

**DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO DE PERSONA EN LA COMUNIDAD
EDUCATIVA DEL COLEGIO CEIC CHICALÁ DESDE UNA PERSPECTIVA
DE CALIDAD**

**Profesora Directora del trabajo de investigación
María Claudia Aponte**

Ana Isabel Piedrahíta Mejía

Universidad de la Sabana

Facultad de Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, 2010

**DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO DE PERSONA EN LA COMUNIDAD
EDUCATIVA DEL COLEGIO CEIC CHICALÁ DESDE UNA PERSPECTIVA
DE CALIDAD**

**Eje de Profundización: Calidad de la Institución
Educativa**

**Dra. María Claudia Aponte (Mg.), Directora del trabajo de investigación
Magister en Educación, Universidad de la Sabana**

**Ana Isabel Piedrahíta Mejía. Autor
Licenciada en Docencia de computadores, Universidad de Medellín**

Universidad de la Sabana

**Facultad de Educación, Maestría en Dirección y Gestión
de Instituciones Educativas**

Chía, 2010

NOTA DE ACEPTACIÓN

JURADO

JURADO

DIRECTORA DE LA MAESTRÍA

Bogotá, D.C. junio de 2010

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi esposo Luis Eduardo y mis hijos por su apoyo incondicional en todos los momentos lindos y difíciles que hemos vivido como familia.

Dedico esta tesis a mi madre por enseñarme a ser la persona que soy y a quién le admiro su fortaleza de carácter a pesar de todos los problemas a los que se ha enfrentado en su vida, siempre saliendo airosa.

Dedico esta tesis a mi padre por permitirme llevar a cabo todos mis sueños e impulsarme para lograrlos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la esperanza que me mueve y el amor que me da felicidad.

Quiero agradecerle a mi asesora de tesis, la Dra. María Claudia Aponte, por sus conocimientos invaluable que me brindó para llevar a cabo esta investigación, y sobre todo su gran paciencia para esperar a que este trabajo pudiera llegar a su fin.

Agradezco a mis compañeros de la primera cohorte, por todos los buenos momentos que viví con ellos. A todos los que alguna vez han compartido sus conocimientos para que nos enriquezcamos todos.

Agradezco a todos mis compañeros por todo su apoyo cuando más abatida me sentía, inyectándome ánimo para continuar lo que había empezado.

Agradezco a mis hijos, María José, José Miguel y Samuel, quienes me han inundado la vida de alegría.

Agradezco a mi esposo, Luis Eduardo por su cariño, paciencia, comprensión y apoyo.

A mis padres Ramiro y Piedad, quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede dársele a una hija amor. Quienes sin escatimar esfuerzo alguno han sacrificado gran parte de su vida, para formarme y educarme. A quienes la ilusión de su existencia ha sido verme feliz. A quienes nunca podré pagar con las riquezas más grandes del mundo. Gracias

Agradezco a mi familia – amiga Cárdenas Martínez, por su apoyo incondicional, ánimo y ejemplo de vida.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN.....	12
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
2. OBJETIVOS.....	22
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	22
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22
3. HIPÓTESIS.....	23
4. MARCO REFERENCIAL.....	24
4.1 CONCEPTUAL.....	24
4.2 ANTROPOLÓGICO.....	31
5. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	41
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
5.2 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
5.2.1 Definición y descripción del universo poblacional a estudiar.....	42
5.2.2 Definición de la muestra.....	43
5.2.3 Diseño de los instrumentos.....	44
6. DIAGNÓSTICO O RESULTADOS.....	46
7. ANÁLISIS.....	53
8. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.....	56
8.1. PLAN DE MEJORAMIENTO.....	56

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....60

REFERENCIAS.....61

ANEXOS.....64

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Norma ISO 9000:2000.....	28
Figura 2. Organizaciones humanas.....	35
Figura 3. Clases de organizaciones.....	36
Figura 4. Planteamiento del enfoque antropológico.....	37
Figura 5. Sexo.....	46
Figura 6. Rol.....	46
Figura 7. Tiempo en la Institución.....	47
Figura 8. Concepto de persona.....	47
Figura 9. Características de la persona.....	48
Figura 10. Desarrollo del ser.....	48
Figura 11. Horizonte institucional vs. Persona integral.....	49
Figura 12. Modelo ISO 9001.....	49
Figura 13. Concepto de calidad.....	50
Figura 14. Implementación del SGC.....	50
Figura 15. Presencia de un SGC en la institución.....	51
Figura 16. Crecimiento de las personas frente a un SGC.....	51
Figura 17. Potenciar a la persona en la institución.....	52

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Resultados de la Encuesta Diagnóstica

Anexo B. Encuesta semiestructurada para describir el concepto de persona en la comunidad educativa del colegio CEIC Chicalá desde una perspectiva de calidad.

Anexo C. Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

Anexo D. Cuadro comparativo de los modelos de calidad

Anexo E. Base de datos Encuesta

RESUMEN

El objetivo de esta propuesta, es construir el concepto de persona en la comunidad educativa del Colegio CEIC Chicalá desde su Proyecto Educativo Institucional y el modelo de calidad ISO 9001.

El colegio CEIC Chicalá nace en el año 2001 como el tercer colegio propio de Colsubsidio (La Caja de Compensación más grande del país, nace hacia 1954 cuando la Asociación Nacional de Industriales - ANDI sugirió al gobierno establecer el subsidio familiar en todo el país para atender las necesidades de los hogares de los obreros, en proporción al número de hijos. El CEIC Chicalá hace parte de los 4 colegios propios de la Caja que comenzaron un proceso de certificación con la Norma ISO desde el año 2007, es importante resaltar que los diferentes modelos de calidad, fueron tomados del sector empresarial y aplicados de la misma forma en que se implementan en ese sector al educativo, dejando a un lado las características y necesidades propias de la educación. Los modelos de calidad poseen limitaciones en su metodología, instrumentos y parte conceptual. Por lo general buscan resolver o sistematizar de manera cíclica un proceso organizacional, y obvian a la persona, que es eje central en el campo educativo. Con base en lo anterior, se propone establecer formalmente para el Colegio CEIC Chicalá el concepto de persona.

Los modelos fueron pensados por personas, pero desconociendo la finalidad de crecimiento del ser, ya que el hombre posee una individualidad por cuanto es un ser individual, un fragmento de una especie, una parcela del universo físico, a cuyas leyes vive sometido, por su forma espiritual, abierto a la trascendencia, a través del conocimiento y del amor, el hombre actúa como persona. (TOMASINI, 2001, p.27).

Palabras claves: Persona, calidad, sistema de gestión de calidad, Colsubsidio

ABSTRACT

The objective of the proposal is to frame the person concept at CEIC Chicalá School's educational community from the Institutional Educational Project and the quality model: ISO 9001.

CEIC Chicala School started in 2001 as the third school that belongs to Colsubsidio (this is the biggest compensation organization in Colombia, it was born in 1954 when the ANDI Asociación Nacional de Industriales suggested to the government to establish the familiar subsidy in the whole country to heed the main necessities of workers families' children). CEIC Chicalá is part of the four own Colsubsidio schools that started the certification process with ISO quality standards in 2007; it is important to stand out that the main quality models were taken from business sector and applied to the educational sector without modifications, and forgetting the characteristics and necessities of the education system. The quality models have limitations mainly in their methodology, instruments and concepts; usually they seek to determine or systematize an organizational process in a cyclical way and obviate the person who is the center of the educative field. Based on this, it is formally established the concept of person to CEIC Chicalá's School.

The quality models were thinking by people, but unknowing the finality of human being growth, since man has an individuality because is an individual being, a part of a kind, a plat in the universe and which rules he has to obey, opens to the transcendence, along the knowledge and love, man acts like a person. (TOMASINI, 2001, p.27).

Key words: person, quality, quality management system, Colsubsidio.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación tiene la intención como objetivo central el de proponer la construcción del concepto de persona en la comunidad educativa del Colegio CEIC Chicalá desde su Proyecto Educativo Institucional y el modelo de calidad ISO 9001.

El colegio CEIC Chicalá nace en el año 2001 como el tercer colegio propio de Colsubsidio (La Caja de Compensación más grande del país COLSUBSIDIO, nace hacia 1954 cuando la Asociación Nacional de Industriales - ANDI sugirió al gobierno establecer el subsidio familiar en todo el país para atender las necesidades de los hogares de los obreros, en proporción al número de hijos. En términos de Educación Formal y teniendo en cuenta que la educación es una puerta hacia el desarrollo y progreso, Colsubsidio ofrece un modelo educativo para los hijos de los afiliados, para lo cual cuenta con cinco colegios propios en la ciudad de Bogotá: El ICEF, el CEIC Ciudadela, el CEIC Chicalá, el CEIC Norte y el Bachillerato para adultos Colsubsidio BAC; estas instituciones permiten atender estudiantes de educación preescolar, básica y media.); Chicalá está ubicado en la localidad de Bosa, en el barrio Chicalá, para dar respuesta a la demanda de cupos de los hijos de trabajadores afiliados a la Caja, ubicados en el sector.

Mientras el CEIC Chicalá no contemple a la persona como centro de la actividad educativa, difícilmente un modelo de gestión de la calidad, en este caso ISO 9001-2000 podrá ser pertinente. En esta propuesta se plantea construir el concepto de persona en todos y cada uno de los aspectos que conforman al ser humano.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el concepto de persona en la comunidad educativa del Colegio CEIC Chicalá en relación con su Proyecto Educativo Institucional y el modelo de calidad ISO 9001?

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Colsubsidio como la Caja de Compensación familiar más grande del país, nace hacia 1954 cuando la Asociación Nacional de Industriales - ANDI sugirió al gobierno establecer el subsidio familiar en todo el país para atender las necesidades de los hogares de los obreros, en proporción al número de hijos.

En 1957, la ANDI convocó a sus afiliados en Bogotá y creó a COLSUBSIDIO. En el resto del país se constituyeron simultáneamente otras Cajas de Compensación Familiar auspiciadas por diferentes gremios: comerciantes, banqueros, aseguradores, etc. La función básica de las Cajas en sus inicios, se limitaba, según lo ordenaban las normas vigentes en ese entonces, a recaudar los aportes patronales para repartirlos mensualmente en cheques, a los trabajadores de las empresas afiliadas. En el año 1962 Colsubsidio dedicó sus esfuerzos y gestiones para reorientar el subsidio familiar, ampliando su campo de acción, lo cual tuvo feliz acogida por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, institución que a través del decreto 3151 del mismo año, abrió las puertas a los servicios sociales de las Cajas de Compensación Familiar; fue así como nacieron los servicios de salud, mercadeo, educación, vivienda, recreación y crédito de fomento para industrias familiares.

Se expide la Ley 21 de 1982 donde se ratifica el carácter de prestación social que tiene el subsidio familiar y se amplió la cobertura de este régimen, extendiéndose a

toda la población asalariada del país, se reiteró el carácter de corporaciones a las Cajas de Compensación, se le asignaron funciones de Seguridad Social.

En términos de Educación Formal y teniendo en cuenta que la educación es una puerta hacia el desarrollo y progreso, Colsubsidio ofrece un modelo educativo para los hijos de los afiliados, para lo cual cuenta con cinco colegios propios en la ciudad de Bogotá: El ICEF, el CEIC Ciudadela, el CEIC Chicalá, el CEIC Norte y el Bachillerato para adultos Colsubsidio BAC; estas instituciones permiten atender estudiantes de educación preescolar, básica y media.

De acuerdo a Colsubsidio (2010) el servicio de educación también se extiende a los alumnos de los Centros Educativos Distritales Colsubsidio Torquigua, Las Mercedes y Sopó, administrados por la Caja a través de un contrato de Concesión con la Secretaría de Educación

Es por todo lo anterior que el colegio CEIC Chicalá nace en el año 2001 como el tercer colegio propio de Colsubsidio; este está ubicado en la localidad de Bosa, en el barrio Chicalá, para dar respuesta a la demanda de cupos de los hijos de trabajadores afiliados a la Caja, ubicados en el sector.

Cuenta con en la actualidad con 1.600 estudiantes entre los 2 años y los 18 años cumplidos. 930 son niños y 670 niñas, 64 maestros profesionales de los cuales 40 son mujeres y 24 hombres, 4 administrativos docentes que consta de Rector y 3 coordinadores académicos, 10 personas administrativas entre coordinadora administrativa, 2 psicólogas, secretarías y auxiliares de oficina.

El colegio es mixto y actualmente ofrece servicios educativos desde educación inicial (párvulos), preescolar (pre-jardín, jardín, transición) básica primaria de 1° a 5° Grado, Básica Secundaria de 6° a 9° grado, y Media académica (10° Y 11°), Jornada única, en un horario de 6:45 a 3:15 p.m.

El principal objetivo que persigue Colsubsidio con sus colegios es el ofrecimiento

de una “Educación con competencias sociales, intelectuales y productivas, constructoras de su proyecto de vida y de una sociedad más solidaria, armónica y equitativa”. (PEC, 2008 p 45).

En el año 2007 la Caja decidió que los colegios propios debían certificarse con la Norma ISO 9001, con el fin de tener una mayor y mejor “calidad” en su educación, y que tal como lo plantea este sistema, exista la posibilidad de evidenciar el mejoramiento de las acciones. Se plantea inicialmente que existe un vacío entre: La Misión¹, el quehacer pedagógico, el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 y el desarrollo de la persona entendida como el motor que impulsa la calidad en la Institución educativa.

El CEIC Chicalá hace parte de los 4 colegios propios de la Caja que comenzaron un proceso de certificación con la Norma ISO desde el año 2007, es importante resaltar que los diferentes modelos de calidad, fueron tomados del sector empresarial y aplicados de la misma forma en que se implementan en ese sector al educativo, dejando a un lado las características y necesidades propias de la educación. Los modelos de calidad poseen limitaciones en su metodología, instrumentos y parte conceptual. Por lo general buscan resolver o sistematizar de manera cíclica un proceso organizacional, y obvian a la persona, que es eje central en el campo educativo. Con base en lo anterior, se propone establecer formalmente para el Colegio CEIC Chicalá el concepto de persona.

Se diseñó, entonces, un diagnóstico inicial para dimensionar la situación problema, a través de una encuesta; se tomó una muestra de 200 personas que representan el 12.12% de la población total del CEIC Chicalá.

¹ **Misión:** Somos una institución educativa que brinda a sus estudiantes una formación integral, basada en los principios de equidad, solidaridad, respeto y honestidad, ajustada a las exigencias de un mundo cambiante y dirigida a incentivar el desarrollo de líderes para mejorar sus condiciones de vida y las de su comunidad (PEI CEIC CHICALÁ 2008)

La encuesta se aplicó así: 50 encuestas entre el personal administrativo y docente (Entre 25 y 50 años, auxiliares de oficina, secretarias, licenciados en diversas áreas de conocimiento, 20 hombres y 30 mujeres). 100 estudiantes entre 5to de primaria a 11° (Estudiantes entre los 11 y 17 años, sexo femenino y masculino). 50 padres de familia (13 encuestas a hombres y 8 encuestas a mujeres, amas de casa, empleados, independientes).

