

LA RESIGNIFICACIÓN DE LA FORMA DE CAPTAR, DIVULGAR Y
GESTIONAR EL CAPITAL INTELECTUAL QUE SE OBTIENE DEL
PROCESO DE INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA EN EL COLEGIO BELLO
ORIENTE, DESDE UN ENFOQUE SUSTENTADO EN LOS ELEMENTOS
CONCEPTUALES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA
INSTITUCIÓN QUE APRENDE

OSCAR DARÍO CHAPARRO CAÑOLA
PAOLA CRISTINA GÓMEZ CANO
BABINTON LEANDRO QUICENO
SOL BEATRIZ PEÑA CANO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
MEDELLÍN
2011

LA RESIGNIFICACIÓN DE LA FORMA DE CAPTAR, DIVULGAR Y
GESTIONAR EL CAPITAL INTELECTUAL QUE SE OBTIENE DEL
PROCESO DE INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA EN EL COLEGIO BELLO
ORIENTE, DESDE UN ENFOQUE SUSTENTADO EN LOS ELEMENTOS
CONCEPTUALES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA
INSTITUCIÓN QUE APRENDE

OSCAR DARÍO CHAPARRO CAÑOLA
PAOLA CRISTINA GÓMEZ CANO
SOL BEATRIZ PEÑA CANO
BABINGTON LEANDRO QUICENO CAÑAS

Proyecto de Desarrollo para optar por el título de Especialista en Gerencia
Educativa

Asesor
JHON JORGE SANTAFE ZAPATA
Tutor de la Especialización en Gerencia Educativa

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
MEDELLÍN
2011

LA RESIGNIFICACIÓN DE LA FORMA DE CAPTAR, DIVULGAR Y
GESTIONAR EL CAPITAL INTELECTUAL QUE SE OBTIENE DEL
PROCESO DE INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA EN EL COLEGIO BELLO
ORIENTE, DESDE UN ENFOQUE SUSTENTADO EN LOS ELEMENTOS
CONCEPTUALES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA
INSTITUCIÓN QUE APRENDE

Todo el trabajo descrito en este documento es de la autoría de los abajo firmantes y fue realizado bajo la dirección del tutor asignado, excepto donde se han hecho referencias al trabajo de otros.

Oscar Darío Chaparro Cañola

Paola Cristina Gómez Cano

Sol Beatriz Peña Cano

Babington Leandro Quiceno Cañas

Certificado de aprobación: _____

Los abajo firmantes certificamos haber leído este trabajo de investigación dirigida y que, en nuestra opinión, es totalmente adecuado, en calidad y nivel de profundidad, para optar al título de Especialista en Gerencia Educativa.

Nombres y apellidos
Cargo
Área

Medellín, Septiembre de 2011

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Manizales por su aporte a nuestro desarrollo profesional.

Al asesor Jhon Jorge Santa Fe, por su calidez y diligencia en el acompañamiento de nuestro proceso formativo.

Al grupo de trabajo, por permitirnos conformar comunidad académica.

A nuestras familias, por su apoyo incondicional.

A Dios, fuente de eterna sabiduría

DEDICADO A

*Todos aquellos que piensan que la educación
humaniza o es veneno para el espíritu.*

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	- 13 -
2. DESCRIPCION GENERAL	- 21 -
2.1 Antecedentes	- 21 -
2.2 Análisis situacional.....	- 32 -
2.2.1 Diagnóstico Estratégico.....	- 32 -
2.2.1.1 Análisis Exógeno.	- 33 -
2.2.1.2 Análisis Endógeno.	- 36 -
2.2.1.3 <i>Modelo Pedagógico Del Colegio Bello Oriente.</i>	- 40 -
2.2.2 Técnicas para obtener información con relación a la idea problema.....	- 42 -
2.2.2.1 <i>Técnica Lluvia de Ideas:</i>	- 42 -
2.2.2.2 Análisis de los Resultados Obtenidos en la Evaluación Institucional... -	46 -
2.2.2.3 <i>Técnica Matriz de Vester.</i>	- 46 -
2.3 Descripción del Problema.	- 51 -
2.3.1 Problema Identificado.	- 52 -
3. JUSTIFICACIÓN	- 54 -
4. OBJETIVOS	- 56 -
4.1 Objetivo General.	- 56 -
4.2 Objetivos Específicos.....	- 56 -
5. MARCO DE REFERENCIA.....	- 57 -
5.1 Marco Conceptual.	- 57 -
5.1.1 Investigación Pedagógica	- 57 -
5.1.2 Gestión Del Conocimiento.....	- 59 -
5.1.3 Las Organizaciones que Aprenden	- 63 -
5.1.4 Gestión del Talento Humano.	- 64 -
5.2 Marco Teórico.....	- 67 -
5.2.1 Ensayo: La Investigación en el aula y la producción del Conocimiento. ... -	67 -
5.2.2 Ensayo: Las organizaciones que aprenden.....	- 68 -
5.2.3 Ensayo Desarrollo del Talento Humano: El Ser Humano por Excelencia. -	70
-	-

5.3 Marco legal.....	- 73 -
6. DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCIÓN.....	- 75 -
6.1 Matriz proyecto 1	- 75 -
6.2 Matriz proyecto 2	- 95 -
7. MARCO LÓGICO GENERAL.....	107
8. CRONOGRAMA	111
9. COSTOS Y FINANCIACIÓN.....	112
10. CONCLUSIONES	113
11. BIBLIOGRAFIA	114
12. ANEXOS	117
ANEXO 1	118
ANEXO 2	121
ANEXO 3 .ÁRBOL DE PROBLEMA:	127

LISTA DE TABLAS

Tabla	Página
1. Matriz de Vester	48
2. Análisis de la Matriz	49
3. Consolidación de los resultados	50
4. Cuadro Comparativo Teorías de la gestión del conocimiento	59
5. Cronograma de actividades proyecto 1	82
6. Presupuesto: proyecto de acción 1	84
7. Actividades del proyecto de acción 2	93
8. Cronograma: Diagrama de Grantt, proyecto 2	94
9. Presupuesto: Proyecto 2	97
10. Marco Lógico general	99
11. Cronograma General	103
12. Presupuesto General	104

R.A.E. (Resumen Analítico del Estudio)

A. DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Tipo de documento: Proyecto de Desarrollo.

Tipo de Imprenta: Digital

Nivel de circulación: Restringido

Acceso al documento: Biblioteca Universidad Católica de Manizales

Biblioteca Institución: X

B. INSTITUCIÓN: Universidad Católica de Manizales.

C. DISCIPLINA O AREA DE CONOCIMIENTO: Gerencia Educativa

D. TITULO: La resignificación de la forma de captar, divulgar y gestionar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica en el Colegio Bello Oriente, desde un enfoque sustentado en los elementos conceptuales del desarrollo organizacional de una institución que aprende

E. LINEA DE ESTUDIO SEGÚN CATEGORÍAS DEL MACROPROYECTO:

Investigación Pedagógica, Gestión del Conocimiento, Gestión del Talento Humano y Organizaciones que Aprenden.

F. AUTORES:

Oscar Darío Chaparro Cañola

Paola Cristina Gómez Cano

Sol Beatriz Peña Cano

Babington Leandro Quiceno Cañas

G. PALABRAS CLAVES:

Investigación pedagógica, gestión humana, gestión del conocimiento, capital intelectual, gestión de la información, conocimiento tácito y explícito.

H. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:

Proyecto de desarrollo para optar el Título de Especialista en Gerencia Educativa.

I. CONTENIDO DEL DOCUMENTO:

Al interior del documento se encontrará un proyecto de desarrollo que busca resignificar la manera de captar, divulgar y gestionar el conocimiento adquirido desde la investigación pedagógica en el Colegio Bello Oriente de la zona nororiental de la ciudad de Medellín. Para ello, se diseñan dos proyectos de acción que pretenden dar respuesta al problema en mención desde el establecimiento de un modelo institucional para la gestión del conocimiento y una modificación al proceso de gestión humana que permita establecer un sistema de información para el acceso al capital intelectual de la institución.

Para alcanzar los objetivos propuestos se hace una lectura contextual de las necesidades de la institución en los procesos que se desarrollaban desde el modelo administrativo. De este ejercicio se visualizan varias ideas problema que mediante la aplicación de técnicas como la lluvia de ideas, el análisis de los resultados obtenidos en la evaluación institucional del año 2010 y la elaboración de la matriz de Vester, permiten priorizar el problema a intervenir.

Posteriormente se cuenta con un rastreo bibliográfico de los antecedentes locales y nacionales que se relacionan con el problema citado. Elaborar este estado del arte de la situación en mención permite además, ahondar en conceptos relacionados con Investigación pedagógica, gestión del conocimiento y el modelo aplicado en las organizaciones que aprenden.

Por otro lado, con el planteamiento de los dos proyectos de acción se presentan alternativas de solución a la situación problema, motivando la implementación del proyecto en la cotidianidad de la institución.

El proyecto de desarrollo se fundamentó en el presupuesto que determina que en el quehacer de las diferentes áreas de una empresa educativa se generan volúmenes de conocimiento al cual se le está dando la importancia adecuada en el inicio del siglo veintiuno, y es desde el desarrollo organizacional que se ha identificado la utilidad de esta gestión ya que permite optimizar el recurso humano existente y potencializar de una manera distinta la institución educativa.

Es aquí donde el recurso humano cumple un rol transformacional que permite dinamizar de una manera distinta el quehacer educativo y a su vez desde la reflexión y el trabajo en red permite captar el capital intelectual de la organización.

Esta enorme cantidad de datos e información que las organizaciones educativas generan debería ser almacenada y compartida como aprendizaje que permita enriquecer las prácticas educativas; sin embargo, esta realidad no hace parte

en su totalidad del contexto institucional del Colegio Bello Oriente, ya que, aunque cuenta con diferentes estrategias para la identificación del conocimiento organizacional como la investigación pedagógica y el trabajo en redes, se queda corto a la hora de la sistematización, difusión y acceso a los aprendizajes organizacionales.

Convencidos de que la principal fuente de diferenciación en un mercado cada vez más competitivo y global es el uso adecuado de recursos como la información y el conocimiento, es importante anotar que la principal ventaja organizativa proviene de la creación, obtención, almacenamiento y difusión del conocimiento. Por ello, se plantean dos proyectos de acción que propenden por la generación de estrategias para dirimir dicha situación problema.

Según Senge “... el proceso de aprendizaje sólo puede producirse en las personas”, por lo tanto, para lograr el aprendizaje organizacional, en esta sociedad del conocimiento, deberá hacerse a través del aprendizaje que han tenido las personas que participan en la organización, constituyéndose ésta en una de las categorías abordadas a lo largo del proyecto y que hace referencia a los procesos de gestión humana.

En conclusión, el poder ofrecer un modelo de gestión del conocimiento que a su vez incluye un sistema de información que difunda los aprendizajes organizacionales traerá beneficios competitivos y de posicionamiento de la empresa educativa que redundarán en la cualificación de las prácticas pedagógicas y por ende en la satisfacción de los usuarios del servicio educativo.

J. METODOLOGÍA.

La metodología de investigación empleada para este proyecto de desarrollo es el método hipotético-deductivo ya que permite desarrollar la hipótesis deductiva o inductivamente apoyados en la confrontación teórico-práctica fundamentada en la contextualización de la situación problema.

K. CONCLUSIONES.

- Para una aplicación exitosa de un modelo de gestión del conocimiento, el proceso de gestión humana debe posibilitar prácticas que beneficien la captación, la divulgación y la gestión del conocimiento en la cotidianidad de la institución educativa.
- El trabajo en redes posibilita la construcción de capital intelectual en la organización, además que logra la articulación y validación de prácticas educativas exitosas que conlleve a la cualificación de la prestación del servicio educativo.

- Un modelo de gestión del conocimiento en una institución educativa debe reconocer que el origen del aprendizaje organizacional está en la cotidianidad del maestro en el aula de clase, cuando éste es capaz de tornarla en un laboratorio, de tal suerte que las conclusiones que se plasmen en el diario pedagógico den cuenta de su conocimiento tácito, el cual, al ser puesto en común ante la comunidad académica institucional participa en el proceso de configuración del conocimiento explícito, que es en últimas el capital intelectual de la organización.
- Es fundamental para la divulgación del capital intangible de una organización contar con un sistema de información eficiente y eficaz que facilite el acceso al aprendizaje organizacional, de tal manera que los procesos de inducción y reinducción permitan la vinculación del talento humano al proceso sistémico de la organización.
- Es una oportunidad para cualquier organización educativa contar con un modelo contextualizado de gestión del conocimiento que le permita identificar los aprendizajes explícitos para generar valor agregado, elementos diferenciadores y ventajas competitivas con respecto a otras instituciones del medio.
- Contar con un modelo de gestión del conocimiento inserta a la empresa educativa en un proceso dinámico en dónde se propende por generar la cultura del aprender a aprender. De este modo se considera que el conocimiento se puede abstraer a partir de la interacción que el sujeto establezca con el medio y se pueda convertir rápidamente ese aprendizaje en acción.

1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto de desarrollo busca resignificar la manera de captar, divulgar y gestionar el conocimiento adquirido desde la investigación pedagógica en el Colegio Bello Oriente de la zona nororiental de la ciudad de Medellín. Para ello, se diseñaron dos proyectos de acción que buscan dar respuesta al problema en mención desde el establecimiento de un modelo institucional para la gestión del conocimiento y una modificación al proceso de gestión humana que permita establecer un sistema de información para el acceso al capital intelectual de la institución.

Para alcanzar los objetivos propuestos fue necesario hacer una lectura contextual de las necesidades de la institución en los procesos que se desarrollaban desde el modelo administrativo. De este ejercicio se visualizaron varias ideas problema que mediante la aplicación de técnicas como la lluvia de ideas, el análisis de los resultados obtenidos en la evaluación institucional del año 2010 y la elaboración de la matriz de Vester, permitieron priorizar el problema a intervenir.

Posteriormente se hizo un rastreo bibliográfico de los antecedentes locales y nacionales que se relacionan con el problema citado. Además, fue necesario ahondar en conceptos relacionados con Investigación pedagógica, gestión del conocimiento y el modelo aplicado en las organizaciones que aprenden.

Finalmente, con el planteamiento de los dos proyectos de acción se presentan alternativas de solución a la situación problema, motivando la implementación del proyecto en la cotidianidad de la institución.

IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

MARCO GENERAL

Nombre:	Colegio Bello Oriente
Dirección:	Carrera 23B N° 84B-27
Barrio:	Bello Oriente
Teléfono:	5 29 23 85/ 5 28 98 99/ 5 28 77 73
Correo electrónico:	cbo529@gmail.com
Nombre del/ de la director/a:	RICARDO ALBERTO ANDRADE RODRIGUEZ
Núcleo Educativo:	916
Municipio:	Medellín
Departamento:	Antioquia
Niveles que ofrece:	Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria, Media y CLEI.
Carácter:	Institución Educativa Privada de Educación Formal, Funcionamos bajo el Programa Acceso e inclusión contratación de la Prestación del Servicio Educativo Público del Municipio de Medellín.
Calendario:	A y Especiales CLEI
Género:	Basados en el principio de inclusión, el Colegio atiende a todos las personas sin discriminación de: Edad, étnia, identidad sexual y de género, tribu urbana, preferencia política y/o social.
Jornadas:	<ul style="list-style-type: none"> • Mañana • Tarde • Noche • Sabatina
Horario de jornadas:	<ul style="list-style-type: none"> • Mañana: 6:10 a 11:40 a.m • Tarde: 12:00 a 6:10 p.m • Noche: 6:00 a 9:30 p.m • Sabatina: 7:00 a 5:00 p.m
Código DANE:	Código DANE: 305001021121
Código ICFES:	Código ICFES: 080309 Regular Código ICFES: 136374 Educación para adultos
Aspecto Legal:	Institución Educativa Privada de Educación Formal, con iniciación de labores según resolución 006327 del 11 de diciembre de 1991. Aprobación por los años 1992 y 1993 los estudios del grado Sexto, según resolución 006746 del 16 de junio de 1992, Licencia para iniciación de

labores a los grados Séptimo a partir de 1993, y Octavo a partir de 1994, según resolución 000266 del 2 de mayo de 1995. Aprobación por el año 1993 los estudios del grado Séptimo y por el año 1994 los estudios correspondientes a los grados Sexto, Séptimo y Octavo, según resolución 000363 del 22 de mayo de 1995. Licencia de funcionamiento para el grado noveno según resolución 000043 del 27 de febrero de 1996. Licencia de funcionamiento a partir del 2002, y legalización de estudios para los niveles Preescolar, Básica, Media, y educación de Adultos, Ciclos lectivos integrados especiales CLEI I, II, III y IV, por los años 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001 según resolución 15441 del 8 de noviembre de 2002 y Resolución aclaratoria 17928 del 12 de diciembre de 2002. Ampliación del servicio Público educativo para la educación Formal de adultos en el Nivel de Media Académica (CleI V y VI), según Resolución 0501 del 27 de abril de 2005. Plan de Estudios según Ley General de Educación 115 de 1994; Reglamentación según Decreto 1860 de 1994 y Decreto 1290 del 16 de abril de 2009.

