra Amortegui
Lorena Guevara.
Johan Alexander tivino Bernal
Sebastian fernando Jolbado
Bryan Steven Calderon Guevara
Victor Esteban Cespedes Velasquez
Diego Pulido Ortiz
Ashley Gwyneth Bernal Castano.
Alfonso Estepa
SERGIO PEÑA LINARES.

ANEXO E ACTA ENTREGA DE PROPUESTA PARA VALIDACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA

ACTA DE REUNION 04

FECHA: JUNIO 12 DE 2014

LUGAR: SEDE DEL GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO

CONVOCADO POR: DIRECTIVOS E INVESTIGADOR

TEMA: SOCIALIZACIÓN DEL PRIMER BORRADOR DE LA MISION Y VISION.

ASISTENTES: DIRECTIVA E INVESTIGADOR

1. ORDEN DEL DIA:

1. Saludo
2. Entrega del material para socialización con los padres

2. DESARROLLO

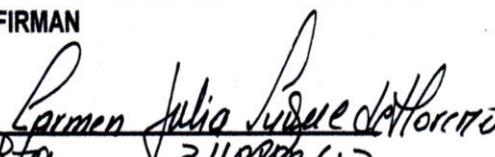
1. Saludo
2. Dada la dinámica de la institución, y la falta de tiempos para la realización de una reunión general de padres, se entrega y se canaliza por medio de la Coordinadora de la institución el borrador impreso de la misión y la visión, para que sea enviado a los padres de familia de los estudiantes y sea regresado con la firma y las observaciones si las hay y la aprobación o no de la sugerencia hecha.

3. COMPROMISOS:

- Recolectar los formatos ya diligenciados en el lapso de la siguiente semana
- Recopilar la información de padres y estudiantes para así elaborar la propuesta final de los criterios abordados.
- Socializar de manera presencial con los padres el documento final y hacer entrega del mismo a los directivos para su adopción oficial

DE ACUERDO CON LO ANTERIOR FIRMAN



20953902 BTQ


3118888612
Rectora

**ANEXO F: ACTA DE SOCIALIZACIÓN CON LOS DIRECTIVOS DE LA IE.
GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO**

ACTA DE REUNION 05

FECHA: JUNIO 16 DE 2014

LUGAR: SEDE DEL GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO

CONVOCADO POR: RECTORA E INVESTIGADORA

TEMA: ENTREGA DE LA MISIÓN Y VISIÓN ELABORADA CON LA
APROBACION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

ASISTENTES: RECTORA E INVESTIGADORA

1. ORDEN DEL DIA:

1. Saludo
2. Entrega del texto final a la Rectora de la Institución

2. DESARROLLO

1. Luego de un periodo de un año aproximado de intervención dentro de las labores de la institución se hace entrega formal del documento de la misión y visión que consolida las opiniones de los diferentes miembros de la comunidad educativa a la rectora de la institución, dado que ya inicio el tiempo de vacaciones y no hay ningún otro directivo ni docente en la misma y este factor también imposibilitó una reunión con el consejo directivo

3. COMPROMISOS:

- Brindar acompañamiento si las directivas si así lo solicitan para la reunión de socialización y adopción de la propuesta con el consejo directivo o con la asamblea de padres

FIRMAN


20953902. 701344 8880612
Rectora

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
 RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN (R.A.I)

ORIENTACIONES PARA SU ELABORACIÓN:

El Resumen Analítico de Investigación (RAI) debe ser elaborado en Excel según el siguiente formato registrando la información exigida de acuerdo la descripción de cada variable. Debe ser revisado por el asesor(a) del proyecto. EL RAI se presenta (quemado) en el mismo CD-Room del proyecto.

