

DIVULGACIÓN DEL HORIZONTE INSTITUCIONAL EN

Mundo Mágico Kindergarten

**ÁNGELA ELVIRA CASTAÑEDA MATEUS
MARICELA OLIVARES PEÑA**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
CHIA 2003**

DIVULGACIÓN DEL HORIZONTE INSTITUCIONAL EN
Mundo Mágico Kindergarten

ÁNGELA ELVIRA CASTAÑEDA MATEUS
MARICELA OLIVARES PEÑA

ASESORA
MARIA TERESA BARCO V.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
CHIA 2003

DIRECTIVAS UNIVERSIDAD DE LA SABANA

Rector

Dr. ALVARO MENDOZA RAMÍREZ

Vicerrectora Académica

Dra. LILIANA OSPINA DE GUERRERO

Secretario General

Dr. JAVIER MOJICA SÁNCHEZ

Directora Registro Académico

Dra. LUZ ÁNGELA VANEGAS SARMIENTO

Decana Facultad de Educación

Dra. INÉS ENCIMA DE SÁNCHEZ

Directora Especialización en Gerencia Educativa

Dra. LUZ YOLANDA SANDOVAL ESTUPIÑÁN

Asesora

Dra. MARIA TERESA BARCO V.

Jurado

MARIA TERESA SANTOS

AGRADECIMIENTOS

De manera especial estamos agradeciendo a todo el personal docente y administrativo de *Mundo Mágico* kindergarten, por toda la colaboración y la paciencia que tuvieron en el desarrollo de esta investigación, también a todos los padres de familia que se vincularon en este propósito, puesto que fueron nuestro impulso para continuar con nuestro proyecto.

A nuestra asesora, Maria Teresa Barco, quien nos colaboró con su tiempo y dedicación para la consecución de este trabajo, sus consejos y aportes nos indicaron el camino correcto a seguir.

A todos los profesores que a lo largo de esta especialización nos hicieron aportes muy valiosos, tal vez por que todos vamos en busca de la excelencia en lo que pretendemos hacer.

DEDICATORIAS

*Gracias a Dios quien me da la
oportunidad de crecer cada día
más! a mis padres, quienes siempre
me han apoyado y a mi esposo que
me dio el valor de continuar !*

Ágela E. Castañeda M.

*A Dios por que me ha dado la
oportunidad de vivir y aprender
cada día, a mis padres, a mi esposo
e hija en quienes siempre he
encontrado un apoyo
incondicional!!*

Maricela Olivares P.

CAPITULO	II-	MARCO	85
CONCEPTUAL.....			
CAPITULO III- DISEÑO METODOLOGICO.....			127
1. ENFOQUE Y METODO.....			128
2.CONFORMACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO.....			140
3. EXPLORACIÓN Y PREPARACIÓN DEL CAMPO DE ACCIÓN.....			141
4. SELECCIÓN Y MUESTRA.....			142
5. INSTRUMENTOS.....			143
6.PLANES DE ACCION.....			
SEGUNDA PARTE FASE DE EJECUCIÓN E INTERVENCIÓN.....			
CAPITULO IV EJECUCIÓN E INTERVENCIÓN.....			144
1.DESARROLLO DE CADA UNO DE LOS EVENTOS.....			145
TERCERA	PARTE.	FASE	
FINAL.....			
CAPITULO V CONCLUSIONES Y PROYECCIONES.....			163
1. CONCLUSIONES.....			164
1.1.Cambios y mejoramientos alcanzados en las instituciones educativas.....			164
1.2.Cambios y mejoramiento alcanzados en los investigadores que lideraron el proyecto.....			164
2. PROYECCIONES.....			166
ANEXOS.....			168
BIBLIOGRAFÍA.....			180

INTRODUCCIÓN

Como parte del proceso de divulgación y socialización del Horizonte Institucional de *Mundo Mágico* kindergarten, fue necesario poner en marcha todo un proceso de investigación que permitiera dar las pautas necesarias para dar inicio a la reestructuración planteada por la nueva Ley de Educación, que permite espacios de participación a toda la comunidad educativa el proceso de construcción del horizonte institucional. Por lo tanto fue conformado un grupo de investigación encabezado por la directora Ángela Castañeda, y Maricela Olivares.

Para esto se aplicaron diferentes tipos de evaluación entre las cuales se encuentran la cartilla “Lideres del Siglo XXI, “El Galardón a la Excelencia” y la “Evaluación institucional de *Mundo Mágico* Kindergarten”. Estas evaluaciones fueron realizadas por la comunidad educativa, quien con su valiosa colaboración nos brindaron los patrones precisos para la orientación de dicha investigación.

La metodología utilizada fue la cualitativa, por ser ésta de carácter exploratorio y de acuerdo a los cambios significativos con lo que se enfrenta el profesorado con la Ley General de Educación de 1994, donde se pretende crear un modelo de docente - investigador.

El modelo orientador de este trabajo es el modelo básico de la investigación-acción que incluye en todos los prototipos de éstas tres fases que se repiten una y otra vez, siempre con el fin de transformar la práctica y buscar mejorarla permanentemente.

PRIMERA FASE DIAGNOSTICA

PLAN DE MEJORAMIENTO

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1. UBICACIÓN DEL COTEXTO

1.1 IDENTIFICACION

NOMBRE:	<i>Mundo Mágico</i> Kindergarten
DIRECCIÓN:	Transversal 66 # 145-90
LOCALIDAD:	Suba
BARRIO:	Casa Blanca de Suba
CIUDAD:	Bogotá
DEPARTAMENTO:	Cundinamarca
JORNADA:	Tres Jornadas
NIVELES:	Párvulos, Pre-Kinder, Kinder, Transición y Primero Básica
APROBACIÓN:	545 19 de Febrero de 1999 MEN
DIRECTORA:	Ángela Elvira Castañeda Mateus
OBJETO SOCIAL:	Pre-Escolar
MODALIDAD:	Bilingüe
CALENDARIO:	“A”

1.2. UBICACIÓN

El jardín esta ubicado en colinas de suba en una casa campestre la cual le permite a los niños un agradable espacio entre el campo y la ciudad, ambiente que estimula el mejor desarrollo motriz y un contacto directo con la naturaleza; esta delimitado de la siguiente manera: al lado norte del jardín colinda con el Colegio los Alcaparros y con el Divino Salvador, al oeste se encuentra el colegio La Colina, todos nos encontramos en el sector de la antigua vía a la cll170, esta cerca a CESPO (Centro de Estudios Superiores de Oficiales de la Policía) en el barrio casa blanca de suba. El estrato donde está ubicado el Jardín es Cuatro (4), los niños que pertenecen a la institución vienen de diferentes barrios de Bogotá, desde Normandía hasta la 180 con autopista sin dejar de lado el sector de Suba.

1.3. CARACTERIZACIÓN

El jardín comenzó como Sociedad Limitada en el año de 1996, en el Barrio la Castellana allí duró funcionando por un espacio de 10 meses aproximadamente, hasta que ocurrió un siniestro, el cual permitió el traslado hacia la localidad de suba, nos ubicamos en el Barrio La Campiña donde se empezó a trabajar con todos los niveles de Sala-cuna, Párvulos y Pre-escolar, con un horario de 6:30 a.m. hasta 7:00 p.m.; posteriormente la sociedad fue disuelta y hasta estos momentos es una

sociedad Unipersonal, en la cual se modificó horarios, personal docente, administrativo y locativo, a demás el estrato de la comunidad educativa pasó de ser estrato 2,3 a estrato 4,5,6, esto mejoró notoriamente el nivel social de la institución puesto que los padres de los educandos tienen un nivel socio-cultural y económico alto, marcando la diferencia entre las otras instituciones de Pre-escolar del sector.

Ofrecemos tres jornadas; de 6:30 a.m. a 12:30m.; 3:30p.m; 6:00p.m. los cuales se encuentran a disposición de a acuerdo a las necesidades de cada niño. La metodología de la institución es constructivista, la cual le permite al niño desarrollarse cognitivamente a través del juego trabajo, el Calendario escolar es “A”, una de las pautas que marca la diferencia entre otras instituciones es el inicio del idioma extranjero (Inglés) y el convenio con varios Colegio Bilingües como son el Fontana, el Nueva Inglaterra entre otros.

La población estudiantil del nivel de párvulos se encuentra en promedio de 30 niños con edades aproximadas entre 10 meses y 3 años, este grupo lo dirigen dos maestras y una enfermera la cual les ayuda con las actividades de estimulación para ellos, los niños de pre-kinder a transición, tienen edades de 3 a 6 años con un promedio de 85 niños y un cuerpo docente de 5 maestras titulares, una maestra de inglés, una de danzas y un profesor de música, para estos niños la jornada es única

desde las 8:00a.m. hasta las 3:30p.m., todas las maestras son licenciadas en educación pre-escolar con experiencia en este campo. Adicional a esto ofrecemos el servicio de una terapeuta en fonoaudiología y es la encargada de realizar las respectivas terapias a los que la necesiten dentro de la institución. Se dispone una asistente que ejerce funciones de apoyo en la parte administrativa, dentro de las cuales comprende suministrar la información del jardín a las personas que así lo requieran.

La institución tiene una orientación católica, en la cual los niños y padres deben respetar y poner en práctica las creencias de ésta, es para nosotros de gran importancia los valores del ser humano, que se han perdido y son cualidades que deben rescatar teniendo como base la familia, en donde más se necesita promover es en el seno de ésta, los valores que se manejan son: el respeto, la tolerancia, la responsabilidad, entre otros

Nuestra **misión** es formar educandos capaces de construir un mundo sólido, a través de la participación e interacción con su comunidad, permitiéndole fortalecer y crecer en los valores; la **visión** de nuestra institución es desarrollar en el educando capacidades y habilidades de interacción con el inglés como segunda lengua. Además permitir formar en el educando, las bases para su desarrollo en el ámbito personal, familiar y social; desenvolver el concepto de su propio yo, afianzando sus capacidades, generando elementos fundamentales que le permitan vivir

en armonía y le ayuden a mantener la búsqueda constante de la paz; bases apropiadas para iniciar la etapa de la educación básica .

2. DETERMINACIÓN DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Reflexión sobre P.E.I.

👉 Todo establecimiento educativo debe tener, elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional, este lo deben organizar con la participación de la comunidad educativa teniendo en cuenta los fines de la educación, condiciones sociales, económicas y culturales de su medio, definidas por la ley, para así formar educandos integrales; debe contener aspectos tales como el análisis de la situación institucional, identificando problemas y orígenes, teniendo en cuenta principios y fundamentos que orienten la acción de la comunidad educativa, buscando estrategias pedagógicas que guíen la formación de los educandos, sin dejar de lado que son seres integrales. Cada institución debe ser autónoma para formular, adoptar y poner en práctica su propio PEI, sin ninguna limitación.

Mucha gente ignora en realidad el significado del PEI, se ha observado que hasta las mismas docentes carecen de dicha información, por lo tanto es difícil recopilar una buena

información, porque como se analizaba en los libros, cada persona posee un concepto diferente e irreal acerca de dicho proyecto. Esto también se debe a la falta de interés y carencia de tiempo que las docentes dedican a la institución donde laboran e igualmente la falta de compromiso con su profesión.


✎ El PEI para la comunidad educativa es un documento en el cual se basa la institución para su desarrollo pedagógico; desafortunadamente el proyecto base del Ministerio de Educación, PEI, no se ha podido cumplir al 100% puesto que los padres de familia no se interesan por el PEI de las instituciones donde se encuentran sus hijos y por ello la falta de información y participación en el mismo, sin obviar que las instituciones tampoco se preocupan mucho por dar a conocer dicho proyecto a la comunidad educativa.

✎ Los elementos obstaculizadores del PEI de la institución donde se está elaborando este proyecto, han sido: la falta de interés por parte de la comunidad educativa, la falta de información, documentación, organización del grupo docente, discordias entre las mismas, la calidad de tiempo, de compromiso con la misma institución, rotación continua del personal docente, y en general la falta de interés tanto de directivos como de docentes.


Los elementos facilitadores del PEI son:

La persona encargada de la Asesoría del PEI ha sido quien ha organizado los componentes de dicho proyecto, en conjunto con la coordinadora académica, secretaria y directora de la institución.

Desde la Dirección del jardín, se ha percibido una gran dificultad para desarrollar el PEI como debe ser, siendo la falta de colaboración y compromiso de la comunidad educativa y personal docente los factores más importantes que han impedido realizar un buen PEI.

 El proceso de elaboración del PEI de la institución ha sido un poco complejo puesto que al inicio se pasó una propuesta de lo que sería el PEI, el cual se realizó sin contar con la comunidad educativa ni personal docente; posteriormente cuando se empezó a contar con docentes y padres de familia se amplía dicha propuesta para convertirla en lo que hoy día en nuestro Proyecto Educativo Institucional. Iniciamos los cambios con la coordinadora académica, pero se cayó en cuenta que es un proceso largo y dispendioso, y por tal motivo se contrato una asesora para realizar dicho PEI, por esta razón las docentes han estado un poco desentendidas del proceso del PEI.

Cuando se tubo en cuenta la bibliografía sugerida, se noto de inmediato que de muchas de las situaciones tratadas en las utopías del PEI, son las mismas que pasan en esta institución, como ejemplo, la asesoría de personas externas a la institución, la falta de compromiso, discordias, ignorancia acerca del tema, etc.

 La situación actual del PEI en la institución. En este momento nos encontramos en busca de estrategias para el mejoramiento educativo y obviamente de nuestra base que es el PEI , ya que se han encontrado varias falencias en la elaboración del mismo.

Gracias a la contratación de la asesora, hemos venido teniendo reformas y arreglos que esperamos culminar en poco tiempo. Se ha concluido que es importante la contratación de asesores externos, puesto que ayudaran a encontrar los errores con más facilidad, ya que están en constante actualización con lo temas relacionados con el PEI, mientras que las docentes y comunidad educativa no se preocupan por ello. Adicional con dicha ayuda es más fácil incorporar las docentes y padres ya que contamos con información clara y concisa.

✎ La proyección del PEI de la institución es rescatar los valores y ofrecer a los educandos diferentes alternativas de educación, las cuales puedan ayudarle al desarrollo integral como ser humano. Internamente tenemos una proyección de lograr crecimiento de jardín a colegio, ofreciendo nuevas propuestas para la educación de nuestro sector.

En conclusión nuestra proyección está basada en cultivar nuevamente los valores que hemos perdido a través del tiempo, pues estamos seguros que nuestro desorden social se debe en gran parte a esta valiosa pérdida e igual confiamos en que si logramos rescatar por lo menos una parte de ellos tendremos en nuestro futuro personas más conscientes y tolerantes que llevarán un mejor país y porque no un mejor mundo.

✎ Por qué el PEI es un elemento que incide o está relacionado con la calidad de la educación?

Porque se plantean estrategias de mejoramiento educativo, teniendo en cuenta la participación de la comunidad educativa y todo el personal docente, logrando con ello mejores resultados en nuestro proceso de educación.

2.2 RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES INSTITUCIONALES

2.2.1. LIDERES SIGLO XXI.

Después de haber realizado un análisis cualitativo de esta evaluación se pudo establecer deficiencias en lo que concierne a los canales de comunicación que se están implementando en la institución tanto en la parte interna como externa; siendo este uno de los factores que inciden directamente en el desconocimiento del P.E.I. por parte de toda la comunidad educativa. En cuanto a los padres de familia y personal docente podemos anotar la falta de compromiso, colaboración y tiempo con las actividades que ofrece la institución, si tenemos en cuenta según opinión de los mismos, no existen los estímulos necesarios que permitan un mayor acercamiento a la institución y en especial con las actividades desarrolladas.

En cuanto a las fortalezas institucionales es importante destacar el buen nivel educativo que ofrece el jardín, y que esta relacionado con el manejo de valores en los educandos. Las amplias instalaciones en que se encuentra ubicado y el ambiente de casa – campo, ofrecen el espacio propicio para el contacto directo con la naturaleza. Además de esto el resultado de esta evaluación hace merito a la buena atención al público por parte del cuerpo docente y administrativo.

2.2.2 GALARDON A LA EXCELENCIA.

Al igual que la evaluación anterior se efectuó una cotejo de forma cualitativa, teniendo en cuenta cada uno de los aspectos que aquí se valoran ; tal como el gobierno escolar el cual no se desarrolla ningún tipo de acción por parte de este por no encontrarse activo en el momento de la evaluación. También nos arroja la poca efectividad en la comunicación que se esta implementando tanto en forma descendente como ascendente.

El problema divulgación del Horizonte Institucional de *Mundo Mágico* esta estrechamente relacionado en cuanto al desconocimiento de este, por parte del cuerpo de docente. Además si a esto le agregamos la falta de compromiso por parte de toda la comunidad. Otro factor importante que hay que resaltar es que no existe ningún seguimiento por parte de la institución del personal egresado.

En esta evaluación se mencionaron y sobresalieron fortalezas en cuanto a la formación de niños competentes en la solución de conflicto, a través de la formación de valores y de la educación personalizada que maneja la institución. Además de esto la excelente planta física con que cuenta la institución le permite sobresalir ante otras instituciones del sector.

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.

La Evaluación Institucional de *Mundo Mágico* nos permitió establecer debilidades en cuanto al P.E.I. ya que no se conoce nada de este y en especial en lo que se refiere al Horizonte Institucional, tales como la Misión y Visión. Además de esto es notorio la falta de compromiso y tiempo por parte de los docentes y padres de familia. Del mismo modo cabe anotar el vacío en la parte administrativa si tenemos en cuenta que no se ejecutan ningún tipo de funciones en lo que respecta al gobierno escolar.

Es propicio también anotar que la institución se fortalece en lo que respecta al buen nivel académico del personal docente; la educación basada en valores y los estímulos a través de becas, para aquellos alumnos que demuestren un nivel de rendimiento sobresaliente.

2.3 RESULTADOS DE LA TRIANGULACION

ANÁLISIS CUALITATIVO

LIDERES DEL SIGLO XXI

DEBILIDADES

- Falta de comunicación interna y externa
- Canales de comunicación no adecuados
- Los padres de familia no aprovechan las actividades ofrecidas (talleres)
- Falta de colaboración y de tiempo para el desarrollo de diferentes actividades
- No hay compromiso por parte de padres y docentes
- Falta de estímulos
- Desconocimiento del PEI

FORTALEZAS

- Manejo de valores para los educandos
- Buen nivel educativo
- Buenas instalaciones

- Buena metodología
- Buena atención al público

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

DEBILIDADES

- Falta de manejo del gobierno escolar
- Poca comunicación
- Falta de compromiso por parte de docentes y padres de familia
- Desconocimiento de la misión y la visión por parte de la comunidad educativa
- Carencia de conocimientos sobre el PEI de la institución
- Falta de tiempo

FORTALEZA

- Educación basada en valores
- Material didáctico apropiado
- Estímulos a través de becas
- Buen nivel académico del personal docente

GALARDON A LA EXCELENCIA

DEBILIDADES

- No hay acciones del gobierno escolar
- Poca efectividad en la comunicación
- Las maestras no conocen el horizonte institucional por lo tanto no lo divulgan
- No hay seguimiento a los egresados
- Falta de compromiso

FORTALEZAS

- Formación de niños competentes en la solución del conflicto
- Fortalecimiento de valores
- Excelente planta física
- Educación personalizada

2.2.4 CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta las evaluaciones anteriores podemos concluir que hay un desconocimiento por parte de la comunidad educativa relacionado con el PEI y con sus componentes, todo esto acompañado de una carencia en la comunicación tanto interna como externa propia de una institución. A demás de esto la falta de compromiso por parte de las maestras y de los padres de familia, esto no permite un buen trabajo en

equipo lo cual impide que se desarrollen todos los procesos necesarios para la buena **DIVULGACIÓN** del horizonte institucional.