Funcionamos bajo el Programa Acceso e inclusión contratación de la Prestación del Servicio Educativo Público del Municipio de Medellín.

Certificación en Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 Versión 2008.



Certificado N° SC 5177-1

Símbolos Institucionales

ESCUDO



Dividido en 2 partes:
En la primera se encuentra el sol, que ubica a los estudiantes frente al conocimiento, donde el libro y la pluma representan la apertura a nuevas oportunidades por medio del aprendizaje y los medios tecnológicos, que facilitan el acceso a la educación, a la formación integral y a la paz.

En la parte inferior se encuentran las montañas en las que habita la comunidad; en este lugar existe la esperanza, acompañada de un cielo azul, amplio y sereno, que proyecta niños, jóvenes y adultos comprometidos con la vida y el desarrollo social.

El lema en el escudo hace referencia a la intención del Colegio Bello Oriente en la promoción de la educación como medio para alcanzar el triunfo, por el camino de la sabiduría.

BANDERA



Dividida en dos partes:

El azul representa el cielo, como símbolo de la posibilidad de proyección de los sueños que se construyen en el Colegio y la Comunidad.

El verde representa la esperanza y el compromiso con la realización de dichos sueños.

El escudo del Colegio en el medio, como el espacio de articulación que posibilita la transformación de realidades.

HIMNO AL COLEGIO BELLO ORIENTE

CORO

La tierra genera sustento,

	<p>La ciencia la mies del saber, Si conjugamos trabajo y esfuerzo Lograremos sin duda aprehender.</p> <p>I En lo alto se alza el Colegio Para ver desde allá la ciudad Convencido que otra forma de vida Nos permite encontrar libertad. Así se convierte en el medio Cual una luz en la oscuridad, Como puerta que ofrece entrada Al conocimiento de la realidad.</p> <p>II En un costado de la montaña Aparece como el sol naciente Y se inserta ofreciendo salida Hacia una comunidad diferente. Parte desde una experiencia Que comparte Jesús de su vida, Haciendo de ella una referencia Para ver una población incluida.</p> <p>III Con unas condiciones más dignas Por las cuales Cristo se dio, Principio que retoma CEBOGA Y lo proyecta a través del amor. Así se conforma el Colegio Que por nombre Bello Oriente adoptó Para abrir nuevos los horizontes A un pueblo que el sistema excluyó.</p> <p>Autores: José Arturo Mora Hernández (Letra) Carlos Mario Rodríguez Sánchez (Música)</p>
<p>Teleología</p>	<p style="text-align: center;">Misión</p> <p>El Colegio Bello Oriente es una institución educativa privada, que atiende niños y niñas, jóvenes, adultos y adultas de todas las condiciones sociales y étnicas, con el fin de</p>

	<p>promover la persona, desde la formación integral; con base en la autonomía y la pertenencia a su comunidad, teniendo en cuenta el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, desde la Pedagogía del Amor, la Inclusión y el Ecumenismo; que convierte la institución en un espacio de convivencia pacífica, como aporte al desarrollo social de Medellín, desde lo educativo.</p> <p>Esta Misión será la expresión de nuestro compromiso personal con la sociedad y la convicción que tenemos en nuestros principios y valores institucionales.</p> <p style="text-align: center;">VISIÓN</p> <p>Al año 2010 el Colegio Bello Oriente será reconocido a nivel local y nacional, por la calidad de sus procesos, los cuales fundamentados en una cultura de la excelencia, la vivencia de la Inclusión y el Ecumenismo, a través de la Pedagogía del Amor, propiciará desarrollo en la comunidad educativa y brindará opciones técnicas y tecnológicas, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.</p>
<p>Principios Institucionales:</p>	<p>Ecumenismo. Asumimos el ecumenismo como una actitud de apertura, tendiente a buscar la unidad y la comunión de fe entre los diferentes credos religiosos, que se concreta en la posibilidad de realizar acciones conjuntas sin discriminación, para las transformaciones colectivas o personales a través de las experiencias de vida espiritual.</p> <p>Inclusión. Para el Colegio Bello Oriente la Inclusión es entendida como la manera de generar un espacio de total apertura donde se le permita a cualquier miembro de la Comunidad Educativa y Educadora, participar en la construcción de procesos educativos y de convivencia, sin discriminación de raza, condición social, económica, cultural o religiosa, permitiéndole descubrir y potencializar sus</p>

	<p>talentos, como una manera de favorecer el libre desarrollo de la personalidad.</p> <p>Pedagogía del amor. Para el Colegio Bello Oriente la Pedagogía del Amor es entendida como el vínculo que permite ayudar a crecer, construir y dignificar la existencia; es la estrategia para asimilar conocimientos, mediante el respeto por la diferencia, la aceptación, reconocimiento y valoración del otro, teniendo en cuenta la edificación y la corresponsabilidad, que posibilita el bienestar colectivo y personal de toda la Comunidad Educativa y Educadora.</p>
<p>Objetivos del P.E.I:</p>	<p>GENERAL: Formular y ejecutar políticas que le permitan al Colegio Bello Oriente cumplir con su misión, principios y objetivos, para el logro de la formación integral de la Comunidad Educativa y Educadora.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la prestación del servicio a través de la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, certificado bajo la norma ISO 9001 versión 2008. ➤ Fortalecer los procesos de formación del estudiante desde la corresponsabilidad y la autonomía, enmarcados dentro de la propuesta de Autogobierno Escolar. ➤ Vincular a los padres de familia en los procesos formativos de los y las estudiantes. ➤ Fomentar en la comunidad Educativa y Educadora sentido de pertenencia por los procesos sociales.
<p>Justificación:</p>	<p>El Colegio Bello Oriente es una Institución Educativa privada que tiene como función social educar a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos de la zona nororiental de Medellín en y para la vida. En la Constitución Política Nacional se resalta la democracia participativa, donde el estudiante es corresponsable de su</p>

	<p>accionar en el marco de sus derechos y deberes.</p> <p>En la Institución todos los estamentos que conforman la Comunidad Educativa y Educadora (estudiantes, egresados, padres de familia y/o acudientes, docentes, directivos docentes, administradores escolares, personal administrativo y de apoyo y Asamblea de CEBOGA) tienen un nivel de participación y responsabilidad en los diferentes espacios de toma de decisiones. Esto garantiza la construcción colectiva en los procesos tendientes al bienestar de toda la Comunidad Educativa y Educadora.</p>
--	---

2. DESCRIPCION GENERAL

Tomando como punto de referencia la realidad institucional del Colegio Bello Oriente desde la gestión pedagógica y específicamente a las formas que utilizan para cualificar las prácticas educativas, se evidenciaron algunas debilidades relacionadas con las estrategias desarrolladas para captar, divulgar y gestionar los aprendizajes organizacionales. Por ello, a partir de la aplicación de los diferentes instrumentos de recolección de datos empleados en este proyecto de desarrollo, se puede afirmar que aunque la institución cuenta con un proceso ordenado e instaurado en la política organizacional denominado investigación pedagógica para la cualificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, no se genera el impacto esperado, esto debido a que, aunque se obtienen, se registra y se confrontan los resultados derivados en la investigación, no existe un procedimiento que permita una divulgación y gestión efectiva de los conocimientos obtenidos. Afectando directamente que no se dé una articulación en el grupo de docentes y por ende la intervención pedagógica no arroja los resultados esperados en cuanto a la vinculación efectiva de los estudiantes a los procesos escolares.

El diagnóstico anterior sustenta que desde este proyecto de desarrollo se plantee un modelo de gestión del conocimiento que permita resignificar la forma de captar, divulgar y gestionar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica en el Colegio Bello Oriente, desde un enfoque fundamentado en los elementos conceptuales del desarrollo organizacional de una institución que aprende.

2.1 Antecedentes.

Para encontrar los antecedentes del problema de este proyecto de desarrollo se hará un recorrido histórico desde los inicios de la investigación pedagógica que es la herramienta con que cuenta la institución educativa para captar su capital intelectual.

En el Colegio Bello Oriente, en la primera década y mediados de la segunda, el tema de investigación pedagógica no hacía parte de los procesos de la vida institucional, desde la gestión administrativa no se daba fuerza a aspectos relacionados con la misma ya que desde el componente teleológico las directrices se enfocaban a un trabajo de proyección y posicionamiento social, en el que el docente solo centraba su quehacer en lo operativo sin generar crítica,

reflexión y análisis que permitieran ubicarlos dentro de un rol de investigador y sin ningún interés de iniciar el reconocimiento de los conocimientos institucionales con las que contaba la institución.

En el año 2003 continuaba ese desinterés por desarrollar actividades de investigación pedagógica y la herramienta que se podía resignificar que era el diario pedagógico, el cual se utilizaba como la tradición lo había enseñado, un requisito a cumplir por parte del personal docente. Allí se registraban algunos aspectos o situaciones que se presentaban en el aula de clase cayendo en lo anecdótico de la interacción maestro-estudiante.

Este tipo de actividad respondía a un requisito institucional que generaba en los docentes apatía para su elaboración, ya que por la dinámica que presentaba la consignación diaria de la información, en muchas ocasiones no se cumplía con el registro, lo que generaba estrés y en el afán de cumplir con su diligenciamiento se caía en el error de llenarlo con información que no correspondía a lo real. Incluso al interior del equipo se le daba el nombre de “mentirógrafo” además que no generaba espacios para la reflexión del quehacer del docente y más aún no tenía ninguna intencionalidad por reconocer los aprendizajes institucionales.

En el 2004 con el cambio de administración se empiezan a generar con el equipo de trabajo conversatorios pedagógicos de donde surgen interrogantes sobre el docente, su rol profesional, la práctica pedagógica y la vinculación de los estudiantes al proceso escolar. Estos cuestionamientos permitieron una reflexión sobre la conceptualización del saber pedagógico a nivel histórico, en la que se reconoció la falta de empoderamiento de los profesionales en educación para la teorización sobre pedagogía, permitiendo que sean otras áreas del conocimiento como la psicología, la sociología y/o la medicina quienes diriman sobre éste saber, espacios que cuestionaron además, el rol de la investigación pedagógica como posibilidad de posicionamiento del quehacer profesional de los educadores. Fue aquí donde se da inicio a la identificación de los conocimientos tácitos que circulaba en el entrono institucional.

Ya en el 2006 se redimensionó la forma de utilizar el diario pedagógico, promoviendo una sensibilización para que los docentes retomaran la escritura como elemento fundamental de confrontación entre el saber pedagógico y la práctica pedagógica, introduciendo así la investigación en el aula. Este enfoque generó un choque en el grupo de maestros, porque no se tenía claridad sobre la metodología de investigación a implementar, además, el dirigir la investigación desde una misma pregunta problematizadora para todas las áreas y asignaturas, creó confusiones en la manera de proceder, esto afectó directamente que los objetivos planteados desde la producción del conocimiento no se pudieran alcanzar, quedándose este conocimiento en la etapa tácita.

Teniendo en cuenta estas dificultades ya en el 2007 se replanteó la metodología porque lo que más interesaba en ese momento de configuración de la propuesta, era lograr motivar a los docentes para que se vincularan a los procesos de investigación pedagógica. Así, el trabajo retoma una línea en la que involucró aspectos más generales que sustentan los procesos formativos del Colegio, encaminada a identificar una postura clara de intervención pedagógica coherente con el modelo educativo. De esta manera, se consolidó el ejercicio de resignificación del diario pedagógico vinculando al docente a la práctica investigativa, permitiéndole desde la reflexión mejorar los procesos de enseñanza y generando espacios para que pudiera identificar los conocimientos tácitos que cada uno de los actores del proceso de enseñanza ponía en la escena del contexto escolar.

Finalmente desde el año 2008 hasta el 2010 la claridad en el proceso de investigación pedagógica empezó a generar una cultura de investigación en la institución que posibilitó que las prácticas educativas estuvieran más articuladas al modelo pedagógico, es decir, las prácticas se contextualizaron a la realidad institucional y esto se reflejó en la cualificación de los procesos institucionales desde la gestión académica y los resultados que comenzó a mostrar la población estudiantil desde el aprendizaje.

Desde la captación del capital intelectual este ejercicio de investigación pedagógica posibilitó establecer procesos para que los profesores pudieran identificar las prácticas que realizan en los espacios escolares, llevando un registro y análisis de los mismos. Estos análisis luego se comparten en grupos de discusión y se generalizan didácticas y metodologías por departamentos académicos, así mismo se deja un registro de lo encontrado y se hace seguimiento periódico de las modificaciones que se van haciendo enfocados desde el mejoramiento de la prestación del servicio.

El capital intelectual que se encuentra en la institución a partir del ejercicio descrito anteriormente se lleva a la documentación tanto de la institución educativa desde el P.E.I y los libros reglamentarios, como al proceso de Gestión de Información que hace parte del Sistema de Gestión de Calidad que tienen implementado, allí cuentan con una persona que se encarga de sistematizar toda la documentación que llega pero que no posee la idoneidad suficiente para difundirlo desde una perspectiva de gestión, ya que presionado por el cumplimiento de los requisitos de la norma asume un rol de verificador y dador de formatos. Además el capital intelectual encontrado es restringido y con poca facilidad para el acceso.

Esta gestión que hacen del conocimiento también se ve afectada ya que a pesar de todos los reconocimientos que ha adquirido el Colegio a nivel de Ciudad por

sus experiencias significativas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que se deberían constituir en su mayor capital intelectual, no lo es, ya que el no contar con una gestión de información que permita movilizarlo entre los miembros de la comunidad educativa, hace que este capital no sea reconocido y en muchos momentos hasta subvalorado por las nuevas personas que ingresan al equipo de trabajo, es decir, no lo conocen y por ende no lo internalizan en sus prácticas.

Con este panorama que tiene la institución sobre las formas para identificar su capital intelectual en donde se privilegia la investigación pedagógica; en los siguientes párrafos se hará un recorrido en el ámbito local y nacional que permita reconocer las manera como la investigación pedagógica construye aprendizaje en las instituciones educativas.

Para hablar de la ciudad frente al tema de la investigación docente, se hace imprescindible dar una mirada a lo que ha sido el país en este campo en las últimas décadas, para poder determinar o identificar que trascendencia ha tenido la ciudad en la investigación educativa.

Es sabido que Colombia, en el campo de investigación en educación, a lo largo de su historia ha presentado una falencia y ésta ha consistido en no contar con bases de datos y sistemas adecuados que permitan recoger y dinamizar, de manera efectiva, los productos de la investigación pedagógica de las comunidades educativas o de los investigadores del país. Sólo hasta el año 2005, comenzó a desarrollarse “Archivo Pedagógico de Colombia”, un proyecto que viene consolidándose y que nace en la Universidad Pedagógica Nacional, y que tiene dentro de sus fines recuperar el saber pedagógico en el campo de la investigación.

Dentro de este marco es importante mencionar que Colombia actualmente posee un buen espacio en la investigación pedagógica, y que éste ha sido producto del trabajo de la comunidad académica que ha logrado legitimar y conseguir visibilidad en un ámbito institucional que le ha concedido una escasa valoración a este campo de conocimiento, pero aunque la investigación en educación ha sido incipiente, si ha permitido potenciar nuevos desarrollos y posibilidades de consolidación de alto nivel de los mismos.

Para iniciar el recorrido de los avances a nivel de investigación educativa en Colombia, Myriam Henao Willes, en su texto Investigación en Educación y Pedagogía, presenta algunas notas importantes sobre dicho asunto, resaltando que:

En Colombia, la investigación en educación sólo empieza a legitimar su campo intelectual a partir de los años ochenta, cuando aparecen en los espacios

públicos de carácter académico, institucionales, gubernamentales y sindicales, los productos de la misma y comienzan a reconocerse como fuente de comprensión de problemas, identificación de obstáculos, reconocimiento de actores, circulación de publicaciones y de inspiración de políticas gubernamentales en educación.

La investigación que se realiza en el ámbito educativo es heterogénea en concepciones, calidades y niveles metodológicos, dispersa en sus efectos sistemáticos. A diferencia de otros campos de la investigación, prácticamente la investigación en educación obtiene su visibilidad muy recientemente y nace de la iniciativa aislada de investigadores individuales, más no de grupos consolidados, pues si bien han existido algunos desde las décadas de los años setenta, su existencia ha sido efímera, dado que, o bien se han reubicado, diferenciado y desaparecido, o se han reconstituido en otros grupos.

La poca intensidad de la investigación en educación se explica, entre otras razones, por la muy limitada base de investigadores del campo formados a alto nivel; por la ausencia de la práctica investigativa como acción pedagógica en los planes de estudios de las licenciaturas y programas de formación de educadores; por las deficientes políticas de fomento y estímulo a la investigación y por la deficiente difusión de sus resultados, a lo que se suma la baja articulación de los mismos con la formulación de políticas públicas para la educación.

A pesar de lo anterior, y de la urgente necesidad de ampliar el número de investigadores consolidados y dedicados a mantener vivas sus líneas de investigación, se puede inferir que la investigación en educación, si bien se soporta en una comunidad investigativa reducida, cuenta ya con grupos de excelencia que han alcanzado avances considerables, incluidos ya en las recientes reformas educativas, empezando a tener impacto en los cambios en la formación de los docentes, en los estilos pedagógicos tradicionales, en las prácticas de enseñanza y en los contenidos curriculares de los planes de estudio de los niveles de educación básica, especialmente.