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA
2	TÍTULO DEL PROYECTO	RESIGNIFICACION DE LA MISION Y VISIÓN DEL GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO
3	AUTOR(es)	CASTRO QUEVEDO RUTH AMPARO
4	AÑO Y MES	JUNIO DE 2014
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	BOHORQUEZ RUIZ CARMEN ALICIA
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	<p>El objetivo de la presente investigación es re significar la misión y la visión del Gimnasio Campestre Suramericano. Dicha investigación se realizó en dos momentos; en el primero se hizo un diagnóstico del sentido de pertenencia y apropiación de estos aspectos por parte de la comunidad educativa y en el segundo se planteo la alternativa a la situación problémica basados en la información obtenida en los instrumentos y técnica empleados, los cuales se analizaron de forma descriptiva.</p> <p>Con base en lo anterior, se plantearon los textos que compilaban las necesidades y expectativas de la comunidad, dando así solución a la situación determinada inicialmente, las cuales quedan propuestas para que sea la Institución Educativa quien las implemente.</p> <p>The purpose of this investigation is to give a new meaning to the mission and vision from Gimnasio campestre suramericano. The project was developed in two different moments; in the first moment it was done a diagnostic about the sense of belonging and the appropriation of these aspects by the education community. In the second moment it was proposed an alternative to solve the problematic situation based on the information obtained from the instruments and techniques used to collect information and which were analyzed in a descriptive way.</p> <p>Based on the previous ideas, some texts were designed to gather all needs and expectations of the community, giving in that way a solution to the situation determined at the beginning. Which are proposed in order that the institution be the one that determinate if apply them or not.</p>
7	PALABRAS CLAVES	Horizonte Institucional, Misión, Visión, re invención organizacional, meta plan.
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE	EDUCACIÓN

	EL PROYECTO	
9	TIPO DE ESTUDIO	Proyecto Institucional.
10	OBJETIVO GENERAL	Reestructurar la misión y visión institucional del colegio GIMNASIO CAMPESTRE SURAMERICANO (GCS) de Cota logrando la participación y el compromiso de todos los estamentos de la Comunidad Educativa
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, instrumentos de recolección de información cuya aplicación y análisis permitan evidenciar la necesidad de la reformulación de misión y visión institucional según las exigencias de la sociedad actual. • Sensibilizar a la comunidad educativa frente a la importancia y las implicaciones de su participación en el proceso de reestructuración del PEI • Evaluar junto con la comunidad educativa el componente del PEI: Horizonte institucional (Misión y visión) y su pertinencia en el momento actual. • Dinamizar la reestructuración de la Misión y la Visión institucional, mediante la aplicación de la técnica del meta plan con la participación de diferentes estamentos de la comunidad educativa. • Redactar el documento de reestructuración de la Misión y Visión que posteriormente el Consejo Directivo y la Comunidad aprobarán.
12	RESUMEN GENERAL	<p>La institución Gimnasio Campestre Suramericano (GCS), definió su horizonte institucional en el año 2007 y ahora que está dentro de un proceso de mejora y de reubicación, la actualización de la misión y la visión es una necesidad que al ser atendida contribuirá en esa nueva proyección y construcción de imagen corporativa y además de ello atenderá a las necesidades reales educativas del contexto</p> <p>Dado lo anterior y reconociendo la importancia del GCS en el contexto del municipio en el que se encuentra se ha decidido apoyar su labor de mejora continua con un trabajo concienzudo que finalice en la reformulación de esos dos aspectos claves del horizonte institucional: Misión y visión de modo tal que se conviertan en conceptos de real manejo y conocimiento en la comunidad educativa</p> <p>En un primer momento se encuentra la descripción de la información actual de la institución educativa donde se abordan aspectos desde la fundación de la institución hasta la descripción breve del entorno social de hoy.</p> <p>Luego el soporte teórico del presente trabajo y su aplicación dentro del mismo, seguido se enuncia la forma cómo se aplicaron los instrumentos y cómo se realizó el trabajo con la población escolar, las técnicas empleadas y los resultados de las mismas</p> <p>Finalmente se encuentra el resultado de la interacción de una representatividad de la comunidad educativa, del futuro gerente educativo que es quien realiza y presenta el presente trabajo, plasmado en una propuesta sobre la re significación de la misión y la visión del colegio, finalizando con aportes y conclusiones sobre lo desarrollado que se espera sirvan de insumo para la realización del plan de mejoramiento institucional.</p> <p>Este proyecto es el resultado de un trabajo en equipo entre estudiante, docente y la comunidad a investigar, así que se convierte en un primer acercamiento con la importante labor de un gerente en ejercicio, que consiste en ver más allá de la teoría y saber cuán importante es estar siempre dispuesto a la mejora, a la innovación teniendo en cuenta la evolución del tiempo y de las sociedades y la personas y que todo ello conlleva aun cambio constante de expectativas y necesidades.</p>