2.3 Selección del área prioritaria de mejoramiento

Teniendo en cuenta todo el proceso de evaluación que se ha desarrollado a lo largo de este tiempo y el análisis por parte de las investigadoras hemos seleccionado como área prioritaria el horizonte institucional de Mundo Mágico.

3 DESCRIPCIÓN Y FORMULACION DEL PROBLEMA

El problema es la falta de **DIVULGACIÓN** a cerca del horizonte institucional, por lo tanto la formulación del problema será “la socialización de mismo” dándolo a conocer en toda la comunidad educativa. Es importante que se apropien de éste para que así se puedan realizar todos los proyectos que tiene la institución puesto que la proyección del jardín está basada hacia la básica, y es de gran ayuda que éste sea conocido.

La causa principal del problema es la falta de comunicación unilateral, por consiguiente nos lleva al desconocimiento del horizonte institucional, por parte de la comunidad educativa de Mundo Mágico kindergarten, ante esta situación se ve reflejada en el poco compromiso hacia la

institución aunque es muy importante satisfacer a los clientes tanto externos como internos, no obstante esto es bastante complicado puesto que desde las mismas docentes no están conformes con muchas cosas de la institución y de esta manera es muy difícil lograr una adecuada empatía para el resto de la comunidad educativa; ellas manifiestan gran inconformidad por parte de las directivas por la falta de comunicación, pero se observa que no tienen sentido de pertenencia. Es para el jardín importante la divulgación del horizonte institucional pues de esta manera todos trabajaremos en pro de un objetivo común y de ésta manera se tendrán las metas claras

4 JUSTIFICACIÓN

De acuerdo al momento que esta viviendo la educación en Colombia y toda la normatividad en que esta enmarcada; es preciso hacer ajustes en pro de una mejor calidad, de acuerdo a las exigencias que se le hace a la escuela requiere un cobertura mucho mas amplia que sobre pasa la escuela misma, demandando un abordaje socio-político; pues el fondo de la reforma educativa quiere inducir y provocar la generación de procesos democráticos y participativos que permitan expresar los intereses y las aspiraciones de todos los actores involucrados .

Por lo tanto después de realizar y analizar las diferentes evaluaciones obtuvimos una visión mas amplia del problema que esta atravesando en estos momentos la institución pues desde el momento mismo de la realización del proyecto educativo y en consecuencia el horizonte institucional se prescindió de la participación de la comunidad educativa en pleno, teniendo en cuenta que en ese momento era mas importante presentarlo como requisito ante las entidades pertinentes. Hoy esta situación ha generado un gran vacío, si así se puede decir, en toda la comunidad educativa pues el desconocimiento por parte de ellos del horizonte institucional de *Mundo Mágico* es generalizado; además la falta de comunicación y divulgación de este por parte de la institución acrecentado este problema.

Por tal motivo se concluye la gran importancia, de integrar a todos en el proceso de mejoramiento educativo de la institución, si tenemos en cuenta que el patrimonio más importante que tenemos son los niños y para ello trabajamos; es vital que todos nos ocupemos del mismo objetivo, puesto que la proyección de la institución es la continuidad de la educación a básica y como tal debemos mejorar la calidad educativa.

5. OBJETIVOS

GENERAL

Divulgar y socializar el horizonte institucional, integrando a toda la comunidad educativa para mejorar la calidad de la educación de *Mundo Mágico*.

ESPECIFICOS

1. **Integrar** a la comunidad educativa en el proceso de la socialización institucional
2. Divulgar y socializar el resultado de la evaluación institucional realizada por los padres de familia, personal docente y administrativo
3. Lograr que los padres y maestras se comprometan más con la institución
4. Lograr una buena comunicación de forma clara y precisa dentro de toda la comunidad educativa
5. Permitir diversos espacios con la comunidad educativa para poder aclarar todas las debilidades que se tienen sobre el PEI y así buscar estrategias de mejoramiento.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo del marco conceptual de la socialización del horizonte institucional es importante tener claro el concepto de persona integral, basada en los valores y en la familia.

ANTROPOLOGIA FILOSOFICA: Dentro del discurso pedagógico actual.

A través de la historia de la humanidad se han establecido modelos de hombre que resultan útiles en su momento, por tanto resulta difícil plantear una concepción antropológica totalmente ajustada a la realidad actual, una imagen determinada por cuanto ella “originada en un cúmulo de influencias y perspectivas que inciden en el desenvolvimiento del hombre en sus tareas existenciales”¹

La idea antropológica del hombre que aspira al conocimiento surge de la necesidad que se tiene de conocer el hombre de hoy debe obrar de forma correcta, estructurándose en su parte moral, creativa y de pensamiento, lo cual lo lleva a ser cada día mejor, a lograr metas mas grandes y a desarrollar su capacidad de entendimiento a niveles mas altos, logrando mayor felicidad en su vida diaria.

¹ BOUCHEPERIS, Henry. Principales Modelos Antropológicos

Desde su nacimiento el hombre se le enseña para triunfar y dar logros para si mismo, los cuales posteriormente beneficiaran a la sociedad, y con ello a su alrededor marchara en forma adecuado.

La educación involucra todas las dimensiones de la persona, desde su corporeidad hasta el desarrollo espiritual. El proceso de interiorización es lo que le permite al hombre su socialización. El cual empieza por el hogar y los valores inculcados en ella, luego se van modificando de acuerdo con el entorno en el que desenvuelva. Cuando la persona ya posee un medio de comunicación eficaz y claro, es cuando empieza a intervenir en su sociedad y aprender de ella. Lo cual le enriquece y hace adquirir nuevos conocimientos y habilidades que le servirán para si y para los demás.

“La noción de persona vale a través del tiempo; las condiciones externas, técnicas, de la sociedad, cambian constantemente. Una educación que se entienda como servicio a la persona humana, en su ser permanente y en las relaciones que han de establecer en una realidad variable. Ha de atender a los elementos permanentes como los cambiantes.”²

² GARCIA HOZ, Victor: EDUCACIÓN PERSONALIZADA, Quinto Centenario S.A, Bogotá D.C.1998 pag.13

Las acciones las determinan un sujeto racional, por tanto las decisiones son libres, voluntarias, creativas y autónomas. Nuestra naturaleza humana encierra actitudes realizadas de forma racional y con base en el conocimiento, por ser procedente de antepasados. Se da en momentos, lugares y circunstancias particulares, en un tiempo y espacio determinado, sin dejar de lado que el hombre es una persona inmanente con un alto grado de intimidad, el cual indica un dentro que solo conoce él mismo, tanto así que los pensamientos no los conoce nadie hasta que los expresa, por lo tanto puede transmitir planes, proyectos e innovaciones que posteriormente podemos poner en práctica.

En la cultura occidental, el hombre ha sido considerado como un microcosmos al que hay que imprimirle un paradigma de hombre integral, este concepto es considerado como el mas valioso y significativo de cuantas hayan sido acuñadas teóricamente y realizadas vivencialmente a través de la historia.

Esta cosmovisión óptica de hombre integral nos permite concebir y valorar, en nuestro protagonista, todas las posibles dimensiones constitutivas de la esencia humana, desde las más físicas e inmanentes hasta las más espirituales y trascendentes.

Cualquier visión de hombre integral debe concebirse, valorarse y proyectarse desde los siguientes factores: “Sustancia Primera: el alma sola sin el cuerpo, no es cabalmente hombre”³ el biológico (como ser viviente nace, crece, se reproduce y muere), el instintivo (como los animales irracionales siente necesidad de alimentarse, reproducirse, etc.), el moral y religioso (actitud de grandeza y de dependencia ante Dios o su Absoluto) y el trascendente (los anhelos del hombre son de eternidad y de infinito): Platón y el Cristianismo.

Por tanto dentro de este amplio espectro de posibilidades las ciencias le han despejado al hombre amplios panoramas de bienestar de cultura y de conocimientos; “es un ser abierto, que utiliza sus capacidades para ponerse en contacto con los demás y detectar sus necesidades”⁴ pero la revolución tecnológica se ha convertido en un factor de deshumanización, haciendo de la vida humana un continuo reto, obligando al hombre a aprender a ser lo que es, a analizar y a optar por lo que de verdad le conviene como persona”⁵

³ BARRIO Jose María. Elementos de Antropología Pedagógica. EDITORIAL Rialph, Madrid, 1998, Pág. 43

⁴ TAMES GARCÍA, María Adela. El Desarrollo Humano Universal de la Sabana. Santa Fe de Bogotá, D.C., 1994, Pág. 69

⁵ TAMES GARCÍA, María Adela. El Desarrollo Humano Universal de la Sabana. Santa Fe de Bogotá, D.C., 1994, Pág. 69

Sin embargo el hombre reflexivo posee muchas posibilidades de integrador. En el momento actual la telemática, la globalización y la genética están fabricando un nuevo tipo de hombre, preconizado por un mundo feliz. Pero ¿podrán, tal vez, las disímiles y antagónicas concepciones que existen sobre el hombre, modificar la naturaleza de éste, o a la inversa muchos ordenamientos jurídicos, todo el derecho natural, una parte del derecho civil etc., se apoyan en la fuente última de la dignidad del hombre que no es otra cosa que su condición de persona.

Como el hombre es un ser integral, la educación debe consistir en activar, actualizar, desarrollar y proyectar constructivamente, todas aquellas potencialidades, capacidades o posibilidades que cada persona posee, sin universalizarlo tanto que soslayemos la singularidad del individuo, sino propiciando una educación integral en cada persona. “Una enseñanza que sea educativa se define precisamente porque su resultado debe promover acción en el educando”⁶.

La formación integral debe involucrar las dimensiones de la persona; y la misión del docente debe dirigirse a ayudar a encontrar la mejor forma y

⁶ ALTAREJOS, Francisco y otra. Filosofía de la educación. Editorial Eunsa. Pamplona 2000. Pág. 44

⁷ BARRIO, José María. Elementos de Antropología Pedagógica. Editorial Rialph. Madrid. 1998. Pág. 29

⁸ Ibidem. Pág. 35

métodos que implica el desarrollo de esa persona. La formación integral no es, ni será nunca un resultado, sino siempre un proceso de construcción en que la vida de la institución escolar y la vida personal de sus miembros, tendrán acciones obtenidas y formas de ejecución diversa y de acuerdo con la naturaleza de los programas que se ofrezcan dadas las circunstancias particulares de cada momento.

Consecuentemente con la posición antropológica expuesta, la educación debe ser integradora de valores. “Como educadores hemos de contar con una imagen de las capacidades, actitudes y valores que mejor respondan al tipo de persona que podemos considerar más deseable y no sólo porque se adecua mejor a las expectativas que de ella tienen los demás”⁷ la educación es la vía para la humanización de la vida, proporcionando los medios para que puedan llevar una vida propia enteramente humana”⁸

Como el hombre esta en un continuo proceso de construcción, es apenas lógico que cualquier reflexión por profunda y legítima que parezca, siempre estará a merced del relativismo propio del devenir histórico. El estar situado dentro de la naturaleza es algo radical y determinante para su existir y para su modo de ser, siendo un ser inadaptado, necesita modificar las circunstancias materiales para poder vivir.

La naturaleza humana se perfecciona con los hábitos, “porque modifican al sujeto que los adquiere, modulando su naturaleza de una determinada manera”⁹ y hacen más fácil alcanzar los fines del hombre porque éste es un ser intrínsecamente perfectible en cuanto que se perfecciona a sí mismo desde dentro y desde la libertad, de la cual depende alcanzar la plenitud humana que llamamos felicidad. “Esta es una de las razones por las cuales nos equivocamos y tenemos errores morales”¹⁰

EDUCACION PERSONALIZADA

La actividad educativa es una acción, por ello cambia y depende del ser humano. Su modificación se sujeta por el tiempo en que se viva desde nuestro pasado hasta el futuro. La educación es una labor libre o intencional, ésta como práctica es una acción, por ello se debe dirigir y ordenar de acuerdo a las circunstancias.

“Es imprescindible, tener un concepto general del fin de la educación, para cuando se hable de él, sepamos a que atenernos. Esto quiere decir que el fin educativo, en singular, tiene un carácter *universal*, conviene a *toda* educación, porque es el fin de la educación en *general*, el que

⁹ YEPES STORK, Ricardo. Fundamentos de Antropología. Editorial Eunsá. Pamplona. 1996. Pág 100.

¹⁰ POLO, Leonardo. Ética. Hacia una versión moderna de los temas clásicos. Persona, libertad y voluntad. Coeditado por universidad panamericana publicaciones Cruz O. S.A., México 1993. Pág. 180

define a la actividad educativa, prescindiendo de las circunstancias en que concretamente se realice”¹¹

La tarea educativa descrita por Kant, como el proceso de humanización del hombre, proceso que por cierto, no es puramente natural sino cultural. No transcurre de una manera estereotipada, siguiendo unas leyes fijas y necesarias, sino en función del ser libre propio del hombre¹². de acuerdo a las exigencia de la individualización y de la sociedad educativa sin dejar aun lado las necesidades humanas y las condiciones del hombre en la sociedad tecnificada en que se vive; entonces podríamos decir que la educación personalizada constituye el tipo de educación mas acorde a solventar estas necesidades. La anterior reflexión permite destacar la importancia que tiene la visión de educación personalizada del hombre como sujeto de la educación como ser libre.

“Los fundamentos doctrinales de la educación personalizada siguen manteniendo a lo largo del tiempo, por que la dignidad de la persona humana, su libertad, su necesidad de comunicación, su capacidad receptiva creativa, son problemas y posibilidades constantes en la vida del hombre”¹³. Desde este punto de vista el concepto de educación personalizada, se quedaría a medio camino si solo fuera una teoría. En el horizonte institucional la teoría no es suficiente, ella requiera de una

¹³ GARCIA HOZ, Víctor. Educación personalizada. Qunto Centenario, S.A..Bogotá D.C.1988 Pag,11

práctica real inmediata, para el logro de sus objetivos, principios y metas y una plena libertad para alcanzar la educación personalizada lleva necesariamente consigo la intención de servir a la persona humana estimulando y orientado la práctica educativa.

Una profunda renovación educativa no puede ser cosa únicamente de modificaciones de programa. Ha de haber algo más. Si este tipo de educación tiene su fundamento en la consideración del alumno como persona, es decir, como sujeto que de algún modo es capaz de elegir entre diversas posibilidades que la vida le ofrece y de acuerdo con estas elecciones gobierna su vida, la institución escolar adecuada para realizar este tipo de educación será aquella en la cual los escolares participen efectivamente como personas. Dentro de la educación personalizada cobra un sentido más profundo la consideración de la escuela como una comunidad.

“La vieja idea de la escuela como entidad en la cual al maestro le toca hablar y al alumno escuchar queda desbordada por la noción de una escuela como comunidad en la cual maestros y alumnos aprenden, y cada uno en su propio plan. Este concepto viene a superar la degeneración memorista de la escuela tradicional y la degeneración pragmatista de la escuela activa. Se podría caracterizar como escuela reflexiva donde el maestro en un estímulo y guía del proceso reflexivo y valorativo que ha

de realizar el propio alumno para llegar a adquirir un criterio objetivo y propio que le haga capaz de entender y valorar la realidad y de tomar decisiones fundadas legítimas y eficaces.”¹⁴ .

El más profundo significado de la educación personalizada se halla en no ser una forma o método nuevo de enseñanza más eficaz, sino convertir el trabajo de aprendizaje en un elemento de formación a través de la elección de trabajos y la aceptación de responsabilidades por parte del escolar mismo.

En cierto sentido, la educación personalizada lleva a la independencia que implica autodeterminación y personal identificación. Ser independiente, significa ser responsable y autosuficiente. Cada una de estas cualidades deben formar parte de los objetivos educativos.

La educación personalizada, en cuanto enfoque conceptual para el quehacer educativo, se caracteriza en primer lugar por hacer de la persona el centro de acción, su objetivo teniendo como punto de partida los siguientes principios:

¹⁴ GARCIA HOZ, Victor. Educación Personalizada. Editor Quinto Centenario. Bogota D.C. 1988, Pag,70

- El reconocimiento por toda la comunidad educativa, de la singularidad de cada uno de sus miembros. Lo que implica su distinción cualitativa en virtud de la cual cada persona es quienes: única, irrepetible e insustituible, también en su estilo y en su modo de ser.
- Reconocimiento de la autonomía de cada uno de los estudiantes lo cual implica la generación de espacios que posibilitan el fortalecimiento de la capacidad personal para gobernarse a si mismos En consecuencia, la educación centrada en la persona promueve gradualmente el afianzamiento de la libertad.
- El respeto por el cultivo de la intimidad de la persona, en el cual se consolidan, progresivamente la identidad, las convicciones y los principios personales, para la comprensión teórica de la realidad y para el obrar.
- El reconocimiento de la apertura en la persona Reconociendo a la persona humana como un ser creado de naturaleza corpóreo espiritual, intelectual, consciente, libre y abierto a la comunicación inteligible con la naturaleza consigo mismo.

LA EDUCACIÓN EN LA SOCIEDAD

La educación es un proceso social de mayor capacidad que la socialización, en cuanto las dos tienen una estrecha relación puesto que la

una depende de la otra para realizar un buen proceso social. La socialización y la educación conllevan a un proceso consciente en la familia y en la sociedad, a la vez ya formalizada se imparte en las instituciones educativas.

La educación esta dada por una dimensión normativa que necesita, de una escala de valores que la regulen. Entonces no cabe educar sin poseer previamente una visión concreta que defina el tipo de humano que se desea analizar, teniendo en cuenta aspectos tales como una antropología filosófica, una cosmovisión o unas creencias religiosas.

EDUACACIÓN INFANTIL PERSONALIZADA

“Antes de hablar de la educación infantil como una actividad sistemática, es necesario aclarar que no se trata únicamente de un dinamismo escolar”¹⁵.

La dependencia familiar del niño es factor decisivo en su vida y también en su educación. Por esta razón conviene tener presente que el trabajo educativo familiar no solo es primordial en el tiempo, sino que también sigue siendo el factor más influyente en la vida del niño, que a demás, condiciona cualquier otra actuación educativa. Por consiguiente es

¹⁵ GARCIA HOZ Victor, La educación Infantil Personalizada, Edición Rialp, S.A. , Madrid, 1993. pag.47

importante que la educación infantil sea orientada por la educación familiar.