Sobre este tema, el Analista James Álvarez Marulanda, en la Ponencia presentada en el *primer Simposio Colombo–Aleman: Desarrollo comparado de las conceptualizaciones y experiencias pedagógicas en Colombia y Alemania*, realizado por la Facultad de educación de la Universidad de Antioquia los días 17, 18 y 19 de febrero de 1999, destaca y confirma aspectos como:

- La investigación pedagógica en Colombia ha sido construida por una heterogénea comunidad, proveniente de las más diversas disciplinas como la antropología, la sociología, la filosofía, la psicología, la ingeniería, la administración, la economía, la pedagogía. Explica que a

comienzos de los años noventa, la nueva política de ciencia y tecnología se propuso integrar la modernización de la sociedad colombiana en los procesos de formación y educación, para lo que se creó el Programa Nacional de Estudios científicos en educación –PECE–, que pretendió el fortalecimiento de la comunidad científica y el apoyo a investigaciones que profundicen en la pedagogía, en el entorno social de los procesos educativos, en la educación y desarrollo.

- Reconoce el papel cumplido por los organismos internacionales, que estimularon estudios de diagnóstico y análisis para la caracterización de las condiciones sociales y económicas de la educación en Colombia.
- Para los años 70 las investigaciones cualitativas empezaron a fomentarse especialmente en el nivel de la escuela primaria, desde el discurso y la práctica pedagógica del maestro.
- La década del 80 evidenció la ampliación del espacio político, la irrupción de movimientos sociales que inician en el campo educativo.
- Para los noventa se destacan los trabajos realizados por convocatoria de las tres *Misiones nacionales de ciencia y tecnología, educación y desarrollo*. Se destacan los aportes de estudios sobre educación de la *Revista Colombiana de Educación* del Centro de investigaciones de la Universidad Pedagógica Nacional –CIUP– y de la *Revista Educación y Cultura* del Centro de estudios e investigaciones docentes de FECODE, que han cumplido ya más de 10 años. Otras revistas más recientes son: *Educación y Ciudad*, del IDEP; *Pedagogía y Saberes*, de la UPN y *Enfoques Pedagógicos*, de CAFAM; así como la serie *Mesa Redonda* de la Cooperativa editorial Magisterio.
- En los períodos 1991–1997, los proyectos se han incrementado así como su financiación, en mayor concentración de financiación y proyectos en las universidades del Valle, Universidad Pedagógica Nacional, y la Universidad de Antioquia. Se agrupan por líneas de investigación los proyectos: *Lenguaje y comunicación*, *Enseñanza de las ciencias*, *Innovaciones educativas*, *Psicopedagogía e inteligencia*, *Informática educativa*.

Para complementar la información anterior, encontramos a la socióloga Martha Cecilia Herrera C, quien en su publicación “La Investigación Educativa en la década del 80: un esfuerzo cualitativo”, establece un recuento de la manera como en esta década se dieron los avances en el campo de investigación pedagógica.

La producción investigativa en educación en los años 80 presenta un gran dinamismo y aunque su tratamiento temático y la calidad de los trabajos muestran cierto grado de heterogeneidad, este campo registra avances destacados en relación con las décadas anteriores. A dicha producción han contribuido profesionales de distintas disciplinas que marcan con el sello de su respectiva formación, la escogencia e interpretación de las dimensiones del fenómeno educativo. Sociólogos, economistas, historiadores, antropólogos, pedagogos, físicos, matemáticos, participan en los diversos equipos en los que se llevan a cabo investigaciones de carácter teórico, histórico, descriptivo, de diagnóstico o empírico, que tienden a precisar las necesidades básicas del sistema educativo. El apoyo institucional dado a esta producción proviene de las universidades públicas y privadas, de organismos estatales y entidades de carácter privado, sin que exista ninguna coordinación entre estos esfuerzos, factor que incide en la dispersión temática, en el desperdicio de recursos y en la ausencia de retroalimentación académica e investigativa.

En relación con décadas anteriores las preocupaciones temáticas sufrieron algunas variaciones, puesto que en ciertos círculos se emprendieron estudios puntuales que se alejan de diagnósticos generales o de enfoques macro sociales, para pasar a caracterizar con mayor detenimiento los procesos educativos o sus actores desde un enfoque cualitativo. En este sentido se pueden destacar los aportes hechos desde la etnografía socioeducativa por investigadores como Rodrigo Parra, Araceli de Tezanos, Leonor Zubieta, quienes han avanzado en precisar las interacciones que se llevan a cabo en el aula. Los trabajos de los hermanos de Zubiría, abordan desde la sicogenética y la sociogenética, la conformación de las estructuras conceptuales y su incidencia en el aprendizaje de las Ciencias Sociales, al tiempo que el equipo de investigación de la Universidad Nacional, que orienta Carlos Federici, se plantea el problema de la formación de una actitud científica en Matemáticas y Ciencias Naturales¹.

Desde otro ángulo continuaron saliendo a la luz los productos de la investigación sobre “Las prácticas pedagógicas en Colombia”, que constituye un importante esfuerzo por sistematizar un área del saber, la Pedagogía; pocas son

¹ Rodrigo Parra. *La escuela inconclusa*. Plaza y Janes, Bogotá, 1986; *Los maestros colombianos*, Plaza y Janes, Bogotá, 1986; *Pedagogía de la desesperanza*. Plaza y Janes, Bogotá, 1989.

Araceli de Tezanos, Guillermo Muñoz, Emiliano Romero. *Escuela y comunidad. Un problema en sentido*. CIUP-UPN, Bogotá, 1982;

Araceli de Tezanos. “La escuela primaria: Una perspectiva etnográfica”. *Revista Colombiana de Educación*, número 8. Bogotá, 1981, pp.63-90.

Leonor Zubieta y Rodrigo Parra. *La imagen del maestro en la escuela campesina*. CI U P- LT PN, Bogotá, 1981; Leonor Zubieta.

“Etnografía y política educativa”. *Revista Colombiana de Educación*, número 10. Bogotá, 1982, pp. 107-115.

Miguel y Julián de Zubiría. *Pedagogía conceptual, una propuesta curricular para la enseñanza de las Ciencias Sociales para pensar*. Presencia-Canapro, Bogotá. 1986.

A. Mockus, C.A. Hernández, J. Granés, J. Charum, M.C. Castro. *Las fronteras de la escuela, informe final proyecto Colciencias- Cindec-UN*, Universidad Nacional, Bogotá, 1988.

las investigaciones que se acometen de manera colectiva buscando formar escuela, equipos que emprendan análisis conjuntos con una unidad conceptual y metodológica, éste es uno de los aspectos más relevantes del proyecto que contó con los recursos financieros para emprender una obra de tal envergadura, dejando atrás el quehacer individual tan común en la tradición investigativa del país². La persistente preocupación de este equipo por esclarecer el estatuto del maestro y la multiplicidad de sus prácticas, también inquietó a otros especialistas quienes desde distintos enfoques se interesaron por la historia y situación actual del cuerpo magisterial; aquí se pueden mencionar los trabajos de Rafael Flórez, César Vera, Francisco Parra, Guillermo Londoño, Martha Herrera³. En el conjunto de estas elaboraciones puede señalarse, además, la existencia de un interés de carácter práctico asociado a la fuerza que el movimiento magisterial y el movimiento pedagógico registró en la última década, lo cual revirtió en la preocupación por ahondar los análisis pedagógicos, dotando al magisterio de un corpus teórico que le dé solidez como fuerza motriz en los procesos educativos y que le ayude a reconstruir su identidad como sujeto, la especificidad de su oficio, su tradición histórica y proyección social.

Por su parte las investigaciones sobre educación comunitaria y educación de adultos, encontraron impulso en entidades como el CINEP y el Instituto de Educación Permanente de la Universidad Pedagógica Nacional, en donde se destacan los proyectos de Marcos Raúl Mejía y Mario Sequeda, inscritos dentro de la metodología de la investigación-acción o investigación participativa que pretende involucrar a los sectores populares en las propuestas a desarrollar. Igualmente, Dimensión Educativa ha puesto en marcha proyectos de gran significación en el campo de la educación popular, en donde cabe mencionar los trabajos de Germán Mariño⁴. El campo de la Historia de la Educación aunque

² Algunos de los textos publicados por este equipo son los siguientes: Alberto Martínez Boom. *El maestro y la instrucción pública en el Nuevo Reino de Granada, 1767-1809*. CIUP-UPN, Bogotá, 1981; Renán Silva y Alberto Martínez. *Dos estudios sobre educación en la Colonia*. CIUP-UPN, Bogotá, 1984; Alberto Echeverry. *Proceso de constitución de la instrucción pública, 18)9-1835*.

Universidad de Antioquia, Medellín, 1984; Olga Lucía Zuluaga. *El maestro y el saber pedagógico en Colombia, 1821-1848*.

Universidad de Antioquia, Medellín, 1984; *Pedagogía e Historia*. Foro Nacional por Colombia, Bogotá, 1987; Humberto Quiceno.

Pedagogía Católica y escuela activa en Colombia, ¿900-1935. Foro Nacional por Colombia, Bogotá, 1987.

³ Rafael Flórez y Enrique Batista. *El pensamiento pedagógico de los maestros*. Copiyepes, Medellín, 1982.

César Vera y Francisco Parra. *Contribución a un análisis de la capacitación docente y la práctica pedagógica*. UPN, Bogotá, 1985;

La formación de maestros polivalentes. CIUPUPN, Bogotá, 1988.

Guillermo Londoño y otros. *La capacitación de los docentes en ejercicio del departamento de Antioquia e impacto de los talleres pedagógicos como estrategia de formación*. Universidad de Antioquia, Medellín, 1988.

Martha Cecilia Herrera. *Hacia la profesionalización del Magisterio en Colombia: 1930-1950*. Bogotá.

⁴ Mario Sequeda. *La alfabetización y post-alfabetización en Colombia 1 980-1985*. Balance y perspectivas. Bogotá, 1986.

Marcos Raúl Mejía. *Educación popular, problemática actual*. Revista Educación y Cultura, número 12. Bogotá, 1987.

Germán Mariño. *Escritos sobre escritura*. Dimensión Educativa, Bogotá, 1988.

sigue siendo débil también contó con progresos; a nivel general fue incluido en obras históricas de carácter global o regional como la *Nueva Historia de Colombia* o la *Historia de Antioquia*, en donde se incluyeron capítulos que dan cuenta de su dinámica; igualmente se publicaron textos como el de Aline Helg sobre la educación entre 1918 y 1957 o el de Frank Safford sobre la formación de una élite técnica y empresarial en el siglo XIX, en donde se hacen sugestivas apreciaciones en este campo⁵. A su vez, distintos estudiosos emprendieron el análisis histórico y sociológico en torno a instituciones de enseñanza técnica, al tiempo que se avanzó en el tratamiento de períodos específicos o en precisar la incidencia de la Iglesia Católica en el ámbito educativo⁶. Al igual que en otros terrenos de la producción historiográfica, estos intentos procuraron superar los enfoques tradicionales, bajo la influencia que nuevas generaciones han imprimido al modo de hacer historia, con el acopio de otras preocupaciones y paradigmas interpretativos. La Sociología de la Educación, una de las disciplinas que ha mostrado interés en la investigación educativa desde la década del 60, continúa haciendo aportes; ya se mencionó a Rodrigo Parra cuya prolífica obra aborda problemas sobre el maestro, la escuela, la universidad; igualmente hay que destacar los trabajos de Gonzalo Cataño, así como sus esfuerzos de difusión respecto a las grandes temáticas de la sociología educativa desde la *Revista Colombiana de Educación*. También es preciso evocar los ensayos de Angel Facundo en torno a la calidad de la educación, de Bernardo Restrepo sobre formación de docentes y facultades de educación, y los de Julio Puig referidos a educación y lenguaje y a enseñanza técnica⁷.

⁵ Alvaro Tirado (ed.). *Nueva Historia de Colombia*. Planeta, Bogotá, 1988. 8 vols.
Jorge Orlando Melo (ed.). *Historia de Antioquia*. Suramericana de Seguros, Bogotá, 1988.
Aline Helg. *La educación en Colombia, 1918-1957. Una historia social, económica y política*. CEDEC, Bogotá, 1987.
Frank Safford. *El ideal de lo práctico, el desafío de formar una élite técnica y empresarial en Colombia*. Ancora-Universidad Nacional. Bogotá, 1989.

⁶ Jane M. Loy. “Los ignorantistas y las escuelas: Oposición a la reforma educativa durante el Federalismo”. *Revista Colombiana de Educación*, número 9 (Bogotá) 1982, pp. 9-24.
Oscar Jaimes y Jorge Eliécer Roza. *La presencia de la Escuela Nueva en Colombia: El Gimnasio Moderno*. T. Posgrado de Investigación Socioeducativa, UPN, Bogotá, 1986.
Martha Cecilia Herrera y Carlos Low. *La Escuela Normal Superior: 1936-1951*. Proyecto de investigación en curso, UPN, Bogotá.
Alejandro Alvarez. *La escuela y la instrucción pública en Bogotá, siglo XIX*. I Coloquio de docentes e investigadores en Historia de la Educación, Bogotá, 2 al 5 de agosto de 1989.
Orieta López. *La Escuela de Artes y Oficios de Antioquia. Inicio de la formación tecnológica*. I Coloquio de docentes e investigadores en Historia de la Educación.
Catalina Reyes. *Relaciones entre la cultura de la intolerancia y el control clerical de la educación. Influencia de la Iglesia sobre la educación en Colombia, 1850-1957*. I Coloquio de docentes e investigadores en Historia de la Educación.
Diana Soto. *La administración al servicio de la Academia. Polémica de catedráticos en la ciudad de Santa Fe, siglo XVIII*. I Coloquio de docentes e investigadores en Historia de la Educación.

⁷ Gonzalo Cataño. “Desarrollo de la investigación sociológica sobre educación en Colombia”. *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. 14, número 1. México, 1974, pp. 53-70; *Educación y estructura social*. Plaza y Janes, Bogotá, 1989. Ver además *Revista Colombiana de Educación*, 1978-1989.
Ángel Facundo y Carlos Rojas. *La calidad de la educación secundaria, lo que dice la investigación*. M.E.N./Fondo Editorial, Bogotá,

Sociólogos y economistas jugaron un papel importante en la conformación de equipos de investigación para el diagnóstico y diseño de políticas educativas en el país.

La investigación educativa encontró en este decenio canales de discusión y difusión en distintos eventos de carácter académico, como son el segundo y tercer *Seminario Nacional de Investigación en Educación*, celebrados en 1980 y 1986 respectivamente, el último de los cuales contó con más de 200 ponencias alrededor de temas como la enseñanza y el aprendizaje, la calidad de la educación, la investigación histórica en educación y pedagogía, educación y desarrollo, y planeación educativa. En 1986 el Ministerio de Educación llevó a cabo una consulta nacional bajo el título *¿Para dónde vamos en educación?*, evento de carácter masivo en el que se discutieron las diversas dimensiones de la problemática educativa. La Federación Colombiana de Educadores convocó en 1987 al *Congreso Pedagógico Nacional*, en donde 665 delegados escucharon y debatieron un total de 257 ponencias, las cuales versaron sobre temas como los fines y la calidad de la educación, el movimiento pedagógico, la formación de los educadores, la reforma educativa, la escuela y la comunidad, y la enseñanza de asignaturas específicas.

La Universidad Santo Tomás dedicó el último *Congreso Internacional de Filosofía Latinoamericana* a la educación, allí se dieron cita en el año de 1988 unos 500 asistentes para conocer cerca de 100 ponencias sobre la historia de las ideas pedagógicas en América Latina, filosofía de la educación y política, modelos pedagógicos y formación de docentes, filosofía de la pedagogía liberadora, presupuestos filosóficos de la educación popular y los fundamentos de la renovación curricular en Colombia. A mediados de 1989, la Universidad Pedagógica celebró el *I Coloquio de docentes e investigadores en Historia de la Educación* el cual, aunque contó con una asistencia modesta y un número de ponencias limitado, representó un espacio para el intercambio entre los intelectuales que trabajan estos temas; cuatro comisiones aglutinaron los informes presentados, política educativa, historia de las ideas pedagógicas, instituciones y fundaciones educativas, metodología de la investigación y la enseñanza de la historia de la educación. Así mismo, los congresos de *Historia y sociología* realizados en esta década dedicaron una comisión a la temática

1982; *La calidad de la educación o la satisfacción de las necesidades sociales por medio de la educación*. V Congreso Nacional de

Sociología, Medellín, 28 al 30 de mayo de 1985.

Bernardo Restrepo. Los 30 años de la Facultad de Educación de la Universidad de Antioquia y sus 4 configuraciones curriculares.

Universidad de Antioquia, Medellín, 1983; "La educación a distancia, una alternativa para la formación de docentes". *Revista Educación y Cultura*, número 7 (Bogotá) 1985, pp. 27-31.

Julio Puig y otros. *Clase social y lenguaje*. Universidad de Antioquia, Medellín, 1986; *La escolarización de las minorías populares en la escuela comprensiva colombiana*. Universidad de Antioquia, Medellín, 1989.

educativa y aunque ésta ocupa una franja todavía marginal, señala no obstante la presencia de investigadores educativos en estas áreas profesionales.