Teniendo en cuenta que el objetivo de la aplicación de la encuesta diagnóstica (ver anexo A) fue “Conocer lo que la comunidad educativa piensa sobre la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad en el CEIC Chicalá y sus implicaciones a nivel humano”. Al tabular la encuesta se evidenció que el 40% de los encuestados piensan que la persona es un medio para llegar a un fin y no el fin en sí mismo de la gestión educativa; se sospecha entonces que los procesos organizacionales, de planeación, cumplimiento de metas institucionales, cumplimiento, estandarización, entre otros, son los procesos que predominan y no el desarrollo, crecimiento, empoderamiento y formación de la persona como sujeto, como ciudadano. Predomina no la educación si no la enseñanza según el 25% de los(as) encuestados.

Ahora bien, hoy en día las instituciones educativas hablan del término “Calidad” en miras de una estandarización y de un aumento importante en los costos educativos (Decreto 529 de 2006, Resolución 5676 de septiembre de 2007), como es el caso de los colegios.

El término "calidad" se ha desgastado últimamente por el uso indiscriminado que se le ha dado al tratar de imponerlo como una moda, en donde todos tienen la obligación de "hacer las cosas bien a la primera vez"; por allí, incluso, hay quien agrega: hacerlas bien a la primera vez "y siempre", sin tener en cuenta que el

aprendizaje se debe generar de manera permanente, es tal su uso que hoy en día se habla más del producto o resultado que la persona misma.

Las cosas tienen calidad si cumplen con las normas de diseño y fabricación, si sirven para un uso o aplicación definida, si se está satisfecho con ellas o si se está contento con el servicio. Algo tiene calidad si sus características, atributos o cualidades lo distinguen de otro algo como igual, mejor o peor. En este sentido, y llevado al ámbito educativo, la educación tiene calidad si cubre las especificaciones del diseño curricular, si la operacionalización del curriculum se desarrolla a través de un proceso de mejoramiento continuo, Si Satisface las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y las expectativas de sus padres, si hay relevancia y pertinencia en los contenidos; hay calidad en la educación si los estudiantes educados satisfacen las necesidades de la comunidad al colaborar en la solución de problemas y si, comparada con otro sistema educativo semejante, se puede distinguir como mejor.

En cuanto a la "productividad", se entiende por ésta a la razón que existe entre lo producido y el esfuerzo empleado para producirlo: ser productivo no es trabajar más arduamente sino hacerlo más inteligentemente. Para incrementar la productividad, y por lo tanto los beneficios, se requiere entonces que lo que se haga tenga calidad. La calidad lleva a incrementar la productividad: Existe mejoramiento si se hacen las cosas bien; Existe mejoramiento si lo que se hace implica menos recursos

En las ponencias educativas de GAGO A y GARCÍA J, se cuestionó el carácter de la calidad empresarial, argumentándose que las empresas producen objetos y que, por lo tanto, en el sector educativo la calidad no se puede controlar sino que se debe construir, puesto que se trata de formar personas no cosas. La subjetividad y la complejidad del ser humano se contraponen con la objetividad de los productos o la tangibilidad de los servicios. Lo cierto es que, en ambos casos, hay un punto de coincidencia: seres humanos y procesos para producir, servir o formar. Si el fin de la empresa es la producción de un bien o un servicio y la productividad un índice de su gestión, tal vez para el caso de la escuela

debamos hablar de formatividad, si su misión es la formación de los alumnos.
(Gago A y García J, 1998, p.72)

Un estudio realizado por el Ministerio de Educación Nacional, informó que la educación ha establecido las normas y modelos por los cuales las instituciones educativas (colegios, jardines infantiles, fundaciones, etc) pueden certificar sus procesos a la “Calidad” y “Excelencia educativa”. Ya han pasado varios años y hoy existen estadísticas claras de cómo se ha comportado este proceso en el país.

De acuerdo al MINEDUCACIÓN (2009) se mostró la estadística actualizada a septiembre de 2009. La cantidad de colegios certificados con la Norma ISO 9001 - 318 - Equivale al 3,53 % de Colegios de todo el país, así: a) Antioquia 32,39%, b) Bogotá D.C. 16,04%, c) Cundinamarca 9,43%, d) Valle del Cauca 8,81%, e) Atlántico 5,66%, f) Resto del País 27,67%.

Los 318 están certificados por diferentes empresas acreditadas: ICONTEC 88,29%, BVQI 9,49%, SGS S.A. 1,27%, IC&T 0,95%.

A pesar de todo lo anterior el colegio CEIC Chicalá cuenta con ISO y de la misma forma confirma el postulado anterior encontrándose lo siguiente: El modelo responde desde su Misión² a estándares y tiende a homogeneizar a la persona y los procesos, enfocándose en medir la satisfacción del cliente, mejora continua, gestión de los recursos y gestión del proceso.

El modelo ISO no comprende de manera integral a la persona, no tiene una visión humanista que permite valorar el ser humano como fin y nunca como medio o instrumento.

² **Misión de ISO:** Promover el desarrollo de la estandarización y de las actividades relacionadas en el mundo, con la idea de que facilita el cambio internacional de bienes y servicios, y la cooperación que se desarrolla en las esferas de la actividad intelectual, la actividad científica, tecnológica y económica.

No se centra en la persona en sí misma, sino en lo que hace la persona para cumplir con un producto. ¿Cómo aplicar una norma que no contempla a la persona? El modelo es válido para el diagnóstico institucional, para ver las falencias y elaborar un plan de mejora pero no dice nada sobre cómo hacer la mejora, como hacer el monitoreo; entre otros elementos.

“Los modelos fueron pensados por personas, pero desconociendo la finalidad de crecimiento del ser, ya que el hombre posee una individualidad por cuanto es un ser individual, un fragmento de una especie, una parcela del universo físico, a cuyas leyes vive sometido, por su forma espiritual, abierto a la trascendencia, a través del conocimiento y del amor, el hombre actúa como persona”. (TOMASINI, 2001, p.27).

Por otro lado la Ley General de educación, en su Artículo 5.- Fines de la Educación, plantea el pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.

La formación es el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad;

Estos puntos anteriores van de la mano con las políticas educativas vigentes las cuales plantean que Colombia ha reconocido la necesidad de mejorar la calidad de la educación y para esto se apoya de su política educativa, basándose en cuatro estrategias: 1. Fortalecer el sistema de garantía de calidad de la educación en todos los niveles. 2. Proporcionar desarrollo profesional y directores escolares. 3. Aplicar programas para el desarrollo de las competencias de los estudiantes. 5. Fomentar la

evaluación de la política y del programa. De allí que la calidad sea vista como factor determinante para la formación de la persona. (ENFOQUE, 2008). Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que “La finalidad del modelo de calidad ISO promueve la adopción de un enfoque, basado en procesos para desarrollar, implementar y mejorar la eficacia de un Sistema de Gestión de Calidad, donde aumenta la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos, necesidades y expectativas”. (YZAGUIRRE, 2005, p.44) olvidando los fines y las políticas educativas, que resaltan la formación integral de la persona y esta como eje central de todo proceso formativo. Entendida esta formación como un proceso a través del cual se desarrollan todas las potencialidades del ser humano: motrices, cognitivas, sociales, afectivas, éticas, estéticas y espirituales, de una manera continua, permanente y participativa, teniendo en cuenta su contexto social, histórico-cultural, económico y político. (Zubiría, 2008, p.37).

Por otro lado el PEI del Colegio CEIC Chicalá, plantea un modelo educativo basado en competencias pero se cruza en el currículo con la norma ISO, ya que existe una estandarización de los procesos, procedimientos y formatos como es el caso de la programación académica el cual plantea unos pasos estándar, aplicable para todos los colegios de la Caja, haciendo que la Calidad y la persona se reduzcan al buen uso y apropiación de formatos y procedimientos.

El que la NORMA ISO³ no diga nada sobre cómo hacer la mejora es positivo, porque respeta la autonomía y la creatividad, pero desafortunadamente terminan las instituciones educativas operacionalizando el concepto de calidad, olvidando el concepto de persona como es en este caso CEIC Chicalá, donde a pesar de contar con una Misión, Visión, valores y Principios que nacen desde la Caja, es muy difícil

³ Organización Internacional de Estandarización ISO, según la abreviación aceptada internacionalmente) tiene su oficina central en Ginebra, Suiza, y está formada por una red de institutos nacionales de estandarización en 156 países, con un miembro en cada país. El objetivo de la ISO es llegar a un consenso con respecto a las soluciones que cumplan con las exigencias comerciales y sociales (tanto para los clientes como para los usuarios). Estas normas se cumplen de forma voluntaria ya que la ISO, siendo una entidad no gubernamental, no cuenta con la autoridad para exigir su cumplimiento. Sin embargo, tal como ha ocurrido con los sistemas de administración de calidad adaptados a la norma ISO 9000, estas normas pueden convertirse en un requisito para que una empresa se mantenga en una posición competitiva dentro del mercado.

desprender ese cordón umbilical de las características propias de Educación al resto de los negocios de la Caja.

De allí que cuando se pensó en un proceso de certificación para los colegios propios de Colsubsidio, se vio como una meta más dentro del Direccionamiento Estratégico de la Organización, sin pensar en las necesidades propias del Departamento de Educación, menos aún sin pensar en las características de cada institución educativa, ya que la naturaleza se comparte pero queda coartada la identidad. Un verdadero modelo de gestión de la calidad debe potenciar la naturaleza, identidad, vocación y finalidad de la institución.

Se planteó la anterior pregunta de investigación, ya que la persona es la columna vertebral de una educación⁴ con calidad, a su vez debe ser directamente proporcional a lo planteado desde el Departamento de educación Formal (Departamento que se encarga de cómo ente regulador de los diferentes colegios de Colsubsidio), el cual manifiesta que la educación es una puerta hacia el desarrollo y progreso, ofreciendo un modelo educativo para los hijos de los afiliados. (PEC, 2008, p.44).

Entonces, al realizar el diagnóstico se pudo identificar brechas existentes entre la Misión institucional, el concepto de Persona y Calidad; Los planteamientos mencionados anteriormente y la encuesta realizada, llevó a plantear la carencia del concepto de persona dentro del PEI, enmarcado en un Sistema de Gestión de la Calidad.

4

La educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal. La educación a lo largo de la vida" debe aprovechar todas las posibilidades que ofrece la sociedad. (DELORS, 1995).

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer la construcción del concepto de persona en la comunidad educativa del Colegio CEIC Chicalá desde su Proyecto Educativo Institucional y el modelo de calidad ISO 9001

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar un diagnóstico sobre lo que se entiende por persona, educación y calidad desde los diferentes estamentos de la comunidad.

Realizar una “Encuesta semiestructurada para describir el concepto de persona en la comunidad educativa del colegio CEIC Chicalá desde una perspectiva de calidad”

Conocer los lineamientos del PEC, que indiquen la construcción colectiva del concepto de persona.

Relacionar el Sistema de Gestión de Calidad ISO con la persona misma.

Describir el papel de un sistema de Gestión de Calidad en instituciones educativas – colegios.

Diseñar un plan de mejoramiento que permita evidenciar las etapas de construcción colectiva del concepto de persona.

3. HIPÓTESIS

Al diagnosticar cual es el concepto de persona en la comunidad educativa del CEIC Chicalá, se podrá planificar un proceso para su incorporación en el PEI involucrando a la persona como centro del desarrollo del sistema de gestión de calidad ISO 9001.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 CONCEPTUAL

En el escenario educativo en el cual nos hallamos inmersos, La Calidad se manifiesta no sólo en cada una de los actos realizados, sino en el ser personal, cuando este último no se tiene presente, se genera un desquebrajamiento en la esencia de la persona misma, motivo por el cual el CEIC Chicalá necesita crear a partir de una fundamentación teórica el concepto de persona. A continuación se expone este marco conceptual a que sustentará este trabajo:

El concepto de Calidad puede ser entendido, inicialmente, como “atributo o cualidad que refleja la esencia de algo o alguien de acuerdo a su naturaleza, identidad y finalidad. Tiene en cuenta a la persona como ser íntegro”. (APONTE, 2009).

El concepto de calidad que se identifica en la lectura parte de la multidimensionalidad del concepto, dentro de las diferentes propiedades que hace que el producto o servicio sea mejor que otros de su clase, consiguiendo los resultados y objetivos para los que se realizó.

En el aspecto educativo también plantea que la calidad de una institución depende en primera instancia de las personas, tanto el recurso humano (profesores, directivos, administrativos y empleados en general), como de los estudiantes que son quienes reciben el servicio.

En este sentido se abordan diferentes relaciones (APONTE, 2009) del concepto de la calidad con:

1. La excepcionalidad, es decir algo especial.
2. La perfección, las cosas bien hechas.
3. La adecuación a propósitos, si es adecuado para lo que se creó.

4. El producto económico, referente al costo y precio.
5. La transformación y cambio, centrada en la evaluación y mejoramiento.

Así mismo, identifica que la calidad, si bien tiene unas generalidades, también tiene unos aspectos específicos, que hacen relación a la particularidad del centro educativo, ya que todos son diferentes, los procesos de investigación y acción, el establecimiento de las metas, las condiciones internas del centro en sus aspectos académicos y administrativos, lo que al final termina en los resultados clave y competitivos del centro (Fundación Instituto De Ciencias Del Hombre. (SF). 2007, P.25).

La calidad se reduce a una Gestión y control del proceso educativo, a desarrollar herramientas para asegurar la calidad de la formación coherentes con las organizaciones de talla mundial, a desarrollar planes de mejora que permitan hacer tratamiento integral a las desviaciones en el cumplimiento de los resultados de aprendizaje, hacer de los clientes tanto alumnos como padres actores dinámicos del proceso formativo, a garantizar la satisfacción del cliente (Alumno), en cuanto a la metodología, efectividad en la enseñanza y el cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos (Agudelo, N. 2010, p.125)

En la actualidad, la industria moderna busca la calidad de sus productos ofertados mediante la mejora de eficiencia de sus procesos. Directivos de pequeñas, medianas y grandes empresas están inmersas en la inversión de fuertes sumas de dinero en la implantación de sistemas de gestión y consultorías en general que permitan la disminución de tiempos, costos y fallas en los productos finales. Se ven constantemente la oferta de complejos sistemas de indicadores que permiten poder medir en tiempo real el estado de los diferentes procesos internos, externos y de la satisfacción del cliente para tomar decisiones eficaces. Pero estos sistemas en muchos casos, en vez de convertirse en simplificadores de control y facilitadores de

información real para la toma de decisiones, se convierten en celdas cada vez más estrechas para los directivos al tomar mucho de su tiempo en hacerle seguimiento y, sobre todo, en lograr que los integrantes de las organizaciones tomen acciones correctivas ante cualquier desviación significativa. Los directivos perciben un vacío en estilo y herramienta de gestión, siente la falta del aceite que lubrique los engranajes entre personal y políticas, procedimientos y controles establecidos. Esto sucede por una simple y a la vez compleja razón, estos sistemas de gestión e indicadores están aumentando el trabajo de la organización en vez de sustituir y simplificar parte de éste. Esto sucede porque no se está atacando la causa raíz directamente, la calidad humana de las personas que integran cada organización. El primer paso antes de comprar e implementar sistemas de gestión y/o indicadores es trabajar en la calidad humana de las personas. Hay que partir desde el aspecto que las organizaciones son entidades sociales, es decir, están compuestas por personas y son estas últimas quienes harán que los sistemas de gestión, indicadores, procedimientos, políticas y otros elementos que se apliquen, funciones realmente como una solución o como un problema más. (Vásquez, 2008, p.234)

La calidad humana se puede medir bajo criterios como valores, ética, responsabilidad, puntualidad, disciplina, orden y limpieza, motivación, capacidad de relacionamiento y otros aspectos fundamentales. Una persona con una calidad humana elevada puede llegar a tener el mismo éxito profesional que una persona corrupta, con la diferencia que la primera sentirá orgullo interno real y motivante por lo conseguido además de la conciencia tranquila, aspecto que no se puede llegar a valorar monetariamente. Una persona con disciplina, pro actividad, ética y otros elementos importantes ya indicados anteriormente puede llegar a sobresalir mucho más como un líder real y digno de imitar ante los funcionarios. Mucha gente daría más de la mitad de sus logros por poder estar con la conciencia en paz y sin esto último el éxito en la vida no está completo.