La vida escolar desde esta perspectiva, no es sencillamente preparación para la vida; es una etapa fundamental de la vida misma, con un evidente efecto pro-activo hacia la búsqueda de la verdad, del bien y de la felicidad. Si la vida escolar es eso, vida humana que se manifiesta en acciones inmanentes o de crecimiento hacia lo superior, en el orden del saber y también del obrar, la educación personalizada, escolar, implica necesariamente un medio para la consolidación progresiva de un proyecto de vida, que se va construyendo a partir de la actividad escolar, estudio, docencia, investigación, en espíritu de diálogo y de servicio, y que en la medida en que se realiza en libertad, con excelencia, como obra bien hecha, con alegría y sentido de trascendencia, surge de ella la persona, el investigador, el profesional, que cada uno está llamado a ser.

Desde la perspectiva de la educación personalizada, la institución educativa es conocida como comunidad de personas y de saberes, como institución dedicada por excelencia a la enseñanza en el más alto nivel, al cultivo del saber universal y a su acrecentamiento, es decir, a la educación. Educación que implica: crear, mantener y optimizar permanentemente todas las situaciones de aprendizaje y desarrollo personal, que estimulen e impulsen el desenvolvimiento de cada

miembro de la comunidad educativa, esto es, de la totalidad de sus notas personales. Los propósitos, la organización, los procesos, el ambiente, y además, de manera muy especial la acción de los agentes educativos, que son todos los estamentos de la comunidad educativa, se diseñan, seleccionan y desarrollan de acuerdo con su función de servicio a la personas para elevar todo en ella a lo superior.

Así pues, en nuestro estudio de la educación personalizada para el horizonte institucional como componente del proyecto educativo institucional, centra a la persona humana con todas sus potencialidades, en los diferentes campos de su formación moral, social, económico, cultural y político. El resultado de estas fuerzas es que cada vez se hace necesario integrar a las personas a la vida escolar y en la vida laboral.

Como ya hemos comentado, las instituciones educativas están orientadas a formar al hombre como ser espiritual corpóreo, consciente y libre en sus relaciones directas consigo mismo y con los demás.

Es importante resaltar que en las instituciones educativas como centros ya autónomos tienen que ver lo que significa la educación personalizada para incluir en el horizonte institucional.

La tarea de educar es un proceso complicado al igual que las personas. La educación de hoy requiere no solo de la parte académica como tal sino el desarrollo de la personalidad en sí, pues los individuos de hoy en día deben adquirir valores, ser muy creativos, recursivos e independientes, lo cual significa el desarrollo o búsqueda de soluciones a diferentes problemas.

La educación es un compromiso de formación permanente, personal, cultural y social.... La educación como proceso de formación permanente, personal, cultural y social se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de sus derechos, deberes y valores. En nuestro caso la educación cumple con una función social de acuerdo con las necesidades o intereses de la familia, las personas y la sociedad.

El docente debe dirigir su trabajo para que la acción educativa sea comprometida con el hombre en su concepción psicológica, social, antropológica y filosófica en la que reconozca su libertad, divinidad, trascendencia y apertura. Debe entender a la persona como un ser individual única e irrepetible en todos sus métodos utilizados para la enseñanza. El principal ingrediente que se debe agregar a la educación, es la motivación, pues con ella se logran resultados mucho más satisfactorios, tanto para el docente como para el educando. Para lograr un buen diagnóstico se debe utilizar una evaluación, tanto del método

como del resultado para saber si realmente esta funcionando. La tarea de enseñar, no es fácil, requiere mucha dedicación, constancia, paciencia y amor a la profesión, se deben utilizar todos los métodos conocidos y los no conocidos que pueden ser innovados o creados por ellos mismos.

“Las múltiples exigencias que se hacen a la escuela, desde la familia, el mercado laboral, la participación social y política, los servicios y la actualidad productiva, los gremios y las asociaciones conducen inevitablemente a una realidad plural del hecho educativo que sobrepasa el ambiente del maestro, exigiendo un abordaje socio-político que implique la participación, no solo de los actores internos del proceso educativo, sino de agentes externos, que poseen expectativas y demandas específicas y que además, desde sus propias dinámicas institucionales participan en la aplicación de consensos educativos”.¹⁵

La sociedad indica el camino más apropiado para alcanzar un pleno desarrollo de las nuevas generaciones en las diferentes instituciones sociales. Esta tarea es importante porque permite la construcción de un horizonte institucional coherente y secuencial de acuerdo con sus elementos: visión, misión, objetivos, principios, fundamentos filosóficos y fines de la educación.

³ FORO ANDRES BELLO. Reflexiones Sobre la Reforma Educativa. Pág.6

La educación ocupa un lugar cada vez mayor en la vida de los individuos a medida que aumenta su función en la dinámica de las sociedades modernas. Este fenómeno tiene diversas causas. La división tradicional de la existencia en periodos claramente separados, la infancia y la juventud, dedicadas a la educación escolar, la edad adulta, consagrada a la actividad profesional y el periodo de la jubilación, ha dejado corresponder a las realidades de la vida contemporánea y se ajusta aún menos a los imperativos del futuro.

Por otra parte, durante toda su vida el individuo aprende en el espacio social de la comunidad a la que pertenece. En este caso la educación se basa en la voluntad de convivir y fundarla cohesión del grupo en un conjunto de proyectos comunes; así pues, la vida asociativa, la pertenencia a una comunidad religiosa, la actividad política contribuye a esa forma de educación. La comunidad en conjunto debe asumir la responsabilidad de la educación de sus miembros, mediante un diálogo constante con la institución escolar. En esta perspectiva, la educación de las mujeres es requisito indispensable de una verdadera participación en la vida de la sociedad.

El aceptar que la educación, hablando con propiedad, es perfeccionamiento de la persona, no quiere decir que con ello se olviden las implicaciones de la educación y la sociedad.

Los estímulos decisivos en la educación del hombre tienen un origen social. La vida dentro de una familia, la relación con un grupo de compañeros, el trabajo en un determinado ambiente, construyen factores determinantes de la mayor importancia en la formación de una persona. La misma institución educativa, es decir, la escuela no se puede definir sino partiendo de la idea sociedad. De aquí el haber podido escribirse que “la relación de la educación y la sociedad es la relación de un proceso social con otro proceso social más amplio”¹⁶

LA SOCIEDAD

La sociedad se toma en su sentido más amplio, en visión sintética, en sentido general, sin distinguir, los particulares tipos de sociedad ni los varios elementos sociales que tengan que ver con la educación; desde tal punto de vista, en el mencionado tema se hallan también los prolegómenos de toda sociología de la educación, cuyos diferentes problemas surgirán precisamente del estudio particular de cada elemento social y de cada tipo de sociedad en relación con el proceso educativo.

Corrientemente se dice que la educación es una de las causas del cambio social, de las nuevas características que una sociedad va adquiriendo; porque lo cierto es que la educación es un agente de estabilidad social ya

¹⁶ OTTAWAY, A.K.C., Educación y Sociedad. London, 1953

que al difundir en las nuevas generaciones las mismas ideas y actitudes que aceptaron las generaciones anteriores, constituye a formar grupos homogéneos en sus deseos y aficiones, lo que es tanto como afianzar la permanencia de ciertas características sociales más por otra parte, la educación es en ocasiones vehículo de nuevos ideales, susceptibles de transformar la fisonomía social. La consecuencia es clara; la educación es modificada por algunos cambios sociales, pero ella a su vez es también agente causal de los cambios de la sociedad.

La influencia de la educación en la sociedad es el influjo que la sociedad ejerce en la educación. Las principales vías de la influencia social en el proceso educativo son:

1°. Se puede considerar que la sociedad es la determinante de los fines e la educación.

2°. Se puede considerar a la sociedad como entidad que proporciona determinadas bases para el desarrollo humano.

3°. Se puede considerar a la sociedad como un conjunto de estímulos para el proceso educativo...

Por otro lado, en la sociedad se puede comprobar la existencia de un conjunto de estímulos que incitarán y orientarán la educación en un determinado sentido.

“Paciano Feroso, define la educación social como el resultado o producto del proceso de socialización, equivalente o traducible en un conjunto de habilidades desarrolladas por el aprendizaje, que capacitan al hombre para convivir con los demás y adaptarse al estilo de vida dominante de la sociedad y cultura a la que pertenece, sin perder la identidad personal, aceptando y cumpliendo, al menos sus exigencias mínimas”.¹⁷

“La sociedades nacionales han sentido la necesidad de superar el subdesarrollo mediante la organización de nuevos sistemas educativos que aseguren la formación de un nuevo tipo de ciudadano que sea capaz de vivir dignamente, en el convulsionado mundo de fines de siglo veinte y comienzos de veintiuno, puesto que la mayor parte de países de la región han experimentado en creciente demográfico y económico importante, pero al mismo tiempo un aumento significativo de la pobreza, la violencia y con ellos el mas aterrador de los fenómenos que está viviendo la población Colombiana, el desplazamiento, la cual trae como consecuencia la imposibilidad de muchos acceder a los servicios

17.PARCIANO. Feroso. Pedagogía Social. Fundamentos Científicos. Editorial

indispensables: la educación, la salud, el empleo, la vivienda, la infraestructura sanitaria o las escasas posibilidades de incorporarse a los mecanismos del mercado, a los bienes de la cultura a las opciones de bienestar social de repetición y deserción escolar, han aumentado significativamente; demostrando con ello la debilidad con que actúan los sistemas educativos frente a problemática del mundo actual”¹⁸.

Un estudio exhaustivo de las relaciones entre la educación y la sociedad permite señalar que respecto de la educación, los factores sociales más importantes son los factores culturales, los económicos, los políticos, sin que esto quiera decir que otros factores tengan interés educativo.

Comúnmente se define la cultura, como una actividad creadora del hombre y como desarrollo del mismo, en cuanto ser creador de lo material y como obra de su auto creación, además la cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que caracterizan una sociedad o un grupo social. Ella engloba además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y creencias

¹⁸ FORO ANDRES BELLO. Reflexiones sobre la Reforma Educativa. Pág. 4

A partir de lo anterior podemos ver que el desarrollo cultural de una sociedad no está dado por la utilidad de sus beneficios, sino por el sentido humano que encierran las cosas en si mismas, por su potencial de cambiar a las mismas personas.

Este proceso cultural va generando oportunidades imprevisibles de reflexión crítica, producción colectiva y creativa de ideales que van acrisolando el espíritu de un pueblo y que contribuye a que los individuos se descubran en su obra y se reconozcan como hombres en interrelación con los demás, hasta generar una conciencia social diferente que abra espacio mental para una nueva y mejor sociedad.

La educación como bien es sabido es un proceso que influye de manera concreta y directa en la formación de valores y comportamientos propios en la cultura. La educación es un proceso mediante el cual una sociedad inicia y cultiva en las personas su capacidad de asimilar y producir cultura.¹⁸

La educación es uno de los fundamentos culturales de una sociedad, razón por la cual exige la formación y promoción de la persona en todas

¹⁸FLORES OCHOA, Rfael. Hacia una pedagogía del conocimiento. Mac Graw Hill. Bogotá, 1999.

sus dimensiones, a saber: física, psíquica, intelectual, afectiva, ética y cívica, para que pueda asumir su papel de agente transformador de la sociedad en el campo de su propia actividad, en la búsqueda de una identidad nacional y de un mejoramiento de la calidad de vida.

El proceso educativo para lograr este tipo de persona, es autónomo, adaptado a circunstancias, necesidades personales y culturales del individuo, que permiten transformar, conducir, e identificar, no solo al estudiante, sino al maestro como forjador de la cultura, para lograr la perfección y la felicidad con destino social y moral de las personas. Juntamente a este debe ser, la educación debe preocuparse por la identidad y el patrimonio cultural que representan la memoria y la conciencia colectiva de un grupo, en la cual las personas se orientan de manera más o menos conciente y de ellas cada una consideran significativos.

Tanto la identidad como el patrimonio son la esencia recibida de los antiguos y a su vez, de sus antecesores prolongada gracias a la educación, en ese ciclo maravilloso de la vida humana, la generaciones actuales sensibilizadas, defenderán a el acervo del pasado para hacer un mundo mejor y tomando la expresión de pedagogo Antonio de Gramsci podemos decir que “el presente es el pasado que proyecta hacia el futuro”.

Es urgente promover una educación de cambios radicales a nivel cultural, capaces de suscitar:

- Nuevas iniciativas culturales.
- El rescate de los valores regionales y culturales.
- La búsqueda y fomento de la identidad cultural.
- Una educación que propicie el encuentro vital con la cultura mediante la integración de los valores, de tal manera que “las disciplinas científicas contribuyan al desarrollo de la personalidad de los estudiantes”, para poder así combatir:¹⁹
 - El predominio ideológico del materialismo capitalista y egoísta, propio de la sociedad de consumo.
 - La marcada falta de identidad cultural y la continua búsqueda de modelos ajenos, como ideal de vida

La humanidad y en especial las instituciones educativas, sienten hoy como nunca que sus valores peligran, de ahí que sus horizontes institucionales centren su atención y cuidados en ellos. Más aún las condiciones de lucha entre sus pueblos e incluso entre las mismas familias, empujan a preguntarse por el sentido y el valor de la existencia.

¹⁹ VARIOS. Filosofía10 Sociología Santafé de Bogotá, 2000

La raíz histórica de esta crisis de valores en la cultura contemporánea, está en la ciencia y la técnica, que cambiaron de forma radical la imagen del mundo, del hombre e incluso de Dios, el psiquiatra judío VICTOR FRANKL, plantea que el problema fundamental del hombre moderno es su necesidad de encontrar un sentido a su vida. Un vacío existencial invade el Siglo XX.

El concepto de valor depende de la concepción antropológica que posee el hombre, de ahí sus múltiples enfoques que varían desde el positivismo, el humanismo marxista, el existencialismo y el personalismo, hasta la concepción Cristiana del hombre, del mundo y de la historia.

Así pues preguntarnos por el valor, es preguntarnos por el hombre. El hombre es personal como tal, es una unidad una totalidad viva, con un pasado y un presente que re proyecta y trasciende.

El valor es aquello que da sentido a la vida, por los cual vale la pena vivir y actuar. Es valor todo lo que favorece la plena realización del hombre como persona, es la cualidad de ser que al poseerla se hace deseable o estimable a las personas o la los grupos, que con el paso de la práctica se convierte en virtud “una disposición habitual y firme a hacer el bien,

permite a la persona no solo realizar actos buenos sino dar lo mejor de si misma”²⁰

Cuando el hombre consiga la verdad caminar por los senderos del valor y de la virtud entenderá que no hay lugar sobre la tierra, que pueda conquistar, que gracias al poder del constructor universal está llamado a la felicidad que solo se logra con la paz absoluta del amor a si mismo, a los otros y a Dios como fuente inagotable de sabiduría.

La escuela es el centro de irradiación educativa que supone conjugar calidad académica, conocimiento y vivencia de la fe; se da sentido socio cultural ala formación en el respeto a la vida, a la paz, a los principios democráticos de la convivencia, pluralismo, justicia y libertad. De esta forma la escuela aparece como un laboratorio para la vida, en el cual se pone a prueba las opciones de solución a problemas específicos, inspirados en una escala de valores que subyacen a la concepción

²⁰ CATESISMO DE LA IGLESIA CATOLICA. Ediciones San Pablo. Santafé de Bogotá.2000. Numeral803

señalada, de tal forma que las vivencias reflexivas y organizadas que se tienen en el colegio, permitan al estudiante darle sentido y comprensión y su comportamiento en la sociedad.

El fin de la educación debe tener como resultado un hombre comprometido con su que hacer cotidiano, promotor y hacedor de valores propios que fomenten la realidad y el entorno de su región.

La educación ha atravesado y sigue enfrentado serian dificultades que exigen un decidido replanteamiento de formas métodos, sistemas y recursos; competencia y mística, conocimiento de las cultura y sus repercusiones en confrontación directa con el contexto y la situación actual.

CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

Este concepto se refiere a la posibilidad de acceso al sistema educativo y conocimiento para desarrollar las capacidades necesarias para producirlo.

Esta consideración es la que da significado, a la discusión acerca del conceptote calidad de la educación desde el interior del sistema educativo. Nuestro país está muy lejos de alcanzar las metas de

cobertura y de garantizar el derecho al acceso al conocimiento y al desarrollo de las capacidades para producirlo.

El concepto de calidad se representa e la capacidad que el sistema educativo tiene para entregar a los ciudadanos herramientas que les permitan acceder al sistema educativo y posteriormente producir conocimiento. Los resultados relativos a los cambios dentro de las escuelas en la cultura de la organización, la participación de los padres, madres y comunidades y las transformaciones en las escuelas varían considerablemente.

Los problemas de falta de escolarización, altas tasas de deserción, repetición de años y escasa dotación o deficiente infraestructura, es necesario analizarlos en el marco de la calidad de la educación en el cual es notable como fenómeno, la utilización de las metodologías tradicionales que enfatizan procesos de memorización y no habilidades de comprensión, interpretación o proposición.

Abordar el problema de la calidad de la educación de Colombia, implica analizar, también los desarrollos de la ley general de educación, reguladora del servicio educativo de la ley sesenta de 1993, reguladora de las competencias y recursos educativos.

Estas dos leyes modificaron de manera importante la manera de pensar y de hacer la educación en Colombia (por lo menos sentaron las bases para el cambio insinuando en la constitución de 1991). El primer gran cambio es la descentralización de competencias. El ministerio de educación nacional, antes gran administrador, limita sus funciones a la definición de políticas y programas en un marco de planeación de largo plazo.

La ley general de educación en su artículo 72, ordena la construcción de planes decenales de educación, que contruidos democrática y participativamente respondan al proyecto del país que la constitución política Colombiana propone. Cabe anotar que existe legitimado y legalizado un plan decenal propuesto para el periodo 1996 – 2005 construido en forma participativa por todos los actores sociales, pero aun no se asume como política de estado y surge recibiendo tratamiento partidista o de gobierno.

La responsabilidad de la prestación del servicio, la garantía de la cobertura y en alguna medida de la calidad de la educación recae sobre entes territoriales; (departamentos, distritos y municipios) y a las instituciones prestadoras del servicio educativo, a través de las escuelas el estado y las entidades territoriales, garantizaron la urgencia del derecho (en Colombia no existe ley estatutaria del derecho a la educación); sin embargo la mayor responsabilidad sobre la calidad de la

educación recae sobre el plantel, mediante los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) debe responder a las reales necesidades y condiciones de los estudiantes y las comunidades.

5 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El proyecto educativo institucional (PEI) debe ser tomado como objeto de conocimiento que pueda ser explicado por los miembros involucrados, compartiendo, documentando y reflexionando.

Así como un docente planifica previamente su tarea a partir de los conocimientos que posee y no entra (o no debería entrar) a una clase a desarrollarla sobre las marchas, la institución debe planificar su PEI. No alcanza con que los integrantes tengan alguna vaga idea acerca del proyecto de la escuela a la que pertenece.