La labor de difusión en cuanto a publicaciones aún no da cuenta del caudal investigativo, pocas son las revistas que presentan continuidad y en materia de libros las editoriales son esquivas al compromiso sobre los temas educativos, al considerar que no existe un público cautivo de amplitud suficiente para librar los costos de inversión. Algunas de las publicaciones periódicas que condensaron el debate en los 80 son las siguientes:

Revista Colombia de Educación, órgano de la Universidad Pedagógica y su centro de investigación; *Estudios Educativos*, revista de la asociación de Profesionales de la Educación con sede en Medellín; *Educación y Cultura*, publicación de la Federación Colombiana de Educadores (Bogotá); *Psicología Educativa* editada por el CEIPA en Medellín; *Reflexiones Pedagógicas* de la Facultad de Educación de la Universidad del Valle; *Educarte* de la Universidad San Buenaventura con sede en Cali; *Educación y Ciencia* de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja; *Preescolar* editada en la Facultad de Educación de la Universidad Industrial de Santander; *Educación Hoy*, revista de la Confederación Interamericana de Educación Católica y la Universidad Javeriana. La Facultad de Educación de la Universidad de Antioquia acaba de lanzar la *Revista Educación y Pedagogía*, para reanudar una edición que tuvo su origen en el año de 1954 en dicha facultad. Es preciso señalar que estas publicaciones tienen grandes deficiencias en su circulación, lo que hace que su radio de acción sea reducido y de carácter local. La Universidad de Antioquia, la Universidad Santo Tomás, la Universidad Pedagógica, la fundación Foro por Colombia, han dado apoyo institucional a la edición de libros sobre educación y en el último año la Cooperativa Nacional del Magisterio publicó algunos textos educativos. De otro lado, el *Boletín Cultural y Bibliográfico* del Banco de la República ha dedicado algunas de sus páginas a la reseña de libros sobre educación. Pese a las limitaciones, es un hecho que el tema educativo ha gozado del boom editorial registrado en el país en la última década.

La *Red Latinoamericana de Información y Documentación en Educación*, REDUC, reúne, resume y microficha los documentos que sobre el tema se producen en los respectivos países, permitiendo la sistematización y consulta bibliográfica a estudiantes e investigadores, así como el intercambio de información en América Latina; en Colombia el REDUC ha publicado ocho volúmenes en los cuales se compilaron cerca de 700 documentos sobre educación en el país. A su vez, la puesta en marcha por parte del ICFES del *Sistema Nacional de información y Documentación para la Educación Superior*, SIDES, jugará un papel importante en lo que respecta a la red informativa en educación.

Además de los logros que presenta el panorama anteriormente descrito, la investigación educativa tiene ante sí ausencias y retos que deberá llenar y enfrentar, para lograr desarrollos significativos en las próximas décadas. Por un lado, el agotamiento de los paradigmas interpretativos que primaron en los decenios del 60 y 70 —teoría del capital humano y reproductivista—, que pusieron el énfasis en los resultados finales de la educación y en los enfoques macrosociales, aún no logra ser reemplazado por un paradigma consistente, pese a los avances hechos en el 80 por privilegiar el análisis de los procesos y de los actores sociales involucrados en la educación. En este sentido es necesario enfatizar la importancia que tiene la generalización del debate y la polémica entre los distintos núcleos comprometidos en la investigación, que deberá estar exenta de actitudes de autosuficiencia e intolerancia intelectual. Lo anterior también se corresponde con la inminencia de unificar el acervo investigativo, que permita la acumulación de dicho conocimiento y supere la atomización de los esfuerzos. De igual modo otro reto que presenta la investigación educativa, es el lograr incidir en los procesos actuales de la educación nacional, tanto en lo que se refiere a la planeación y ejecución de políticas educativas, como al cuestionamiento y transformación de las prácticas pedagógicas de los sectores que interactúan en este espacio social. En síntesis, logros y ausencias, avances y obstáculos, arrojan un balance satisfactorio sobre el quehacer investigativo en educación que permite hablar de aciertos de carácter cualitativo en el transcurso de la presente década.

Así pues, se puede concluir que la ciudad frente al tema de la investigación pedagógica ha avanzado paulatinamente como lo ha hecho el país. Las universidades públicas y privadas de la ciudad han contribuido desde sus programas curriculares, eventos académicos, publicaciones y proyectos de investigación al fortalecimiento de la investigación pedagógica, en lo que todavía se deben aunar esfuerzos es en la sistematización de todos esos resultados obtenidos que permitan que el conocimiento que desde allí se genera se pueda poner a circular, en otras palabras que pueda pasar por la fase de explícito a explícito abordada por Nonaka y Takeuchi en la que a partir de la generación de redes se permita la obtención de conocimiento sistemático .

2.2 Análisis situacional.

2.2.1 Diagnóstico Estratégico.

2.2.1.1 Análisis Exógeno.

El Colegio Bello Oriente está ubicado en la parte alta de la zona nororiental, comuna 3, según el plan de ordenamiento territorial del Municipio de Medellín, en el barrio Bello Oriente (Oriente). Éste limita al Norte con los barrios Carambolas y San José de La Cima # 2, al Sur con La Cruz, al Oriente con el Corregimiento de Santa Elena y al Occidente con el Barrio Jardín.

Según las normas de Planeación Municipal, el Barrio Bello Oriente limita al norte: desde el cruce de la carrera 46 con la calle 111 y continuando con esta en curva hacia el suroriente hasta la carrera 42 EE, por esta al norte hasta empalmar con la calle 118, se continua por esta vía al norte hasta encontrar la quebrada la Seca por esta al oriente hasta su cruce con la calle 118; por el oriente: siguiendo la calle 118 al sur occidente hasta la carrera 42 B, por esta al norte hasta su unión nuevamente con la calle 118, por esta en curva hasta encontrar la calle 120 A, por esta al sur hasta encontrar de nuevo la carrera 42 B, por esta al suroccidente hasta la calle 118, por esta al occidente hasta encontrar nuevamente la carrera 42 B. Siguiendo esta al sur hasta su intersección con la quebrada Granizal. Por el sur: continuado por el cauce de la quebrada Granizal hacia el occidente hasta su cruce con la carrera 46. Por el occidente: tomando la carrera 46 hacia el norte hasta su encuentro con la calle 111 punto de partida.

Procedencia: La comunidad educativa del Colegio Bello Oriente se caracteriza por la diversidad de procedencias a través de la historia. Está conformada por comunidades desplazadas provenientes del suroeste y el nordeste antioqueño, que en los años 80 fundan el primer asentamiento barrial en el sector. Posteriormente, durante los años 90, llegan nuevos habitantes que provienen del desplazamiento ocasionado por la violencia en el Urabá antioqueño, y el Urabá chocoano. Igualmente recibe a personas provenientes de otros lugares de la zona urbana del municipio, que han sido desplazadas por el conflicto armado interno.

Cada uno de estos grupos poblacionales responde a unas características particulares, con prácticas y sistemas de valores propios de sus contextos de origen, que en ocasiones entran en conflicto con los de otros pobladores, dando lugar a formas de discriminación, a través de actitudes xenofóbicas o de choques en cuanto a las concepciones de las relaciones familiares y sociales.

A esto se suman las consecuencias psicosociales de la situación de desplazamiento, como inestabilidad económica, desarraigo y poco interés por los procesos escolares, pues la atención se focaliza en la satisfacción de las necesidades básicas.

Conformación familiar: La mayoría de las familias son extensivas ya que conviven con abuelos, tíos, primos, entre otros, muchas veces en situación de hacinamiento y en medio de los conflictos dados a partir de las diferencias generacionales. Además son familias recompuestas donde el lugar del padre o de la madre es asumido por la figura de padrastros o madrastras, que en la mayoría de los casos no dimensionan su responsabilidad en la construcción de los vínculos familiares.

En general, el acompañamiento a los hijos es poco por lo que ellos asumen roles diversos respecto a las responsabilidades del hogar, tales como cuidar a los hermanos menores, cocinar y aportar en la consecución de alimentos; razón por la cual, la vinculación con la escuela es un interés secundario y parcial.

Grado de escolaridad: En la mayoría de las familias de la comunidad se evidencian niveles bajos de escolaridad en padres, madres y acompañantes, que en muchos de los casos no alcanzan la formación en básica primaria completa y en otros casos son analfabetas. Esto se debe a variables como la procedencia y la situación económica que configuran una visión desestimada de la educación, ya que se privilegia la adquisición de herramientas básicas necesarias para la subsistencia tales como saber sumar, restar y escribir el nombre.

Desde el año 2000, momento en el que inicia la Educación para Adultos en el Colegio, esta población manifiesta un incremento progresivo del interés por vincularse a procesos educativos. En consecuencia, el acceso de los hijos a la escuela es mayor, aunque se siguen presentando dificultades en el acompañamiento, que inciden en fenómenos como el fracaso y la deserción escolar.

Vivienda: Las familias en su mayoría poseen vivienda propia, aunque no poseen escrituras públicas porque han sido adquiridas mediante procesos de invasión, aunque en su mayoría cuentan con los servicios públicos, en el sector aledaño al Colegio se carece de servicio de alcantarillado y teléfono.

El sector presenta un desarrollo a escala de forma desigual y aún hoy es considerado como apto para continuar procesos de invasión especialmente para albergar población desplazada, mostrando cotidianamente procesos de construcción de vivienda, en madera especialmente.

Según datos de la Administración municipal, el Barrio Bello Oriente cuenta con una población de 14.666 personas distribuidas así: 6563 hombres y 8102 mujeres. En cuanto a las viviendas, estas suman 3558, en las cuales habitan 3606 hogares, para un promedio de 4.12 personas por vivienda.

Formas de empleo: La baja escolaridad influye en que diferentes miembros de la familia se desempeñen en empleos informales y subempleos, tales como: ventas ambulantes, manipulación de alimentos, confecciones, construcción, vigilancia, reciclaje o prostitución. También se presentan formas de subsistencia como la mendicidad y la delincuencia común.

En muchas familias los niños y niñas son inducidos u obligados por sus madres, cuidadores o amigos a trabajar en venta de dulces en los buses, ventas y carga en la plaza minorista y en lavado de carros.

Estrato Socio económico: Por las características del sector y las condiciones que presentan sus habitantes, las empresas públicas y el SISBEN, ubican el sector en estrato 1, o sea, que hacen parte de la población más pobre y desprotegida en cuanto a seguridad social.

Un alto porcentaje de la población está conformada por familias desplazadas registradas ante Acción Social; por lo tanto no aparecen en ningún estrato, sino que se ubican dentro de uno de los grupos humanos vulnerables, cobijados por la Ley 387 (Del desplazamiento y la responsabilidad del estado)

Conflicto armado en la zona: Al igual que en otros barrios de las comunas de la Ciudad, durante las décadas de los 80 y 90 aparecieron grupos al margen de la ley, como células armadas de organizaciones guerrilleras que ejercían control social, dando respuestas inmediatas a conflictos sociales como la delincuencia común e instaurando una cultura de temor y desconfianza en el otro. En respuesta a esa situación a finales de los 90 y comienzos del 2000 aparecieron los grupos de autodefensas y se inició una guerra por el control y el poder territorial, con enfrentamientos armados y ataques a la población civil.

En el año 2003 se crea una base militar en el barrio Carambolas y con ello llega la presencia de la fuerza pública a la zona. Durante 2 meses aproximadamente hubo presencia constante de militares y personal del CTI de la Fiscalía General de la Nación. Pero cuando disminuye esta presencia se establece en la zona el control total por parte de los grupos de paramilitares, ya menguados los frentes de las Milicias Populares.

En el año 2004 se inician los procesos de diálogos con el gobierno y desmovilización y reinserción de sujetos armados pertenecientes a grupos paramilitares, dejando de aparecer como personas armadas y buscando el respaldo de la comunidad, a través de la empresa de transporte que sirve en la zona y de los pequeños comerciantes.

Desde entonces, los sujetos desmovilizados se legitiman en la comunidad como referentes de autoridad y norma, jugando un papel protagónico en el manejo de

los conflictos a través de la imposición de sanciones y el ejercicio de la intimidación en los diferentes actores del barrio y el sector.

2.2.1.2 Análisis Endógeno.

El Colegio Bello Oriente nace como una propuesta social de una Comunidad Eclesial de Base proveniente del barrio Villa Hermosa. Este grupo de personas, en primera instancia, busca atender las necesidades básicas de los habitantes. Pero la atención a las diferentes situaciones propias de la dinámica cotidiana propicia la reflexión por los problemas que subyacen y se visualiza la necesidad de buscar soluciones que apunten a la obtención de una vida digna para estos habitantes.

De esta manera, nace la propuesta de conformar una comunidad educativa que permita alcanzar dicha meta. Obedeciendo a las problemáticas propias del contexto, el Colegio se erige como lugar neutral frente al conflicto armado, como territorio pacífico, en perspectiva legal y con sentido democrático.

El Colegio inició labores en el año 1992 y su Proyecto Educativo Institucional fue adaptándose a las necesidades y exigencias del contexto y los entes gubernamentales. Sin embargo este P.E.I. no alcanzaba a representar y contextualizar la práctica pedagógica desarrollada en esa época, por lo que, para el año 1999, se da una serie de cambios en el Colegio, que posibilitan reflexiones sobre las características y demandas propias de la comunidad educativa y educadora de la institución.

Producto de esta transformación se establece un P.E.I. sustentado en las particularidades del contexto socioeducativo de la zona y estructurado desde el compromiso con el desarrollo social desde la educación. Es así como el Colegio Bello Oriente adquiere un significado especial en la zona como espacio que promueve el respeto por la vida, desde una propuesta democrática e incluyente, que ofrece una alternativa distinta a los niños y los jóvenes que en lugar de participar de la guerra, son llamados desde la escuela para la construcción de lazo social.

En tanto las condiciones del entorno fueron variando, con los procesos de desmovilización en el barrio hacia el año 2004, el Colegio vive una nueva transición al repensar su propuesta curricular desde las múltiples posibilidades que abre el conocimiento, más allá de ser un espacio de acogida para la preservación de la vida y promoción de la paz y la democracia.

Se genera entonces una preocupación por fortalecer las competencias académicas en cada una de las áreas del saber, iniciando por la elaboración de sábanas curriculares y planes de estudio que permitan posicionar a los y las estudiantes en los exámenes de Estado y a prepararse para su ingreso a la universidad, con el fin de proyectarlos desde un papel diferente en el barrio y la ciudad. Igualmente se promueve un espacio propio para la reflexión de la convivencia en la propuesta del Colegio, para posibilitar desde la vivencia diaria con los estudiantes, las formas democráticas de la participación, con proyectos de corresponsabilidad, en el trámite y solución del conflicto y el acompañamiento desde planes de mejoramiento individual y grupal. Se consolida, entonces, la estrategia del Autogobierno en la Escuela para la apropiación y mejoramiento de los procesos académicos y convivenciales por parte de los y las estudiantes.

La institución educativa a su interior posee las condiciones, los instrumentos, la planta física y la dotación acorde y necesaria para su funcionamiento.

Su crecimiento logístico se ha presentado de forma paulatina acorde a la demanda estudiantil, realizando nuevas obras que le permiten mejorar la calidad del servicio, demos una mirada a:

Planta física: La institución desde sus inicios ha levantado una planta física en material prefabricado, con techos de eternit, buscando respetar el paisaje y construyendo aulas independientes, estas aulas se han aumentado anualmente, de acuerdo al crecimiento poblacional. Hoy cuenta con: 11 casas prefabricadas y 10 fabricadas en adobe, que son usadas como aulas de clase en las diferentes secciones del Colegio.

Tiene además un área de 200 metros cuadrados, dividida en tres oficinas para la administración, donde se ubican la coordinación general, la secretaria, la oficina psicoorientación.

La institución posee además una aula, construida en prefabricado destinada al funcionamiento del laboratorio de física y química. Cuenta también con un restaurante escolar dotado con un área construida de 200 metros cuadrados, en material y con posibilidad de ampliar y remodelar en el futuro.

También se cuenta con un salón construido en material con un área de 225 metros cuadrados, este salón se destina a actividades múltiples, aunque presenta deficiencias en la parte sanitaria, eléctrica y auditiva.

También se cuenta dentro de la institución con una cancha múltiple, que aunque no está pavimentada, se usa para la práctica de algunos deportes como fútbol, microfútbol, baloncesto, vóleibol, entre otros.

En el año 2004 la embajada de Canadá hizo una donación de dos aulas que fueron construidas en el terreno donde ese encuentra el aula múltiple. Posteriormente, en el año 2005 la Corporación Ecosófica Nueva Alianza contribuyo con la donación de un tercer salón en esta misma área.

En el año 2007 la O.N.G española Atocha se une al mejoramiento de la planta física del Colegio con la construcción de tres aulas en el segundo piso del restaurante escolar.

En el año 2009 la O.N.G española Atocha vuelve a vincularse con el mejoramiento de la planta física del Colegio con la construcción de una batería sanitaria de dos pisos para la sede administrativa.

En el año 2010 la Corporación Ecosófica Nueva Alianza se vincula al Colegio con la donación de cuatro aulas en adobe para atender a los niños y niñas más pequeños del Colegio, es decir, los grados que comprenden el departamento de Educación inicial.