Para trabajar en la mejora de la calidad humana de los funcionarios la estrategia más efectiva para un directivo es lograr el cambio positivo, real y duradero en los criterios mencionados anteriormente pero en sí mismo. Cada directivo debe cambiar primero para saber exactamente lo que desea que se cambie dentro de la cultura organizacional para que se convierta en una cultura de calidad y sobre todo para ser un ejemplo. La Alta dirección de una organización debe convertirse en un espejo de los que pretende que sus trabajadores sean. Se evidencia constantemente directivos que exigen puntualidad, pulcritud, disciplina, respeto y otros a sus funcionarios cuando ellos mismos son los primeros en estar alejados de lo deseado.

Propietarios de empresas con una enfermiza persecución a sus trabajadores en busca de encontrar fraudes, robos e indisciplinas, de tal forma que llegan a dañar la honorabilidad de las personas en vez de estar ocupando ese tiempo en la búsqueda de crecimiento y nuevas oportunidades de negocios. Esto refleja que cada persona piensa que los demás podría hacer lo que esta haría.

Calidad para la norma ISO 9000: La NORMA ISO 9001, lleva a desarrollar sistemáticamente, productos y servicios que cumplan con necesidades y expectativas de los clientes y generan mejora continua en la organización.

La calidad orientada hacia el cliente es un concepto que responde a las exigencias cambiantes de ello, y como tal, no está contemplada en términos absolutos; es decir que habrá tantos niveles de calidad como clientes. Esta acepción del término está estrechamente vinculada a atributos intangibles y su objetivación es ciertamente difícil, aunque sin duda, es un enfoque vital hacia la excelencia de un producto o servicio. (Norma ISO 9000:2000)

Sistema: “Es un conjunto de elementos que están relacionados entre sí. Es decir, hablamos de sistema, no cuando tenemos un grupo de elementos que están juntos,

sino cuando además están relacionados entre sí, trabajando todos en equipo” (NORMA ISO 9000:2000).

Sistema de Gestión de la Calidad: Es disponer de una serie de elementos como Procesos, Manual de la Calidad, Procedimientos de Inspección y Ensayo, Instrucciones de Trabajo, Plan de Capacitación, Registros de la Calidad, etc., todo funcionando en equipo para producir bienes y servicios de la calidad requerida por los clientes. Los elementos de un sistema de gestión de la calidad deben estar documentados por escrito (Norma ISO 9000:2000)

Sistema	Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan.
Sistema de gestión	Sistema para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos.
Sistema de gestión de la calidad	Sistema de gestión para dirigir y controlar una organización con respecto a la calidad.

En la Norma ISO 9000: 2000 los conceptos relativos a gestión se expresan mediante la siguiente figura:

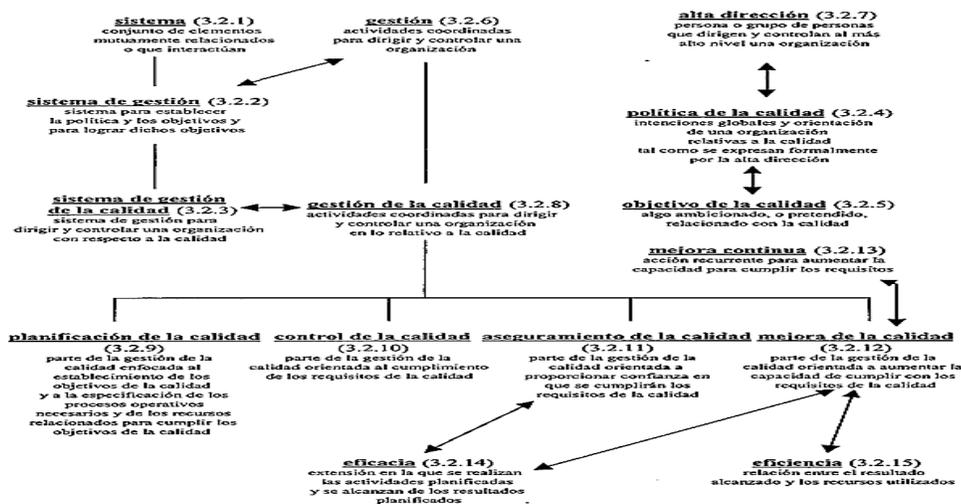


Figura 1: Norma ISO 9000:2000

Consultado el día 10 de octubre de 2009 de la World Wide Web:

<http://www.adrformacion.com/cursos/calidad/leccion1/tutorial2.html>

ETICA: Es la rama de la filosofía con carácter normativo que estudia las conductas humanas en cuanto buenas y en cuanto ordenadas a un fin bueno. “En la misión y en el marco conceptual se debe determinar la identidad de la institución, como también la vocación u origen. Algunas instituciones pierden su identidad y vocación al hacer énfasis en los aspectos comerciales, y al no tener clara la identidad pierden el horizonte”. (APONTE, 2009).

“El educador: es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación de enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad” (LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, ART 104).

Un modelo es como un ente que representa de forma precisa algo que será realizado o que ya existe. Para los efectos de simulación de sistemas, se considera un modelo a una descripción matemática de un sistema físico que puede obtenerse a partir de la evaluación de su conducta basada en mediciones estimadas, observadas o realizadas directamente sobre el sistema que se pretende modelar. (Sánchez, 2010 P. 56)

La persona: “Resulta irreductible a las cosas, e inobjetivable, esto es, no tratable como objeto, de ahí que no deba preguntarse “que” o qué cosa sea la persona, sino más bien “quién” es ella y cuáles son sus caracteres constituyentes”. (MORENO, 2005).

Se puede afirmar que se acentúan en algo; es decir las manifestaciones, y no se centran en el alguien o ser personal. El alguien designa una realidad superior al algo,

ya que no se puede reducir aquél a éste. La persona no puede ser tomada como un término común: “si se toma ‘persona’ como un término común, entonces todos somos ‘eso’ que se llama persona: yo soy persona, tú eres persona, él es persona; pero si la persona se predica, se pierde de vista el ‘quién’, es decir, la irreductibilidad a lo común (a lo general o a lo universal). La persona como ‘cada quién’ se distingue de los demás por irreductible” (RODRÍGUEZ. 2009).

La reforma educativa colombiana se concreta e institucionaliza con la expedición de la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994). Los ejes de la reforma son la descentralización y la autonomía escolar, que en la institución escolar se da con la construcción y puesta en marcha del Proyecto Educativo Institucional, en el cual se define la razón de ser y el campo de acción de la institución escolar. El PEI por norma es obligatorio para todas las instituciones escolares del país.

El PEI proceso que es concebido como la opción que posibilita la construcción de un sentido de identidad para cada comunidad educativa, de permanente articulación con su entorno social, cultural y económico, de cohesión y compromiso de esa comunidad con visiones positivas del futuro para la institución y para su entorno. En este sentido. El PEI no puede reducirse a un plan que organiza una serie de acciones para lograr objetivos pre-establecidos sino que va más allá al convertirse en un proceso permanente de (re)creación, de construcción de sentidos compartidos y de aprendizajes para la comunidad educativa. El PEI documento, es una forma de cumplir con la norma, pero que no genera dinámicas internas en las cuales se involucre a la comunidad educativa y se desarrollen acciones que conduzcan a la participación y el compromiso de ésta para construir un sentido de pertenencia a la institución escolar y para concebirla como un escenario de formación y de desarrollo político, cultural y pedagógico (CABALLERO. 1980, P.167)

El Ceic Chicalá heredó toda una propuesta pedagógica, por eso al pensar en su modelo pedagógico, las primeras luces que se siguieron fueron las de las directrices del PEC, a partir de esto el colegio ha constituido progresivamente un modelo pedagógico fundamentado en el trabajo por proyectos, como una forma de articular el saber cotidiano con el conocimiento disciplinar de cada área.

Para los maestros, niños, niñas, padres y directivos del colegio CEIC Chicalá, la experiencia de construir el proyecto educativo, se constituyó en la posibilidad de tejer las ideas y las visiones de futuro apoyados en los tres valores fundamentales: equidad, solidaridad y responsabilidad.

“El saber por tanto no tiene un fin en si mismo, sólo es significativo en sus relaciones con la vida, permite la adaptación que es experiencia y procede de esta experiencia que es adaptación” Louis Not

4.2 ANTROPOLÓGICO

El enfoque antropológico es la nueva perspectiva, la nueva visión donde las organizaciones pueden contribuir a la reconfiguración de la sociedad. Es por esto que la familia desempeña como institución, un papel en la sociedad, cuando aparecen problemas sociales, para poderlos atender de manera comprensiva hay, primero, que estudiarlos desde todos sus ángulos, pero siempre partiendo del núcleo familiar, tratando de recordar que si un individuo se desvía de las normas de conducta cultural y socialmente sancionadas, es porque indirectamente así aprendió a socializarse. Cuando se intenta ir a las raíces de un caso de desviación en la familia, hay que analizar a la persona que mantienen relación con el caso y las condiciones de socialización en el lugar donde el agente está operando.

En muchos casos la familia es la responsable de la buena o mala educación de los hijos dado que lo que se aprende en el seno familiar, es lo que más perdura en la vida adulta. Los sentimientos aprendidos en la familia, continuamente, se refuerzan a lo largo de la vida y al edificarse sobre las relaciones primarias, las sustenta y les da vida. Se ha dicho que mediante la familia es como el hombre se integra a la sociedad y aprende a su vez de ella, algunos elementos que le serán indispensables en su desarrollo. (SANDOVAL, 2008)

La familia está en continuo cambio, no puede permanecer inalterable en la sociedad en la que está inmersa y que también está cambiando constantemente. La tendencia humanista busca valorar más a la persona que a las cosas, se genera la supremacía de la ética sobre la técnica.

Por mucho que el hombre crezca, por mucho que se perfeccione a lo largo de su vida en forma de hábitos, a pesar de todo en el hombre siempre permanece la distinción entre la **esencia** y el **ser**; nunca el hombre puede llegar a una identidad. Es decir, por grande que sea su crecimiento esencial, siempre su ser está por encima de él. El hombre siempre se mantiene la distinción entre ser y esencia. El hombre puede disponer de muchas cosas justamente según su esencia que es el disponer. Pero el disponer es un análisis de la libertad; y la analítica de la libertad trascendental es como su ladera: la libertad abriéndose paso en la esencia. Y ese abrirse paso es también imprescindible para la esencia: cuantos más hábitos se tienen, cuanto más se crece, más libremente se dispone. El disponer es libre, y serlo es la libertad del hombre respecto de aquello de que puede disponer, que es lo disponible.

El sentido de la vida humana está justamente en manifestar cada vez mejor a la persona; porque a través de su esencia el ser humano se puede manifestar. La persona

no se agota en su esencia, la persona en este sentido trasciende su esencia; aquí lo trascendental es un trascender la propia esencia, que es justamente lo que hace que el intento de disponer de ella sea un intento empobrecedor: el hombre de esa manera se reduce, se confunde, y se equivoca. La equivocación más profunda en que el hombre puede caer es el intento de cobrarse a sí mismo, lo que Hegel llama **wiedereinigung**, o **wiedererkennung**: la recuperación como reconocimiento. Eso es una equivocación que ignora la distinción real **essentia-esse**, y que elimina en el ser humano su dependencia del Creador. (POLO. 1994, P.12).

En otras palabras el enfoque antropológico, reconoce a la persona como centro y tiene en cuenta sus necesidades en coherencia con su naturaleza.

La complejidad actual de la sociedad carece de unidad y consistencia, es la pérdida del sentido de la vida y de la finalidad del hombre y la desnaturalización de las instituciones. La problemática social radica en la convivencia humana, en la incapacidad para reconocerse a si mismo y reconocer al prójimo como persona, reduciendo al hombre a homo faber. Se formulan unas posibles soluciones a partir de (Polo, 1994):

1. Reconocimiento de la perfectibilidad del hombre
2. La dignidad de la persona : dar y tener
3. La aceptación de que cada persona tiene algo en común con los demás y algo diverso.
4. Darle a la persona el lugar que le corresponda dentro de la sociedad.
5. Fomentar la vivencia de virtudes morales y sociales
6. Integrar los objetivos a la finalidad última del hombre
7. Mejoramiento de la sociedad a través de decisiones éticas
8. Recuperar la naturaleza de las instituciones

Se necesita que las organizaciones se realicen desde el enfoque Antropológico para lograr una mejora en la sociedad, es por esto que (Sandoval, 2008) manifiesta que se están generando cambios en la empresa a través de unos parámetros:

1. Organizativo: es decir la cultura corporativa, donde la institución es una entidad viva capaz de variar sus esquemas corporativos y de adaptarlos a las necesidades de realizar sus valores en un medio cambiante.
2. Relacional: la empresa es abierta, orientadas a escuchar al cliente, dando importancia a los efectos de la acción
3. Motivacional: Sistema cerrado, la motivación es el afán de posesión, el deseo de dominar y triunfar.
4. Ético: Es utilitarista
5. Cognoscitivo: El directivo debe estar en permanente actualización