6 PARA QUÉ SE CONSTRUYE UN HORIZONTE INSTITUCIONAL?

Un horizonte institucional se construye para orientar a una institución educativa teniendo como marco de referencia la reforma educativa llevada a cabo en 1994 mediante la Ley General de Educación radica su esencia en una nueva forma de construir el currículo, con base en la

autonomía escolar Contempla la innovación pedagógica orientada a satisfacer necesidades de los educandos y de la comunidad, afrontando la calidad de la educación en los aspectos administrativos y académicos.

Desde esta perspectiva, cada institución escolar tiene autonomía para adoptar su metodología, su currículo orientado hacia la pedagogía y la legislación colombiana no habla exactamente de la construcción social, del Proyecto Educativo Institucional, el espíritu de la Ley quiere inducir y provocar la generación de procesos democráticos y participativos que permitan expresar los intereses y las aspiraciones de los actores educativos, integrantes de cada ámbito escolar, sobre el sentido y el quehacer de la institución educativa”²⁰

Pero, ¿hacia dónde orientar esos procesos de construcción? “De cualquier manera, el intento de definir la noción de calidad de la educación siempre será complejo, pero es necesario reflexionar sobre las características de la institución que se aspira a construir, lo mismo que sobre el tipo de sociedad y de ciudadano que se desea formar”²¹ De cara a este nuevo compromiso la educación debe entrar en una dimensión más

²⁰ AVILA PENAGOS, Rafael y CAMARGO ABELLO, Marina. La Utopía de los PEI en el Laberinto Escolar Ediciones Antropos Ltda. Santa Fe de Bogotá DC., Pág. 95

²¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL PEI Lineamientos. Serie de Documentos de Trabajo. Bogotá. 1996. Pág. 31

dinámica en donde todos sus actores: docentes, estudiantes y comunidad trabajen en equipo para elaborar sus planes de estudio, su Proyecto Educativo Institucional y cada uno de los proyectos pedagógicos que lo apoyen.

El segundo documento de trabajo del Ministerio de Educación Nacional señala que “el proceso de construcción del Proyecto Educativo Institucional debe desarrollarse progresivamente entretejiendo las distintas dimensiones con los diversos componentes: Conceptual, administrativo, pedagógico y de interrelación comunitaria”²²

Cuándo los seres humanos se enfrentan a nuevos desafíos la primera pregunta que formulada es ¿por dónde empezar? Inspirados en el pensamiento de Kant, quien afirmaba que la más grande tarea del hombre es saber qué debe hacer para serlo, la Comunidad Educativa debe realizar un estudio analítico y reflexivo para definir los fundamentos que le darán coherencia, sentido y unidad. Con base en él se deduce “el tipo de persona y de comunidad que quieren formar en cada institución, los conceptos sobre educación, cultura, sociedad, conocimiento aprendizaje,

²² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL PEI. Lineamientos. Serie de Documentos de Trabajo. Bogotá. 1996 Pág. 31

enseñanza, evaluación, relaciones de género y paradigmas que orientarán la acción educativa”²³

Con base en los resultados obtenidos se establece una VISIÓN clara de cómo se quiere ver la institución en el futuro. “Es la forma como los distintos estamentos de la comunidad visualizan la institución en el futuro”²⁴ un sueño idealista, una imagen mental que representa un estado futuro deseable; que cuanto más clara y detallado sea, mejor podrá traducirse en una realidad, marcando una o varias metas tangibles con acciones concretas.

La visión forma parte de la cultura organizacional, permite establecer con claridad los objetivos estratégicos y formular los planes que lleven a conseguirlos, basándose en los valores que debe poseer el líder y sus colaboradores para poder alcanzarla. Cualquier organización deberá tener presente que la visión es la única forma de llegar al más alto punto de desempeño deseado por un líder y que solamente comprometiéndose con ésta se presentarán los éxitos esperados”²⁵

²³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. PEI. Lineamientos. Serie de Documentos de Trabajo. Bogotá, 1996. Pág. 34

²⁴ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN. Galardón a la Excelencia. Guía de Evaluación. Bogotá. 2000. Pág. 21

²⁵ CRUZ RAMÍREZ, José. Educación y Calidad total. Acciones para implementar un modelo de calidad. Grupo Editorial Iberoamericana S.A. de C. V. México. 1997. Pág. 143.

Una vez definido cómo nos gustaría ser y cómo nos gustaría que nos definieran en el futuro, surge un nuevo interrogante: ¿para qué?, el cual nos permite formular un objetivo general o razón de existir de la organización que nos compromete o impulsa para alcanzar la excelencia y que justifica y permite nuestra presencia en el mercado. Este objetivo general se establece como la MISIÓN. ‘es un enunciado corto que se refiere al beneficio que se pretende dar y sirve para definir las fronteras de responsabilidad y campo de especialización’²⁶ es la razón de ser de la institución y la línea común que une los programas y las actividades de ésta’²⁷

La misión debe estar estrechamente ligada con la realidad, los principios, fundamentos y fines de la institución, planteada como una declaración que trata de distinguir a una organización de las demás, dando líneas de acción que cohesionen al ser humano y al hacer de la comunidad educativa con el entorno desde el nivel local hasta el internacional

Es “una expresión conceptual de lo que es y hace una organización, destacando su identidad institucional como un todo que provee de servicios a un definido grupo de beneficiarios, resaltando la relación

²⁶ CRUZ RAMÍREZ, José. Educación y Calidad Total. Acciones para implementar un modelo de calidad. Grupo Editorial Iberoamericana S.A. de C. V. México. 1997. Pág. 143.

²⁷ SECRETARIA DE EDUCACIÓN. Galardón a la Excelencia. Gura de evaluación. Bogotá. 2000. Pág. 48

establecida entre ambos, de servicio-beneficiario”²⁸ Para su formulación debe tenerse claro cuáles son sus beneficiarios, qué necesidades tienen y cómo se pueden satisfacer.

En primer lugar hay que identificar a los beneficiarios teniendo en cuenta en qué zona geográfica, edad, situación económica y grupo étnico se encuentran ubicados, para enfocar los recursos hacia la meta principal.

En segundo lugar identificar las necesidades que tienen los estudiantes para definir el qué en términos de servicios proporcionados, lo cual obliga a que el servicio se enuncie por lo que hace y no por lo que es. Sin embargo, por el significado competitivo que tiene la calidad del beneficio, dicho enunciado debe resaltar el concepto de servicio Cuando una organización se preocupa por satisfacer a los consumidores o beneficiarios no ahorra esfuerzos para investigar e identificar sus necesidades.

En tercer lugar el cómo se prestará el servicio hace referencia al empleo de tecnologías para satisfacer las necesidades identificadas Estas tecnologías pueden traducirse en metodología, técnicas, estrategias y empleo de recursos para satisfacer totalmente las necesidades de la

²⁸ CRUZ RAMÍREZ, José. Educación y Calidad Total. Acciones para implementar un modelo de Calidad. Pág. 144.

Comunidad Educativa. Puede tener límites y metas cuantitativas y cualitativas, contexto claro, unidad de interpretación y amplia difusión para el dominio general por todos los miembros de la organización escolar.

De cualquier manera, no puede olvidarse que el servicio educativo siempre está dirigido a la formación de personas teniendo como mira la estructuración de un hombre ubicado en un contexto determinado, pero que de todas maneras vive la realidad moral, económica social, cultural y de violencia de una región o país determinado.

7 ORIENTACIONES GENERALES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN HORIZONTE INSTITUCIONAL

El Horizonte Institucional debe surgir como consecuencia del proceso de reflexión de una comunidad educativa en el que participen todos sus actores: “Estudiantes, educadores, padres de familia o acudientes de los estudiantes, egresados, directivos docentes y administradores escolares”²⁹ para que mediante el análisis, la discusión y s de respuestas a muchos y variados interrogantes se identifique la acción pedagógica que debe orientar a una institución educativa.

²⁹ LEY GENERAL DE EDUCACIÓN (LEY 115 DE 1994) Artículo 6

La formulación de un Horizonte Institucional es un reto que debe ser asumido por todos los miembros de la comunidad educativa comprometiéndose a:

- Definir el área de influencia de la comunidad educativa para establecer, según su competencia, el alcance y límite de acción
- Definir la filosofía y los principios que deben caracterizar a la institución
- Coordinar acciones encaminadas a la satisfacción, tanto de las necesidades individuales como las del grupo social en el cual está inmerso el ser humano.
- Establecer niveles de logro para que durante el proceso las acciones puedan ser evaluadas cualitativa y/o cuantitativamente.
- Integrar los saberes, apropiarse críticamente y transformar los códigos de la cultura local, nacional y mundial, a fin de lograr la universalidad del hombre.
- Promover una gestión educativa que permita identificar cuáles acciones deben realizarse en el corto, mediano y largo plazo; buscando el mejoramiento de la calidad de vida
- Democratizar los procesos de evaluación de los resultados de la acción educativa con el fin de superar la dificultad para respetar las

diferencias individuales y reducir la homogenización de los seres humanos.

Un Horizonte Institucional se construye con base en las necesidades reales, no solo las evidentes, más sentidas de la comunidad y los recursos disponibles para garantizar su pertinencia y factibilidad. Debe partir de un diagnóstico institucional.

Las acciones que deben seguirse para la construcción de un Horizonte Institucional son:

- Establecimiento de la visión: ver con los ojos de la imaginación un estado futuro deseable.
- Redacción de la misión o razón de existir de la institución! se refiere al beneficio que se pretende dar.
- Formulación de los objetivos o principios que orientarán el quehacer pedagógicos.

Es importante tener en cuenta que el quehacer de cada institución educativa debe estar orientado por un Horizonte institucional elaborado de manera autónoma, teniendo en cuenta las características socio-culturales de los educandos a los que atiende! las características de la localidad en donde se encuentra y las intenciones pedagógicas de todos los actores involucrados. En este sentido la autonomía no consiste en hacer todo cuanto se desea; sino en asumir una posición crítica frente a la realidad en que viva

Para muchos administradores, las condiciones que garantizan el éxito en la producción de un servicio educativo están en la definición de los objetivos generales y específicos, los cuales deben concordar con los trazados a nivel nacional y generar coherencia no sólo entre el plantel y

su entorno, sino dentro del mismo plantel y con otros planteles a nivel local, regional y nacional.

CARACTERÍSTICAS DEL HORIZONTE INSTITUCIONAL

MISIÓN

Es un enunciado corto
formulado como un
Objetivo General que:

- Defina lo que es, aspira a ser y a hacer la institución.
- Describa el servicio en términos del valor o beneficio que proporciona al Beneficiario.
- Se ejecute de manera realista
- Que se vivencie.
- Esté sustentado con valores
- Fije límites y metas cualitativas y cuantitativas.
- Se enuncie como un lema, emblema, logotipo o botón en el cual se resuma qué se pone en marcha.
- Se difunda a toda a organización.

VISIÓN

Es la capacidad
de ver más allá
en el tiempo, en
el espacio y por
encima de los
demás.

Debe:

- Representar un estado deseable: cómo quiero ver la institución en el futuro
- Ver con los ojos de la imaginación el resultado final que se pretende alcanzar
- Ser el motor que impulsa para conducir a una meta
- Ser compartida por todos los miembros de la organización.
- Describir claramente los resultados que se pretenden alcanzar.
- Definir un esfuerzo.
- Marcar sólo el fin, no el tiempo.
- No interviene ni las estrategias, ni os objetivos, ni las metas, ni los valores”³⁰

³⁰ VASQUEZ, Victory y Otros. Educación y Calidad TOTAL: ACCIONES PARA IMPLEMENTAR UN Modelo de Calidad. Pág. 131.

OBJETIVOS

- Claros.
- Fácilmente diagnosticables, observables y/o demostrables
- Medibles — evaluables.
- Comprendidos por todos en la institución.
- Generar transformación
- Adecuados a la realidad.

Como en la formulación de los Horizontes Institucionales además se advierte que algunas instituciones no tienen claros los conceptos de: hombre, sociedad, valores, cultura, los autores hemos considerado pertinente conceptuar sobre estos temas, con base en obra escritas por autores de reconocida importancia.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

1. ENFOQUE Y MÉTODO

Podemos señalar que las técnicas de investigación no recolectan datos: los producen. En los manuales de investigación social es usual encontrar la expresión “recolección de datos”, como si los datos preexistieran a la investigación y ésta no hiciera más que tomar y ordenar. Dicha afirmación no es sostenible en la medida en que el saber que producen las investigaciones sociales no resultan de un observador externo, absoluto en su distancia, al objeto: el investigador es siempre un sujeto que existe en el contexto de una sociedad y más aún, en el caso del investigador social, se trata de un sujeto que estudia a otro sujeto. En la Encuesta, lo mismo que en una “Entrevista en Profundidad” o en un “Grupo de Discusión”, el dato producido resulta de una interacción entre el investigador y el investigado. Por esto, una técnica de investigación es, precisamente, un modo de intervenir en quien o aquello que investigamos y de registrar los resultados de esa provocación. Conocemos interactuando las condiciones de dicha interacción que son las que especifican y diferencian a las diversas técnicas.³¹

³¹ VALENZUELA RERRARI, María Inés. TÉCNICAS CUALITATIVAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL, 2003

Las técnicas de investigación social pueden entenderse como dispositivos de provocación y regulación del habla investigada, ya que ocurren en situaciones de interacción hablada. Sin embargo, las técnicas se diferencian entre sí por el modo en que definen las condiciones de la comunicación entre el investigador y el investigado donde un habla investigadora provoca y regula un habla investigada el método se apoya en el paradigma crítico reflexivo

Lo habitualmente conocido como “cuantitativo” define un modo de investigar el habla, ciñéndola a un conjunto de enunciados predefinidos y acotados como todo lo decible. El habla investigada se despliega así plegándose a un conjunto de hablas posibles, escritas y elegibles en un texto. En este sentido, el investigado “elige” entre varias alternativas.

Como “cualitativo” se designa otro modo de investigar el habla en que la provocación y el control no trabajan en la “selección de alternativas” sino en torno a juegos de lenguaje, en que el investigado puede y debe elaborar respuestas y formularse preguntas. El control opera sobre un hablante que toma la palabra para responder su propio discurso o “punto de vista” o de “escucha”.

La diferencia no se reduce al campo de lo “decible” por el investigado y a los alcances de la enunciación que son controlados. Difieren también en

el modo de medir, en su sentido de observar algo. Un sujeto se asume como tal frente a un objeto: lo mide desde sus parámetros, para conocerlo y fijarlo en una imagen; lo hace disponible a nivel de los conceptos con que aprehende la realidad y se orienta en ella. Por esto, Cualitativo/Cuantitativo implican dos modos de saber de la realidad.

El enfoque cualitativo consiste en estratagemas dadas por el modo en que la técnica se introduce (por sorpresa) en un orden dado. En otras palabras, su diferencia con respecto al enfoque cualitativo es de carácter táctico. El diseño cualitativo así lo sugiere: a diferencia del diseño cuantitativo (en el que las hipótesis iniciales y arbitrarias marcan su desarrollo siempre secuencial) en el cualitativo todo se encuentra sobredeterminado por el objetivo final; son los objetivos los que marcan el proceso de investigación cualitativa, dado que ceñirse a hipótesis previas no haría sino constreñir el propio análisis. El mundo simbólico capturado mediante discursos no se circunscribe en modo alguno a premisas previamente formalizadas para su ulterior verificación. En la investigación cualitativa, por el contrario, se pretende la determinación dialéctica del sentido mediante la operación de “desentrañar significados” (Art., 185: 1986).

Por eso se dice que las observaciones cuantitativas ganan en precisión lo que pierden en potencia de hallazgo. En cambio, las observaciones cualitativas ganan en potencia descubridora lo que pierden, inevitablemente, en precisión.

LA OBSERVACIÓN CUALITATIVA: UN MODO DE INVESTIGAR, ESTUDIOS EXPLORATORIOS ABIERTOS, NO ESTRUCTURADOS

Otra manera de distinguir la observación cualitativa es por su carácter exploratorio. En ese sentido, se trata de técnicas para investigar lo que no se conoce, pero que es medible con palabras que lo nominen o definan. Son indagaciones exploratorias que se orientan por el descubrimiento y la saturación (es decir, la complementación de la información relevante), distintas a indagaciones cuantitativas, que se orientan por la comprobación e inferencia, y que trabajan con la redundancia.

La diferencia no se reduce al campo de lo “decible” por el investigado y a los alcances de la enunciación que son controlados. Difieren también en el modo de concebir al hablante, de situarlo como “testigo o informante” en la investigación.

En el mismo sentido apunta la no estructuración de sus técnicas. Así, lo central de su saber es la subjetividad del investigador, que se expone a las mismas formas o estructuras del fenómeno que investiga. Por lo mismo, sus instrumentos no pueden portar una estructura o forma cerrada. Deben ser técnicas que generan lugares de manifestación del objeto, sin proporcionarles o ceñirles formas previas. El investigador cualitativo es, por ello, un “sujeto en proceso”, un sujeto en el que “ocurre el saber” en su dinámica de “exposición al objeto” que investiga.

En este contexto, la observación se revela como una “operación activa”, pues es una situación que produce datos. La producción de datos es un proceso lingüístico, pues: “el fenómeno, a través del cual captamos la cosa, es un fenómeno lingüístico, un signo” (Ibáñez, 264: 1979).³²

Partiendo de los supuestos básicos en los cuales se fundamenta la metodología cualitativa en la investigación y como operan sus técnicas, y de acuerdo a los cambios significativos con los que se han encontrado el profesorado con la ley de educación de 1990, es el de la investigación, donde se intenta crear un modelo de docente - investigador que ligue la practica educativa a la investigación; Incorporando eso si nuevos

³² LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN UN RETO PARA EL PROFESORADO, Julia Blandez, 1996

planteamientos que permitan una nueva enseñanza cualitativamente mejor como la “innovación e investigación educativa”.

Estos cambios que se derivan de una reforma, solo son posibles si son asimilados por todas las personas implicadas con la educación, en la que se incluye toda la sociedad, directa o indirectamente. Sin embargo, hemos de reconocer que uno de los principales y fundamentales protagonistas de este proceso es el profesorado. Representa uno de los pilares mas importante, sobre el que se construye ese nuevo edificio educativo. Sin su participación, sin su colaboración, sin su transformación no se puede, ni poner en marcha, ni llevar a buen fin esta nueva reforma.

Pero, ¿que tipo de Investigación Educativa es la que puede responder a esta propuesta en la que se estimula al docente a investigar a partir de su practica pedagógica?

Primeramente veamos lo que implica la “Investigación Educativa” porque no todas las investigaciones, solo por el hecho de indagar sobre algún aspecto de la educación, puede incluirse en esta categoría.³³

³³ ELLIOT(1990, 34)

La “Investigación Educativa” indaga desde una perspectiva interna, es decir, parte de la propia práctica docente, considera tanto al profesorado como al alumno como participantes activos del proceso, los datos que recogen son cualitativos en la que la Investigación-Acción es uno de los modelos que se ajustan a estas características.

La Investigación - Acción implica una participación activa, en la que no solo se aprende de los demás, sino que también los demás aprenden de ti. La experiencia, la opinión, la aportación de cada participante es con lo que se construye y se va desarrollando la investigación.