Recursos Económicos: Los recursos económicos se centran fundamentalmente en la contratación con el municipio de Medellín en la modalidad contratación por cobertura en la jornada regular con 1535 y en la Jornada de Adultos con 489 estudiantes.

También se generan gestiones con la Corporación COIAMOR y las embajadas de: Japón, Alemania y Canadá para el mejoramiento de las condiciones para la prestación del servicio.

Recursos Tecnológicos: Actualmente el Colegio cuenta con una sala de computo con aproximadamente 20 computadores en buen estado en los cuales los estudiantes tiene las prácticas del área de Tecnología e informática, además de la instalación de una red LAM para conexión de internet banda ancha. Esta Sala cuenta con aire acondicionado desde el año 2009.

Además de esto, tiene dos proyectores de multimedia, un DVD y una emisora con distribución de parlantes en todas las aulas.

Recursos Biblioteca: Desde el análisis de los procesos académicos en el Colegio se detectó la necesidad de profundizar en los procesos de lectura y escritura en la educación básica primaria y básica secundaria, por lo que se elaboró un plan lector que requirió la compra de 400 textos de lectura de las colecciones de norma.

También se compraron enciclopedias, diccionarios de inglés, diccionarios de español y textos escolares. Actualmente hay un inventario de 9.400 libros.

Educadores: El Colegio cuenta con 49 Docentes de los cuales dos laboran en la Educación Preescolar con el grado Transición, 16 docentes en la Educación Básica Primaria y 26 docentes en la Educación Básica Secundaria y la Media y 7 en la Jornada de Educación de Adultos.

En cuanto al nivel de escolaridad de los docentes tenemos:

- 46 Licenciados
- 3 Profesionales
- 4 Normalistas

El personal administrativo está conformado por un Rector, tres coordinadores: Académica, Convivencia y Coordinación de Calidad. También se cuenta con una secretaria Académica para las tres jornadas, un auxiliar de secretaría, un bibliotecario, dos auxiliares de mantenimiento, un auxiliar de aseo y un portero.

Estudiantes: Para el año 2011 el Colegio presta atención a 1535 estudiantes en Preescolar, Básica Primaria, Secundaria y Media y a 489 adultos en los CLEI I al VI.

Educación de Adultos: La población adulta que habita el sector y que hace parte de la comunidad educativa, presenta un grado de escolaridad muy bajo, en los grados que más se encuentra es hasta tercero de básica primaria, hecho que confirma la procedencia campesina de la población, la cual presenta como características la falta de formación escolar. Sin embargo, no son del todo analfabetos, en su mayoría los pobladores saben leer y escribir, como también manejar operaciones matemáticas básicas.

Estos hechos y los deseos de muchos padres de familia, de aprender y de mejorar sus conocimientos para poder apoyar a sus hijos y desenvolverse mejor, llevaron a que en el año 2000 se iniciará la jornada de educación para adultos en la institución. Posteriormente, en el año 2006 se inicia la prestación del servicio educativo para personas desmovilizadas del conflicto armado (en asociación con el Programa de Paz y Reconciliación).

Este proceso ha generado una serie de transformaciones que han sido de gran impacto para la comunidad, facilitando al acceso al conocimiento, el mejoramiento de la calidad de vida de los y las estudiantes y sus familias, y la consolidación de otras formas de relación desde la construcción colectiva, la participación democrática y el respeto.

2.2.1.3 Modelo Pedagógico Del Colegio Bello Oriente.

La propuesta formativa del Colegio se fundamenta en tres principios: el ecumenismo, la pedagogía del amor y la inclusión, que se transversalizan en los componentes del Modelo Pedagógico y se llevan a la práctica pedagógica a través de la propuesta de autogobierno escolar.

Para contextualizar mejor el proceso educativo de la Institución Educativa se ahondará en la descripción del modelo pedagógico, el cual está enmarcado en un Enfoque Crítico Social. Éste se basa en los conceptos de autonomía, aprendizaje significativo, educación liberadora y autenticidad e integran pensamientos clásicos y contemporáneos, mundiales, regionales y locales; en cuanto a los autores que sirven de base para el modelo se tienen:

Emmanuel Kant, quien en sus obras “La Crítica de la Razón Pura”, “La Crítica de la Razón Práctica” y “Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres”, demuestra la importancia de lograr una cierta objetividad en el accionar moral; para tal efecto, hace una confrontación entre una fundamentación heterónoma y una fundamentación autónoma de las decisiones y comportamientos del hombre. En esta línea, el autor europeo concluye que la manera más genuina para lograr una adecuada fundamentación moral, es la autonomía, la cual solo tiene un límite moral, expresado en el imperativo categórico, parafraseándolo se define así: “actúa de manera tal que tu acción, pueda convertirse en una ley universal”⁸. Es así, que una persona que vaya más allá de este postulado, en términos de buscar fuera de él el fundamento de su actuar, carecería de autonomía, alejándose de una moral de buena voluntad. En este sentido, todo tipo de ejercicio formativo que se comunique a otros, debe aportar al desarrollo de un pensamiento autónomo, que posibilite, por un lado, un adecuado comportamiento moral y a la vez, exaltación de la dignidad humana.

David Ausubel en “Teoría del Aprendizaje Significativo” plantea la importancia de garantizar que el ejercicio pedagógico pueda motivar aprendizajes significativos en los estudiantes, esto es: tener en cuenta los conocimientos previos del estudiante, relacionarlo con situaciones cotidianas, enriquecerlo con los conocimientos derivados de la cultura, encadenando todo con situaciones reales. De esta manera, el aprendizaje va más allá de ser paciente de una acción informativa, tornándose en la posibilidad de dotar de sentido la realidad, a partir de generación de conflicto cognitivo, a fin de lograr la adquisición del conocimiento científico.

⁸ Cfr. KANT, Emmanuel. Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres. México: Porrúa. 1972.

Paulo Freire en sus obras “Pedagogía del Oprimido” y “Cartas a quien pretenda enseñar”, refleja la importancia de hacer de la educación, un acto liberador, de tal suerte, que el estudiante encuentre en el servicio que recibe, herramientas que le permitan reconocer, apropiarse, interpretar y mejorar su historia. En esta medida el acto educativo es liberador, emancipador, tornándose en un aporte significativo en la búsqueda de cada persona, de mejorar su calidad de vida.

Finalmente, el filósofo envigadeño Fernando González Ochoa, en su texto “Los Negroides” reclama la necesidad de un sistema educativo que incluya una “cátedra de autenticidad”, de tal suerte que cada colombiano reconozca y apropie la diversidad de razas, tradiciones y cosmovisiones que encarna, fruto del mestizaje que dejó la época de conquista y colonización. Considera el autor antioqueño que de ser así, la manifestación plena de nuestra riqueza étnica, se tornaría en una gran oportunidad para la exaltación del ser humano en el mundo.

Estos cuatro autores, permiten configurar un modelo pedagógico que motiva el reconocimiento de la individualidad, de la historia, de los sueños, de las oportunidades y de las amenazas que cada uno de los estudiantes del mismo puedan tener, a fin de facilitar en ellos, construcción y apropiación de proyectos de vida que mejoren sus condiciones y las de quienes les rodean, enmarcadas en responsabilidad política, social, cultural y económica, como un real aporte al desarrollo social integral de las comunidades afectadas por la aplicación de dicho modelo.

Coherente con lo anterior se hace preciso aclarar que, para el Colegio Bello Oriente, la educación es entendida como un proceso de socialización mediante el cual el ser humano se integra a la cultura a través de cuatro ámbitos, a saber: la vivencia de una espiritualidad auténtica y abierta al ecumenismo, el reconocimiento propio y la vivencia de la alteridad, la adquisición de los ideales culturales a partir de la asimilación de la norma y la experiencia del conocimiento que le permite la emancipación de su propia historia.

Finalmente, el modelo de autogobierno se constituye en la didáctica del modelo pedagógico, en cuanto propicia que las aplicaciones, planeadas en el proyecto, sean apropiadas por los beneficiarios, a través de ejercicios democráticos y participativos en el diseño y aplicación de las acciones que se derivan de los objetivos de la propuesta. En esta medida, cada uno de los profesionales que la aplican son garantes de los postulados del modelo pedagógico y de una aplicación democrática y participativa.

Para llegar a las construcciones arriba presentadas, el Colegio hace análisis y actualización permanente de su diagnóstico, a fin de reconocer la pertinencia de las aplicaciones didácticas y sostener la validez del modelo pedagógico;

asunto éste que es responsabilidad permanente del equipo docente, en compañía de los directivos docentes, las juntas de grupo y los consejos.

Este proceso de formación ha permitido que los y las estudiantes reconozcan el aporte real que para su vida representa el acceso al conocimiento desde la vida académica formal en la escuela evidenciando en el mejoramiento académico, además que se vinculen a propuestas que se han derivado del mismo modelo, tales como: semilleros académicos, culturales y deportivos.

2.2.2 Técnicas para obtener información con relación a la idea problema.

Teniendo en cuenta este diagnóstico situacional que permite identificar la realidad contextual en la que se llevará a cabo este proyecto de desarrollo, se articulará el diagnóstico centrado con la idea problema que se abordará a lo largo de este proceso.

Siguiendo esta línea, desde lo metodológico se establecieron tres estrategias para obtener la información relacionada con la idea problema, estas son: Técnica de lluvia de ideas, Análisis de los resultados obtenidos en la Autoevaluación institucional y aplicación de la técnica de Matriz de Vester.

2.2.2.1 *Técnica Lluvia de Ideas:*

Para que la técnica funcionara mejor realizamos un ejercicio de grupo, con un límite de tiempo, así en un lapso de 10 minutos presentamos las ideas problema relacionadas con las diferentes gestiones que se desarrollan en el Colegio, así luego de hacer esta lluvia de ideas donde se presentaron diferentes situaciones problemas, se eligieron tres situaciones que a nuestro parecer eran neurálgicas y se hizo el análisis desde la matriz de causa efecto con el árbol de problema. Finalmente llegamos a la etapa en la que evaluamos cada árbol de problema con el objetivo de priorizar cual considerábamos que era el mayor problema a intervenir y los pro y contra de cada uno de los árboles realizados en la sesión de trabajo.

Metodología: El fundamento del método es que muchas ideas mueren por la crítica a que se ven sometidas antes de que maduren o se perfeccionen. Mediante este sistema se trata primero de generar las ideas y luego de evaluarlas.

Esta metodología creó un clima distendido que favoreció la comunicación y la participación de los asistentes del equipo de trabajo desde la libre exposición de

las ideas sin cortapisas y puso en juego la imaginación y la memoria de forma que una idea lleve a otra fomentando las asociaciones de ideas por semejanzas o por oposición.

RESULTADOS OBTENIDOS CON LA APLICACIÓN DE LA TÉCNICA LLUVIA DE IDEAS:

Cada uno de los integrantes del equipo presentó la identificación de las diferentes situaciones problemas que se evidencian en el contexto del Colegio Bello Oriente relacionadas con: El sentido de formación que se manifiesta en el P.E.I, a la relevancia social y cultural del currículo, al carácter integral de las prácticas formativas y a las características y condiciones del estudiante en el proceso formativo. Dentro de estas categorías las más relevantes fueron:

A. Las referidas al sentido de la formación que se explicita en el Proyecto Educativo Institucional del Colegio y que se manifiestan en las prácticas educativas:

- La formación desde el principio de inclusión en un modelo social que no es incluyente y que no genera espacios para la misma.
- Realizar una intervención formativa enmarcada en el reconocimiento del sujeto, retándolo para la transformación de su vida con pedagogías alternativas como la pedagogía del amor no da resultados a corto tiempo en poblaciones vulnerables.
- Realizar intervenciones contraculturales que busquen que el estudiante se forme desde el autogobierno y en autonomía no es posible sin un adulto significativo que confronte.
- La falta de aceptación y credibilidad que tienen los sistemas de gestión de calidad en los ambientes educativos, generan diferencias entre el diseño y la ejecución de los programas.

B. A la relevancia social y cultural del currículo del Colegio Bello Oriente:

- El bajo interés de un porcentaje significativo de estudiantes por vincularse a los procesos curriculares de la institución por motivación intrínseca.
- No todos los egresados transforman su contexto social ya sea particular o general, incumpliendo con el principio de intervención de la corporación dueña del Colegio (Generar Desarrollo Social).
- Poca credibilidad de la eficacia del sistema curricular que está planteando la institución desde la comunidad estudiantil.

C. Al carácter integral de las prácticas formativas:

- Los apegos formativos desde la educación tradicional que tiene la comunidad educativa del Colegio lo que dificulta la aplicación de pedagogías flexibles e innovadoras.
- Incoherencia entre lo postulado en el Modelo Pedagógico de la institución y la práctica docente de algunos profesores del Colegio.
- A la consideración de las características y condiciones del estudiante en los procesos formativos (educabilidad):
- La falta de socialización primaria con la que llegan los estudiantes a la institución educativa.
- La Caída de la institucionalidad en la sociedad lo que afecta la asunción de la norma.
- Poco interés de los estudiantes por permanecer y proyectarse en los ambientes educativos.

D. A las características y condiciones del estudiante en el proceso formativo (enseñabilidad):

- El bajo perfil con que están saliendo los profesionales en educación de las universidades, evidenciado en la falta de coherencia entre el saber-hacer y ser.
- La falta de trascender la relación de poder que tradicionalmente ha tenido el docente en la relación con el estudiante.
- Falta de criterios claros para los procesos evaluativos, supeditados a valoraciones subjetivas por parte del personal docente.
- Poca coherencia entre el diseño y la ejecución de los programas curriculares por parte de los docentes afectando el seguimiento curricular y la cualificación de la intervención.

De todas estas situaciones problema se eligieron tres: la falta de aceptación y credibilidad que tienen los sistemas de gestión de calidad en las instituciones educativas, los apegos formativos desde la educación tradicional que tiene la comunidad educativa del colegio dificultan la aplicación de pedagogías flexibles e innovadoras y la desarticulación entre la formación pedagógica y universitaria con el contexto real entre Colombia y sus regiones evidenciado en la falta de coherencia entre el saber-hacer y ser. A su vez se les aplicó la metodología del árbol de problemas: (ver ANEXO 1).

Seguidamente a cada árbol se le realizó:

- Descripción: Describe el tema usando las cinco preguntas periodísticas clásicas: ¿quién?, ¿qué?, ¿dónde?, ¿cuándo? y ¿por qué?
- Sentimientos: ¿Cuáles son los sentimientos asociados con el tema y por qué? ¿Qué es lo que te hace pensar y por qué? ¿Quién tendría diferentes sentimientos sobre el tema y por qué?
- Comparación y contraste: Piensa en la manera en que el tema específico es similar o diferente a otros temas.
- Análisis y clasificación: Identifica las diferentes partes que componen el tema, o las diferentes formas de agrupar este tema con otros similares; identifica la forma en que este tema les afecta a ti y a otros.

Luego de este ejercicio se desarrollaron las etapas de la tormenta de ideas así:

1. Precalentamiento. Se comenzó por crear un clima relajado tratando durante unos minutos cada tema o árbol de la sesión anterior.
2. El moderador del equipo en este ejercicio planteó el árbol. Utilizando preguntas como ¿Por qué? ¿Cómo?, se determinó la idea problema, precisándola y delimitándola. Brevemente se expuso el punto de partida, la situación actual y las experiencias que se poseen.
3. Los componentes se reflexionaron escribiendo cada uno una amplia lista de soluciones o alternativas priorizando el árbol que consideremos debería ser trabajado.
- 4 Cada miembro expuso sus soluciones o criterios frente a los problemas expuestos. No se permitió en esta fase rebatir o enjuiciar las alternativas de los demás.
5. Una vez terminada la primera ronda de exposiciones el grupo partiendo de los primeros árboles seleccionados y de forma conjunta propuso nuevas soluciones o alternativas, anotando las ideas en un lugar visible.
6. Se analizó la forma de combinar las distintas alternativas y se generaron nuevas ideas tratando de analizar cómo pueden relacionarse las ideas anteriormente dispersas buscando priorizar el árbol principal.
7. Se enumeraron todos los árboles y las ideas asociadas seleccionadas y se ponderaron.
8. Finalmente definimos con detalle la idea, mediante un esquema, en este caso el árbol seleccionado para el trabajo. (ver ANEXO 3)

2.2.2.2 Análisis de los Resultados Obtenidos en la Evaluación Institucional.

Para ampliar el diagnóstico de la de idea problema, se tomó la evaluación institucional aplicada a finalizar el año 2010, específicamente en la gestión académica (ver ANEXO 2).

RESULTADOS OBTENIDOS DESDE EL ANÁLISIS DE ESTA TÉCNICA INVESTIGATIVA:

El análisis permite determinar desde los hallazgos encontrados en la evaluación institucional desde la gestión pedagógica que en el Colegio Bello Oriente se tiene una estructura bien planteada para el ejercicio de investigación pedagógica docente, incluso, desde los puntajes obtenidos reconoce la influencia de éste en el mejoramiento de cada uno de los procesos de esta gestión especialmente en aspectos como: el plan de estudio, los enfoques metodológicos y los procesos evaluativos.

Sin embargo, hace énfasis en la necesidad de crear espacios y actividades que permitan la divulgación del conocimiento que se obtiene en el ejercicio investigativo en pro del mejoramiento institucional.