13	CONCLUSIONES.	<p>Finalizado este proceso de re significación de la misión y la visión, se puede concluir que este fue satisfactorio pues permitió la mejora en otros estamentos de la institución, permitió a las directivas evidenciar el grado de pertenencia de padres y estudiantes con el colegio, ver sus fortalezas y determinar cuáles deben ser esos aspectos en los cuales se podría o debería trabajar más, de igual forma a los padres y jóvenes les dio la oportunidad de ser miembros activos de su institución no solo desde su rol sino desde la construcción y reconstrucción de lo fundamental, Sin embargo es importante que el gerente educativo que desee implementar esta serie de procesos tenga en cuenta que según lo evidenciado en el presente trabajo:</p> <p>Los instrumentos diseñados así como las estrategias empleadas permitieron Diseñar, evidenciar la necesidad de la reformulación de misión y visión institucional satisfactoriamente, terminando en la entrega del documento que condensa las expectativas de la comunidad educativa en general a las directivas.</p> <p>La comunidad educativa reconoció y acepto la importancia y las implicaciones de su participación en el proceso de reestructuración del PEI y de los demás planes y procesos institucionales.</p> <p>La aplicación de la técnica del meta plan a los diferentes estamentos de la comunidad educativa facilitaron la adquisición de la información necesaria para la reestructuración de la misión y la visión de la I.E. entre otros aspectos.</p> <p>Con el tiempo las acciones ejecutadas dentro de una organización se convierten en esa cultura que todos aceptan y se llega a situaciones donde a pesar de las deficiencias o carencias, los actores del hecho formativo están conformes con lo que se les brinda.</p> <p>Los espacios de participación al interior de la escuela permiten a todos los actores realizar procesos reflexivos frente a su rol en la organización y de este modo buscar alternativas de solución que apoyen el mejoramiento de la organización.</p> <p>Es importante que esta institución organice de manera urgente aspectos como el Gobierno Escolar, pues es un ente fundamental para la ejecución del plan de mejoramiento, además que su existencia está regulada por la Ley General de Educación y su no existencia y operatividad podría conllevar a algunas dificultades.</p> <p>Estos procesos (Participación, evaluación y mejora), permiten a los nuevos gerentes vivenciar la realidad de las instituciones y poner en práctica los conocimientos adquiridos en la academia y ver que el mundo de las organizaciones requiere más de inteligencia y perspicacia que de saberes y teorías, que no es positivo dejarse llevar por los preconceptos sino que lo mejor es enfrentarse a las realidades para no ejecutar una gerencia no tan positiva.</p> <p>Finalmente este trabajo me ha permitido poner en práctica las nociones sobre legislación educativa durante los seminarios de formación, de igual forma los conceptos y aportes de los seminarios de gerencia donde no solo se abordaron aspectos teóricos e hipotéticos del deber ser del gerente, sino que al estar desarrollando esta propuesta es posible volver todo esto en un tangible, potencializar las habilidades y destrezas en contexto real , creo que fueron los aportes más significativos que hizo este proceso de formación académica a mi vida profesional y laboral.</p> <p>Como un aporte adicional del presente trabajo a la organización educativa se considera importante tener en cuenta que:</p> <p>Los equipos encargados de esta serie de procedimientos deben estar preferiblemente al interior de la institución para facilitar aspectos como las convocatorias y los espacios de reunión.</p> <p>Crear en la organización una cultura de la mejora y la evaluación permanente con formatos y demás que permitan siempre medir alcances y plantear alternativas de superación</p> <p>Mantener una comunicación constante con todos los entes no solo en lo académico sino en lo administrativo, generará más compromiso y mejorará el sentido de pertenencia</p> <p>Defender la idea de que el horizonte institucional es uno de los ejes de los procesos organizacionales escolares por lo cual es importante que todos lo conozcan y lo apliquen en la cotidianidad, de igual forma que debe evolucionar junto con el mundo exterior (sociedad y</p>
----	---------------	--