El método de Investigación Acción Reflexiva se apoya en el "Paradigma Crítico Reflexivo", partiendo del hecho de que la vida social es dialéctica por lo que su estudio debe abordarse desde la dinámica del cambio social, como manifestación de un proceso anterior que le dio origen y el cual es necesario conocer. La aproximación a los hechos sociales parte de sus contradicciones y desigualdades sociales, en la búsqueda de la esencia del problema.³⁴

Con base en lo anterior, los criterios metodológicos se insertan en lo activo y lo participativo propiamente dicho. Debido a ello, busca

³⁴ FUNDAMENTO DEL METODO DE INVESTIGACIÓN ACCION CRÍTICA REFLEXIVA, Norca Arellano 2003 (doc. Internet)

promover la participación activa de la comunidad, tanto en el estudio y la comprensión de sus problemas, como en la planeación de propuestas de acción, su ejecución, la evaluación de los resultados, la reflexión y la sistematización del proceso seguido.

El proceso y la manera es en espiral y continuo, de modo que se basa en la acción- reflexión - acción y vuelta a la acción, profundizando cada vez más en los niveles de reflexión hasta lograr un grado de conscientización y de acción para la transformación.

La metodología propuesta tiene como finalidad generar transformaciones en las situaciones abordadas, partiendo de su comprensión, conocimiento y compromiso para la acción de los sujetos inmersos en ella, pero siguiendo un procedimiento metodológico sistemático, insertado en una estrategia de acción definida y con un enfoque investigativo donde los sujetos de la investigación producen conocimientos dirigidos a transformar su realidad social.

Como método, hace referencia a procesos específicos y sistemáticos, debiendo asumirse con la rigurosidad necesaria para la construcción de un nuevo conocimiento fundamentado en la relación dialéctica teoría-práctica.

El investigador, cuando se incorpora a la acción, lleva una serie de preconceptos, teorías y conocimientos que servirán de base o sustentación para realizar un análisis reflexivo sobre la realidad y los elementos que confluyen en ella; esta reflexión sobre la práctica generara modificaciones o afianzamiento en la estructura cognoscitiva que trae el investigador y permitirá producir nuevos conocimientos, a través de la comprensión y análisis de la interrelación de factores involucrados en los procesos comunitarios, entre los que pueden mencionarse en el ámbito de estructura y funcionamiento interno: los procesos organizativos y educativos, la participación activa, la dinámica interior en cuanto la unidad de intereses y la fuerza de los vínculos, la cohesión, la consistencia interna, el reconocimiento de su propia existencia y de sus potencialidades y el sentido de pertenencia que puedan poseer como grupo y como colectivo.

En concordancia con lo antes expuesto, la teoría servirá de base para la acción ya que al estar insertos en ésta y para comprender la esencia de los fenómenos y sus interrelaciones tenemos que tener unos supuestos teóricos que permitirán la reflexión, análisis, comprensión y explicación de sus manifestaciones. De modo que si partimos de la totalidad como categoría, la teoría también surgirá de la reflexión de las consecuencias de las transformaciones originadas en la práctica y el proceso para que se produzcan.

El método contempla el uso de recursos y técnicas que permiten registrar la información recopilada conforme al análisis de la información y dinámica de los procesos. No están descartadas las técnicas cuantitativas siempre y cuando en su diseño y elaboración exista participación activa de los sujetos de la investigación.

La investigación-acción representa una área creciente en la investigación educativa en la cuál las características que la identifican son las de reconocer los requisitos pragmáticos que requieren los participantes para hacer una reflexión organizada de encuesta de instrucción de aula. La investigación-acción es un proceso designado para dar poder individual a todos los participantes involucrados en el proceso educativo (estudiantes, maestros y otros grupos) con los medios para mejorar las prácticas conducidas entre la experiencia educativa. Todos los participantes son conscientemente activos y miembros del proceso de investigación.

La investigación-acción ha sido descrita como informal, cualitativa, formativa, subjetiva, interpretativa, selectiva y modelo experiencia de encuesta en la cual todos individuos involucrados en el estudio son conscientes de lo que hacen y contribuyen al cambio como participantes activos de ese cambio.

El primer intento de investigación-acción es proveer una estructura de investigación cualitativas de parte de maestros e investigadores en los complejos-trabajos de las situaciones del aprendizaje en el aula.

El objetivo principal es de llegar a la tarea de un modo interdisciplinario que se da en colaboración con la comunidad. Esta perspectiva social cultural propone que "el aprendizaje es una participación amplia en el discurso y práctica de cierta comunidad y al mismo tiempo contribuye al crecimiento y cambio de dicha comunidad". La investigación-acción en el aprendizaje y enseñanza, es investigar lo que hacen los educadores a través de una investigación sistematizada.

La meta es tomar la acción para mejorar la práctica, basada en una comprensión profunda que los datos relevantes pueden proveer. En vez de que los maestros sean investigados por alguien externo a sus propias comunidades, ellos / ellas como practicantes de la reflexión continua, ejercen la investigación-acción desde su propia práctica como maestros investigadores para mejorar la enseñanza. Al mismo tiempo, construyen un proceso para su propio crecimiento y desarrollo. La premisa teórica en que se basa este proceso de colaboración se basa en la perspectiva de que el conocimiento esta construido socialmente.

De acuerdo con investigaciones recientes en la teoría del aprendizaje, "el conocimiento y aprendizaje son considerados como "situados" en contextos sociales particulares e intenta refutar la posición filosófica de que el conocimiento existe en a mente del individuo, independiente del contexto de adquisición y uso". La noción cognoscitiva ubicada, incluye aspectos de cómo el conocimiento esta distribuido y como el individuo esta ligado a otras personas y objetos concretos.

El modelo orientador de este trabajo es el modelo básico de la investigación-acción que incluye en todos los prototipos de ésta tres fases que se repiten una y otra vez, siempre con el fin de transformar la práctica y buscar mejorarla permanentemente. Los cuatro elementos sobre los que se construye una Investigación-Acción son: la planificación, la actuación la observación y al reflexión cada uno de ellos representa un gran reto para el profesorado. La planificación exige al docente buscar nuevas estrategias didácticas. La actuación se compromete a introducir cambios en al practica del docente rompiendo con lo que tradicionalmente venia haciendo. La observación se obliga a tomar conciencia de lo que ocurre durante la acción, recogiendo datos y analizándolos. Y llegamos a la reflexión, que quizás sea el elemento más significativo, ya que caracteriza todo el proceso. Tanto el origen de una Investigación –Acción, como su rumbo están marcados y condicionados por la reflexión. A diferencia con otra investigación en la que el camino

ya esta determinado, en este hay que ir construyendo su trayectoria, y la reflexión es la herramienta fundamental que guía nuestras decisiones y actuaciones, formando docentes más críticos y reflexivos.³⁵

2. CONFORMACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO

El grupo investigador está conformado por **Ángela E. Castañeda M.**, Licenciada en Educación Pre-escolar, 11 años como maestra de pre-escolar y 6 años como directora de Mundo Mágico, la tarea como directora es precisamente dirigir y estar pendiente del buen funcionamiento de la institución, y **Maricela Olivares**, Administradora de Empresas e investigadora del proyecto de grado y de la comunidad educativa.

Personal de Apoyo: **Nidia Escobar**, Licenciada en Educación Pre-escolar, maestra de pre-escolar desde hace 11 años, desde hace 3 años desempeña el cargo de Coordinadora académica y a la vez docente de Transición, labora en la institución desde hace 5 años; y **Zulma Meneces** Asistente de Dirección, Publicista, labora con la institución desde hace 4 años.

³⁵ INVESTIGACIÓN ACCION UN RETO PARA EL PROFESORADO, Julia Blandez Angel 1996

Las investigadoras se encargarán de todo el proceso de investigación, las personas que trabajan dentro de la institución fueron el apoyo de las mismas, las reuniones del equipo investigador fueron todos los días hasta terminar el proyecto con una duración aproximada de 4 horas.

3. EXPLORACIÓN Y PREPARACIÓN DEL CAMPO DE ACCIÓN

Se citó a la comunidad educativa a una conferencia sobre PEI, especialmente lo relacionado con horizonte institucional, en el cual participaron activamente una gran mayoría de las personas que fueron convocadas, esta conferencia se realizó aprovechando la entrega del informes académicos el día 30 de marzo en horas de la mañana, antes de entregar los informes se realizó una selección voluntaria de algunos padres de familia que quisieran colaborar en esta actividad teniendo como base que recibirían mayor información relacionada con la institución. Ésta conferencia se inicia con una divulgación de conceptos claros acerca del horizonte institucional, posteriormente se ejecuta una encuesta en la cual se realizan preguntas sobre el tema que se está tratando, con esto se llega a un nivel de conscientización en el cual todos desconocían nuestro horizonte institucional. Posteriormente se desarrollarán talleres en los cuales se dará a conocer el horizonte institucional de una forma didáctica con el cual se fomente la motivación y participación de toda la comunidad involucrada.

4. SELECCIÓN Y MUESTRA

DIRECTIVO				PROFESORES				PADRES DE FLIA				ALUMNOS			
P		M		P		M		P		M		P		M	
No.	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2	100	2	100	10	100	10	100	210	100	42	20	110	100	22	20

5. TÉCNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Las técnicas cualitativas que se van a utilizar son:

- **Grupo de Discusión:** es un dispositivo diseñado para generar discusiones, produce un discurso en que el habla investigada puede reflexionarse y formularse preguntas, y en que, por ser de tipo conversacional grupal, prevalece el componente tópico de la opinión pública: las verdades contadas como tales, lo que va de boca en boca. El tamaño del grupo de discusión se sitúa entre los cinco y diez actantes, estos son los límites en los que un grupo de discusión actúan; siendo dirigida por un moderador que posee una guía a los

temas a tratar. Una de las ventajas es adquirir una información detallada a cerca del tema a tratar.³⁶

- Entrevista abierta: esta técnica consiste en la realización de una entrevista personal no estructurada, cuyo objetivo principal es indagar de manera exhaustiva a una sola persona de forma que la misma persona se sienta libre de expresar en detalle sus creencias actitudes y sentimientos sobre un tema de estudio.³⁷
- Investigación por muestreo: (encuesta) esta técnica es la principal fuente de información para nuestra investigación, en la cual cada investigador es autónomo de realizar desde el diseño hasta la muestra donde se van ha realizar
- Pendiente
- Escuela de padres:

6. INSTRUMENTOS

En la técnica de muestreo se utilizo la ENCUESTA, en la técnica de entrevista abierta se utilizaron PREGUNTAS verbales, en los grupos de discusión se utilizó en CONVERSATORIO y ESCUELA DE PADRES.

³⁶ METODOS Y TÉCNICAS CUALITATIVAS, Canales, Mia. Peinado 1994 Madrid

³⁷ Doc. Internet, www.datanalisis.com

CAPITULO IV

EJECUCIÓN E INTERVENCIONES

DESARROLLO DE LOS EVENTOS

OBJETIVO No.1

Integrar la comunidad educativa en el proceso de la socialización del horizonte institucional.

ANTECEDENTES

En la segunda semana del mes de septiembre del año 2002 en la entrega de informes, del tercer periodo académico, se realizó una encuesta sobre los conocimientos generales de la institución queriendo analizar la falta de compromiso por parte de la comunidad educativa, reflejada en alto grado de ausentismo en cada una de las actividades programadas por la institución.

EVENTO 1.

ENCUESTA SOBRE EL HORIZONTE INSTITUCIONAL

El primer evento fue una encuesta con preguntas abiertas relacionadas con el horizonte institucional. Se realizó con el fin de analizar la falta de compromiso de los padres de familia con la institución, teniendo en cuenta que para la construcción de todo proyecto educativo es importante la participación activa de todos actores. Posteriormente analizamos las

encuestas terminadas con el objeto de hacer un análisis crítico sobre sus resultados.

Para dicho evento convocamos a los padres de familia a una reunión el día 8 de Septiembre por medio de una circular (Anexo 1), a esta asistieron aproximadamente el 55% de los convocados, se inició con una introducción, de la cual se encargó la Directora Ángela Castañeda, quien hizo saber a los padres el motivo principal de dicha reunión. Explicó el objetivo principal de la encuesta (Anexo 2) que se iba a repartir posteriormente, y de igual forma como contestar cada pregunta. Luego los padres pasaron a sus salones con la docente respectiva, quienes eran las encargadas de repartir las encuestas y de igual forma despejar las dudas que existieran en dicho momento. Para esto se dio un lapso de tiempo de 15 minutos para responder, luego se procedió a recoger las encuestas resueltas. Al culminar la reunión con los padres se reunieron las docentes con la directora y se tabularon las respuestas obtenidas, con el objeto de hacer un análisis crítico sobre ellas, y así concluir y conocer las falencias y fortalezas que en dicho tema tienen los padres de familia.

El resultado de este ejercicio nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

- El desconocimiento de lo que es el PEI por parte de los padres de familia.

- La falta de conocimiento del horizonte institucional de Mundo Mágico
- La NO colaboración y participación de los padres de familia en la construcción del proyecto educativo institucional

Por lo tanto con estas conclusiones se acordó realizar un **taller de sensibilización** con los padres de familia, personal docente y administrativo, en la primera semana del mes de octubre, se les enviará una circular en la cual se convocará a los padres para que participen en este taller.

EVENTO 2

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL HORIZONTE INSTITUCIONAL Y SUS COMPONENTES

Se envió una circular a los padres (Anexo 3) para que nos reuniéramos el 6 de Octubre del 2002. Ese domingo asistieron aproximadamente un 60% de las personas convocadas, demostrando nuevamente el ausentismo y la falta de compromiso por parte de ellos, es de anotar que la participación del personal de la institución fue satisfactoria. Este taller se inició con nuestra orientadora “Zoraida Garavito”- Psicopedagoga- quien fue la encargada de realizar el Taller de Sensibilización, donde explicó la importancia de la participación de lo padres en el desarrollo del

Horizonte Institucional. Posteriormente la Directora y la Coordinadora Académica, explicaron qué es y cuál es nuestro P.E.I. y Nuestro Horizonte Institucional, sus componentes y la importancia de participar activamente en los procesos educativos. A medida en que se fueron abordando los diferentes elementos sobre horizonte institucional, misión y visión, los participantes se fueron motivando, puesto que para ellos eran conceptos nuevos, lo cual los llevó a la conclusión de aceptar que ellos nunca habían participado en la construcción del PEI y desde este momento era importante tomar actitudes activas que tuvieran que ver con la institución. Por consiguiente se les propuso que participaran prontamente en la evaluación institucional que se realizaría a mediados del mes de noviembre del 2002 y se les informaría por medio de otra circular.



EVENTO 3

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE MUNDO MÁGICO

Nuevamente enviamos una circular (Anexo 4) para citarlos el Sábado 9 y Domingo 10 de noviembre del 2002. Esta evaluación se realizó durante dos sesiones continuas, con ayuda de la coordinadora académica. El primer día nos reunimos el personal de la institución y los padres de familia, de los cuales asistió solamente el 40% de ellos, en su mayoría los que tomaron el taller de Sensibilización. Se inició con una introducción de lo que era una evaluación institucional y su objetivo, basándonos en la Evaluación de “Galardón a la Excelencia”, “Líderes del Siglo XXI” y “Nuestra Evaluación Institucional”. Posteriormente se hicieron 3 grupos distribuyendo el personal docente en dichos grupos

El segundo día con dichos resultados se inició el análisis, junto con los padres, para conocer el horizonte institucional del jardín, tratando de lograr una mejor integración con el resto de la comunidad educativa y un mayor compromiso con ésta, puesto que nunca se les había dado a conocer ningún componente del PEI.



OBJETIVO No 2.

Socializar el resultado de la evaluación institucional realizada por los padres de familia, personal docente y administrativo.

ANTECEDENTE

Anteriormente a éste día se realizó una reunión con los padres de familia que participaron en el desarrollo y la ejecución de la evaluación, de la cual se sacó como conclusión que era importante que los demás padres se enteraran de los resultados arrojados.

EVENTO 1

CONVERSATORIO CON PADRES DE FAMILIA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Para dicho evento los padres tenían conocimiento de la fecha de la reunión de entrega de informes desde principio de año en el cronograma anual. La reunión del último periodo académico, entrega final de informes académicos, a fines del mes de noviembre del año 2002, se dio a conocer el desarrollo de la evaluación institucional, la cual se realizó con un grupo de padres de familia del jardín, personal docente y administrativo, los cuales estaban interesados en buscar soluciones para que éste surja y progrese. Por tanto hubo un exponente de ellos que fue el encargado de socializar los resultados y poner en puesta las preocupaciones que de aquí salieron, tratando de sensibilizar a los padres que no habían asistido, de la importancia de estar unidos con la institución para un mejor progreso de nuestros hijos y del sitio donde se están educando.

Observamos al final de ésta sesión un mayor interés por parte de los padres, puesto que se dieron cuenta que es importante involucrarse en todos los procesos que se desarrollan dentro de la institución y la importancia de que ellos conozcan el horizonte institucional, para así poder participar en el consejo directivo.

En esta reunión los padres pidieron un tiempo adicional para hablar de las inquietudes sobre la educación de sus hijos y se puso en puesta qué

soluciones se darían a éstas, dando diferentes alternativas tales como talleres, escuela de padres, convivencias.

EVENTO 2

SOCIALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL CON TODO EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO. Éste evento se realizó el último sábado del mes de noviembre en las horas de la mañana donde la directora fue la persona encargada de liderar el grupo, ellas a su vez participaron aportando comentarios al respecto de las evaluaciones que cada grupo realizó, teniendo en cuenta Líderes del Siglo XXI, Galardón Santa Fé de Bogotá y Evaluación Institucional case (Anexo 5 comentarios).

Ellas confrontaron la información que manejaban de la institución con las evaluaciones anteriormente mencionadas y los parámetros propuestos por éstas. De esta reunión se sacaron conclusiones tales como: las docentes no conocen nada del PEI de la institución, falta mayor comunicación y capacitación sobre éste tema.

OBJETIVO No. 3

Dar a conocer a la comunidad educativa conceptos claros sobre el horizonte institucional .

ANTECEDENTE

Como el personal docente era nuevo en su mayoría, era importante realizar un Taller informativo sobre el Horizonte Institucional del jardín, para que en el momento de las reuniones estuvieran más relacionadas con el tema, y de ésta forma se empezaran a comprometerse con la institución. Este taller se realizó los días **30** y **31** de **Enero** en la jornada de capacitación.

EVENTO No. 1

TALLER INFORMATIVO A PERSONAL DOCENTE. Se realizó una jornada lúdico recreativa, en la cual las docentes pudieran conocer el horizonte institucional, ésta fue dirigida por la directora, participaron 12 docentes, 10 de las cuales eran nuevas. En esos días se realizó una agenda de trabajo, que se inició con la presentación de todas las asistentes, posteriormente se les entregó una tarjeta en la que iba un mensaje alusivo a los docentes, esto con el fin de motivarlas para iniciar un nuevo año con muchos proyectos!!