2.2.2.3 Técnica Matriz de Vester.

Para la matriz de Vester se identificaron los siguientes problemas relacionados con la investigación docente, ya que desde la aplicación de la técnica investigativa anteriormente mencionada se fue determinando una ruta más clara de la idea problema más relevante dentro de la institución:

- Conflicto de los docentes frente a la identificación de falencias en las competencias escriturales y orales.
- Dificultad en la confrontación del saber pedagógico con la práctica pedagógica para redimensionar la intervención el aula.
- Resistencia de los y las docentes para romper el paradigma sobre el rol del maestro con respecto a la investigación.
- Falta un sistema de información que permita captar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica del Colegio Bello Oriente.

- Inestabilidad de la planta docente dejando el proceso de investigación pedagógica inconcluso.
- Choque profesional de los docentes que llegan a asumir el proceso de investigación pedagógica.
- Dificultad para presentar a sus pares académicos los resultados obtenidos en la investigación por miedo a la confrontación.
- No todos los docentes tienen claridad conceptual entre los elementos que conforman el Modelo Pedagógico y la forma como desde la didáctica se implementan en el aula de clase.

Se realizó una ponderación en la cual:

Cero (0) no causa

Uno (1) Causa débil

Dos (2) causa media

Tres (3) causa fuerte

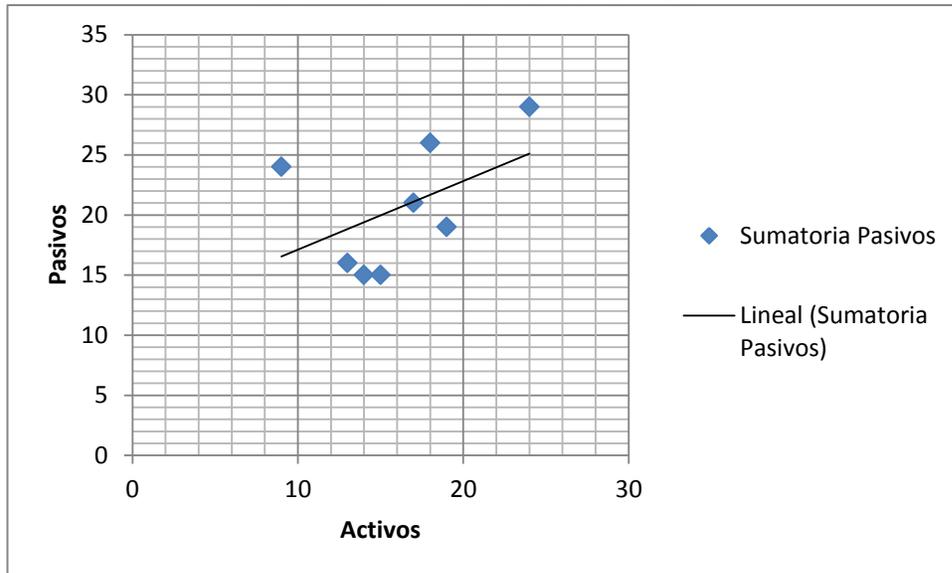
Cuatro (4) causa muy fuerte.

La matriz quedó de la siguiente manera:

Tabla No. 1 Matriz De Vester

	1	2	3	4	5	6	7	8	Sumatoria Activos
Resistencia de los y las docentes para romper el paradigma sobre el rol del maestro con respecto a la investigación.	0	3	2	4	2	1	1	1	14
Conflicto de los docentes frente a la identificación de falencias en las competencias escriturales y orales.	2	0	2	3	0	3	3	0	13
Dificultad en la confrontación del saber pedagógico con la práctica pedagógica para redimensionar la intervención el aula.	3	3	0	4	0	4	2	3	19
Falta un sistema de información que permita captar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica del Colegio Bello Oriente.	4	4	3	0	4	3	2	4	24
Inestabilidad de la planta docente dejando el proceso de investigación pedagógica inconcluso.	0	0	0	4	0	4	3	4	15
Choque profesional de los docentes que llegan a asumir el proceso de investigación pedagógica.	1	3	4	3	0	0	3	3	17
Dificultad para presentar a sus pares académicos los resultados obtenidos en la investigación por miedo a la confrontación.	1	0	2	3	0	0	0	3	9
No todos los docentes tienen claridad conceptual entre los elementos que conforman el Modelo Pedagógico y la forma como desde la didáctica se implementan en el aula de clase.	3	1	3	4	4	0	3	0	18
Sumatoria Pasivos	15	16	19	29	15	21	24	26	
Sumatoria Activos	14	13	19	24	15	17	9	18	
Sumatoria Pasivos	15	16	19	29	15	21	24	26	

Tabla No. 2 Análisis de la Matriz



Como se puede observar en la grafica anterior los problemas entre si tiene una relación de causa media y fuerte, lo cual indica que existe una relación entre las diferentes causas.

Tabla No. 3 Consolidación de resultados

1	Resistencia de los y las docentes para romper el paradigma sobre el rol del maestro con respecto a la investigación.	Problema Pasivo
2	Conflicto de los docentes frente a la identificación de falencias en las competencias escriturales y orales.	Problema Pasivo
3	Dificultad en la confrontación del saber pedagógico con la práctica pedagógica para redimensionar la intervención el aula.	Problema Activo
4	Falta un sistema de información que permita captar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica del Colegio Bello Oriente.	Problema CRITICO
5	Inestabilidad de la planta docente dejando el proceso de investigación pedagógica inconcluso.	Problema Indiferente
6	Choque profesional de los docentes que llegan a asumir el proceso de investigación pedagógica.	Problema activo
7	Dificultad para presentar a sus pares académicos los resultados obtenidos en la investigación por miedo a la confrontación.	Problema indiferente
8	No todos los docentes tienen claridad conceptual entre los elementos que conforman el Modelo Pedagógico y la forma como desde la didáctica se implementan en el aula de clase.	Problema Critico

Para ponderar acorde a esta matriz detectamos 2 problemas críticos, Falta un sistema de información que permita captar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica del Colegio Bello Oriente y No todos los docentes tienen claridad conceptual entre los elementos que conforman el Modelo Pedagógico y la forma como desde la didáctica se implementan en el aula de clase.

Frente a estos 2 problemas críticos el que tiene el mayor puntaje es el punto 4, así que haciendo un estudio de las técnicas utilizadas y realizando un análisis profundo de ambas situaciones escogimos el problema cuatro ya que se constituye en la raíz de los problemas antes descritos porque sin un sistema claro de información del capital intelectual de la institución educativa es muy difícil que los miembros de la comunidad educativa puedan mejorar sus prácticas a través de la implementación del ejercicio de investigación pedagógica.

2.3 Descripción del Problema.

Partiendo de la realidad institucional que se evidencia en el contexto del Colegio Bello Oriente desde la gestión pedagógica y específicamente a las formas que utilizan para cualificar las prácticas educativas, se evidenciaron algunas debilidades relacionadas con las estrategias desarrolladas para captar, divulgar y gestionar los aprendizajes organizacionales. Ya que aunque la institución cuenta con un proceso ordenado e instaurado en la política organizacional denominado investigación pedagógica para la cualificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, no se genera el impacto esperado, esto debido a que, aunque se obtienen, se registra y se confrontan los resultados derivados en la investigación, no existe un procedimiento que permita una divulgación y gestión efectiva de los conocimientos obtenidos. Afectando directamente que no se dé una articulación en el grupo de docentes y por ende la intervención pedagógica no arroja los resultados esperados en cuanto a la vinculación efectiva de los estudiantes a los procesos escolares.

Este problema afecta a toda la comunidad educativa, es decir, de forma trae implicaciones al talento humano que allí labora porque aunque se cuenta con un proceso muy interesante para obtener conocimiento tácito en el ambiente escolar y más aún ese conocimiento alcanza a volverse explícito a través de todos los resultados que han obtenido con su aplicación (la construcción de un modelo didáctico, la actualización del modelo pedagógico y la articulación del modelo evaluativo con el modelo didáctico) la falta de un sistema de información que gestione esos aprendizajes ha hecho que se pierdan en el contexto escolar, especialmente con el personal nuevo ya que no están articulados a las políticas que tienen desde la gestión humana en las actividades de inducción y capacitación.

Por otro lado, afecta la prestación del servicio que brindan los docentes nuevos que llegan al colegio ya que al no reconocer las practicas que se han ido validando, ese conocimiento explícito no se aplica en el aula escolar perdiéndose entonces el eje articulador del grupo de maestros desde la gestión académica,

en donde se ven los baches en la intervención pedagógica y se genera que los resultados académicos que obtiene la población estudiantil se vean influenciados de una forma no muy positiva.

Finalmente en la determinación del problema que se abordará en este proyecto de desarrollo se hizo una ponderación utilizando para ello el diseño de un árbol de problemas (ver ANEXO 3) que permitió considerar la información obtenida a través de: los antecedentes de la idea problema, el diagnóstico situacional de la Institución educativa, la aplicación de diferentes técnicas para la obtención de información de la idea problema, la posición asumida por los integrantes del proyecto desde la intencionalidad como gerentes educativos a través de la lectura crítica de los elementos encontrados y el conjunto de recursos con los que cuenta el Colegio para modificar la situación inicial.

Así, con el análisis de los insumos antes descritos se determinó que el problema de mayor relevancia en este momento contextual de la institución es la falta de un sistema de información que permita captar, divulgar y gestionar el conocimiento que se obtiene del desarrollo del proceso de investigación pedagógica.

Finalmente el diagnóstico anterior sustenta que desde este proyecto de desarrollo se plantee un modelo de gestión del conocimiento que permita resignificar la forma de captar, divulgar y gestionar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica en el Colegio Bello Oriente, desde un enfoque fundamentado en los elementos conceptuales del desarrollo organizacional de una institución que aprende, articulándolo a dos áreas de gestión de la gerencia educativa, una es la gestión humana y la otra la gestión del conocimiento.

2.3.1 Problema Identificado.

¿Cómo resignificar la forma de captar, divulgar y gestionar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica en el Colegio Bello Oriente, desde un enfoque sustentado en los elementos conceptuales del desarrollo organizacional de una institución que aprende?

3. JUSTIFICACIÓN

Nuestro punto de partida para el diseño de este proyecto de desarrollo es el presupuesto que determina que en el quehacer de las diferentes áreas de una empresa educativa se generan volúmenes de conocimiento que en muchas ocasiones no es ni siquiera detectado por sus miembros, ya que no se tienen instalados procesos de gestión de información que permitan identificarlos, sistematizarlos, divulgarlos y gestionarlos en pro del mejoramiento de las prácticas organizacionales. Ante este panorama, desde los niveles directivos se ha identificado la utilidad de la gestión del conocimiento para permitir la optimización del recurso humano existente desde el trabajo en redes para la construcción del capital intelectual y así potencializar de una manera distinta la institución educativa.

Para ilustrar mejor la idea, se hace indispensable hablar del rol protagónico que adquiere el recurso humano dentro de la organización, el cual se convierte en un agente transformacional que permite dinamizar de una manera distinta el quehacer y a su vez desde la reflexión y el trabajo en red permite captar el capital intelectual de la organización. Notemos entonces, que para fines de nuestro proyecto nos referimos a institución por lo tanto el quehacer concierne al que tiene carácter pedagógico y el capital intelectual se relaciona con la información que se genera dentro del contexto escolar.

En este marco, lo cierto es que esta enorme cantidad de datos e información que las organizaciones educativas genera debería ser almacenada y compartida como aprendizaje que permitan enriquecer las prácticas educativas; sin embargo, esta realidad no hace parte en su totalidad del contexto institucional del Colegio Bello Oriente, ya que, aunque cuenta con diferentes estrategias para la identificación del conocimiento organizacional como la investigación pedagógica y el trabajo en redes, se queda corto a la hora de la sistematización, difusión y acceso a los aprendizajes organizacionales.

Ampliando este aspecto es importante mencionar que las evidencias que se han contemplado para hacer la anterior afirmación, se relacionan con causales como: el personal que ingresa nuevo a la organización no tiene acceso al capital intelectual de la institución, es decir, no recibe de manera efectiva la información y el conocimiento que ya ha sido construido y que fortalece la práctica docente, esto debido a que no se cuenta con un sistema concreto para el acceso al capital intelectual; por otro lado, se ha notado desarticulación entre los modelos establecidos como resultado de la investigación pedagógica y la intervención pedagógica misma, toda vez que la intervención no se fundamenta

en lo que ya ha sido construido. También, ha sido evidente la falta de reconocimiento del capital intelectual como recurso vital para el crecimiento organizacional. Lo mencionado anteriormente ha producido en el talento humano un poco de desmotivación, puesto que los productos de sus investigaciones no han sido divulgadas ni socializadas en miras de mejorarlos.

Con base en los antecedentes expuestos anteriormente, surge la necesidad de plantear un proyecto que busca dar respuesta a la carencia que la Institución Educativa presenta, es decir, un sistema de información que permita captar, divulgar y gestionar el capital intelectual que se obtiene del proceso de investigación pedagógica; convencidos de que la principal fuente de diferenciación en un mercado cada vez más competitivo y global es el uso adecuado de recursos como la información y el conocimiento. Es importante anotar que la principal ventaja organizativa proviene de la creación, obtención, almacenamiento y difusión del conocimiento. Por ello, se plantean dos proyectos de acción que propenden por la generación de estrategias para dirimir dicha situación problema.

Lo que interesa aquí no es sólo el sistema de información que permita gestionar el capital intelectual, sino las repercusiones futuras, es decir, el poder ofrecer un modelo de gestión del conocimiento que incluya un sistema de información para difundir los aprendizajes organizacionales. De esta manera, se podrán obtener beneficios competitivos y de posicionamiento de la empresa educativa (Colegio Bello Oriente) que redunden en la cualificación de las prácticas pedagógicas y por ende en la satisfacción de los usuarios.

Finalmente, es necesario recalcar que la propuesta busca satisfacer más que intereses personales, intereses institucionales, pues es en última instancia la que obtendrá el capital intelectual de su talento humano, para ponerlo al servicio de la comunidad que atiende, desarrollando programas y procesos que mejoren no sólo la calidad educativa, sino la calidad de vida de los usuarios del servicio educativo.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General.

Implementar un sistema de gestión de información que permita captar, divulgar y gestionar el capital intelectual obtenido en los procesos de investigación pedagógica del Colegio Bello Oriente.

4.2 Objetivos Específicos

- Diseñar un modelo de gestión del conocimiento para la cualificación de las prácticas educativas de la institución.
- Presentar propuestas al proceso de gestión del talento humano de la institución educativa, en relación con las herramientas que faciliten el acceso al capital intelectual.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 Marco Conceptual.

Las categorías principales que estructuran el proyecto de desarrollo son: investigación pedagógica, gestión del conocimiento, organizaciones que aprenden y gestión humana; a continuación se relacionaran los conceptos más significativos que los constituyen dentro del marco de referencia.

5.1.1 Investigación Pedagógica

Para definir el concepto de Investigación Pedagógica, se retoman los postulados de Bernardo Restrepo en el que sostiene que para el común de los investigadores no existe una diferencia de énfasis, por lo tanto amerita distinguir dos términos que suelen usarse para referirse a la investigación de los objetos educativos: investigación en educación e investigación educativa, a los cuales deseamos agregar un tercer término, investigación sobre educación. Se hace esta diferenciación como contribución al propósito de construir un objeto y un método propios de la pedagogía en su discurrir en pos de un status de cientificidad.

Por investigación educativa se entiende generalmente la centrada en lo pedagógico, sea ella referida a los estudios históricos sobre la pedagogía, a la definición de su espacio intelectual, o a la investigación aplicada a objetos pedagógicos en busca del mejoramiento de la educación, como es el caso de la indagación sobre el currículo, los métodos de enseñanza y demás factores inherentes al acto educativo (tiempo de aprendizaje, medios y materiales, organización y clima de la clase, procesos de interacción o comunicación...). Para cumplir tales propósitos, la investigación describe, clasifica, explica, predice, experimenta y controla los factores objeto de estudio, dando lugar a investigación teórica, experimental y de investigación y desarrollo de procesos y objetos educativos.

Suele decirse también que la investigación educativa se hace sobre procesos y objetos que se llevan a cabo o se encuentran de puertas para adentro de la escuela, pero no sólo físicamente, sino que ocurren en el interior del proceso educativo, sean propios de lo pedagógico (pedagogía y didáctica), de lo sociológico (sociología de la enseñanza) o de lo psicológico (psicología educativa); mientras que de aquellos procesos relacionados con la educación, que se dan de

puertas para afuera, es decir, de su estudio como fenómeno social, se ocupa la investigación sobre educación.

A la investigación educativa corresponden estudios evolutivos sobre la práctica pedagógica y estudios comparativos alrededor de la efectividad de la enseñanza: estudios sobre currículo, sobre evaluación del aprendizaje, el manejo de grupos en el aula, la interacción en el salón de clase, la motivación hacia los saberes resultantes del trabajo en la escuela, los estilos de enseñanza, intervenciones para elevar la comprensión de lectura o para optimizar el aprendizaje en niños con retardo mental; o estudios tendientes a identificar las características del maestro efectivo, su utilización del tiempo en la clase; en fin, objetos inherentes a la pedagogía, indagados con intencionalidad pedagógica, bien sea de conocimiento o bien de mejoramiento.