		<p>globalización).</p> <p>Se hace necesario hacer revisión constante de los procesos de la institución, hacerlo de manera concienzuda e involucrar a todos los entes en ese proceso de revisión para evitar las parcialidades.</p> <p>Se hace fundamental que aunque existen las voluntades de mejora sean los entes internos quienes la motiven y ejecuten, esto con el fin de tener mayor acceso a la información y a la posibilidad de interacción con los actores reales del proceso.</p> <p>Con el tiempo las acciones ejecutadas dentro de una organización se convierten en esa cultura que todos aceptan y se llega a situaciones donde a pesar de las deficiencias o carencias, los actores del hecho formativo están conformes con lo que se les brinda.</p> <p>Los espacios de participación al interior de la escuela permiten a todos los actores realizar procesos reflexivos frente a su rol en la organización y de este modo buscar alternativas de solución que apoyen el mejoramiento de la organización.</p> <p>La socialización y la participación deben ser continuas a lo largo del tiempo y de los procesos, no debe ser selectiva, ni ejecutarse solo por ocasiones o situaciones de emergencia.</p>
14	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	<p>ALVARADO OYARCE. Otoniel, Gestión de proyectos educativos: Lineamientos Metodológicos [En línea]. 2005.Lima. [Citado en abril 29 de 2014]. Disponible en web: <http://books.google.com.co/books?id=2ryW9sCE4joC&pg=PA50&dq=PEI+proyecto+educativo+institucional+concepciones&hl=es&sa=X&ei=EgBgU9buC4fMsQSF3IKYDQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false></p> <p>AMEZCUA, C. JIMENEZ L. A. Evaluación de programas sociales. Díaz de Santos, Madrid, 1996 [texto online], [citado en Abril de 2014]. Disponible desde internet en http://books.google.com.co/books?id=enjNOPIAOqsC&pg=PA54&dq=metaplan&hl=es&sa=X&ei=t2IjU4eCoelsATKICyAw&ved=0CDMQ6AEwAQ#v=onepage&q=metaplan&f=false</p> <p>BLANDEZ, Julia. La investigación acción: un reto para el profesorado: guía práctica para grupos de trabajo, seminarios y equipos de investigación. INDE, Barcelona, 2000 [Libro online], Disponible desde internet en: http://books.google.com.co/books?id=IM75KnDZSAC&pg=PA102&dq=ciclos+de+la+investigacion+accion+participativa+en+educaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=phKyU_GsDdDjsASE1YHwCg&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=ciclos%20de%20la%20investigacion%20accion%20participativa%20en%20educaci%C3%B3n&f=false</p> <p>BRUNER J., GOODNOW J., AUSTIN G. El proceso mental en el aprendizaje. NARCEA, España, 2001.[texto online], Disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=Dnoo1DHNcq8C&pg=PA319&dq=estrategias+de+categorizaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=Llp-U6azNqTMsQSI-YHqDQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=estrategias%20de%20categorizaci%C3%B3n&f=false</p> <p>Claudio Urbano, Jose Yuni. Técnicas Para Investigar 2. Brujas, Argentina 2006. (Texto en línea) disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=XWIkBfrJ9SoC&pg=PA63&dq=encuesta+en+investigacion++y+sus+clases&hl=es&sa=X&ei=N9XNU4GyJqLJsQT0p4D4DQ&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=encuesta%20en%20investigacion%20y%20sus%20clases&f=false</p> <p>COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 115. (08, febrero, 1994). Por la cual se</p>