ANTECEDENTE

Teniendo en cuenta las actividades que se realizaron en los últimos meses del año anterior (2002) y las inquietudes que se presentaron por parte de los padres en el Conversatorio de noviembre, se tomó la decisión de seguir con el proceso de divulgación y socialización del horizonte institucional a la comunidad educativa. En esta reunión se convocaron a los padres de familia, personal docente y administrativo.

EVENTO No. 2

REUNIÓN DE PADRES DE FAMILIA. En el momento en que se matriculaban los alumnos, se les entregaba a los padres el cronograma anual de actividades (Anexo 6) donde estaba programada la primera reunión de padres de familia, que se realizó el primero (1) de Febrero del 2003 en horas de la mañana y para la cual se hizo énfasis respecto a la importancia de su puntual asistencia, puesto que sería la continuación del último Conversatorio sobre evaluación institucional. Con ello se pretende mejorar las relaciones de la comunidad educativa a través de compromisos de participación con la institución.

En dicha reunión la asistencia de los padres fue aproximadamente del 90% y estuvo a cargo de la Directora. Se realizó una introducción del proceso anterior y a su vez la proyección del año que comenzaba haciendo énfasis hacia la divulgación y socialización del horizonte

institucional, además se realizó la presentación formal del nuevo cuerpo docente, puesto que se cambió en un 80% y era importante que los padres lo conocieran. Posteriormente se les comento qué actividades se realizarían para que este proceso fuera satisfactorio al finalizar el año, como por ejemplo: Escuela de padres, Convivencias, Taller de capacitación, Grupos de discusión, Conversatorio entre otros.

Los padres pidieron que toda actividad en la cual estuvieran involucrados se realizaran preferiblemente los días domingos, para así poder asistir con mayor continuidad, el jardín acepto y propuso que las docentes organizarían eventos con los niños éste mismo día, esto para que no tuvieran inconvenientes a la hora de asistir y de ésta forma lograr una buena integración padres, docentes y jardín. La próxima reunión se realizaría dentro de los veinte días siguientes, iniciando con la escuela de padres, teniendo en cuenta las observaciones que ellos mismos hicieron.

ANTECEDENTE

El próximo evento sería una jornada de investigación sobre conceptos de los componentes del horizonte institucional que se desarrollará el 30 de marzo.

EVENTO No.3

ESCUELA DE PADRES. Se informó de dicha reunión por medio de una circular (Anexo 7) para que asistieran el domingo 30 de Marzo, en la cuál se hizo énfasis en que debían llevar libros y documentos informativos acerca de lo que era un Horizonte institucional.

Este día fue bastante productivo puesto que los padres de familia estuvieron motivados e interesados por conocer sobre el tema, la asistencia fue favorable. Se hizo claridad que el objetivo principal era la investigación sobre el horizonte institucional y sus componentes. Los padres de familia y personal docente se dividieron por grupos según el nivel de sus hijos, para realizar una puesta en común sobre el tema, se realizó una mesa redonda por niveles sacando diferentes conclusiones y pasándola por escrito, por todos los grupos, puesto que se empezó a realizar un portafolio personalizado donde se archivarán los temas investigados en las reuniones.

De esta reunión se sacó como conclusión que los padres estaban muy motivados por saber qué era la misión y visión de una institución.

OBJETIVO No. 4

Lograr una adecuada comunicación y divulgación del horizonte institucional de Mundo Mágico.

ANTECEDENTE

Con la información adquirida por los padres en la primera reunión, concluyeron que en su mayoría poseían falta de información y conocimiento del horizonte institucional y su significado.

EVENTO No.1

SOCIALIZACIÓN DEL HORIZONTE INSTITUCIONAL DE MUNDO MÁGICO. Se envió una circular para citar los padres el día 27 de Abril (Anexo 8). Teniendo como base la reunión anterior y con el apoyo de nuestra Coordinadora Académica se explicó a los padres de familia por medio de una exposición, qué significa la misión y la visión de una institución, dando ejemplos a nivel empresarial. Posteriormente se hicieron grupos donde trabajaron por medio de diferentes técnicas, dramatizaciones, dinámicas, etc, realizando en ellas la proyección que tenía el grupo acerca de la misión y visión de sus familias. Luego cada grupo realizó su dinámica haciendo entender cuál era el horizonte de cada uno. Finalmente la directora presentó cuál es la misión y la visión de Mundo Mágico, socializando con los padres de forma clara y concisa ya que ellos poseían bases suficientes para entender los conceptos.

Como conclusión se obtuvo que la socialización fue un éxito porque quedaron claros los conceptos de visión y misión del jardín para la comunidad educativa. El realizar un trabajo lúdico hizo que la actividad fuera divertida.

ANTECEDENTE

El día de la socialización se habló de cómo podemos divulgar el horizonte de la institución, por esto se realizaría un trabajo en grupo el día 18 de mayo.

EVENTO No.2

TRABAJO EN GRUPO. Se envió una circular para citar los padres de familia a reunión el día 18 de mayo (Anexo 9). En esta reunión se propuso realizar en diferentes grupos unas carteleras y avisos en los cuales se explicó el horizonte de Mundo Mágico Kindergarten de una forma didáctica. Dichas carteleras se presentarían el día del desafío programada el 28 de Mayo, puesto que asistirían diferentes personas que pertenecen a la comunidad educativa, y es un medio directo para que

ellos conozcan el horizonte institucional y el proceso que se está realizando dentro de la institución.

Como conclusión obtuvimos que los padres están más comprometidos con la institución y se preocupan por que todos conozcan el trabajo realizado en los diferentes espacios.

OBJETIVO No. 5

Permitir diversos espacios con la comunidad educativa para aclarar todas las debilidades que tienes sobre le horizonte institucional.

ANTECEDENTE

Con los resultados obtenidos en todas las reuniones anteriores, se realizará una convivencia el día 8 de junio en la sede campestre.

EVENTO No.1

CONVIVENCIA. Enviamos una circular invitando a los padres a participar de dicha convivencia el día 8 de junio (Anexo 10) en nuestra sede campestre.

IMAGEN 3

Nos reunimos a las 8.30 a.m., la asistencia de los padres fue satisfactoria, más o menos un 85%, el personal docente y administrativo asistió en su totalidad. La directora inició con una charla de orientación hacia el tema a trabajar “El Horizonte Institucional”, se hicieron diversos grupos apoyados por el personal docente, en los que cada uno estaría encargado de desarrollar guías de trabajo elaboradas por las investigadoras (Anexo

11) y a las cuales iban anexos la misión y visión de Mundo Mágico, para que con ello reflexionaran en comunidad y a la vez opinaran y si veían necesario anexaran sus comentarios al respecto. Al finalizar cada grupo hizo una pequeña exposición de sus conclusiones. Y para terminar la directora expuso los resultados totales luego de reunir todos los grupos e hizo énfasis en la importancia que tiene familiarizarse con los conceptos del horizonte, puesto que estos son la vida real de la institución. Como incentivo para los padres se realizó la rifa de una mascota entre los asistentes.

Se llegó a la conclusión que es necesario dar a conocer a los padres todos los conceptos teóricos y prácticos del horizonte institucional para así lograr una mayor integración y compromiso hacia la institución, cambiando totalmente la mentalidad de los padres, pues ya conocen a profundidad la institución donde se educaran sus hijos.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y PROYECCIONES

1. CONCLUSIONES

1.1 En la institución hemos notado un cambio por parte del personal administrativo y el cuerpo docente, puesto que analizamos que era una falencia el no darle a conocer el horizonte institucional a la comunidad educativa, y ahora desde el mismo momento que entran a la institución se les cuenta y se les entrega un folleto (Anexo No.12) en el cual está escrito el horizonte institucional del jardín, y esto nos ha permitido que desde el mismo momento que los padres ingresan sus hijos a la institución conozcan la misión y la visión clara de Mundo Mágico, puesto que hemos notado que de esta forma los padres se comprometan más con la institución desde un comienzo.

1.2 Los cambios se han notado de parte de toda la comunidad educativa, con el trabajo que hemos realizado desde el año anterior, se ha motivado a trabajar en equipo y contribuir a la divulgación del horizonte institucional.

Gracias a que la comunidad educativa posee un mayor conocimiento sobre nuestro horizonte institucional se ha logrado que los padres y las docentes tengan un mayor compromiso, puesto que conocen lo que es y lo que esta quiere lograr en pro de la sociedad.

Los cambios se han notado en el marcado interés y la participación de los padres de familia, por colaborar con todas las actividades que se realizan dentro de la institución, tales como (talleres, escuela de padres convivencias entre otras).

1.3 Las experiencias vividas fueron muy satisfactorias puesto que se tuvo contacto directo con los padres, se analizó las inconformidades por parte de las profesoras, pero también fue evidente el mejoramiento institucional, anteriormente se habían encontrado muchas falencias, las cuales con esta investigación fueron solucionadas y resueltas, asimismo hubo un mayor conocimiento personal, nunca se había realizado una investigación acción pero por medio de ésta se práctico, y se lograron parte de los objetivos planteados al comienzo de esta investigación.

Aprendimos que en cualquier institución siempre se debe tener en cuenta a la comunidad educativa antes de comenzar a desarrollar el horizonte institucional del proyecto educativo institucional, y todos los procesos de mejoramientos que la institución quiera implementar, siendo este el camino mas fácil para captar la atención y el compromiso de los padres de familia con la misma, al igual que las docentes se han visto involucradas en todo este desarrollo y se han consientizado de los objetivos y de la misión y

la visión del jardín, por lo consiguiente tienen un mayor compromiso con el mismo.

2. PROYECCIONES

Luego de entregar el trabajo sigue el desarrollo de la investigación con la comunidad educativa, puesto que no lo podemos dejar solamente hasta el mes de junio, la investigación continua, tanto con los padres nuevos como con los antiguos, es importante que se conozcan las actividades que se van a realizar en este resto de año.

OBJETIVO 6	EVENTO	FECHA
Fortalecer la gestión y la formación pedagógica con comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Taller sobre lecto-escritura • Taller sobre constructivismo 	Agosto 1
OBJETIVO 7	EVENTO	FECHA
Integrar a los padres nuevos en el proceso de divulgación del horizonte institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela de padres divulgación del horizonte institucional 	Agosto 16
OBJETIVO 8	EVENTO	FECHA
Realizar un periódico	<ul style="list-style-type: none"> • Taller con padres 	Septiembre 6

informativo donde se divulgue el horizonte institucional	<ul style="list-style-type: none">• Organización periódica	Septiembre 20
----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	---------------

BIBLIOGRAFÍA

ALTAREJOS Francisco. Filosofía de la Educación. Editorial Eusa. Pamplona 2000. Pág. 44

BARRIO José María. Elementos de Antropología Pedagógica. Editorial Rialph, Madrid, 1998. Pág.43

BEDOYA José María. Pedagogía ¿enseñar a pensar? Pág.123

BOUCHE Peris Henry. Principales Modelos Antropológicos.

BLANDEZ Julia. La investigación un reto para el profesorado. España 1996

Catecismo de la iglesia católica. Ediciones San Pablo. Santafé de Bogotá 2000. numeral 1803

CRUZ RAMÍREZ José. Educacional y Calidad Total. Acciones para implementar un modelo de calidad. Grupo Editorial iberoamericana S.A

BELLO Andrés. Reflexiones sobre la reforma educativa Pág. 4-6

FLORES OCHOA Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento. Editorial Mac Graw Hill. Bogotá 1999

GARCIA Victor. La práctica de la educación personalizada. Volumen 6 ediciones Rialp S.A Madrid 1998

GALARDON a la Excelencia, guía de evaluación 2001-2002

PROYECTO EDUCATIVO LÍDERES DEL SIGLO XXI. Guía Práctica para implementar el mejoramiento de la calidad en la educación, Meals de Colombia S.A.

GARCIA HOZ Victor. Educación infantil personalizada. Ediciones Rialp, S.A. Madrid 1993, pag 47

GARCIA HOZ Victor. Del fin a los objetivos de la educación personalizada, Ediciones Rialp. Madrid 1995, pag. 23

ANEXOS

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL GALARDON A LA EXCELENCIA LIDERES DEL SIGLO XII

2.2 Resultado de la evaluación institucional.

Se trabajó con base en los siguientes formatos de evaluación: “Galardón a la Excelencia”, “Líderes Siglo XXI” y “Evaluación Institucional de Mundo Mágico”, posteriormente se organizaron 3 Grupos de trabajo conformados por padres de familia, personal docente y administrativo, para realizar cada una de las evaluaciones mencionadas, esto se realizó durante los días 9 y 10 del mes de noviembre de 2002.

2.2.1 Evaluación institucional 2002 *Mundo Mágico* Kindergarten

Durante los días 9 y 10 de noviembre del 2002, el grupo Número 1 conformado por padres de familia, personal docente y administrativo y dirigido por la Directora Angela Castañeda, desarrollo ésta evaluación. Iniciaron con una charla de sociabilización de los temas a trabajar y se expuso los objetivos a realizar, luego se entregaron las cartillas de las evaluaciones, las cuales fueron desarrolladas de forma objetiva y

participativa en diferentes grupos de trabajo, con base en los siguientes puntos:

EVALUACION INSTITUCIONAL

La institución ha ido evolucionando al transcurrir el tiempo, aunque no se ha logrado una buena comunicación con la comunidad educativa referente al PEI de la institución. La idea es trabajar para mejorar esta falencia tan relevante, puesto que internamente el problema ha sido de tiempo por parte de todo el personal y externamente no se ha contado con los padres de la institución, ni con las personas que deberían ayudar a la realización del PEI.

Lo que más puede afectar a la institución de no haber divulgado el PEI a la comunidad educativa esta dado por el poco compromiso de ellos mismos, pues no se comprometen con ésta, y no puede brindar apoyo necesario para la institución.





HORIZONTE INSTITUCIONAL

La misión de nuestra institución es formar educandos capaces de construir un mundo sólido, a través de la participación e interacción con

su comunidad, permitiéndole al educando fortalecer y crecer en los valores.

La visión de nuestra institución es desarrollar en el educando capacidades y habilidades de interacción con el inglés como segunda lengua. A demás permitir formar en el educando, las bases para su propio yo, afianzando sus capacidades, generando elementos fundamentales que le permitan vivir en armonía y le ayuden a mantener la búsqueda constante de la paz; base apropiada para iniciar la etapa de la educación básica.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

-  Lograr la participación activa de la comunidad educativa.
-  Desarrollar habilidades, destrezas talentos y personalidades no solo en el pre-escolar sino en básica.
-  Lograr una buena interrelación con la comunidad educativa para así alcanzar una buena calidad educativa en la institución puesto que es de vital importancia el desarrollo de un buen proyecto institucional.
-  Tener un buen gobierno escolar el cual sirva de apoyo para el jardín.



ESTRATEGIAS

1.Aplicación y desarrollo del gobierno escolar. 2.Actividades lúdicas donde participen todos los niños del Jardín 3.Talleres y escuelas de padres	1.Actividades recreativas 2.Talleres y actividades de aula 3.Apoyo a los proyectos pedagógicos a través de salidas pedagógicas y otros recursos.	1.Realización de actividades en cada área. 2.Aplicar planes de estimulación y aprestamiento. 3. Implementación de la básica primaria para dar continuidad al proceso de la educación de los educandos.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La meta establecida a corto plazo es seguir dándole continuidad a la educación, para así llegar a formar colegio y poder llenar todas las expectativas que en un momento determinado se han generado por los niños que salen para instituciones grandes y por cualquier motivo no se adaptan. Esto se ha analizado mediante encuestas realizadas, que nos muestra, que algunos de los egresados de esta institución no se han podido adaptar al colegio grande y esto lo que ha hecho es generar en los

niños grandes vacíos y retrocesos en la educación, sin contar que los también a los padres de familia no les ha gustado los pequeños descuidos con sus hijos que se les han presentado en esas instituciones, (claro que sin desmeritar el trabajo que ellos realizan). Pero si la meta más inmediata es precisamente colmar todas esas expectativa tanto para los niños como para los padres de familia y empezar con el curso siguiente que sería primero.

GOBIERNO ESCOLAR Y LIDERAZGO

Esta es otra de las falencias que tiene la institución puesto que de el gobierno escolar que tiene el jardín solamente se utiliza el consejo académico, aunque se trata de realizar reuniones con los otros consejos no se hacen con la suficiente frecuencia que se debería y no se tienen muy en cuenta.

La dirección de la institución se preocupa por coordinar que todo en el jardín funcione bien tanto a nivel académico como a nivel administrativo para así mantener un buen nivel ante otras instituciones, para esto se cuenta con una coordinadora académica, y una asistente que en un momento determinado son las personas que quedan al mando, ellas son las personas con las que se está realizando el proyecto de investigación. Aunque en el pasado se han cometido errores administrativos se ha

tratado de solucionarlos lo mejor posible y dentro de los objetivos principales es funcionar de forma ordenada y coherente para así poder avanzar en el colegio que se tiene proyectado. Otras de las prioridades de la dirección es mantener la unión y la armonía en el personal docente pues si no se tienen un buen ambiente de trabajo interno no se manejará un buen nivel académico.

Las docentes fomentan en los niños un proceso basado en los valores y en el reconocimiento de su propio yo, teniendo en cuenta que es importante desarrollar en ellos diferentes aptitudes y actitudes positivas que les pueda ayudar para su vida futura y de la misma manera crear seres útiles para la sociedad.

ESTRATEGIAS ACADEMICAS

El enfoque metodológico que se maneja es el juego trabajo, se adoptó esta metodología puesto que se observó que los niños aprenden más fácil y mas motivados en cada una de las diferentes áreas, todo esto por medio del juego; los valores que pretendemos desarrollar tales como (honestidad, compañerismo, lealtad, sinceridad, entre otros) en el jardín se desarrolla cada valor durante un tiempo determinado y por cada nivel posteriormente se rota cada uno de estos luego, se hace en colaboración con la casa puesto que la familia tiene que integrarse con el aprendizaje

de su hijo dentro de la institución deben indagar con el niño buscando diferentes métodos de investigación, posteriormente se deben realizar pequeñas ponencias dirigidas por los mismos niños a sus compañeros.

La institución estimula el buen desempeño académico con una pequeña beca por un tiempo determinado, se mantiene si la familia y el niño sigue siendo sobresalientes.

El material didáctico que se utiliza es apropiado para las actividades, además se tienen diferentes rincones de trabajo para el desarrollo de éstas, la intensidad horaria es de 8 horas diarias acorde con lo exigido por el MEN, y los niños se han adaptado bien a esta jornada.

ESTRATEGIA ADMINISTRATIVA

La idea del jardín es ofrecer excelentes instalaciones a parte de una buena calidad educativa y para ello es conveniente realizar diferentes actividades con toda la comunidad para el mejoramiento del mismo. Los espacios que se tienen dentro del jardín son adecuados y tienen un fin específico, por ejemplo la casita de muñecas les sirve para el desarrollo de roles. Claro que cuando no se tienen los espacios necesarios para suplir todas las necesidades que se pueden tener en un jardín es conveniente adecuarlos o en caso tal como en la natación subcontratarlos.