La investigación sobre educación se refiere, entonces, más a estudios científicos explicativos o comprensivos de fenómenos relacionados con la educación y que son abordados por otras ciencias y disciplinas como la filosofía, la antropología, la economía, la administración, la sociología y, por supuesto, la psicología, desde su mirada particular (no pedagógica), disciplinas y ciencias que aportan conceptos, teorías e instrumentos que apoyan el análisis de problemas de la educación y ofrecen marcos conceptuales a la investigación en educación. A éstas se les ha denominado ciencias básicas de la educación y a las aplicaciones de ellas a objetos educativos se les ha denominado ciencias de la educación. Existen, así, aplicaciones concretas como sociología de la educación, filosofía de la educación, economía de la educación y psicología del aprendizaje, de la adolescencia, de grupos...

El tercer término, investigación en educación, se usa para referirse a todo estudio investigativo relacionado con educación, sea investigación educativa o investigación sobre educación. Es, por ello, genérico, los otros dos, específicos.

Dice Reynaldo Mora “La Investigación Pedagógica (IP) tiene por tarea la búsqueda, la descripción y la clasificación del material con el que habrá de dar respuesta la práctica pedagógica del maestro desde cada disciplina particular, siendo uno de sus objetivos la formulación de estrategias para el mejor educar y formar”.

Este mismo autor plantea en su ensayo la siguiente postura:

La IP, cuyos principios -diversos autores como Flórez y Tobón (2001)- los han expuesto, no es ninguna invención del saber pedagógico o de la legislación educativa (MORA:1999), sino una etapa evolutivamente necesaria en la historia del saber epistemológico de la Pedagogía. Por

tanto, su “penetración” y asimilación en los procesos formativos a nivel de la básica, pregrado y postgrado ha sido bastante desigual, pues las diferencias de las trayectorias formativas a menudo llegan a la posición de un activismo pedagógico, con base en la modelización del quehacer pedagógico, lo que obliga a replantear la postura epistemológica de la Pedagogía en términos de la IP. De esta manera ella está emergiendo en el contexto de los diferentes niveles del sistema educativo para acompañar a menudo muy diversas y no relacionadas directamente unas con otras y con la Pedagogía.

La IP concede especial importancia a la relación de los saberes disciplinares con el saber pedagógico, mediante la elaboración y la reflexión sistemática de los resultados de la práctica pedagógica. De acuerdo con ello, el docente-investigador pedagógico adquiere relevancia en tanto promueve a su favor el trabajo en equipo para que sus resultados alcanzados se conviertan rápidamente en propiedad común y en directriz para investigaciones pedagógicas posteriores: se trataría de modelar en las Instituciones Educativas, en especial de la Básica, la Media y en las Normales el método de trabajo del “laboratorio pedagógico”.

Las anteriores circunstancias contribuyen asimismo a la flexibilidad curricular de la IP a la cual aludimos antes. Los docentes-investigadores pedagógicos se encuentran vinculados entre sí por una plataforma epistemológica que piense el saber pedagógico para el mejor aprovechamiento de los resultados generalmente aceptados de la IP a partir de la práctica pedagógica. Por esta misma razón, la IP que debe permear un Currículo formativo no es un mero instrumento curriculizable que pueda ser utilizado en forma mecánica a través de los procesos metodológicos de la investigación, sino que ella como investigación no sólo ayuda a la construcción del conocimiento pedagógico y su evolución, sino a la comprensión de la relación de la Pedagogía con otros saberes, particularmente psicológicos y sociológicos.

5.1.2 Gestión Del Conocimiento.

Esta gestión consiste en la instauración de condiciones necesarias para que el conocimiento dentro de una empresa pueda ser identificado, sistematizado y divulgado. Desde este enfoque, lo que se gestiona es todo ese contexto que rodea la cotidianidad de los roles en una organización, lo que hace que cada miembro tenga algo para aportar, enseñar o decir desde el nivel de funciones que está ejerciendo.

En esta línea, a medida que las empresas reconocen el trabajo en redes y la socialización como medio de aprendizaje, se abre la puerta a un proceso diferente dentro de la administración y facilita encontrar el elemento diferenciador con respecto a sus pares. Esto es lo que permite mantener la memoria organizacional y que con una gestión intelectual introduce a las instituciones en procesos de innovación.

Para contextualizar este concepto se cita a Iván Darío Parra en su texto *Los Modernos Alquimistas* en el que propone: “*la gestión del conocimiento consiste en un conjunto de procesos sistemáticos (identificación y captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo y compartimiento del conocimiento; y su utilización) orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y/o el individuo*”.

Profundizando en este concepto se presenta el siguiente cuadro comparativo que da cuenta de los diferentes enfoques que se dan desde los procesos de gestión del conocimiento:

Tabla No. 4 Cuadro comparativo Gestión del Conocimiento

	Modelos conceptuales, teóricos y filosóficos de gestión del conocimiento	Modelos cognoscitivos de gestión del conocimiento:	Modelos de redes sociales y de trabajo de gestión del conocimiento	Modelos científicos y tecnológicos de gestión del conocimiento	Modelos holísticos de gestión del conocimiento
RASGOS CARACTERÍSTICOS	<p>Enriquecen el estudio de la gestión del conocimiento desde un enfoque teórico y conceptual a partir del estudio de su origen.</p> <p>Están relacionados con la epistemología y constitución del propio conocimiento.</p> <p>Obtienen la información para encontrar los conocimientos a partir de la realidad social y organizacional.</p>	<p>Se basa en el aprendizaje por redes y se desarrollan en organizaciones que quieren optimizar su capacidad productiva y/o solucionar algún problema.</p> <p>Su base se encuentra construida desde una perspectiva sociológica e histórica.</p> <p>Le dan relevancia a los procesos de interacción entre las personas de la organización ya que el conocimiento circula en el grupo y es allí donde toma validez.</p>	<p>Estudia la socialización del conocimiento entre distintos tipos de actores o grupos de trabajo con la finalidad de entender y optimizar los mecanismos de uso y transferencia del conocimiento.</p> <p>Dan relevancia a la socialización del conocimiento entre las personas de áreas comunes con el propósito de validar y determinar las mejores prácticas en el desarrollo del</p>	<p>Logran incorporar el uso de las TIC para mejorar el uso y aplicación del conocimiento.</p> <p>Dentro de esta categoría se incluyen también modelos que pretenden optimizar la gestión de la investigación y desarrollo tecnológico que se lleva a cabo dentro de una organización.</p>	<p>Estos modelos no encajan dentro de las características de los antes descritos, por lo tanto permite tener una visión más holística de la gestión del conocimiento e incluye de manera más flexible áreas de la gestión del conocimiento que aún no están tipificadas.</p>

			cargo en pro del beneficio social y/o grupal. En estos modelos la concertación es fundamental para la obtención de aprendizajes.		
OBJETO DEL CONOCIMIENTO	Tratan de explicar la génesis, constitución y actuación del conocimiento a partir de diversas fuentes de información y características ontológicas del conocimiento.	Buscan hacer un uso intensivo del uso y aplicación del conocimiento con la finalidad de generar valor para sus productos y procesos; así el conocimiento se constituye en un elemento intrínseco de la práctica desde la relación causa-efecto.	Pretenden explicar cómo se adquiere, transfiere, intercambia y genera el conocimiento tomando como base los procesos sociales y el aprendizaje organizacional.	Buscan optimizar y aprovechar el uso de las tics para la innovación del conocimiento en las organizaciones.	Tratan de dar flexibilidad a las categorías de clasificación de otros modelos que no están clasificados.
OBTENCIÓN DEL CAPITAL INTELLECTUAL	El capital intelectual se obtiene de la identificación del conocimiento a partir de las relaciones que se establecen en el contexto organizacional, basados en los objetivos, el tipo y la fuente del conocimiento.	El capital intelectual se obtiene cuando se generan redes que facilitan la vinculación de los individuos y grupos para posibilitar el intercambio del conocimiento que da como resultado el aprendizaje organizacional.	Obtienen el capital intelectual a partir de la socialización del conocimiento en donde se aprovechan las redes para establecer acuerdos sobre las mejores prácticas dentro de la organización promoviendo el valor del conocimiento entre sus actores.	El capital intelectual lo obtienen a partir de dos fuentes: una desde la innovación tecnológica y el uso de las tics para facilitar y optimizar el uso y difusión del conocimiento en las organizaciones.	Según las características de los modelos que se están abordando se tendrá la obtención del aprendizaje.
MODELOS QUE LOS CONFORMAN	Gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1999): Toma como base el conocimiento tácito (subjeto) y explícito (objetivo). Modelo De Boisot: Expone la relación entre el conocimiento codificado y no codificado en relación con el	Modelo Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 1996): Herramienta utilizada en la administración y permite vincular las acciones a corto plazo con los objetivos estratégicos de la empresa a largo plazo. Modelo de capital intelectual de Gestión de conocimiento de	Modelo integral de sociedades del conocimiento (SC) (Ruiz & Martínez, 2007): Logra explicar la dinámica que tiene el saber dentro de una sociedad del conocimiento. Modelo de triple hélice construido por Etzkowitz (2003)	Modelo Propuesto Por Cotec (1999). Tiene como fin principal establecer las bases para promover la innovación tecnológica (investigación y desarrollo) dentro de una empresa. Modelo de Rothwell Y Zegueld Guerra (2005)	Modelo de gestión del conocimiento de Demerest llevada a cabo por MacAdam y MacCreedy (1999). Es clasificada dentro de esta categoría debido a que entre sus elementos prioritarios contiene los paradigmas social y

	<p>conocimiento difundido y no difundido dentro de la organización.</p> <p>Modelo De Gestión del Conocimiento De Wiig (1993) Que Describe Dalkir (2005): Se caracteriza por los diferentes niveles de internalización del conocimiento entre los diversos actores que lo contienen; dichos niveles van desde el nivel de novato hasta el de maestro</p>	<p>skandia navigator (edvinsson, 1997). Kermally (2002) Herramienta útil para medir y evaluar el capital intelectual de una organización y como un mecanismo que estimule el crecimiento de los negocios y la generación de innovaciones.</p> <p>Gamble y Blackwell (2004): Se basa en principios como: servicio al cliente, procesos y el cuerpo del conocimiento.</p> <p>1. Gestión de Conocimiento KMAT (herramienta de valuación de gestión del conocimiento, KMAT) (De Jager, 1999). Está basado en un modelo que propone diversas formas que posibilitan la generación y el desarrollo del conocimiento organizacional a través de un proceso de gestión del conocimiento.</p> <p>Choo (1998) Propone un modelo de la organización inteligente se resalta el sentido común, la creación del conocimiento y la toma de decisiones como sus bases.</p> <p>ICAS -Sistema Adaptativo complejo e Inteligente- (Bennet y Bennet, 2004) Se conforma por subsistemas que se combinan,</p>	<p>Pretenden explicar las relaciones que se dan entre la universidad, la empresa y el gobierno para deben mejorar las condiciones en las cuales se genera la innovación dentro de una sociedad basada en el conocimiento.</p> <p>Millen y Fontaine (2003) desarrollan un modelo causal de interacción entre la comunidad y el individuo y describen los beneficios que se pueden esperar de la interacción para la organización.</p>	<p>Es una representación más cercana al proceso de innovación tecnológica debido a que presenta una secuencia lógica.</p> <p>Modelo de espiral de TIC para los procesos de gestión del conocimiento (Pérez & Dressler, 2007). Su fin es utilizar estas tecnologías para coadyuvar en la realización de una GC más eficiente y eficaz.</p>	<p>científico como fundamento para la construcción del conocimiento.</p> <p>Strelnet (The Structural Relationship Network). Sus características pertenecen a modelos de redes sociales, de trabajo, científicos y tecnológicos.</p>
--	--	--	---	--	--

		interactúan y se co-desarrollan, lo que conlleva a la organización a generar capacidades de un organismo más avanzado, tecnológicamente inteligente y socialmente adaptado.			
AUTORES QUE LOS REPRESENTAN	Nonaka y Takeuchi, Kakabadse et al., MacAdam y MacCreedy, Von Krogh y Roos, Wiig.	Kaplan & Norton, Edvinsson, Kermally, Gamble y Blackwell, Jager, Choo, Bennet y Bennet, Dalkir.	Ruiz & Martínez, Etzkowitz, Millen y Fontaine.	COTEC, Guerra Rodríguez, D., Pérez & Dressler.	MacAdam y MacCreedy y Strelnet.

5.1.3 Las Organizaciones que Aprenden

En el transcurrir de los modelos clásicos de la administración se pensaba que los aspectos más relevantes para hacer que una empresa avance eran los factores económicos, sin embargo, aproximadamente desde 1920 cuando aparece el concepto de moderno del recurso humano empieza a situarse el centro de atención en las personas. Posibilitando trascender el concepto meramente técnico de tratar de explicar el comportamiento de las personas en el ambiente laboral e introdujo el análisis de la interacción que trae esos comportamientos, desempeños e interrelaciones para el cumplimiento efectivo y eficaz de las labores organizacionales, así se introduce la visión integral y dinámica de las relaciones en una empresa.

Para ahondar en este concepto se retoma los postulados del psicólogo Peter Senge (1992) en el que sostiene que: "las organizaciones que aprenden tienen institucionalizados procesos de reflexión y aprendizaje institucional en la planificación y evaluación de sus acciones adquiriendo una nueva competencia (aprender a aprender) lo que implica transformar los "modelos mentales" vigentes así como generar "visiones compartidas".

Esta definición posiciona la reflexión y el trabajo en redes como algo imperante en la construcción de competencias organizacionales que permitan la identificación de los elementos diferenciadores que cada empresa tiene para el cumplimiento de su objeto social y que lo hace competitivo en el medio.

Por otro lado, Bolvar (2002) sostiene que las organizaciones que aprenden son es aquellas que "optimizan el potencial formativo de los procesos que tienen lugar en su seno, adquiere una función cualificadora para los que trabajan en

ella, al tiempo que está atenta a responder a las demandas y cambios externos". Es decir, presenta un enfoque sistémico que permite identificar la sinergia que se da al interior de las diferentes organizaciones y que trae un matiz diferente ya que deja a un lado los desempeños individuales para propender por la interacción de todos sus miembros. Es así como otros autores como D. Bohn (citado por Bleed, 2002) que le dan un peso elevado a las interacciones. Llegan a expresar que la organización que aprende acontece actualmente en las innumerables interacciones de la gente. Esto hace que el dialogo adquiera valor, pero no de cualquier tipo sino un dialogo de calidad que se caracteriza por la reflexión y el análisis de las competencias que se van desarrollando en la cotidianidad del desempeño organizacional.

Una de las características imperantes en el concepto de organización que aprende es la visión sistémica enfocada al cambio que deben tener todos sus miembros, ya que esto les permite pensarse y repensarse como elementos activos y fundamentales para modificar las prácticas empresariales, es entonces que no puede ser leído como un modelo a implantar sino que es un proceso progresivo que todo el tiempo se enriquece de la experiencia y de la interacción para modificar prácticas y construir de esta manera aprendizajes propios que se constituyen en el capital intelectual de las empresas. Como lo expresa Garvin (1993) es "una organización capacitada para crear, adquirir y transferir conocimientos, y de modificar su conducta para reflejar nuevos conocimientos y patrones mentales".

Finalmente, para que una organización pueda ser considerada que aprende es necesario que construya los procesos, estrategias y metodologías más adecuadas para su contexto organizacional que le permitan construir su MEMORIA, es decir, que le permita identificar esos elementos que lo hacen diferente y que le permiten la cualificación de sus prácticas cotidianas y la vinculación y articulación de los miembros de su organización, en términos de N. Dixon (1994) La organización que aprende desarrolla sus competencias como conjunto, esto hay que verlo desde la perspectiva del aprendizaje organizacional. Sostiene además que son las que:"hacen uso intencional de los procesos de aprendizaje a nivel individual, grupal y del sistema para transformar la organización en modos que satisfacen progresivamente a todos los concernidos".

5.1.4 Gestión del Talento Humano.

Sólo hasta 1920 el concepto moderno de recurso humano aparece. Lo hace en reacción al modelo planteado por Taylor "eficiencia" en la administración científica. A partir de esta década los psicólogos y expertos iniciaron el

movimiento de recursos humanos, el cual creció a lo largo del siglo XX destacando aspectos como el liderazgo, la cohesión y la lealtad indispensables para el éxito de una organización, desarrollando así las teorías clásicas de la administración.

Si la administración científica se caracterizaba por hacer énfasis en las tareas que realizaba el obrero, la teoría clásica se distinguía por el énfasis en la estructura y en las funciones que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Ambas teorías perseguían el mismo objetivo: la búsqueda de la eficiencia de las organizaciones.

La teoría clásica nace en Francia en 1916 y su principal exponente es el ingeniero de minas Henry Fayol, quien expuso su teoría en su famoso libro *Administration industrielle et generale*, publicado en Paris en 1916.

El estudio de Fayol parte de un enfoque sintético, global y universal de la empresa, lo cual inicia la concepción anatómica y estructural de la organización, que desplazó con rapidez la visión analítica y concreta de Taylor.