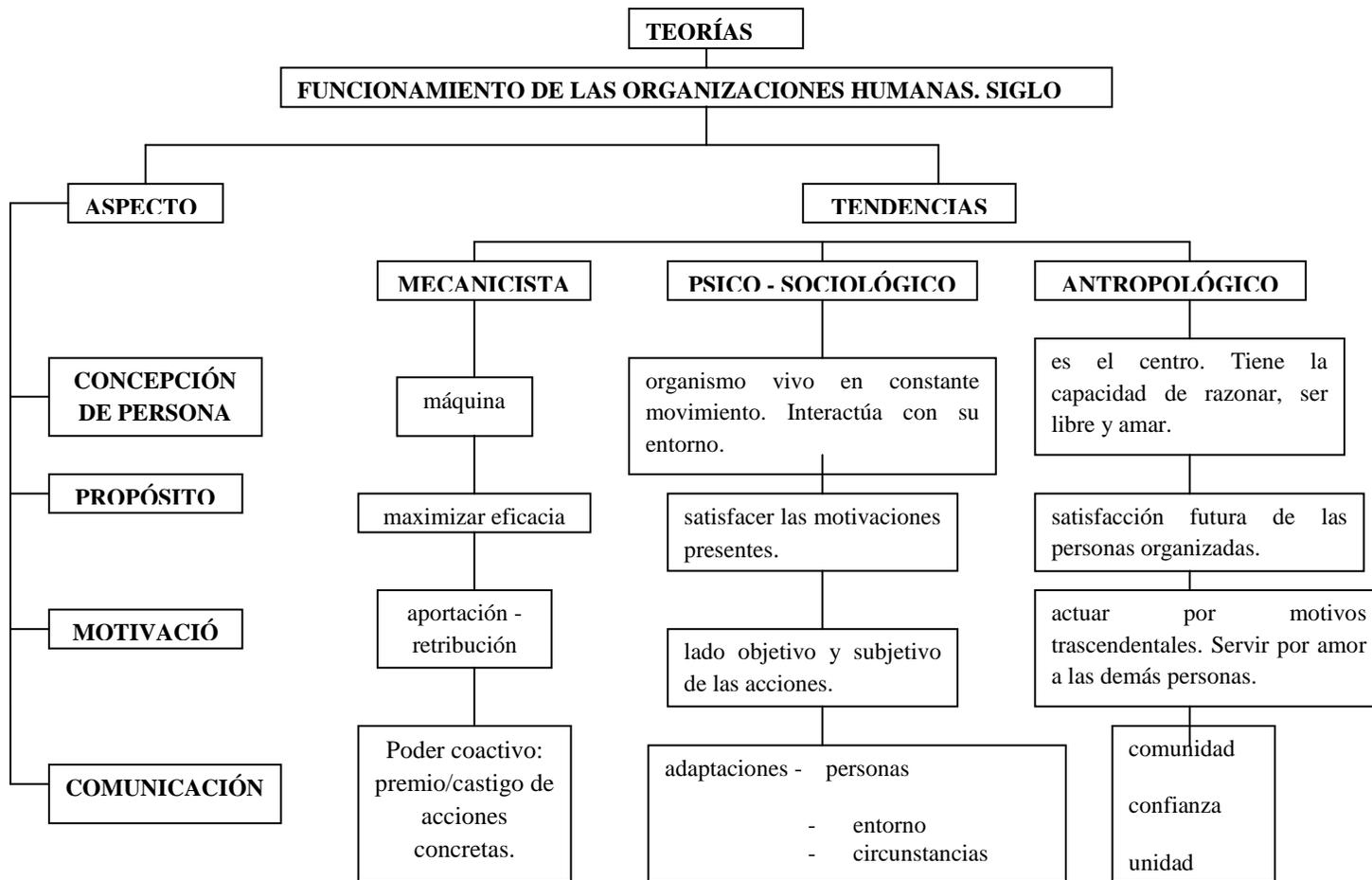


Figura 2. Organizaciones humanas

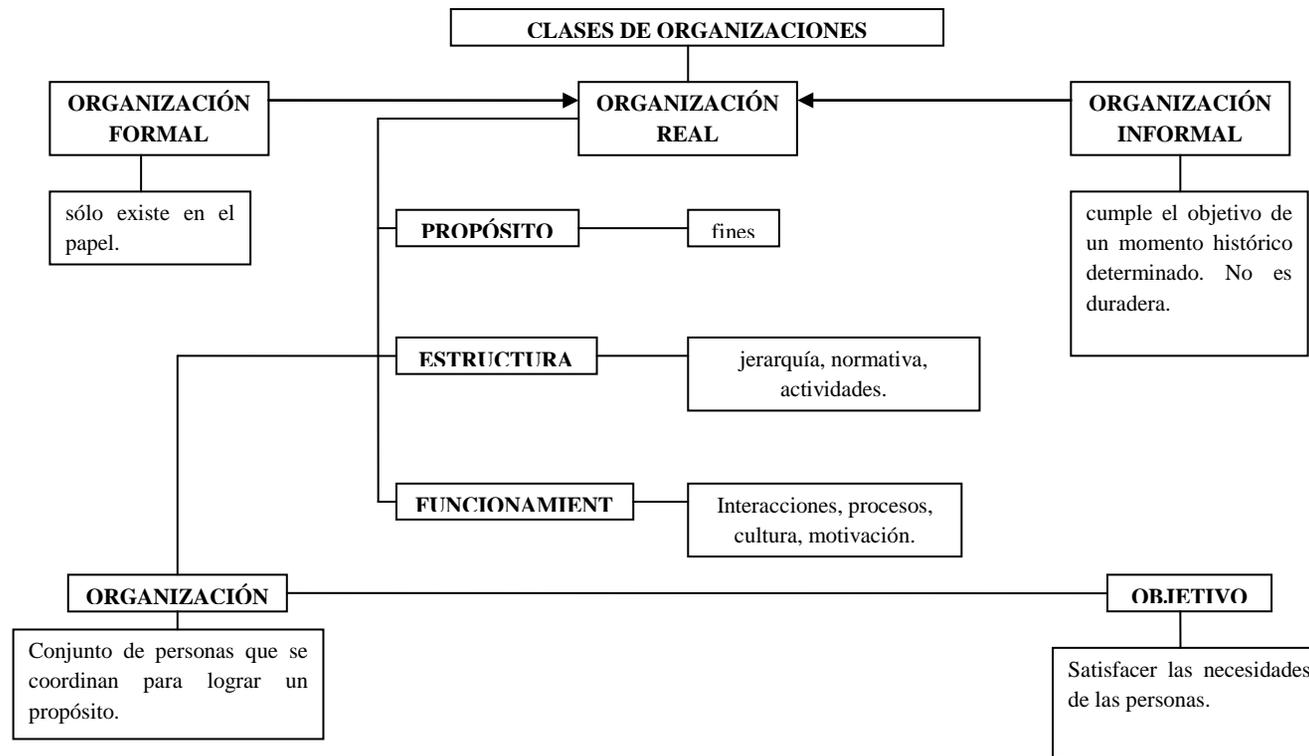


Figura 3. Clases de organizaciones

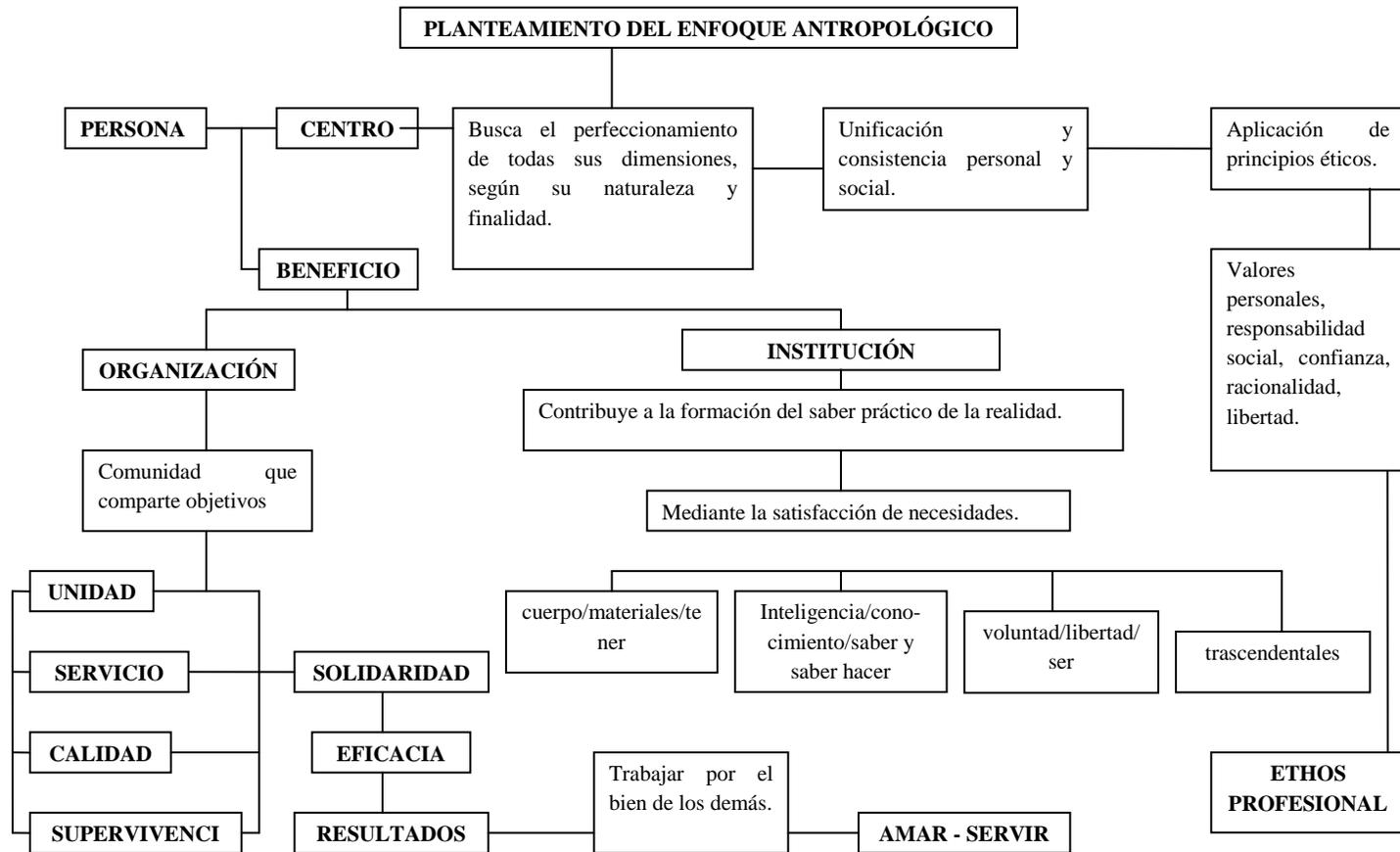


Figura 4. Planteamiento del enfoque antropológico

DESARROLLO HUMANO: La visión integral arriba descrita, se afianza en una formación centrada en los valores, con el fin de formar ciudadanos de bien, líderes y promotores del progreso social, con convicciones éticas de respeto a la vida, a los otros y al medio ambiente, con actitudes de solidaridad, honestidad, justicia y equidad. (PEC, 2008, P.67).

El desarrollo humano es un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de las personas, las más importantes de las cuales son una vida prolongada y saludable, acceso a la educación y el disfrute de un nivel de vida decente. Dentro de este concepto el ingreso no es un fin sino un medio, teniendo en cuenta que el bienestar de una sociedad depende del uso que se da al ingreso no del nivel del ingreso mismo; desde otra perspectiva el desarrollo humano tiene que ver con el estudio científico, tanto cualitativo como cuantitativo, de los cambios que se dan en las personas en su ciclo de vida individual y social y que son necesarios para que su vida sea prolongada, saludable, con oportunidades de educación y formación y calidad de vida con ingresos suficientes para que sea cada vez mejor. Se refiere entonces, al reconocimiento de que existen capacidades, opciones y recursos que son esenciales para que las personas se desarrollen plenamente y puedan disfrutar de un nivel de vida digno. La competencia, de una manera general, se entiende como el sistema de saberes de la persona en relación coherente y tensión con el hacer (saber hacer y/o práctica en contexto para solucionar de manera exitosa y con calidad problemas), el saber comunicar (persona simbólico social/cultural) y el saber ser (reflexión crítica en conciencia de la persona en relación histórica con otras personas); en un proceso de aprendizaje y formación el estudiante debe adquirir la competencia empoderándose para mejorar su desarrollo humano.

Ahora bien, en una nación que se debate en medio de conflictos armados, violencias, corrupción, pobreza, hambre, falta de oportunidades, entre otros factores,

el desarrollo humano de los ciudadanos se ve vulnerado. La educación como proceso, la escuela (colegios, centros educativos...) como institución y los(as) docentes como recurso humano agentes de formación y cambio, deben empoderarse y humanizarse como factores de desarrollo especialmente de las poblaciones infantiles, juveniles y comunidades educativas en general, en riesgo de no poder ser más: para lograr estos procesos debemos saber cuidar a la población infantil y saber cuidarnos a nosotros y entre nosotros mismos promoviendo la salud y previniendo riesgos y enfermedades; se requiere además que seamos competentes en seguridad y salubridad con poblaciones infantiles y juveniles escolarizadas que están en proceso de formación y aprendizaje; debemos sabernos desarrollar humanamente.

FORMACIÓN: Hans-Georg Gadamer, introduce el concepto de formación a propósito de una discusión sobre el estatuto metodológico de las ciencias humanas frente al de las ciencias de la naturaleza. El concepto de “formación”, dice el autor, fue sin duda alguna el más grande pensamiento del S. XVIII, y el que designa el elemento en el que viven las ciencias del espíritu. Sin entrar en la discusión epistemológica, a continuación se va a seguir al autor en el desarrollo que brinda del concepto de “formación” (bildung). Se entiende como “proceso por el que se adquiere cultura, y esta cultura misma en cuanto patrimonio personal del hombre culto”, sin que se confunda cultura con el conjunto de realizaciones objetivas de una civilización, al margen de la personalidad del individuo.

En forma breve, “formación” significa “ascenso a la humanidad”; desarrollo del hombre, en tanto hombre. En su significación más inmediata el término hace referencia a “toda configuración producida por la naturaleza”, como cuando se habla de la forma que tiene un terreno, o el tronco del árbol en su parte interna. Pero el término también puede utilizarse como sinónimo de cultura; como cuando decimos “hombre culto” u “hombre formado”. En tal caso estaríamos significando: el modo

específicamente humano de dar forma a las disposiciones y capacidades naturales del hombre. (OROZCO, 1992, P.43)

FORMACIÓN INTEGRAL: 1. (García, 2006, p.33) “afirma que el hombre es un ser maravilloso, rico de elementos diversos que requieren una atención y adiestramiento adecuados. Es necesario una formación integral en los estudiantes abarcando con esta la dimensión espiritual, intelectual, social y la de los valores”.

Se pretende formar a todo el hombre: Inteligencia, voluntad, carácter, sentimientos, capacidades físicas y psicológicas, conciencia moral; y hacer lo de una manera armónica. Si en el hombre falla algún aspecto, o si se da excesivo énfasis a alguno de ellos en detrimento de otros, no se habrá logrado formar a un hombre íntegro. Por ello una función prioritaria de la formación es la de lograr el equilibrio en todas las dimensiones del hombre; ajustando las diferencias que por naturaleza pueden darse en las diferentes facetas de la personalidad.

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se pretende hacer un estudio descriptivo cualitativo-cuantitativo entendido como análisis de una situación particular, a partir de la cuantificación estadística de los esquemas argumentativos más frecuentes y posterior reflexión en torno a estos datos. Asimismo, se pretende dar cuenta de una situación en específico, en este caso, el concepto de persona en la comunidad educativa del Colegio CEIC Chicalá en relación con su Proyecto Educativo Institucional y el modelo de calidad ISO 900.

Entonces, el tipo de investigación es Mixta ya que la forma como se aborda el objeto se hace con base en información cualitativa y cuantitativa, pero especialmente porque se hace una construcción del mismo de manera inductiva y deductiva. El razonamiento inductivo es una modalidad del razonamiento no deductivo que consiste en obtener conclusiones generales a partir de premisas que contienen datos particulares. En esta investigación a partir de la indagación repetida de un objeto de la misma índole (concepto de persona) se estableció una conclusión para todos los objetos o eventos de dicha naturaleza. Por consiguiente se generalizó para todos los elementos de un conjunto la propiedad observada en un número finito de casos. Por otro lado se utiliza el pensamiento deductivo ya que se ha partido de categorías generales para hacer afirmaciones sobre casos particulares, por ejemplo las categorías de calidad y gestión de calidad.

Ahora bien, el enfoque del estudio es descriptivo, en la medida que se ha pretendido describir un hecho de manera particular en una comunidad educativa cual

es el concepto de persona. En consecuencia el método utilizado es general, de inducción deducción.