Adicionalmente es un proyecto innovador donde no caben las improvisaciones, pues lleva tiempo el buen desarrollo y elaboración del mismo, necesitando tanto de una buena investigación y documentación, incluyendo cultura general y todos los intereses de cada comunidad, además está en continua evaluación y esto permite observar y analizar las falencias que se han tenido con el desarrollo del mismo, buscando las soluciones para realizar ajustes a los planes de estudio si es necesario.

La relación con los proveedores ha sido buena se ha tratado de no tener ningún tipo de inconveniente, si tenemos en cuenta que ellos son la recomendación comercial de la institución en un momento dado.

Los resultados obtenidos de la institución han sido buenos, esto se ha manifestado a través de todos los recomendados que llegan a la institución por medio de los mismos niños, teniendo buena recepción y empatía de la gente de este y otros sectores de Bogotá.



DESARROLLO DEL ESTUDIANTE

Los niños que ingresan al jardín a partir de Kinder se les hace una pequeña entrevista para evaluar el nivel educativo con el que vienen de otra institución y así poder ayudarles en su proceso.

Para los niños que presentan un nivel académico bajo, se les sugieren refuerzos dentro de la misma institución.



DESARROLLO DEL PERSONAL

El proceso de selección del personal requiere de dos entrevistas, un examen escrito sobre diferentes temas en pre-escolar . De otro lado cuando ya están las docentes de la institución, periódicamente se envían a actualizaciones, seminarios o cursos que les permitan un buen desarrollo dentro de la institución; también se invitan a la institución personas que manejan temas de calidad empresarial, para así manejar con ellas el mismo lenguaje y poder transmitir una buena calidad total.

En este momento las maestras desarrollan un tema de investigación en cada nivel, que les permitía investigar y desarrollar diferentes actividades para el perfeccionamiento del problema que cada una había manifestado en su nivel, esto ha sido una experiencia grande para ellas pues se han sentido muy bien investigando y se han dado la oportunidad de ir creciendo más como personas y a su vez saber que dentro de sus aulas de

clase se desenvuelven problemas que no los ven o que si los ven no les prestan la suficiente atención que requieren.

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Frecuentemente se desarrollan encuestas dirigidas a los padres de familia para el buen funcionamiento de la institución, en las cuales se evalúa el manejo de la institución de forma cuantitativa y cualitativa.

RESULTADOS Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

Los planes de mejoramiento que se han realizado últimamente, se ejecutan con las docentes y con una encuesta que se hizo a los padres de familia para analizar como era el nivel académico y la planta física de la institución, con esto nos basamos para realizar diferentes actividades de mejoramiento educativo.

Las metas que se tienen son claras la primera es asegurar la continuidad de la educación pre-escolar a la básica, la segunda es dar a conocer a toda la comunidad educativa el PEI y de la misma forma integrar a todos.

LAS FORTALEZAS Y LAS DEBILIDADES

Como fortalezas tenemos un personal altamente calificado, el cual trabaja en equipo, se desarrollan diferentes jornadas pedagógicas de apoyo para el buen funcionamiento del trabajo de las mismas; también se realizan talleres de padres de familia para lograr una buena integración entre casa-jardín, otra fortaleza es precisamente contar con una asesoría externa para el desarrollo del PEI.

Entre las debilidades más fuertes que se tiene está en la falta de conocimiento del horizonte del PEI por parte de la comunidad educativa y esto es una gran falencia para la institución, también se radica por la carencia de compromiso por parte de las maestras y de algunos padres de familia, otra es la falta de comunicación.

2.2.2 Resultados de la aplicación del cuestionario, líderes siglo XXI


La evaluación líderes del siglo XXI, estuvo a cargo del grupo número 2 conformado igualmente por padres de familia, personal docente y administrativo, dirigidos por la Coordinadora Académica, quien se encargó de subdividir el grupo para desarrollar cada parte de dicha evaluación, esto se llevó a cabo los días 9 y 10 de noviembre de 2002. Se desarrolló un taller de Sensibilización, en la que se expuso algunos parámetros teóricos sobre el Horizonte Institucional, como misión,

visión y filosofía, con el fin de tener una idea amplia de lo que se pretendía desarrollar en éste.

- Valores y Principios :
 - Convivencia
 - Tolerancia
 - Formación de hábitos
 - Responsabilidad
 - Respeto
 - Autonomía

El ir dando pequeñas responsabilidades a los alumnos, es ir permitiendo que tomen decisiones, esto les ayuda a desarrollar su autoestima ya que se entiende que solamente se puede ser libre si se es responsable, a demás la tolerancia y el aprender a convivir juntos va a posibilitar que se formen personas con valores.

La institución como tal tiene una visión, misión y una filosofía la cuál es muy importante que se socialice puesto que la comunidad educativa no tiene un conocimiento claro de ésta ni del proyecto educativo institucional, escasamente las maestras tienen idea de los temas que se deben manejar en el aula de clase dependiendo del tema central del PEI puesto que éste esta basado en los valores y como tal todas las actividades deberán de basar en temas de interés que siempre estén encaminados hacia éste tema.

 **Direccionamiento Estratégico**

Los clientes internos son:

- Docentes
- Secretaria
- Servicios generales
- Psicóloga
- Nutricionista
- Contador
- Conductores
- Directivas

Los clientes externos son:

- Padres de familia
- Estudiantes
- Comunidad

 Necesidades respecto al colegio de:

Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Profesionales
<ul style="list-style-type: none"> • Teatro • Sistemas • Talleres de música 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de inglés • Dotación y manejo de sistemas • Adecuación de baños • Material didáctico acorde a la edad 	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de música • Espacio para deportes • Proyecto de la granja 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorías profesionales para docentes directivas, padres de familia estudiantes

✎ Expectativas respecto al colegio de:

Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Profesionales
<ul style="list-style-type: none"> • Dotación de juguetería 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor integración con las maestras de la otra sede • Mejor distribución de carga académica • Reglamento para cada nivel • Intensidad horaria en inglés y sistemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela deportiva • Clases artísticas • Mejorar el aula de sistemas y adicionar programas en los cuales puedan interactuar los niños • Proyecto ecológico como granja y huerta 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un programa con las terapeutas en el cual se diagnostico • Que en distintas dificultades en los niños.

✎ Análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas, Amenazas)

Análisis Externo De La Institución

Tendencias	País	Padres de Familia	Institución
Económica	Esta pasando por una crisis financiera	Desempleo	Disminución
Política	Hay transformación educativa	Poca información Y actualización	Propiciar espacios de integración y actualización Generar estrategias de seguridad
Social	Control de inseguridad, de secuestro	Problemas de comportamiento Separaciones por parte de los padres	
Familiares	No hay núcleo familiar		
Cultural y tecnológico	Más desarrollo tecnológico	Madres solteras	Generar estrategias, psicólogas

OPORTUNIDADES

- Ser modelo educativo por los nuevos cambios e innovaciones
- Ser agentes de cambio, multiplicador
- Ayuda a resolver los diferentes conflictos que se desarrollan a través de la carencia de valores en las familias.
- Crea ambientes sanos de trabajo
- Sensibiliza a la comunidad educativa a cerca de la importancia de la educación
- Ofrece cursos de actualización para los docentes

AMENAZAS

- Que no se tenga credibilidad de la institución frente a los padres
- No aportar actualización al sistema educativo
- Falta de estímulo al personal
- Falta de comunicación con los padres de familia
- Falta de manejo de la ley general de educación con los padres de familia
- Poco compromiso de los padres de familia con la comunidad educativa

- Falta de comunicación con el personal tanto docente como docentes

HABILIDADES DISTINTIVAS

- Niños con dimensiones cognitivas, comunicativas de una mejor calidad
- Se desarrolla en los niños habilidades de estética, corporal, ética y valores
- Niños seguros de sí mismos e independientes
- Se ha acreditado el buen nombre de la institución por las promociones de los niños para muy buenos colegios

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Las conclusiones que arrojó ésta evaluación, teniendo en cuenta la Evaluación Institucional, están dada por una gran similitud en cuanto a las fortalezas y debilidades de la institución, entre las cuales sobresale el desconocimiento del horizonte institucional por parte de las personas que la desarrollaron (padres, docentes personal administrativo), demostrando la importancia de la divulgación y apropiación de éste.

2.2.3 Resultado de la confrontación del documento P.E.I con Galardón.

Al igual que las evaluaciones anteriores, el grupo número 3 conformado por padres, personal docente y administrativo y dirigidos por la Asistente de Dirección, desarrollaron los puntos de acuerdo a la cartilla, esto se llevó a cabo el 9 y 10 de noviembre de 2002.

LA INSTITUCIÓN Y SU CONTEXTO

Describa brevemente la evolución de la institución relatando su constitución y los sucesos claves, tanto internos como externos, que han determinado que el centro educativo sea hoy lo que es.

El jardín esta legalmente constituido ante cámara y comercio, y con licencia provisional de la secretaria de educación, tenemos pendiente la licencia de construcción.

Por otra parte, la evolución del jardín ha sido bastante grande puesto que inicialmente se empezó en una casa en la castellana en sociedad, en este sitio nos fue muy mal, pues el número de niños era muy poco, siendo bastante complicada la situación económica en ese momento, luego este se incendió con toda la dotación nueva, posteriormente nos trasladamos a la localidad de suba, en este teníamos muchas posibilidades, y en

efecto fue así, la situación del jardín mejoro notoriamente, a tal punto que se abrió otra sede, en el cual se logró una buena acogida. En esa época se divide la sociedad. Hasta el momento la institución se ha preocupado por tener un buen nivel académico y algunos errores que se cometieron en el pasado, se han tratado de solucionar para mejorar.

Describa el entorno inmediato en el que está inserta la institución escolar en los aspectos más relevantes que afectan la vida institucional.

Sucesos claves internos y externos sobre la constitución y evolución de la evolución y además el entorno inmediato de esta.

 HORIZONTE INSTITUCIONAL

FORMULACION DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Escriba la Misión, la visión, objetivos estratégicos de la institución y sus correspondientes metas e ilustre el proceso para establecerlos.

MISIÓN: Formar educandos capaces de construir un mundo sólido a través de la participación e interacción con su comunidad, permitiéndole fortalecer y crecer en valores.

VISIÓN: Desarrollar en el educando capacidades y habilidades de interacción con el inglés como segunda lengua, además permitir formar en el educando las bases para su desarrollo en el ámbito personal, familiar y social; desenvolver el concepto de su propio yo, afianzando sus capacidades generando elementos fundamentales que le permitan vivir en armonía y le ayuden a mantener la búsqueda constante de la paz; bases aproximadas para iniciar la etapa de la educación básica.

Presente las estrategias claves definidas para asegurar el logro de cada uno de los objetivos estratégicos y las metas establecidas. Una de las estrategias es realizar talleres en los cuales se integren los educandos, los padres de familia y la comunidad en general, buscando temas de interés,

Mantener una buena relación con los padres puesto que debemos hacerlos consientes de la importancia de la educación pre-escolar en sus hijos, y hacerles entender que la educación es integral, parte de ambos, tanto de la institución como de la casa.

Señale la información relevante que se tuvo en cuenta para la formulación del direccionamiento estratégico, relacionada entre otros aspectos con: necesidad y expectativas de estudiantes, padres y madres de familia y entorno; desempeño de egresados, cambios en la legislación

educativa, cambios tecnológicos en el ámbito educativo, enfoques pedagógicos, planes de desarrollo distritales y locales, programas del gobierno (PLAN Decenal Y Plan Nacional de Desarrollo Educativo), resultado de evaluaciones de competencias básicas e ICFES, personal docente, administrativo y de servicio y referenciación con otras instituciones.

Las necesidades que se tuvieron en cuenta fueron para tratar de mejorar, como mejorar planta física, clases de sistemas, y adicionar actividades que no se tenían anteriormente.

Los egresados del jardín se mantienen en un nivel académico bastante bueno, han pasado a muy buenos colegios, como el Británico, el Fontana, el Nuevo Inglaterra, entre otros, en los cuales el nivel es muy exigente y clasista. Esto gracias al personal con el que cuenta la institución puesto que son capacitadas y profesionales en pre-escolar, a demás se cuenta con su maestra de inglés el cual le permite a los niños desempeñarse de forma más amplia en los colegios grandes y el paso a estos no les da tan duro, puesto que se preparan para éste.

Enuncie los principios y valores institucionales que promueven la cultura institucional deseada..

Es una institución católica, dándole gran importancia a los valores del ser humano, teniendo como base la familia, puesto que donde más se promueven los valores son en la familia, los valores que se manejan son: el respeto, la tolerancia, la responsabilidad, entre otros, y como tal se manejan trabajos de este tipo con los padres, precisamente para que desde casa nos ayuden a promover esta cultura.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Presente el organigrama que refleja las relaciones e interacciones entre las áreas pedagógicas, administrativas y de dirección, para facilitar el logro del direccionamiento estratégico.

La institución no lo maneja ni lo tiene.

Enumere los procesos clave de la institución y qué área del organigrama es responsable de cada uno de ellos.

- a. Desarrollar convivencias a través de la participación activa de la comunidad educativa.
- b. Fomentar la construcción de hábitos y actitudes personales.

- c. Desarrollar habilidades, destrezas, talentos y personalidades, no sólo en el pre-escolar sino en la básica.

ESTRATEGIAS

A	B	C
1. Aplicación y desarrollo del gobierno escolar	1. Actividades recreativas	1. Realización de actividades en cada área.
2. Actividades lúdicas donde se integren todos los niños	2. Talleres y actividades de aula	2. Aplicar planes de estimulación y aprestamiento
3. Talleres y escuelas de padres	3. Desarrollo del currículo	3. Implementación de la básica primaria para dar continuidad al proceso de la educación de los niños
	4. Apoyo a los proyectos pedagógicos a través de salida y otros recursos.	

INFORMACIÓN RELEVANTE

NECESIDADES	EXPECTATIVAS
Crear en los estudiantes la formación de hábitos	Que los valores sean constantes en la cotidianidad
Fomentar en los padres de familia la importancia de los valores	Expresar y comportarse dignamente dentro de la sociedad.
Para educar y fomentar	Generar un espíritu de participación, para el mejoramiento de la sociedad.

Teniendo como eje central la directora, es ella quien facilita y promueve el desarrollo de iniciativas propuestas por uno o varios de los estamentos que propician el desarrollo de la institución.

DESPLIEGUE Y APROPIACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Los objetivos y las metas estratégicas se desarrollan a través de las actividades de los Sub-proyectos y el gobierno escolar.

Desarrollando

Acciones

Consejo Directivo	Rector
Se conformo pero nunca se tuvo en cuenta para las reuniones.	No asumió acciones pertinentes.

PLANES Y ACTIVIDADES

- ★ Consulta de libros
- ★ Talleres
- ★ Seminarios
- ★ Descripción de láminas
- ★ Cuentos con moraleja
- ★ Vivencias propias
- ★ Exposiciones
- ★ Investigaciones por parte de padres
- ★ Cartelera
- ★ Diálogos
- ★ Participación en el PEI
- ★ Realización en el manual de convivencia

ACCIONES POR MEJORAR

- ★ Mejorar la planta física
- ★ Fortalecimiento de valores
- ★ Fortalecimiento de las dimensiones

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cómo se hace	Frecuencia	Participantes	Recolección de Información
Elección del gobierno escolar	Una vez al año	Estudiantes	Docentes
Planeación de actividades lúdicas	Una vez por bimestre	Estudiante Docentes Padres de Familia	Docentes
Seminarios y talleres orientados por profesionales	Una vez por bimestre	Directivas Docentes Padres de familia Profesionales	Encuestas Preguntas Directas

INDICADORES CLAVES

- ★ Investigación
- ★ Comunicación acerca del tema a tratar
- ★ Información directa en reuniones

- ★ Experiencia personal
- ★ Crecer como institución

ACCIONES

CORRECTIVAS	PREVENTIVA
No se han presentado	Estímulo a la labor realiza
Ejemplos: Nada	Ejemplo: Invitación o charlas Invitación a congresos

Como se mide el grado de conocimiento y aprobación dela misión, visión, principios y valores.

DIRECTAMENTE	INDIRECTAMENTE
No hay instrumento de evaluación	Se evidencian estudiantes capaces de crecer en valores
	Con la participación de los padres

Indique como se evalúa, mejora e innova el proceso de formulación del direccionamiento estratégico

- ★ A través de encuestas dirigidas a padres de familia que miden la satisfacción frente a la institución
- ★ Se analiza y se tienen en cuenta aspectos a mejorar

 RESULTADOS

Describa las conductas que en la actualidad se observan en la comunidad educativa, que evidencian logros en la construcción de la cultura institucional deseada.

A.

Elección de las personas que conforman el gobierno escolar	Actividades lúdicas donde se integren los niños	Talleres y escuelas de padres
Se eligió el personal pero no se evidenciaron acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Deportivas • Celebración de días especiales • Fiestas de cumpleaños 	Encuesta

	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por parte de estudiantes • Por la constancia que se solicitaba la actividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Por solicitud directa de padres • Encuesta • El tiempo y el incumplimiento del cronograma
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B.

Actividades recreativas	Talleres y actividades	Desarrollo del currículo	Apoyo a los proyectos pedagógicos a través de salidas
-Semana -Cultura -Reinado -Fashion	Cuerpo Docente -Investigación de los valores	Desarrollo a nivel individual a través de la planeación	-Salida a la granja -Salida a la panadería -Panaca
Participación activa de los niños	-Trabajos escritos -Se evidencia en el entorno sociocultural	-Actividades en el aula -Seguimiento a maestras	-Se evidencia cuidado y respeto por su entorno socio natural -A través de

			actividades en hoja
--	--	--	---------------------

C.

-Realización de actividades en cada área	Aplicar planes de estimulación y aprestamiento	Implementación de la básica primaria para dar continuidad al proceso de la educación de los niños.
-Rincones de trabajo -Objetivos del parcelador -Iniciación artística frente al baile y la música	-Actividades grupales e individuales de: *Pintura *Plastilina *Baile *Modelaje	-Cambio de planta física -Dotación de implementos Está en proceso
-Apropiación de contenidos -Aplicación del PEI -Evidente en las observaciones escritas en el parcelador	-A través de trabajos manuales -A través de la espontaneidad de los estudiantes hacia los	Prospecto informativo de la institución

-En los diferentes actos programados los niños realizan su presentación artística	espectadores	
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------	--

RESULTADOS Y FORTALEZAS DE LA INSTITUCIÓN

- ★ Formar niños capaces de interactuar en la sociedad
- ★ La institución se ha visto afectada por la crisis económica del país, lo que incide en la deserción escolar
- ★ Los niños cada año se fortalecen en la construcción de los valores
- ★ Niños con capacidad de resolver conflictos cotidianos
- ★ Niños con bases sólidas para adquirir la segunda lengua
- ★ Niños independientes, autónomos

FACTORES CRÍTICOS

- ★ Que no se enfrentan los niños al contexto social del país
- ★ Que algunos padres no toman conciencia de la importancia de fomentar los principios y valores

CONDUCTAS DE LOS LOGROS

- ★ Se evidencia por medio del compañerismo, participación y entusiasmo de los niños
- ★ El trabajo en equipo

★ GOBIERNO ESCOLAR Y LIDERAZGO

○ GOBIERNO ESCOLAR

Mencione los órganos del gobierno escolar existentes, quiénes los conforman e indique el tipo de contenidos y problemáticas de que se ocupan.