	<p>expide la ley general de educación. En: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf</p> <p>CORREA DE MOLINA. CECILIA. Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas. Magisterio, Bogotá, 2005. [texto online]. [Citado en abril 29 de 2014] disponible desde internet en: http://books.google.com.co/books?id=ZxuVvOFg8swC&pg=PA29&dq=re+inveni%C3%B3n+organizacional&hl=es&sa=X&ei=UQiAU8D2FKTNsQT55oHQAQ&ved=0CDsQ6wEwAg#v=onepage&q=re%20inveni%C3%B3n%20organizacional&f=false</p> <p>Elliott John. El cambio educativos desde la investigación acción, MORATA, Madrid 2000. [texto Online] Disponible desde internet en: http://books.google.com.co/books?id=6cl-VsOF6isC&pg=PA67&lpg=PA67&dq=el+objetivo+fundamental+de+la+investigaci%C3%B3n+acc%C3%B3n+consiste+en+mejorar+la+pr%C3%A1ctica+en+vez+de+generar+conocimientos%E2%80%9D&source=bl&ots=YgxdlWvo0b&sig=q7S3DYzOoQHOTsDM4kApY10McE&hl=es&sa=X&ei=3RyyU7ftNMXmsASNk4HYCQ&ved=0CCQQ6AEwAQ#v=onepage&q=el%20objetivo%20fundamental%20de%20la%20investigaci%C3%B3n+acc%C3%B3n+consiste%20en%20mejorar%20la%20pr%C3%A1ctica%20en%20vez%20de%20generar%20conocimientos%E2%80%9D&f=false</p> <p>GAIRIN, J. ASPARO, C. la jefatura de estudios, estrategia de actuación. España, Ministerio de Educación, 1996 [texto online] Disponible desde internet en : https://www.google.com.co/search?q=metaplan&tbm=bks&source=lnms&sa=X&ei=jWljU5uflIOqyAShYCoAQ&ved=0CAkQAUoAg&biw=1137&bih=596&dpr=0.9</p> <p>LATORRE, Antonio. La investigación –Acción: conocer y cambiar la práctica educativa. Grao, Barcelona, 2007. [Texto Online], [Citado en mayo de 2014]. Disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=e1PLxGcRf8gC&pg=PA23&dq=definicion+de+investigaci%C3%B3n+accion+participativa&hl=es&sa=X&ei=FQFkU4fNDYOisATpj4CQAg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=definicion%20de%20investigaci%C3%B3n%20accion%20participativa&f=false</p> <p>MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL: Manual de Evaluación y Clasificación de Establecimientos Educativos Privados (Guía No. 4). Bogotá, 2012. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-177196.html</p> <p>_____, Guía de autoevaluación institucional. Bogotá, 2008 [texto online] Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-177745_archivo_pdf.pdf</p> <p>MOSQUERA, CESAR. Guía metodológica para facilitadores del desarrollo social sostenible. Abya Yala, 1999. [Texto Online], [Citado en abril de 2014]. Disponible desde internet en: http://books.google.com.co/books?id=kCpCgIMOrywC&pg=PA83&dq=metaplan&hl=es&sa=X&ei=t2ljU4eCoelsATKICyAw&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=metaplan&f=false</p> <p>PRIETO. JORGE. Gestión estratégica organizacional. [Libro en línea.] 4.Ed, 2012. Bogotá. [Citado en Abril 30 de 2014]. Disponible desde internet en : http://books.google.com.co/books?id=jQmlAQAAQBAJ&pg=PA104&dq=caracter%C3%ADsticas+de+una+mision+organizacional&hl=es&sa=X&ei=BsZ-U8PRBqTQsQS31oHQDQ&ved=0CFgQ6AEwCA#v=onepage&q=caracter%C3%ADsticas%20de%20una%20mision%20organizacional&f=false</p>
--	---

		<p>RODRIGUEZ MOGUE Ernesto A. Metodología de la Investigación. Universidad autónoma de tabasco, México, 2005 (Texto en línea) disponible desde internet en : http://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA98&dq=la+observacion+directa+en+investigacion&hl=es&sa=X&ei=YNjNU6iKKqjksAT2pYGoAg&ved=0CCEQ6AEwAQ#v=onepage&q=la%20observacion%20directa%20en%20investigacion&f=false</p> <p>TOJAR Juan C. Investigación cualitativa comprender y actuar. La Muralla, Madrid, 2006. [Texto Online] Disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=IXcdV7aLbWcC&pg=PA290&dq=formas+de+categorizaci%C3%B3n+de+informacion+en+investigacion&hl=es&sa=X&ei=1Kt-U_CEF8XisAS9-IDQAw&ved=0CEAQ6AEwAA#v=onepage&q=formas%20de%20categorizaci%C3%B3n%20de%20informacion%20en%20investigacion&f=false</p> <p>URIGÜEN MÓNICA. Un Futuro Planificado Estratégicamente: Aplicación de las Herramientas de Calidad. 2007. [En línea]. [Citado en mayo 2 de 2014]. Disponible desde internet en : http://www.monografias.com/trabajos76/futuro-planificado-estrategicamente-herramientas-calidad/futuro-planificado-estrategicamente-herramientas-calidad2.shtml#ixzz32YiYTood</p> <p>VATISTON, V. FERREYRA, H. PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL: Problema o solución.[En línea]. 2005. Buenos Aires [Citado en abril 30 de 2014] Disponible en web: http://books.google.com.co/books?id=jPn3ufSfwfgC&pg=PA38&dq=CONCEPCIONES+DE+PEI&hl=es&sa=X&ei=mCZgU42hAtHNsQTq1oLwBQ&ved=0CFEQ6AEwBw#v=onepage&q=CONCEPCIONES%2</p> <p>ZAPATA, Oscar A. Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas. Pax, México, 2005 [Texto en línea], [Citado en marzo de 2014] Disponible desde Internet en: http://books.google.com.co/books?id=i339_F3C1RIC&pg=PA175&dq=definicion+de+investigaci%C3%B3n+accion+participativa&hl=es&sa=X&ei=rgtkU9z-H6eqsQTxzoC4Cw&ved=0CDkQ6AEwAg#v=onepage&q=definicion%20de%20investigaci%C3%B3n%20accion%20participativa&f=false</p>
--	--	---

Vo Bo :CRISANTO QUIROGA OTÁLORA