5.2 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

5.2.1 Definición y descripción del universo poblacional a estudiar: Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz, 1974). La muestra es un subgrupo de la población (Sudman, 1973). Para seleccionar la muestra deben delimitarse las características de la población. Existen dos tipos de muestras: Las no probabilísticas (la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra) y las probabilísticas (todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. Esto se obtiene definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y/o mecánica de las unidades de análisis. La principal ventaja de esta muestra es que puede medirse el tamaño del error en las predicciones) (HERNÁNDEZ, R. 1991, p.78).

La población está conformada por 1600 estudiantes distribuidos así: Ciclo Inicial, (Párvulos, pre-jardín, jardín), Ciclo 1 (transición a segundo de Básica Primaria), Ciclo 2 (tercero a quinto de Básica Primaria), Ciclo 3 (Sexto a noveno de Básica Secundaria) y Ciclo 4 (décimo y Once de Media Académica). Es mixto. Además cuenta con 68 maestros con una base mínima de licenciatura, el 10% de los maestros cuentan con especializaciones o maestrías. 10 personas del área administrativa. Los padres de familia son de padres separados, madres cabezas de familia, núcleos funcionales entre otros. Las personas que participaron en la investigación, se relacionan con el rol de estudiantes, docentes, administrativos, padres de familia.

5.2.2 Definición de la muestra. La muestra no probabilística, es la utilizada en este trabajo, ya que a pesar de que no se puede calcular la precisión del error estándar es útil para el diseño de este estudio en cuanto a una cuidadosa y controlada elección de personas con ciertas características especificadas en el planteamiento del problema. Se utilizó muestreo accidental que consiste en tomar casos hasta que se completa el número de unidades de análisis que indica el tamaño de muestra deseado: se tomó una muestra de 200 personas que representan el 12.12% de la población total del CEIC Chicalá; igualmente se aplicó un muestreo por criterio, ya que el procedimiento se basó en el criterio o juicio del investigador para seleccionar unidades muestrales representativas.

La encuesta diagnóstica, como ya se mencionó anteriormente, se aplicó así: 50 encuestas entre el personal administrativo y docente (Entre 25 y 50 años, auxiliares de oficina, secretarías, licenciados en diversas áreas de conocimiento, 20 hombres y 30 mujeres). 100 estudiantes entre 5to de primaria a 11° (Estudiantes entre los 11 y 17 años, sexo femenino y masculino). 50 padres de familia (13 encuestas a hombres y 8 encuestas a mujeres, amas de casa, empleados, independientes).

La muestra se realizó con docentes y administrativos en una jornada pedagógica, del colegio con la aprobación de la rectora Luz Divia Ramírez Lopera. Frente a la encuesta realizada con estudiantes, esta se efectuó durante una semana en los descansos y con los padres se aprovechó su asistencia a un taller de formación; se les explicó el sentido de la encuesta, lo cual permitió una participación voluntaria de los padres de familia.

La encuesta semiestructurada se aplicó a 100 personas de la comunidad educativa del CEIC Chicalá.

5.2.3 Diseño de los instrumentos. Para el diagnóstico inicial se diseñó una Encuestas Diagnóstica (ver anexo A); el instrumento es de tipo abierto y consta de 8 preguntas. Se trata de un sondeo de opinión y se utilizó para recolectar algunos datos sobre lo que piensa un número de individuos de un determinado grupo sobre un determinado tema: se indagó, entonces, sobre los temas de calidad, gestión de calidad y la relación de estos con la noción de persona

Para un segundo momento de profundización se ha diseñado un instrumento cualicuantitativo, es decir una “Encuesta semiestructurada para describir el concepto de persona en la comunidad educativa del colegio CEIC Chicalá desde una perspectiva de calidad” (ver anexo B). Las encuestas semiestructuradas son encuestas con una mayor proporción de preguntas abiertas que permiten disponer de las primeras reacciones individuales que genera el concepto a estudiar en los(as) participantes del estudio, en este caso los conceptos de persona, procesos educativos institucionales, calidad, gestión de calidad y sus interrelaciones.

El instrumento es no estructurado y de respuesta abierta, en la gran mayoría de los casos, ya que consiste en una tarea de descripción planteada por el investigador a la comunidad educativa. Tomando en cuenta que el objeto de investigación es la creación del concepto de persona en la comunidad educativa del Colegio CEIC Chicalá en relación con su Proyecto Educativo Institucional y el modelo de calidad ISO 9001. Se planteó a la comunidad que describiera su propio concepto de persona, calidad, sistema de gestión de calidad, comunidad educativa.

Para el análisis de información secundaria:

Documentos: se realizó un análisis detallado de cada una de las partes que componen el PEI por cada uno de los estamentos y entes de participación escolar, evidenciando después de algunas reuniones, debates, revisiones que no existía el concepto de Persona, y se realizaron reuniones con el Consejo Académico para

revisar la implicación que tenía frente al hecho de pertenecer a una Caja de de Compensación y tener implementado el Sistema de Gestión de Calidad ISO.

Se hizo revisión del PEC: Proyecto Educativo Colsubsidio por los diferentes estamentos de participación escolar, donde se evidenció la carencia de integralidad entre la persona ya que este no existe y se maneja a través de supuestos con la calidad y como estos afectan directamente el PEI de las diversas instituciones de Colsubsidio en este caso el CEIC Chicalá.

Norma ISO: se realizó revisión de la Norma ISO 9001 por parte de los líderes o dueños de procesos, donde se evidenció las diferentes etapas para el diseño e implementación en los colegios de Colsubsidio, luego fue construido y socializado con los diferentes estamentos del colegio.

6. DIAGNÓSTICO O RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados del instrumento de profundización denominado “Encuesta semiestructurada para describir el concepto de persona en la comunidad educativa del colegio CEIC Chicalá desde una perspectiva de calidad”.