El Gobierno Escolar está conformado por un estudiante. No se ocupó de las problemáticas existentes de la institución.

MECANISMOS

No existen mecanismos debido a que nunca se vinculó.

No se pueden describir los órganos del Gobierno Escolar debido a que no se conformó totalmente.

No hay impacto con el sector productivo y los ex alumnos pro parte del Gobierno Escolar.

No hay representantes de la comunidad educativa.

No hay propuestas e inquietudes.

Estrategias empleadas por la institución para recoger la opinión sobre asuntos de interés.

- ★ Encuesta
- ★ Charlas con los niños
- ★ Comentario directos e indirectos

FORMACIÓN PARA LA CONVIVENCIA

Mencione cuáles son los valores democráticos que la institución promueve y señale las estrategias desarrolladas para lograr su apropiación en la comunidad educativa.

Valores Democráticos: Igualdad, elección, participación, solidaridad, respeto.

Estrategias

- ★ Consensos
- ★ Votaciones

ESPECÍFICAS	GENERALES
Día patrio	Izada de Bandera
Elección de representantes	Conocer su país
Conocer el himno de Bogotá	
Respecto por los Símbolos Patrios	
Concienciar a los niños grandes que son modelos para los pequeños.	

 **PRINCIPIOS DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR**

METODOLOGÍA

- ★ Incentivar el diálogo
- ★ Que aprendan de sus errores
- ★ Que sean conscientes de sus propias fortalezas y debilidades

LIDERAZGO

Describa el estilo de liderazgo definido por la institución y los mecanismos establecidos para llevarlo a la práctica.

No hay un estilo de liderazgo definido por la institución , por ende no hay mecanismos establecidos para liderarlo.

No hay reglamento interno donde se estipule las funciones de Rector, Director y cuerpo docente y administrativo.

Los docentes a través de diferentes actividades y teniendo en cuenta las dimensiones promueven:

- ★ Desarrollamos habilidades y destrezas en los estudiantes
- ★ Formamos niños competentes en la solución de conflictos.
- ★ En el proceso pedagógico, los docentes fomentan la cultura a partir de la investigación y aplicación de los valores.
- ★ La directora está vinculada a ANDERCOOP y por ende participa en los eventos que conducen al mejoramiento institucional. Por ejemplo; La asistencia a Congresos, seminarios y charlas de actualización.
- ★ La estrategia utilizada para una comunicación oportuna se hace a través de la agenda y circulares, aunque es muy escasa.

- ★ No conocemos mecanismos de comunicación de la empresa con instituciones gubernamentales a nivel local e institucional.

RESULTADOS

Mencione los principales resultados obtenidos a través de las acciones y proyectos emprendidos por los diferentes órganos del gobierno escolar.

- ★ No hay acciones del gobierno escolar, este no funcionó.
- ★ No se ha evidenciado una medición de los diferentes estamentos
- ★ No se presentó proceso para evaluar el gobierno escolar
- ★ No estilo de liderazgo por ende no hay resultados
- ★ Por medio de las encuestas realizadas a los padres, quienes indican si es buena, regular o mala la comunicación a través de las agendas.

ESTRATEGIA ACADÉMICA

PROCESOS PEDAGÓGICOS

Mencione y describa cuál es el enfoque pedagógico de la institución y las razones por las cuales fue adoptado.

- ★ Fortalecimiento de valores

- ★ Fortalecimiento de las dimensiones cognitiva-comunicativa-ética y valores, corporal y estética, espacio-temporal
- ★ Mejoramiento de la planta física

DESARROLLO CURRICULAR

Describa brevemente la estructura curricular de la institución relacionando áreas fundamentales, proyectos y actividades institucionales, indique para cada una: objetivo, enfoque, intensidad horaria y frecuencia.

La estructura curricular esta basada en los estándares educativos que trabaja el MEN, la jornada es única, de 8:00a.m a 3:30a.m. durante esta jornada, los niños toman todas las asignaturas, complementándolas con lúdicas, lo cual les permite no llevar tareas para la casa.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

Enuncia los principales aspectos que la institución evalúa en los estudiantes

RESULTADOS

Los niños se muestran muy interesados por el manejo de las actividades, lo cual les permite tener gran interés y un buen aprendizaje, tanto en el inglés como en el desarrollo de las otras materias, y les ha permitido tener unas buenas bases para el paso a colegio grande.

ESTRATEGIA ADMINISTRATIVA

○ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

Describa cómo se establecen las prioridades de inversión en relación con el direccionamiento estratégico y el plan operativo anual institucional.

Al comienzo de año se realiza un presupuesto el cual nos permite proyectar todos los talleres que se les darán a las profesoras y a los padres de familia, para mejorar la calidad educativa y la buena comunicación con los padres.

- ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y MATERIALES

Mencione los criterios que utiliza la institución para la construcción, evaluación y adecuación de los distintos espacios físicos. Indique cómo se asegura que estos espacios sean empleados en las actividades para los cuales han sido destinados.

Los criterios son de acuerdo a las necesidades de los niños y de las actividades que se manejan, aunque es un poco difícil que las maestras utilicen todas las áreas adecuadas para el trabajo de los niños, me toca estar muy encima de las maestras para que el utilicen todas las áreas adecuadamente.

- ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Describa los criterios que utiliza la institución para diseñar su sistema de información.

La información es personalizada y directa.

RESULTADOS

Presente los resultados obtenidos por la institución gracias a la definición y estandarización de los procesos administrativos clave.

Una buena apertura en los colegios grandes y en la sociedad

METAS ESTRATEGICAS

AREA ESTRATÉGICA	META ESTRATÉTICA
1. Brindar una buena calidad educativa fundamentada en los valores Estar en constante comunicación con los padres de familia. Brindar una educación personalizada a los niños.	A. 100% Fundamentación conceptual por parte de docente B. 100% Día patrio. Trabajo en una semana con el respectivo valor. C. 100% Involucrar al padre de familia en la formación de valores.
2. Personal especializado en educación pre-escolar, para ellos se realizan talleres con temas de interés para el personal docente.	B. 100% Actualización del personal docente. C. 100% Manejo integral en todas las áreas.

Desarrollo del inglés integrado con las diferentes asignaturas.	D. 100% Desarrollo de proyectos de aula con padres de familia.
3.La planta física esta adecuada para manejar y desarrollar diferentes proyectos.	A. 100% Cambio de planta física por proyección.

DESARROLLO DEL ESTUDIANTE

○ INGRESO Y SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES

Mencione los criterios que emplea la institución para el ingreso y aceptación de nuevos estudiantes y la renovación de matrícula de los actuales.

- ★ Formulario de inscripción
- ★ Orden de Matrícula (antiguos)
- ★ Prueba de entrada (semana de adaptación)
- ★ 3 Fotos 3x4
- ★ Fotocopia del Registro Civil
- ★ Fotocopia del Carné de Vacunas
- ★ Fotocopia del Carné de EPS
- ★ Certificado médico actual

- ★ Certificación laboral de los padres
- ★ Certificado de notas años anteriores

El estudiante se entera de la filosofía y demás contenidos de la institución en la semana de adaptación que tienen que asistir.

Expectativas

Cuando un alumno presenta bajo nivel académico se habla con los padres de familia y se toma la decisión de que ellos conversen con el alumno o si es necesario remite algún especialista (terapeutas, psicólogos).

No hay un seguimiento a los egresados.

Se evalúa por medio de encuestas, preguntas directas, resolviendo las inquietudes, tanto del alumno como de los padres de familia.

 BIENESTAR Y DESARROLLO PERSONAL

Mencione cómo la institución crea y promueve altas expectativas de desarrollo personal en los estudiantes.

No crea, ni promueve las expectativas de los alumnos.

Los mecanismos que se emplean son las encuestas 1 por semestre y preguntas directas a través de las agendas.

Estrategias: No hay

Para apoyar a los estudiantes a explorar sus aptitudes y talentos se hace realizando actividades lúdicas pedagógicas recreativas donde puedan demostrar lo que saben hacer.

No hay servicios complementarios

No hay acciones

Por preguntas directas encuestas

ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO

Señale los aspectos individuales y colectivos que la institución identifica como merecedores de estímulo y reconocimiento.

Los estímulos que se les dan a los docentes es por esmero y compromiso con su trabajo. Se les da un reconocimiento monetario.

Mencione que estímulos y reconocimientos ha creado, así como los requisitos y procedimientos para otorgarlos. Señale el impacto de éstos en la motivación y esfuerzo de los estudiantes.

No hay

RESULTADO

Presente el promedio anual de ausentismo diarios de los estudiantes en los cinco últimos años. Indique cómo ha utilizado esta información para la implementación de mejoras.

DESARROLLO DEL PERSONAL

Criterios para la selección, inducción y reinducción del personal
Prueba de conocimiento

PROCESO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN

Enuncia los criterios establecidos para la selección, inducción y reinducción del personal de planta de la institución.

★ Criterios para la selección, inducción y reinducción del personal

★ Prueba e conocimiento

PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS

SELECCIÓN	INDUCCIÓN	REINDUCCIÓN
Responsable, directora y codirectora	Codirectora Teacher	
Clasificados por periódico		
Llamada para la cita		
Entrevista con directora		
Prueba de entrada		

Señale cómo la investigación asegura que el nuevo personal conoce y se apropia de su filosofía, el direccionamiento estratégico, formas de trabajo institucional.

Docentes: Reunión de día pedagógico, avances del proyecto

Servicios Generales: No se evidencia información acerca de este tema para este personal.

Mencione las estrategias para evaluar, mejorar e innovar los procesos de selección, inducción y reinducción de todo el personal.

EVALUAR	MEJORAR	INNOVAR
Observación indirecta	Sugerencias dadas a través de una comunicación interpersonal	No se conocen
Comentarios de padres	Comunicación directa	
Trabajos elaborados		
Satisfacción de los niños		
Calidad de lo que se hace		
Puntualidad		

✎ BIENESTAR Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL

Indique las estrategias implementadas por la institución para lograr un clima laboral favorable orientado al cumplimiento del direccionamiento estratégico.

★ Sugerencias dadas a través de una comunicación interpersonal

★ Charlas

Describa los mecanismos que la institución emplea para conocer y satisfacer las necesidades, intereses y expectativas del personal. Indique con qué frecuencia los aplican y cómo se analiza la información recolectada.

Necesidades	Intereses	Expectativas
Más frecuentes en uso	Frecuencia en uso	Frecuencia en uso

Describa cómo y con qué frecuencia se indaga por la satisfacción de las personas en su puesto de trabajo y con respecto a los servicios que le brinda la institución.

La institución no brinda ningún servicio al personal de la misma.

- ★ Orientación
- ★ Tutorías
- ★ Odontología
- ★ Fonoaudiología
- ★ Servicio Médico
- ★ Recreación

En el caso de las instituciones privadas, señale si existe una política salarial y su forma de implementación. Presente un análisis comparativo de la competitividad de los salarios de la institución frente a los del sector.

Esta es una institución privada por ende existe un sistema salarial integral mínimo.

Describa cómo la institución mejora sus prácticas para conocer las necesidades del personal y adecuar sus programas y servicios.

- ★ No se evidencia promoción de cargos
- ★ Se trata de cambiar año tras año al realizar la evaluación, pero los resultados no se evidencia.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

Mencione cómo la institución crea y promueve altas expectativas de desarrollo personal y profesional en su personal de planta.

Se estimulan al transcurrir el año, con diferentes incentivos y motivaciones individuales, como monetarios, días compensatorios, etc.

Describa los mecanismos implementados por la institución para promover entre el personal una cultura de calidad enfocada a la prestación de los servicios de forma eficiente, oportuna y amable.

★ Servicios Generales – No se evidencia

★ Docentes

★ Administrativa

Indique los lineamientos establecidos para definir planes de capacitación y desarrollo profesional del personal, que apunten al cumplimiento del direccionamiento estratégico de la institución.

No se evidencian

Describa cómo y con qué frecuencia la institución determina y satisface necesidades de capacitación de los distintos miembros que hacen parte del personal.

- ☆ En la medida en que algún docente pueda suplir el costo económico y tenga tiempo.
- ☆ Una vez por semestre

Mencione las estrategias y procedimientos desarrollados pro la institución para promover y apoyar la realización de proyectos de investigación por parte de los docentes.




No hay

Describa la forma como se evalúan y mejoran los procesos de capacitación y desarrollo.

No se evidencia

SISTEMA DE EVALUACIÓN, ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO

Presente los criterios y aspectos que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño del personal y conocer su contribución individual y grupal al logro del direccionamiento estratégico.

-  Expresión vocal
-  Redacción y ortografía
-  Interacción con compañeros y alumnos

Describa cómo los resultados de la evaluación del personal sirven de insumo para el otorgamiento de estímulos y reconocimiento, tanto a nivel individual como de equipos de trabajo.

Cuando se le otorga un premio a alguna docente por su puntualidad, por ejemplo, esto estimula a sus demás compañeros para que sigan su ejemplo.

Mencione los mecanismos utilizados por la institución para mejorar e innovar permanentemente los sistemas de evaluación del personal, estímulos y reconocimientos.

Tratamos de que las personas se sientan como en casa, que trabajen libremente y sin mucha presión, teniendo claro que ellos saben cuáles son sus funciones y actividades a realizar, con ello logramos que se motiven más a realizar sus trabajos.

RESULTADOS

Presente el comportamiento durante los últimos cinco años de los indicadores utilizados para medir la satisfacción del personal. Señale las acciones de mejoramiento adelantadas como fruto del análisis de estos datos.

Presente el porcentaje anual de los ingresos que la institución ha invertido durante los últimos cinco años en capacitación e investigación. Explique el impacto de esta inversión en el mejoramiento institucional.

En el año 2002, se llevo a todas las docentes de la institución al Primer Congreso de Educación Pre-escolar en Bogotá con inscripción y almuerzos pagos.

De los docentes que actualmente posee la institución, relacione el porcentaje de: docentes por escalafón y años de antigüedad en la

institución (use preferiblemente rangos de dos años). Analice y presente cómo influye esta situación en el desempeño institucional.

Docente y Nivel	Escalafón	Años de Antigüedad
Nidia Escobar Piñeros Transición	7	6 Años
Eliana Fonseca Tuta Primero	3	2 Años
Nancy Sánchez Kinder	7	4 meses
Maria Eugenia Kinder	7	3 Meses
Yudy Pérez Pre-Kinder	1	2 Meses
Claudia Rojas Torovich Pre-Kinder	7	3 Años
Deyanira Orduña Alza Párvulos B	1	4 Años
Gloria Cecilia Buitrago Párvulos A	7	4 Meses

Mencione los proyectos de investigación desarrollados por los docentes. Especifique año, título investigador principal, área, resultados y medios en los cuales han sido publicados.

No hay ninguno

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

PROGRAMAS Y SERVICIOS

Indique el enfoque y criterios que han motivado a la institución para establecer contacto con su comunidad externa y las acciones que adelanta para impactarla.

★ Proyección

★ Ampliación

A través de información que se brinda personalmente y por prospecto.

Describa los mecanismos utilizados para identificar las necesidades, intereses y expectativas de la comunidad externa.

★ A través de encuestas escritas y verbales.

Mencione los programas y acciones institucionales que se han implementado dirigidos hacia la comunidad externa, especificando nombre, objetivo, responsables, beneficiarios y principales actividades que implica. Indique de qué forma estos programas y acciones dan respuesta a las necesidades detectadas.

Nombre: Celebración Día del Niño
Objetivo: Lograr integración de la comunidad educativa
Responsable: Cuerpo docente
Beneficiarios: Familia en general
Actividades: Lúdicas de integración

Nombre: Reinado
Objetivo: Propiciar un acercamiento de los niños hacia las personas más necesitadas
Responsables: Niños participantes y padres
Beneficiarios: Personas del común
Actividades: Entrega de regalos o alimentos a la gente necesitada.

Enuncia las acciones desarrolladas por la institución para cuidar y conservar el entorno.

☆ Se propuso ante los padres de familia embellecer la institución con plantas y por ende este objetivo se logró.

☆ Diariamente con los niños se les inculca el cuidado y preservación de su entorno natural.

Mencione los programas, campañas y acciones locales, distritales o nacionales en que la institución ha participado en desarrollo de su espíritu social y solidario.

☆ Se desarrolló una actividad a nivel local en la que se observó la solidaridad por parte de los niños y docentes la cual consistía en invitar a niños de bajos recursos (I.C.B.F.) a compartir un día en la institución y además obsequiarles un detalle.

Describa cómo y con qué frecuencia evalúa la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos a la comunidad externa.

☆ Se evalúa frecuentemente ya que se pretende cada día mejorar el servicio.

Indique cuáles vínculos ha establecido la institución con organismos sociales, culturales y empresariales para cualificar los programas y servicios ofrecidos. Señale el beneficio para la institución.

La institución no ha establecido ningún vínculo

 SERVICIO SOCIAL ESTUDIANTIL

Describa las prioridades que la institución establece para la formación en los estudiantes del sentido comunitario y su proyección en el servicio estudiantil.

Básicamente su prioridad se basa en la formación de valores y su aplicación a su entorno socio-cultural.

Mencione qué campos y actividades se desarrollan en el cumplimiento del servicio social estudiantil. Indique a qué apoyo recurre la institución para implementarlas.

En la institución no se han implementado actividades de servicio social.

RESULTADOS

Indique los resultados alcanzados por los programas y servicios institucionales destinados a impactar y beneficiar a la comunidad externa.

Ilustre los mecanismos de evaluación y mejoramiento de los programas desarrollados por la institución para el beneficios de la comunidad.

Siempre realizamos una encuesta en las cuales ponemos diferentes puntos a tratar los cuales son evaluados por los padres de familia, de estas encuestas salen ciertas dificultades que son evaluadas y analizadas para mejorar las falencias que los padres observan en nosotros y así poder

RESULTADOS Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

RESULTADOS INSTITUCIONALES

Mediante gráficas, tablas o cuadros presente los resultados institucionales de los últimos cinco años en cuanto a:

★ Matrícula

★ Índice de promoción

- ★ Índice de deserción
- ★ Horas anuales dedicadas a trabajo directo con los estudiantes
- ★ Resultados obtenidos en las aplicaciones de la evaluación de competencias básicas por área. Confróntelos con respecto a los obtenidos por la localidad y la ciudad.
- ★ Resultados del ICFES
- ★ Indicadores de seguimiento a egresados.

CONCLUSIONES

Esta evaluación nos arrojó unos resultados relacionados con las anteriores evaluaciones en las cuales las tres coinciden con la falta de divulgación del horizonte institucional, aunque en ésta se resalto que el personal docente es especializado en educación pre-escolar y en especial el manejo del idioma extranjero por parte de ellas, sin dejar de lado el entorno, que es propicio donde se desarrollan los niños y se les da facilidad para manejar los diferentes proyectos pedagógicos.