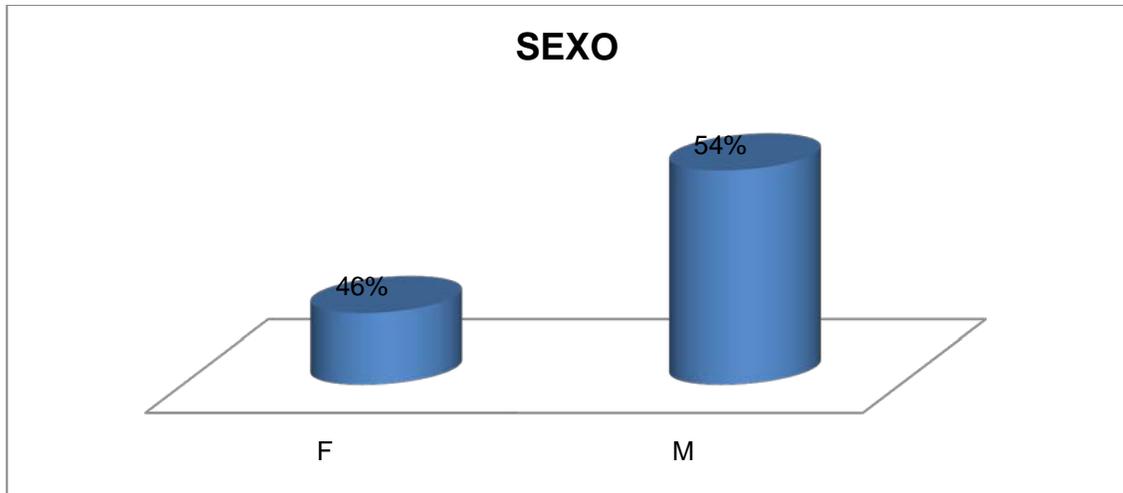


Figura 5. Sexo

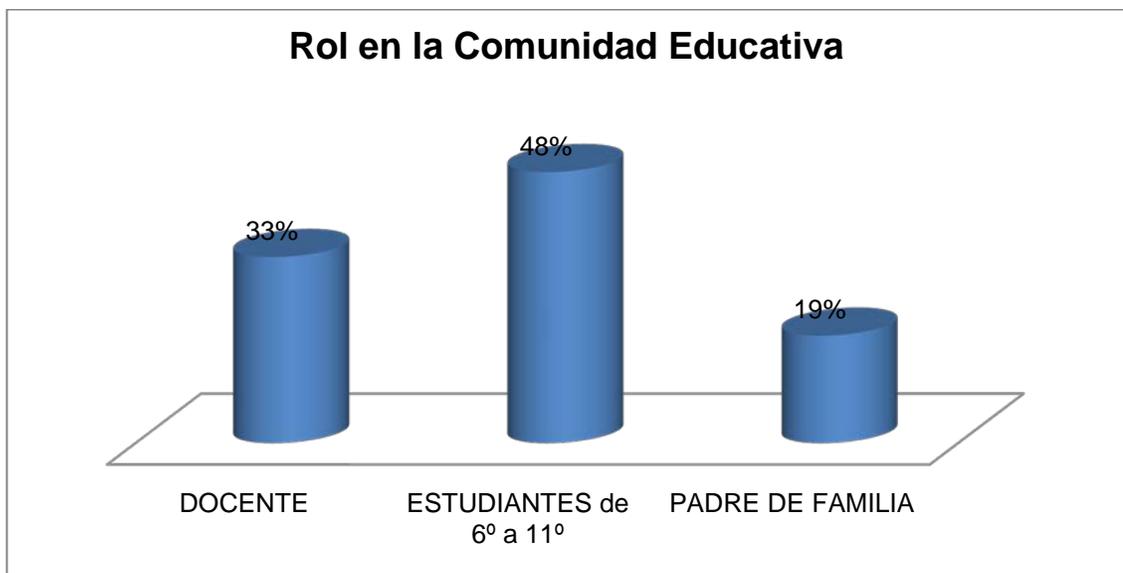


Figura 6. Rol

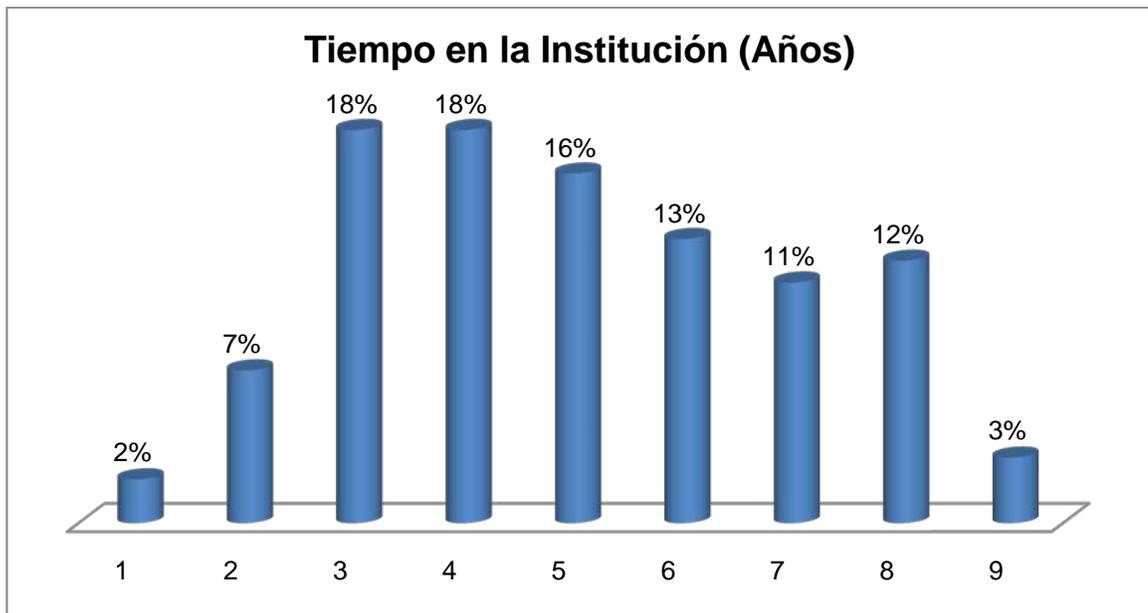


Figura 7. Tiempo en la Institución

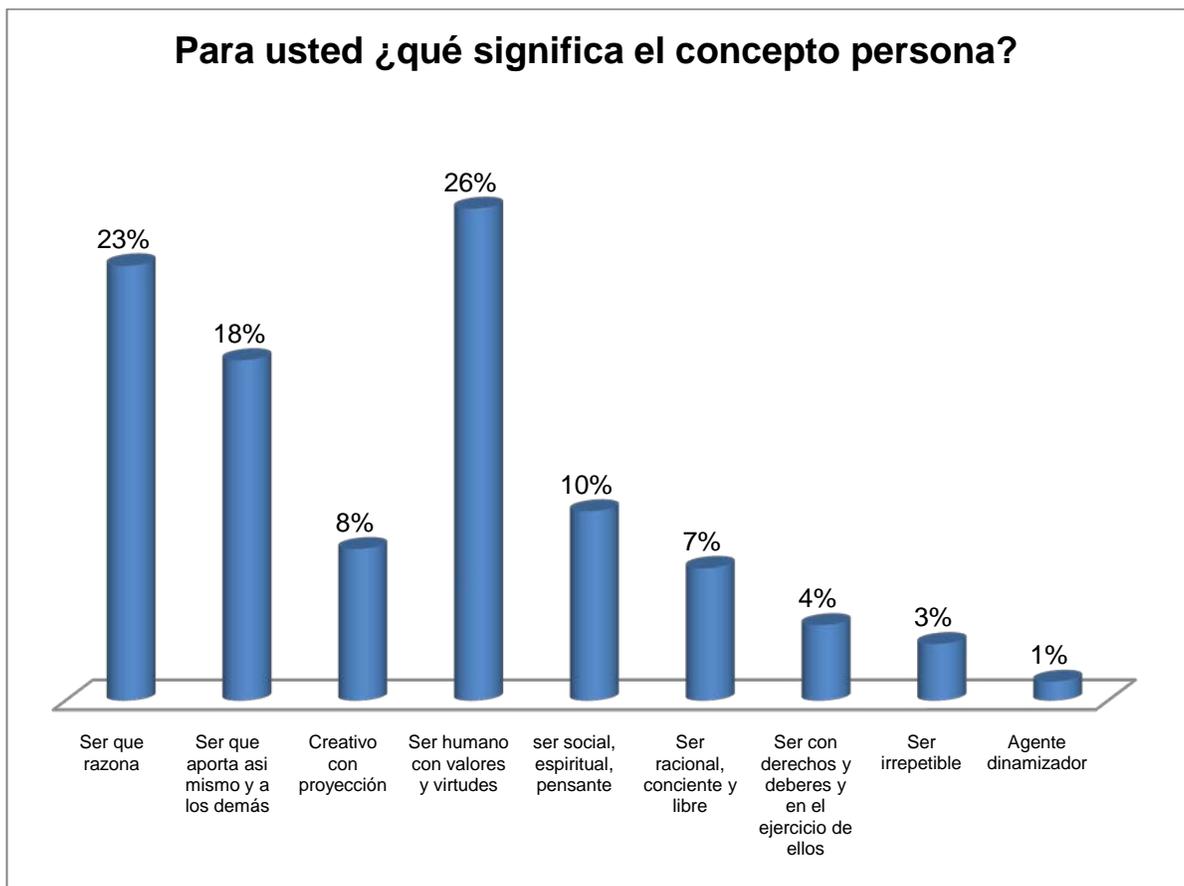


Figura 8. Concepto de persona

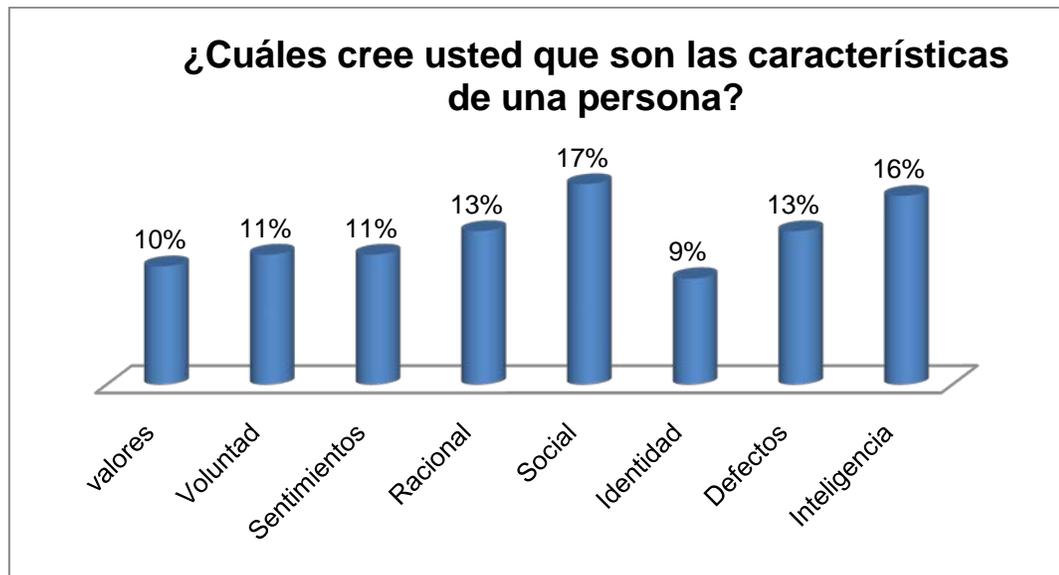


Figura 9. Características de la persona

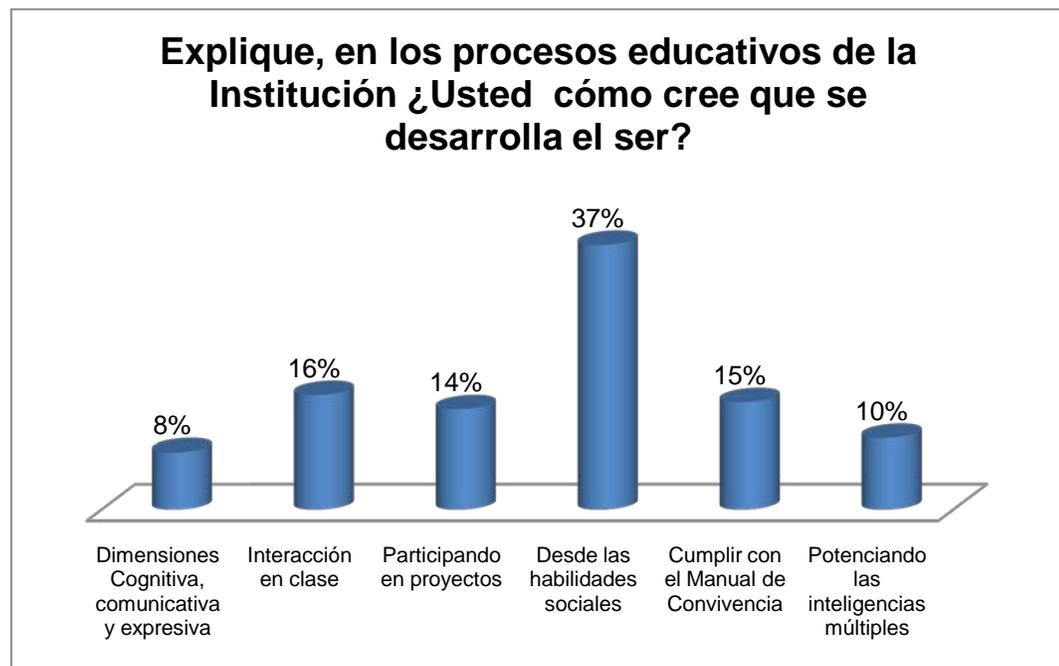


Figura 10. Desarrollo del Ser

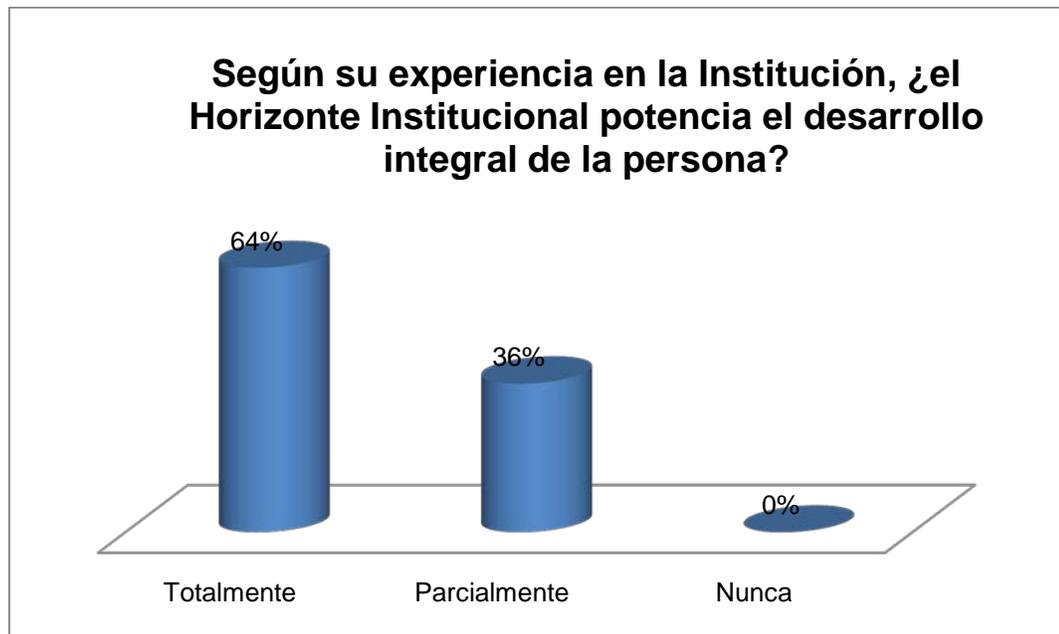


Figura 11. Horizonte institucional vs. Persona integral

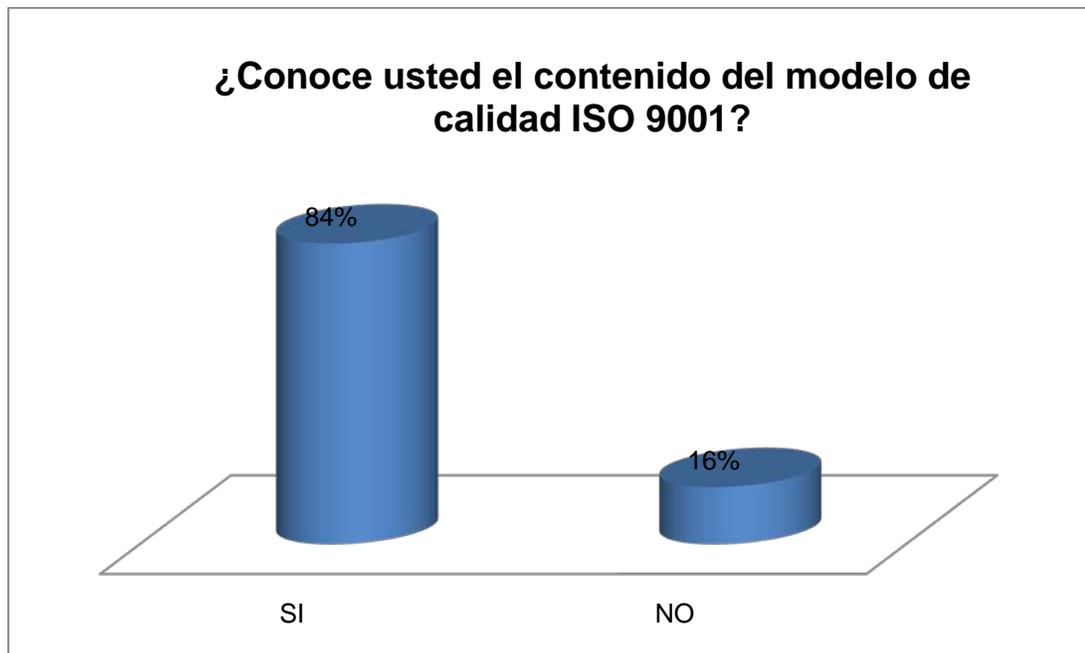


Figura 12. Modelo ISO 9001

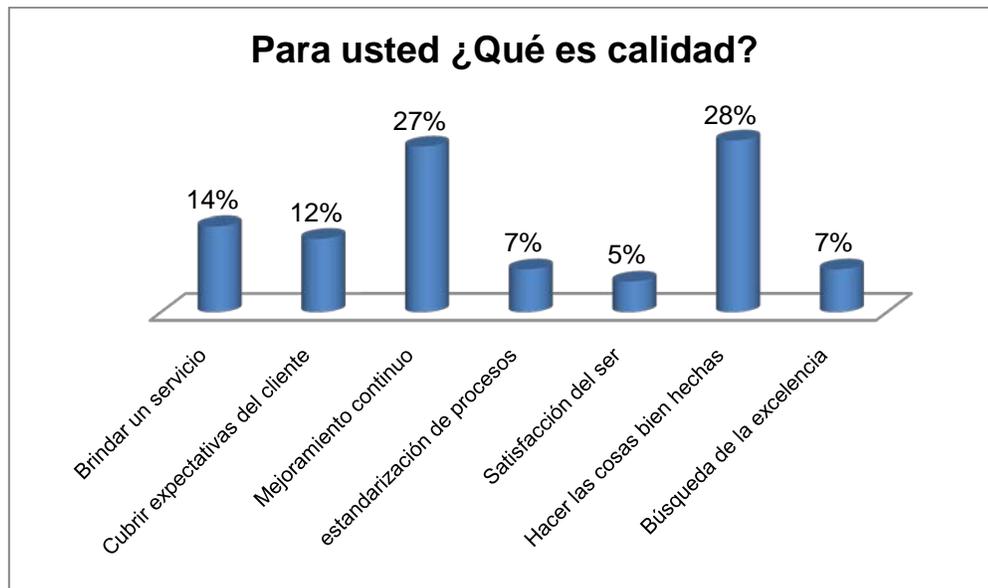


Figura 13. Concepto de calidad

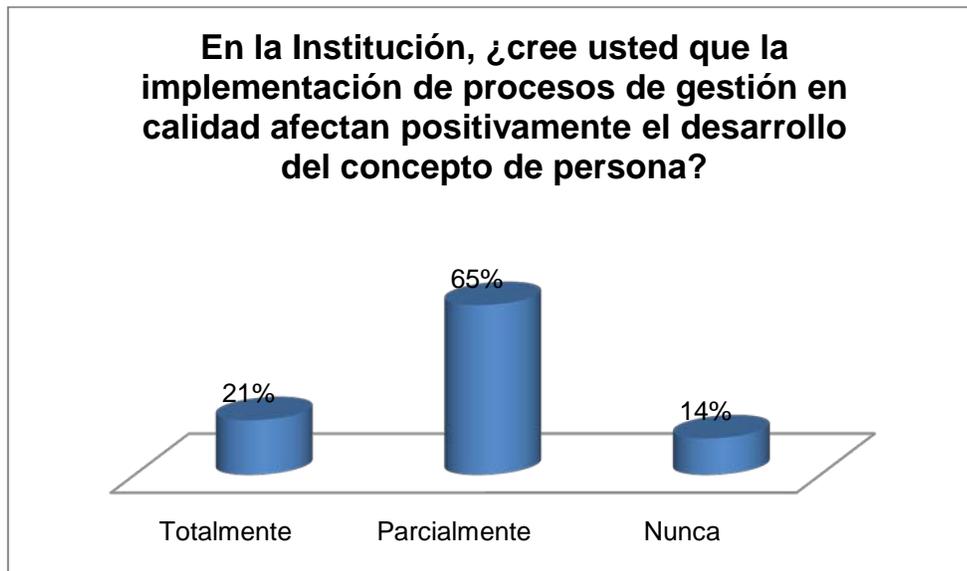


Figura 14. Implementación del SGC



Figura 15. Presencia de un SGC en la institución

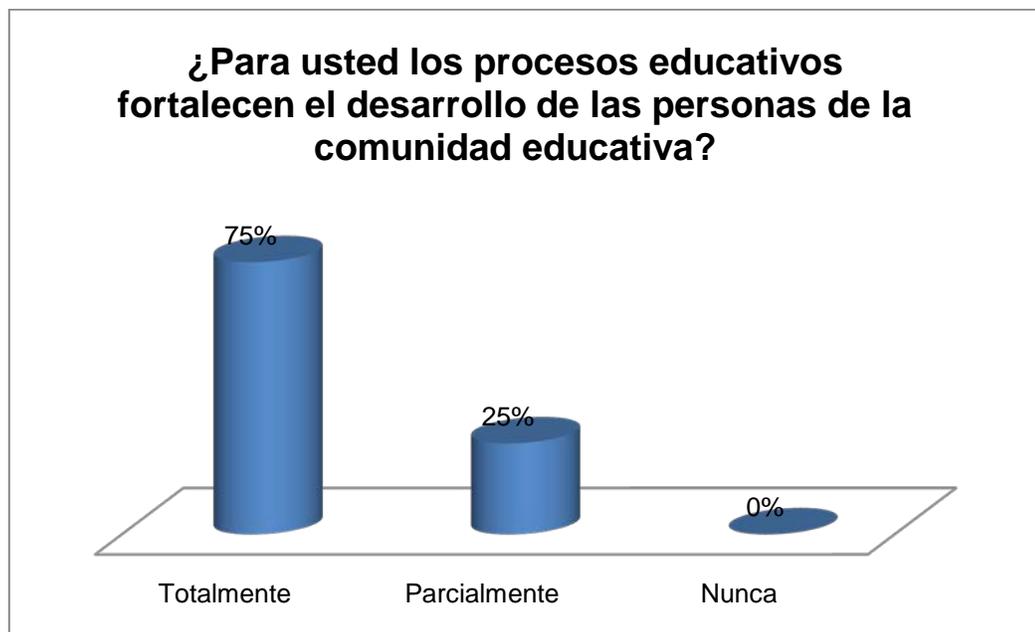


Figura 16. Crecimiento de las personas frente a un SGC



Figura 17. Potenciar a la persona en la institución

7. ANÁLISIS

Teniendo en cuenta los resultados de la “Encuesta semiestructurada para describir el concepto de persona en la comunidad educativa del colegio CEIC Chicalá desde una perspectiva de calidad”, aplicada a una población de 100 personas pertenecientes a la Institución Educativa CEIC Chicalá se encuentra que: En relación al concepto de persona el 23% considera que es un ser racional; el 18% Ser que aporta así mismo y a los demás; el 8% es un ser humano con valores y virtudes; el 26% ser social, espiritual, pensante; el 10% es Ser racional, consciente y libre; el 7% Ser con derechos y deberes y en el ejercicio de ellos; el 4% Ser irrepetible; el 3% Agente dinamizador; el 1% creativo con proyección.

Los conceptos dados por los encuestados coinciden en la definición de persona de Alfredo Rodríguez Sedano y el Papa Benedicto XV en relación a que el ser humano es un ser social, espiritual y físico; consciente, único e irrepetible que se proyecta no sólo en sus manifestaciones sino en su interacción con el otro a través de la libre donación. En el ítem de que la persona es un ser social y afectivo, juega un papel importante el pertenecer a una familia y el sentirse amado y aceptado de forma incondicional por ella.

En relación a las características de la persona, las respuestas estuvieron en concordancia con la definición de persona lo que puede hacernos inferir que son aspectos relevantes a tener en cuenta cuando se implementa ISO 9001.

En este tercer aspecto explorado por el instrumento, se hace evidente que se le da un mayor significado a todo lo relacionado con lo cognitivo ignorando la parte socio – afectiva del ser. La única respuesta que se que se acerca al desarrollo del ser es el

desarrollo habilidades sociales; con el ítem cuarto, los encuestados que equivalen el 37% considera que sólo parcialmente se potencia el desarrollo integral de la persona.

Frente al conocimiento del contenido de ISO 9001, el 84% de los encuestados dicen conocerlo.

Contrastando lo contestado por los encuestados y lo que afirma (APONTE, 2009) “El concepto de Calidad puede ser entendido, inicialmente, como atributo o cualidad que refleja la esencia de algo o alguien de acuerdo a su naturaleza, identidad y finalidad. Tiene en cuenta a la persona como ser íntegro”, se observa que el concepto que se tiene de calidad corresponde a la satisfacción del algo sin importar el alguien, reducido a ser calificado como prestar un buen servicio, cubrir expectativas, hacer las cosas bien, estandarizar, desconociendo el alguien visto como ser personal.

En la Institución, ¿cree usted que la implementación de procesos de gestión en calidad afectan positivamente el desarrollo del concepto de persona?

En esta pregunta las respuestas se centraron en parcialmente y el porcentaje de nunca es muy significativo 14% con respecto a la muestra, evidenciando que para los encuestados lo más importante en el sistema de gestión de calidad no es la persona.

¿Cómo se hace evidente para usted la presencia del sistema de gestión de calidad ISO en la Institución?

Las respuestas hacen referencia a las manifestaciones es decir al algo como son: cumplir con el ciclo PHVA, diligenciamiento de formatos, resultados, indicadores de gestión, estandarización, satisfacción del cliente, olvidado la esencia misma del ser.

¿Para usted los procesos educativos fortalecen el desarrollo de las personas de la comunidad educativa?

El 75% contesta que totalmente mientras que el 25% dice que parcialmente, es significativo el número de personas que respondieron parcialmente puesto que el objetivo esencial del PEC es la formación integral de las personas.

¿Cómo cree usted que se podría potenciar y desarrollar el concepto de persona en la comunidad educativa y en la Institución?

Las respuestas de los encuestados, se direccionaron hacia la formación del ser persona a través del fortalecer los proyectos transversales como son el Plan de Formación y Desarrollo Humano, se considere la individualidad de cada miembro de la comunidad y se estructuren metodologías que permitan un mayor desarrollo ético y moral de las personas.

8. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

8.1. PLAN DE MEJORAMIENTO

Objetivo: Definir para el CEIC CHICALÁ el concepto de persona

Tabla 1. Plan de mejoramiento para la creación del concepto de persona.

Objetivo	Meta	Indicador	Actividad
Rastrear bibliografía del concepto de Persona en relación con el Proyecto Educativo Institucional e ISO 9001.	Socializar con el 100% del Consejo Académico, estudiantes, y de padres los conceptos rastreados frente al concepto de persona.	# De docentes, administrativos, padres y estudiantes que participaron de la socialización / # total de docentes y administrativos, padres y estudiantes.	Rastrear bibliografía con cada uno de los estamentos de la comunidad educativa.
Revisar el perfil de los ciclos y egresado.	Revisar con el 100% del Consejo Académico áreas, el perfil de los ciclos, perfil del egresado.	% participación en Consejo Académico y Área / total de participación	Revisión desde el Consejo Académico y áreas, el Perfil de ciclo Inicial, Ciclo I, Ciclo II, III y IV y compararlo con el perfil del egresado con el fin de evidenciar dónde se articula la gestión educativa con la persona.

Revisar el perfil docente y del egresado.	Revisar con el 100% de los Consejos (Académico, estudiantes, padres,)el perfil del docente relacionándolo con el perfil del egresado y la Misión institucional.	% participación en la revisión del perfil docente y del egresado/ total de participación de los Consejos	En reunión de ciclo se revisará el perfil del docente relacionándolo con el perfil del egresado y la Misión institucional con el fin de ver la coherencia y pertinencia del Currículo y la persona.
Revisar con los maestros conceptos como calidad, formación, naturaleza, identidad.	El 100% de los equipos de docentes revisan los conceptos de calidad, formación, naturaleza, identidad.	% participación de los docentes en la construcción de los conceptos de calidad, formación, naturaleza, identidad/ total de docentes	Trabajar en equipos de docentes en reunión de ciclo para revisar algunos conceptos como: calidad, formación, naturaleza, identidad.
Revisar con los padres y estudiantes conceptos como calidad, formación, naturaleza, identidad.	El 100% de los consejos de padres y estudiantes, revisan los conceptos de calidad, formación, naturaleza, identidad.	% participación de los diferentes Consejos/total de integrantes en los Consejos	Trabajar con otros estamentos de la institución educativa (Consejo estudiantil, comité de convivencia y Consejo de padres)los conceptos de Calidad, formación, perfiles a

			la luz de la Misión con el fin de construir el concepto de persona y educación para el CEIC Chicalá
Participar en la construcción del concepto de persona para el CEIC Chicalá	El 100% de la comunidad Educativa construye un plegable sobre el concepto de persona.	% participación en la construcción de un plegable sobre persona/ total de la comunidad	Plegable concurso entre los estudiantes y docentes sobre el concepto de persona para Chicalá.
Análisis de la información recolectada sobre persona por el Consejo Académico	El 100% del Consejo Académico evidencie el concepto de persona relacionado con el PEI de la institución.	%de participación del Consejo Académico frente al concepto de persona para el PEI/ total de participación del Consejo Académico	Revisión del concepto de persona y educación desde el Consejo Académico con base en lo recopilado en los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa.
Fortalecer el Plan de Formación y Desarrollo Humano	El 75% de la comunidad reconozca la importancia de la aplicación de un plan de Formación y Desarrollo Humano.	% de aplicación del PFDH en comunidad educativa / total de la comunidad educativa	Talleres donde se sensibilice el sistema de gestión de calidad con la persona misma. Talleres transversales que se enfoque al saber ser.

<p>Revisión del SGC ISO con el fin de fortalecer en sus procesos a la persona.</p>	<p>Garantizar que el 100% de los estamentos participe en la revisión del SGC ISO 9001 e involucra a la persona como eje central del proceso.</p>	<p>%participación de la comunidad en la revisión del SGC/total de la comunidad</p>	<p>Cada uno de los estamentos revisa detalladamente los procedimientos de calidad, donde involucra a la persona y no simplemente el cargo.</p> <p>Participación de los docentes y administrativos en los talleres virtuales, aplicación del ciclo PHVA frente al crecimiento de la persona en cuanto al SGC ISO 9001.</p>
<p>Ajustar el PEI Institucional para el año 2011, frente al concepto de persona.</p>	<p>El 100% de la comunidad participa en los ajustes al PEI.</p>	<p>%participación de la comunidad en el ajuste del PEI/total de la comunidad</p>	<p>Conformar mesas interestamentales entre padres, docentes,</p>
<p>Socialización a la comunidad el ajuste realizado a PEI frente al concepto de persona desde la perspectiva de la calidad.</p>	<p>El 100% de la comunidad educativa participa en la socialización del PEI durante el año escolar según cronograma.</p>	<p># De estudiantes que participaron de la divulgación / # de estudiantes matriculadas en febrero.</p>	<p>Divulgación del PEI por medio de una cartilla, talleres a estudiantes, padres, administrativos y docentes.</p> <p>Reunión de Padres de Familia de estudiantes nuevas con el equipo directivo al comienzo del año 2011</p>

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir del análisis de los datos, se puede afirmar que el concepto de persona en la comunidad educativa del Colegio CEIC Chicalá en relación con su Proyecto Educativo Institucional e ISO 9001, debe ser construido por todos los miembros de la comunidad a partir de unos preconceptos y unas características, que evidencien el alguien como un ser integral y como aspecto relevante a tener en cuenta a la hora de implementar un sistema de gestión de calidad.

De igual manera es evidente a partir del diagnóstico que se da un mayor significado a todo lo relacionado con lo cognitivo ignorando la parte socio – afectiva del ser.

Finalmente debe construirse el concepto de persona desde el PEI de la Institución y permeando en todos sus focos el SGC a través de un plan de formación y desarrollo humano.

REFERENCIAS

- Agudelo, N. (2010). *Calidad Educativa*. Recuperado el 13 de Mayo de 2010 en <http://calidadeducativacolombia.com/#B>)
- Aponte, M. (2009, agosto). Seminario I, II y III de Calidad en la Institución Educativa. Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas. Chia (Cundinamarca).
- Bernal, A. (2005). *La familia como ámbito educativo*. España: Rialp.
- Caballero P. (1998). *La autonomía escolar en el marco de la descentralización*. España: Rialp.
- Castillo, M. (2004) *Guía para la formulación de proyectos de investigación*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Colsubsidio. (2010). *Esta es su casa*. Recuperado el 10 de Marzo de 2010 en http://www.colsubsidio.com/porta_serv/educacion/formal.html.
- COLSUBSIDIO (2008). *Proyecto Educativo Colsubsidio – PEC*. Bogotá: sin editar.
- Consejo Nacional de Acreditación- CNA. (2006). *Lineamientos para la acreditación de programas*. Colombia: Corcas editores ltda.
- Cortina, A. (1998). *El mundo de los valores*. Bogotá: Ed. El Búho.
- Edwards, V. *El concepto de calidad de la educación*. Libresa. Instituto Fronesis,
- Banco Mundial, Misión residente en Colombia, Revista *Enfoque del Banco Mundial*, 1, 7-22.

- Figuroa, C. (1988). *Más allá del salón de clases*, México: CIE.
- Gago, A. (1998, abril). Liderazgo y Cultura Organizacional. Ponencia presentada en el IV Congreso Internacional de Educación. Puebla México.
- García, J. (1998, abril). Evaluación de la calidad de la educación. Ponencia presentada en el IV Congreso Internacional de Educación-UDLA. Puebla México.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill
- Mayorga, C. (2002). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Panamericana editorial.
- Mineducación. (2009). Certificación y Acreditación. *Ministerios de Educación Nacional*. Recuperado el 20 de marzo de 2010, de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-179263.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (2007). *Decreto 529 de 2006, Resolución 5676 de septiembre de 2007*.
- Moreno M.. (2005). *El hombre como persona*. México: Caparrós Editores.
- Norma ISO 9001:2008, *Sistemas de gestión de la calidad-requisitos*. Colombia: Icontec.
- Ortegón. E, Pachecho, J. y Prieto. A. *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. México: Mc Graw Hill
- Orozco, L. (1999). *La Formación Integral. Mito y Realidad*. Bogotá: Editorial Uniandes, Tercer Mundo.

Porras, M. (2008). *Seminario I de calidad en la Institución Educativa*. Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas. Chia (Cundinamarca).

Proyecto Educativo Institucional PEI. (2008). Bogotá: Colegio Colsubsidio CEIC Chicalá.

Proyecto Educativo Colsubsidio PEC. (2008). Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio.

Rodríguez. A. y Altarejos, F. *La libre donación personal: libertad íntima y libre manifestación humana desde la filosofía de la educación de Leonardo Polo*. España: editorial EUNSA.

Sánchez, O. (2010). Modelos, Control y Sistema de Visión. *Huelva*. Recuperado el 13 de mayo de 2010 en <http://omarsanchez.net/conceptomod.aspx>.

Sandoval, L. (2008). *Institución educativa y empresa. Dos organizaciones humanas distintas*. España: editorial EUNSA.

Vásquez, M. (2008). *La calidad soy yo*. Recuperado el Marzo 20 de 2010 en http://www.degerencia.com/articulo/la_calidad_soy_yo.

Vidal L. (1998). *La Calidad Educativa*. España: Fundación Instituto De Ciencias Del Hombre. (SF).

Yzaguirre, L. (2005). Calidad Educativa e ISO 9001:2000. *Revista Electrónica Iberoamericana Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3, 1-33

Zubiría M..(2008). *Formar y Educar*. Colombia: FiPC

ANEXOS

ANEXO A

Resultados encuesta diagnóstica

Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7
Cree que la Calidad se ve reflejada en la comunidad por tener el SGC ISO 9001? Justifique la respuesta	Le ha aportado el hecho de tener en la institución un sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001? En qué	¿Qué entiende por Calidad?	¿Conoce la Misión de la Institución?	Mencione 2 aspectos en el que refleje calidad o no en el CEIC CHICALÁ:	¿Qué relación tiene en el CEIC CHICALÁ la calidad con la persona?	Usted considera que Educación es igual que enseñanza?
Si __ No __	Si __ No __		Si __ No __			SI __NO __
40% opina que si, se observa mayor organización y planeación de los procesos. El resto afirma que se han estancado procesos y otros. manifiestan que se ha perdido el la esencia del quehacer por diligenciar formatos.	El 60% opina que sí le ha aportado, en organización, cumplimiento, mejora continua en los procesos, capacitación entre otros. El 40% restante, afirma que lo único que ha generado es estrés, cansancio, reprocesos, apatía entre otros.	Hacer las cosas bien hechas. Cuidar los recursos. Un gran porcentaje opina que: Cumplir con el SGC. Trato respetuoso a las personas. Ser efectivo. Trabajar en equipo	El 70% conoce la Misión el otro 30% manifiesta no conocerla	Calidad: Entregar a tiempo la documentación requerida. Atención oportuna al cliente. Cumplimiento con los indicadores de gestión. Participación en los comités de calidad. No calidad: Estandarización de procesos. Diligenciamiento de muchos formatos. Conformación de muchos comités. Simplemente medición de resultados.	Aproximadamente el 40% de los encuestados opina que la persona es un medio para llegar a un fin. La persona se convirtió en un medio para cumplir con unos requisitos de la Caja.	25% de los encuestados opina que educación es igual a enseñanza

(Fuente: Piedrahíta, Ana Isabel. Resultados Encuesta Diagnóstico. Bogotá: sin editar. 2010)

ANEXO B

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA PARA DESCRIBIR EL CONCEPTO DE PERSONA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL COLEGIO CEIC CHICALÁ DESDE UNA PERSPECTIVA DE CALIDAD

Fecha: _____

Nombre: _____

1. Edad: _____ 2. Sexo: M __ F__ 3. Curso _____

4. Roll en la Comunidad Educativa: _____

5. Tiempo en la institución: _____

Por favor lea y responda de la manera más sincera posible:

6. Para usted ¿qué significa el concepto persona?

7. ¿Cuáles cree usted que son las características de una persona?

8. Explique, en los procesos educativos de la Institución ¿Usted cómo cree que se desarrolla el ser?

9. Según su experiencia en la Institución, ¿el Horizonte Institucional potencia el desarrollo de la persona?

A. Totalmente__ B. Parcialmente__ C. Nunca__

10. ¿Conoce usted el contenido del modelo de calidad ISO 9001?

A. SI__ B. NO__

11. Para usted ¿Qué es calidad?

12. En la Institución, ¿cree usted que la implementación de procesos de gestión en calidad afectan positivamente el desarrollo del concepto de persona?

A. Totalmente__ B. Parcialmente__ C. Nunca__

13. ¿Cómo se hace evidente para usted la presencia del sistema de gestión de calidad ISO en la Institución?

14. ¿Para usted los procesos educativos fortalecen el desarrollo de las personas de la comunidad educativa?

A. Totalmente__ B. Parcialmente__ C. Nunca__

15. ¿Cómo cree usted que se podría potenciar y desarrollar el concepto de persona en la comunidad educativa y en la Institución?

ANEXO C

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Ana Isabel Piedrahíta Mejía**, de la Universidad **de la Sabana**. La meta de este estudio es: Si existe un concepto de Persona y educación, en el contexto educativo del CEIC Chicalá, enmarcado en un Sistema de Gestión de Calidad.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Isabel Piedrahíta Mejía. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Si existe un concepto de Persona y educación, en el contexto educativo del CEIC Chicalá, enmarcado en un Sistema de Gestión de Calidad.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(En letras de imprenta)

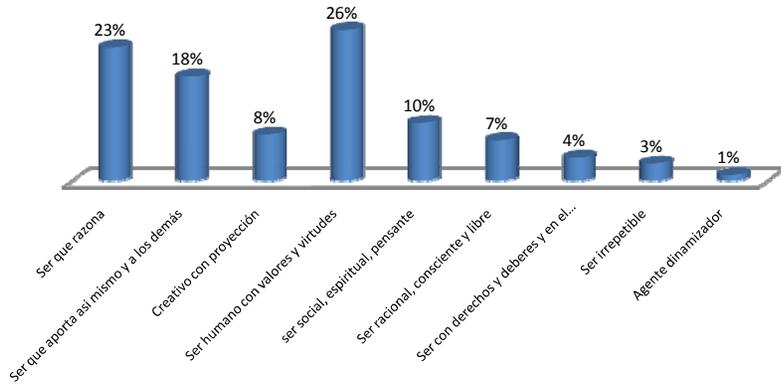
ANEXO D

CUADRO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE CALIDAD

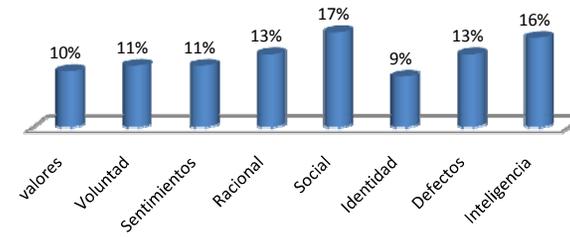
MODELO ASPECTO	ACREDITACIÓN DE PROGRAMA CNA	ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL CNA	ISO 9001 I.E.	GALARDÓN A LA EXCELENCIA
CONCEPTO DE CALIDAD	<p>Referentes por los cuales un programa académico orienta su acción y el grado de su cabal realización es evaluable académicamente.</p> <p>Los pares deben evaluar este aspecto no solamente desde el universal, sino teniendo en cuenta la Misión y filosofía de la institución evaluada. (El par debe ser un hermeneuta).</p> <p>La naturaleza de algo, como aquello que hace del algo, lo que ese algo es. En la medida en que ese algo pueda aproximarse a un ideal por medio de una medida, será de mejor calidad</p>	<p>La naturaleza de algo, como aquello que hace del algo, lo que ese algo es. En la medida en que ese algo pueda aproximarse a un ideal por medio de una medida, será de mejor calidad.</p> <p>Referentes por los cuales una institución, una vez haya logrado la acreditación de los programas, orienta su acción y el grado de su cabal realización es evaluable.</p>	<p>La naturaleza de algo, como aquello que hace del algo, lo que ese algo es. En la medida en que ese algo pueda aproximarse a un ideal por medio de una medida, será de mejor calidad.</p> <p>El concepto viene de calidad total.</p>	<p>La postura es administrativa, antropológica porque reconoce y estimula a las instituciones educativas públicas y privadas de preescolar, básicas y media que hayan logrado articular exitosamente las tareas pedagógicas y administrativas consiguiendo innovar y mejorar la acción educativa. Ofrece los lineamientos básicos de un sistema de integral de gestión, Un colegio de calidad:</p> <p>Demuestra y asegura buenos resultados orientados especialmente hacia los estudiantes. Los logros alcanzados son el resultado del enfoque de gestión que desarrollan. Cuenta con elementos diferenciadores e innovadores que la distinguen de los demás. Tiene capacidad para enseñar a otros. Institución que constantemente esta aprende. Transfieren conocimientos para mejores prácticas</p>
METODOLOGÍA	<p>EL PROCESO SE DA POR FASES puede durar hasta 2 años.</p> <p>Comunicación del representante legal de la I.E., a la CNA.</p> <p>1. AUTO-EVALUACIÓN, INFORME Y ENVIO A LA CNA.</p> <p>Designación y preparación de los PARES ACADÉMICOS</p> <p>2. HETEROEVALUACIÓN: Evaluación externa, Evaluación Final. Concepto de calidad</p> <p>3.CERTICACIÓN:Acto De</p>	<p>FASES DEL PROCESO puede durar entre uno y tres años.</p> <p>1.INTENCIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>2.AUTO-EVALUACIÓN</p> <p>1. Revisiones documentales</p> <p>2. Encuestas estructuradas para evaluar cumplimiento documental</p> <p>3. Encuestas para evaluar conocimiento documental</p> <p>4. Encuestas para evaluar pertinencia</p> <p>5. Entrevistas multinivel para evaluar conocimiento y grado de interacción</p> <p>Normativa.</p>	<p>Por Procesos de evaluación: Un auditor hace la hetero-evaluación.</p> <p>Fases Del Proceso</p> <p>1.Auto-Evaluación</p> <p>2.Hetero-Evaluación</p> <p>3-Certificación</p> <p>4.Autoregulación:Visita anual</p>	<p>Proceso Por Fases</p> <p>Duración 1 Año</p> <p>1.Inscripción</p> <p>2.Talleres De Orientación</p> <p>3.Elaboración De Informe De Postulación(Auto-Evaluación)</p> <p>4. La I.E. Entrega El Informe.</p> <p>5.Heteroevaluación(Eva-Luación Del Informe)</p> <p>5. Selección De Colegios Para Visita De Campo (Jurados).</p> <p>6. Si No Es Seleccionado (Retroalimentación Y Fin Del Proceso).</p> <p>7. Visita De Campo(Si Es Seleccionado)</p> <p>8.(Selección De Ganadores)Heteroevaluación</p> <p>9. Entrega Galardón A La Excelencia.</p> <p>10.Retrolalimentación Y Fin Del</p>

	<p>Acreditación</p> <p>4. AUTOREGULACIÓN. Recomendaciones, Plan de mejora.</p>	<p>6. Visitas a dependencias para evaluar veracidad y calidad de planta física y equipos.</p> <p>3.CERTIFICACIÓN(Pares)</p> <p>4. AUTOREGULACIÓN (PLAN DE MEJORA).</p>		<p>PROCESO/COMPROMISOS</p>
<p>INSTRUMENTO</p>	<p>1. Descriptivo, siguiendo la norma, se auto-evalúan aspectos o factores es de enfoque administrativo, se califican los diferentes aspectos o ítems a través de tablas, se ponderan. Análisis de resultados, cruce de variables. Informe, certificación si la nota está por encima de 4.0</p> <p>Revisiones documentales</p> <p>Encuestas estructuradas para evaluar cumplimiento documental</p> <p>Encuestas para evaluar conocimiento documental</p> <p>Encuestas para evaluar pertinencia</p> <p>Entrevistas multinivel para evaluar conocimiento y grado de interacción normativa.</p> <p>Visitas a dependencias para evaluar veracidad y calidad de planta física y Equipos.</p>	<p>Auto-evaluación de los factores:</p> <p>1.MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL</p> <p>2.ESTUDIANTES</p> <p>3.PROFESORES</p> <p>4.PROCESOS ACADÉMICOS</p> <p>5.Bienestar isnitucional</p> <p>6. Organización, administración y gestión.</p> <p>7. Egresados e impcto sobre el medio.</p> <p>8.Recursos Fisicos Y Financieros</p>	<p>Es una norma, los capítulos de la norma, dictan los estándares de calidad.</p> <p>Revisión de documentos, encuestas, formatos, ítems. Ponderación, puntaje. Informe. Certificación.</p> <p>FACTORES A EVALUAR:</p> <p>Por procesos a través de indicadores.</p> <p>Recoge el concepto de calidad y lo operacionaliza.</p>	<p>ES UNA HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA CONOCER Y DOCUMENTAR EL ESTADO DEL PROCESO DE gestión, formular estrategias de mejoramiento para la transformación de la dinámica escolar.</p> <p>El Modelo Del Galardón A La Excelencia-Premio A La Gestión Escolar, Hace Referencia A Los Ambientes,</p> <p>Relacionamientos Y Desafios. comprende 10 criterios:</p> <p>0.EL CONTEXTO DEL COLEGIO</p> <p>1. El horizonte institucional... 90 puntos</p> <p>2. Gobierno escolar y convivencia. 45 puntos</p> <p>3. Liderazgo y responsabilidad institucional. . 75 puntos</p> <p>4.Gestión académica... 90 puntos</p> <p>5. Gestión administrativa. 60 puntos</p> <p>6.Gestión de la innovación y el aprendizaje... 80 puntos</p> <p>7. Desarrollo del estudiante. 80 puntos.</p> <p>8.Desarrollo del personal docente y administrativo...70 puntos</p> <p>9. Desarrollo de la comunidad... 50 puntos</p> <p>10 resultado y mejoramiento Institucional 360 PUNTOS</p> <p>TOTAL...1000 PUNTOS</p> <p>el instrumento es un informe escrito de auto-evaluación</p>
<p>INSTRUMENTO</p>				

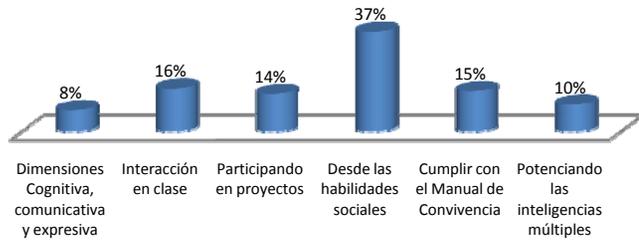
Para usted ¿qué significa el concepto persona?



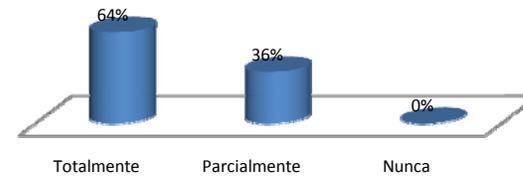
¿Cuáles cree usted que son las características de una persona?



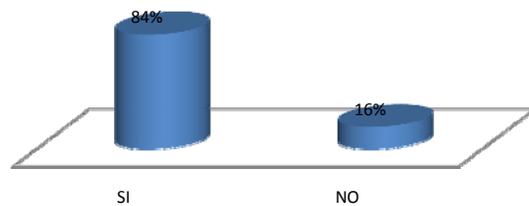
Explique, en los procesos educativos de la Institución ¿Usted cómo cree que se desarrolla el ser?



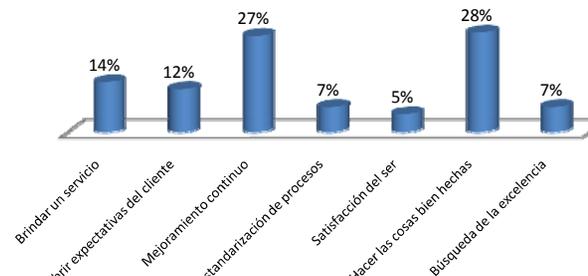
Según su experiencia en la Institución, ¿el Horizonte Institucional potencia el desarrollo integral de la persona?



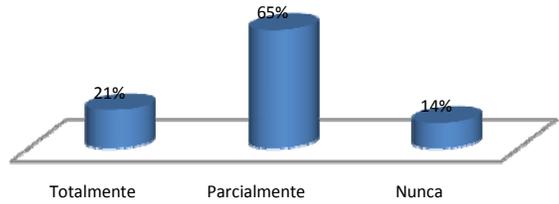
¿Conoce usted el contenido del modelo de calidad ISO 9001?



Para usted ¿Qué es calidad?



En la Institución, ¿cree usted que la implementación de procesos de gestión en calidad afectan positivamente el desarrollo del concepto de persona?

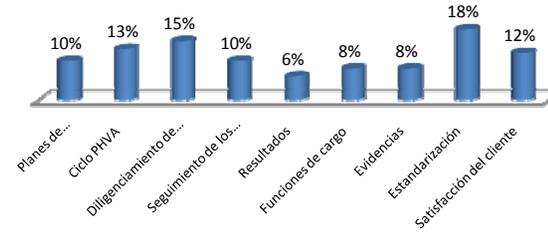


Cub.

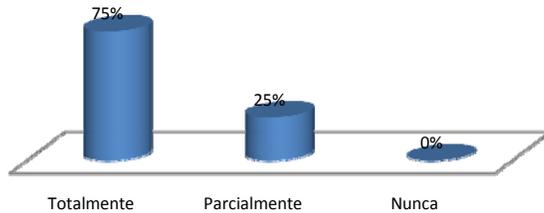
es

h

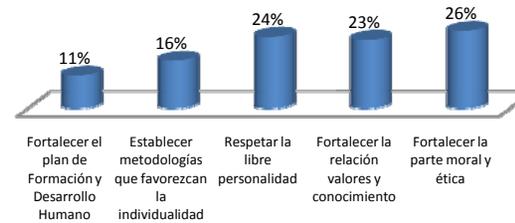
¿Cómo se hace evidente para usted la presencia del sistema de gestión de calidad ISO 9001 en la Institución?



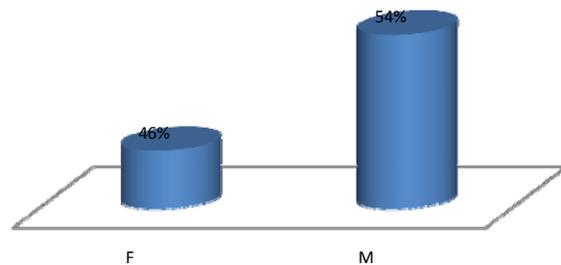
¿Para usted los procesos educativos fortalecen el desarrollo de las personas de la comunidad educativa?



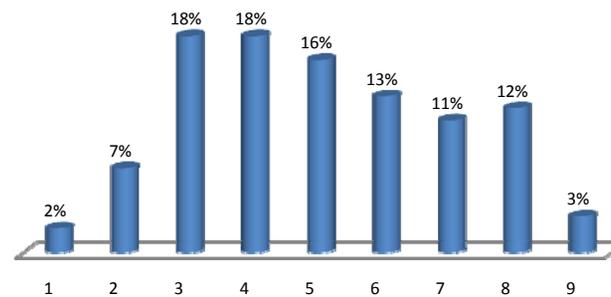
¿Cómo cree usted que se podría potenciar y desarrollar el concepto de persona en la comunidad educativa y en la Institución?



SEXO



Tiempo en la Institución (Años)



ROL EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