Fayol, con su modelo administrativo que se basa en tres aspectos fundamentales: la división del trabajo, la aplicación de un proceso administrativo y la formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa. Para Fayol, la función administrativa tiene por objeto solamente al cuerpo social: mientras que las otras funciones inciden sobre la materia prima y las máquinas, la función administrativa sólo obra sobre el personal de la empresa.

Fayol resumió el resultado de sus investigaciones en una serie de principios que toda empresa debía aplicar: la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y jerarquía del mando, la centralización, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, la iniciativa, el interés general, etc.

Hizo grandes contribuciones a los diferentes niveles administrativos. Propuso las seis funciones básicas de la empresa, Además es considerado el fundador de la escuela clásica de administración de empresas, fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial y estableció los 14 principios de la administración: principios que involucran el recurso humano.

De la teoría clásica de la administración se pasa al enfoque humanístico que ocasiona una clara revolución conceptual de la teoría administrativa. El énfasis pasa de las tareas y la estructura a las personas que laboran y participan en las organizaciones. De los aspectos técnicos y formales se pasa a los aspectos psicológicos y sociológicos.

El enfoque humanístico aparece con la teoría de las relaciones humanas en los Estados Unidos a partir de los años treinta, su principal exponente es ELTON MAYO y sus conclusiones se relacionan con el experimento de HAWTHORNE llevado a cabo entre 1927 y 1932 en la fábrica de Western Electric Company en Chicago.

George Elton Mayo, experto en teoría de las organizaciones y las relaciones humanas, mostró un gran interés por estudiar, en el trabajador, los efectos psicológicos que podían producir las condiciones físicas del trabajo en relación con la producción. Demostró que no existe cooperación del trabajador en los proyectos, si éstos no son escuchados, ni considerados por parte de sus superiores.

La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano. Esto es conocido como teoría de las relaciones humanas o escuela humanística de administración. Elton Mayo afirmó que el hombre no era una máquina y dándole incentivos el hombre rendiría en su trabajo.

Por otro lado, el profesor Chiavenato, conceptualiza el recurso humano como “una capacidad desarrollable, susceptible de transformarse en una ventaja competitiva de la (...) [organización]”. Para Chiavenato las personas no son recursos que la organización consume, utiliza y producen costos; por el contrario, las personas constituyen un factor de competitividad de la misma forma que el mercado y las tecnologías. En consecuencia, para el autor “es mejor hablar de gestión del personal para resaltar la gestión con las personas - como socios- y no sobre las personas como meros recursos”. Las personas bajo sus concepciones invierten dedicación, esfuerzo, responsabilidad y compromiso con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones.

5.2 Marco Teórico.

Continuando con la sustentación del marco de referencia del proyecto de desarrollo se presentan algunos ensayos que reflexionan en torno a las categorías antes mencionadas.

5.2.1 Ensayo: La Investigación en el aula y la producción del Conocimiento.

Uno de los elementos que motiva el involucrarse decidida y determinantemente en el proceso de investigación pedagógica y desde allí a la consolidación de los procesos aprendizajes organizacionales que repercuten en el mejoramiento de las practicas educativas al interior de las empresas educativas, procede de la denuncia que Jean Piaget hace alrededor de 1965 en su obra “Psicología y Pedagogía” en los siguientes términos: *“Desde 1935 a 1965, en casi todas las disciplinas designadas por los términos de ciencias naturales, sociales o humanas, se podrían citar nombres de grandes autores que han renovado, con mayor o menor profundidad, las ramas del saber a las que han consagrado sus trabajos. Sin embargo, durante el mismo periodo, ningún gran pedagogo se ha añadido a la lista de los hombres eminentes que han influido en la historia de la pedagogía. También esto suscita un problema. Los términos de este problema no son exclusivos del periodo aquí tratado. La primera constatación que se impone al recorrer los índices de las historias de la pedagogía es el número proporcionalmente considerable de innovadores en pedagogía que no eran educadores de oficio”*

Este reclamo del autor confronta la labor docente para hacer de la práctica cotidiana un laboratorio de investigación pedagógica en el que se promuevan la recolección de información, sistematización de los datos, confrontación y análisis de los resultados del accionar con el saber educativo, del cual se obtendría como producto la fundamentación contextualizada del ejercicio pedagógico. De no hacer esto, el maestro no será más que un técnico de la pedagogía y no un profesional de la misma.

En esta línea, la investigación Educativa desde el enfoque de indagación sistemática, mantenida, planificada, autocrítica y que se halla sometida a las comprobaciones empíricas para permitir una reflexión diagnóstica sobre la propia práctica, estará orientada a la explicación, comprensión y solución de los problemas que la praxis propone y a la producción de conocimiento. Para ello se servirá de los postulados conceptuales de Stenhouse (1998) Investigación y desarrollo del currículo, Elliot Jhon (1994) La investigación acción en educación, Martínez Miguel

(1977) La investigación cualitativa etnográfica y Nolla Cao Nidia (1997) en el texto Etnografía: una alternativa más en la investigación pedagógica. Así, estaríamos hablando entonces de una investigación cualitativa apoyada en los métodos etnográficos.

Justo en el momento en el que el maestro decide hacer de su aula de clases un laboratorio pedagógico, ahí intenciona sus prácticas hacia un ejercicio de comunidad académica educativa, enviándose allí el origen de la gestión del conocimiento.

Desde esta perspectiva, se reconoce que el conocimiento es fruto del ejercicio de abstracción que se hace de la realidad, es patrimonio del ser humano, así, el conocimiento que construye cada sujeto debe ser puesto al servicio de la comunidad, de tal suerte que ésta alcance altos niveles de desarrollo. Gestionar el conocimiento es entonces, posibilitar a través de herramientas y actividades de orden administrativo la configuración y construcción del aprendizaje colectivo.

En esta línea, la conformación de redes en la institución educativa favorece según lo planteado en la teoría de Nonaka y Takeuchi (1995) que el conocimiento tácito que se genera a partir de la práctica individual a través del análisis y reflexión en redes favorece en las organizaciones la construcción del conocimiento explícito, es decir, el capital intelectual de las empresas educativas.

Para alcanzar esta meta es necesario valerse de sistemas de información que permitan captar, divulgar y retomar la gestión de la adquisición del conocimiento de la organización y para ello requiere un modelo de gestión humana que soporte todo el proceso, además, que permita que estos conocimientos estén al alcance de todos los miembros de la comunicad educativa.

En conclusión, tanto la gestión del talento humano como la gestión del conocimiento tienen una relación intrínseca en la consolidación de organizaciones que aprenden.

5.2.2 Ensayo: Las organizaciones que aprenden.

“Las organizaciones, hoy en día, tienden a ser organizaciones del conocimiento. Cada puesto es ocupado por alguien que conoce su tarea, que no actúa por delegación sino por pericia. Una organización que aspire a sobrevivir en el contexto actual hace un diálogo con su público capaz de interpretar las demandas que recibe y de responder a ellas. Pero para poder dialogar con el mercado, una organización debe ser capaz de mantener su propio diálogo interno”.
ERNESTO GÓMEZ

Para tratar de sustentar teóricamente las características de las organizaciones que aprenden se parte del concepto que sustenta que “las organizaciones que aprenden son las hábiles para crear, adquirir, interpretar, transferir y retener el conocimiento y a su vez tener la capacidad para reflejar uno nuevo a través

de una constante evaluación de los procesos”⁹, es decir, se introducen en una ruta de mejoramiento que incluye una reflexión constante de los procesos que se viven dentro de la organización ya sea de tipo individual como colectivo y que trasciende en un elemento que hoy en día está muy en boga dentro de las empresas y es el know haw o valor agregado que la hace competitiva.

En esta línea, dentro de las estrategias más apropiadas para generar este tipo de organizaciones se resaltan:

1. Una organización que aprende debe contar con un liderazgo que pueda identificar los niveles de aprendizaje individual de su equipo de trabajo que como lo sustenta Hall¹⁰ se da en un primer momento desde un “aprendizaje informal” que se presenta por imitación hasta llegar a un “aprendizaje técnico” que conduce a un alcance más alto de competencias y llevarlo a que se genere un aprendizaje colectivo que está enfocado en aumentar la competencia colectiva de los miembros de la organización. Así mismo, este líder debe provocar que las personas sean proactivas, actúen con mayor compromiso, vivan los valores corporativos y sientan la organización como un espacio de aprendizaje y desarrollo humano ya que una organización aprende porque sus miembros lo hacen.
2. Debe propender por mantener en su equipo de trabajo una comunicación amplia y abierta, sin importar rangos o niveles de poder ya que nadie sabe como todos juntos, en otras palabras se potencian las competencias de las personas para generar aprendizaje en la organización.
3. Una organización que aprende debe diseñar una estructura organizacional flexible y adecuada para la creación de conocimiento, cuyos procesos puedan generar nuevas ideas¹¹, en las que logren abrirse al cambio, pero esto sólo se da cuando la organización modifica sus paradigmas administrativos que la ponen de frente a descubrir el mundo mutable y así crear los espacios necesarios para la observación de los resultados generados, con el fin de mejorarlos.
4. En las organizaciones que aprenden, sus integrantes aprenden mediante el trabajo colectivo, es decir, facilitan el aprendizaje de todos sus

⁹ GARCÍA, Arturo (2001). Administración del Conocimiento y Sistema de Monitoreo de Inteligencia: una relación Estratégica. México: Innestec. <http://www.medic.gov.br/tecnologia/doc/arturo.ppt>

¹⁰ EDWAR T.HALL The Silent Language, 1990.

¹¹ BLAIR, George y MEADWS Sandy. Ganar con el cambio en la empresa. Barcelona: Folio, 1996.

miembros, que se transforman continuamente para satisfacer las exigencias del medio.

5. Son las que aprenden a aprender, es decir, que no solo se hacen competentes sino que se mantienen así; retomando lo postulado en el documento Aprendizaje Organizacional¹² son las organizaciones que tiene aprendizaje en tercer ciclo en el que generan desarrollo en donde reconocen sus problemas, los examinan y obtienen lecciones de ellos. Además, se orientan a la resolución de problemas teniendo en cuenta el ciclo: hacer, reflexionar, pensar y decidir.
6. Para las organizaciones que aprenden el trabajo en equipo es necesario ya que posibilita que el aprendizaje pase de ser inconsciente a uno consciente, mediado todo el tiempo por la reflexión y por el desarrollo organizacional que aporta a la construcción de una cultura organizacional en donde se presenta y se defienden diferentes perspectivas, de igual manera, el trabajo en equipo también implica aprender a afrontar creativamente las fuerzas que se oponen al dialogo y a la discusión productiva.
7. Las organizaciones que aprenden orientan su desarrollo al metaprendizaje desde el autoconocimiento¹³ que incluye el conocimiento de lo que se puede hacer, conocimiento de lo que sabe y conocimiento de los que somos y deseamos ser.

5.2.3 Ensayo Desarrollo del Talento Humano: El Ser Humano por Excelencia.

El concepto de gestión humana ha ido trascendiendo con el transcurrir del tiempo, al principio se creía que sólo era pagar nómina; después se pensaba que era necesario tener alguien que hiciera las veces de policía, entonces aparece un jefe de personal que hace cumplir el reglamento; luego se establece una relación industrial con todas las condiciones que se requieren para ello; posteriormente aparece la gerencia de recursos humanos, que indica que el recurso humano, las personas, las gentes, hombres y mujeres que día tras días entregan todo su ser y su saber a la empresa, son el mejor capital con el que cuenta la organización, convirtiéndose así en un aspecto neurálgico de la misma que le obliga a preocuparse por desarrollar al hombre y situarlo en la

¹² UDPROCO MÓDULO 4, Unidad 1. Especialización Gerencia Educativa.

¹³ Documento: Las Organizaciones que Aprenden. UDPROCO MÓDULO 4, Unidad 1.

línea de los objetivos institucionales, reconociendo que éste es más importante que la aplicación de cualquier sistema, de cualquier avance tecnológico.

Dentro de este último patrón aparece una tarea de vital importancia para la administración, la cual consisten en integrar y coordinar recursos organizacionales, es decir, personas, materiales, financieros, de tiempo, de espacio, entre otros, con el fin de alcanzar los objetivos definidos de manera eficaz y eficiente. Pero, centrando sus esfuerzos en la búsqueda de experiencias de motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, sistemas de comunicación, ambiente de trabajo, formación, estímulos, reconocimientos, entre otros, para todo su talento humano.

Por otra parte, para comprender y para confrontar la experiencia de Desarrollo de Talento Humano desde la organización CEBOGA, presentamos algunas reflexiones y teorías, que contribuyen o deberían contribuir a que en la organización la gestión del talento humano sea eficaz.

LA ORGANIZACIÓN COMO CAMINO PARA LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES

Manfred A. Max-Neef en colaboración con Antonio Elizalde y Martín Hopenhaynm en su libro Desarrollo a Escala Humana, Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones (pag. 40 y 41), plantea que el Desarrollo a escala se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado.

Retomamos dicho aspecto pues consideramos importante la premisa de “satisfacción de las necesidades humanas fundamentales” y lo relacionamos con la teoría de Abraham Maslow, con su pirámide o jerarquía de las necesidades humanas, donde defiende que si un ser humano satisface las necesidades básicas, desarrollara necesidades y deseos más elevados, tal como lo muestra el gráfico.

Estos postulados nos llevan a pensar ¿es la organización un camino para satisfacer las necesidades? Si. Pasamos gran parte de nuestra vida en las empresas y allí comienza todo un recorrido para satisfacer unas necesidades básicas, pero con el paso del tiempo esas necesidades nos permiten construir un tipo de relaciones diferentes, que ya no son necesidades, sino logros.

Toda organización debe ser una incubadora donde se gesten las satisfacciones personales y grupales más significativas de la vida. Por ello, debe prever los

recursos, espacios y estrategias que posibiliten que ese ser que entrega parte de su vida, pueda encontrar en la organización cierto goce, cierta satisfacción, que vea que no sólo trabaja, sino que crece y se proyecta a nivel profesional y personal; que tiene en la empresa más que un lugar donde satisfacer sus necesidades básicas un espacio donde se puede proyectar y alcanzar la autorrealización. CEBOGA organización dueña del Colegio donde se está haciendo en proyecto de desarrollo, ha iniciado un lucha incesante por ser ese lugar especial donde sus empleados se sientan cómodos, satisfechas, felices, pero el ritmo de trabajo, las largas jornadas laborales, el clima organizacional, y otras tantas circunstancias ha obstaculizado dicho deseo.

¡YO QUIERO!, ¡ME GUSTA!, ¡ ESTOY FELIZ EN MI Y CON MI TRABAJO!.

Herzberg propuso la Teoría de Motivación e Higiene, teoría que es conocida también como la “Teoría de los dos factores” (1959). La teoría dice que las personas están influenciadas por dos factores, el primero, la satisfacción; el segundo, la insatisfacción. Entendida la satisfacción como el resultado de los factores de motivación, es decir, de alcanzar logros, reconocimientos, responsabilidades y promociones. La insatisfacción es el resultado de los factores de higiene, tales como, sueldos, políticas de la empresa, ambiente físico, relaciones de trabajo, seguridad laboral, crecimiento, entre otros; estas, tienen que ver con el contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean.

Nuevamente nos encontramos con un posición que resalta la importancia de del recurso humano dentro de la organización, de hecho, si no hay factores de higiene favorables para la realización de las tareas, difícilmente se alcanzará un alto grado de satisfacción en los empleados, por lo tanto la productividad y el ambiente laboral se verán resquebrajados y a partir de ello surgirán situaciones que desestabilizarán la organización, desde su planeación estratégica y su clima organizacional. Todo esto, nos reafirma la importancia de velar por el desarrollo del talento humano, desde el otorgamiento de ciertos requerimientos que enaltecen su labor, que la hacen grata, que genera motivación para seguir cualificándose, para seguir trabajando por alcanzar las metas organizacionales. No es desconocido, que si no me siento satisfecho en un empleo, hay dos caminos, primero, puedo abandonarlo; segundo, puedo no poner toda mi capacidad para la realización de la labor para la cual fui contratado, solo cumplir por cumplir, sin entregar más de lo que se debe. Esta situación no es desconocida para CEBOGA, en el transcurso de su existencia como organización, ha visto desfilar empleados que ven la organización como un “escampadero”, empleados que no permanecen y que por su inestabilidad rompen con procesos de formación y capacitación, y llevan a la organización a retroceder en cuanto a la estabilidad y vinculación efectiva de sus empleados a los objetivos organizacionales, debido a esto, todo el tiempo se está en procesos

de inducción y reinducción, lo que trae como consecuencia que no se avance mucho en este proceso de aprender con la organización. Por otro lado, ha trabajado con personas que han encontrado en la organización “una familia”, por la cual se esfuerzan y ponen toda su capacidad creativa para ayudar en la consecución de los objetivos.

En conclusión, queda claro que para mejorar la calidad de un servicio, primero se debe mejorar a las personas que otorgarán ese servicio; así pues que la dirección eficiente de las personas y el aprovechamiento óptimo de su potencial y talento, son la clave para alcanzar los objetivos de la organización.

También, es vital entender que aun cuando los activos financieros, los equipos, las máquinas y otros recursos son necesarios para la organización, los empleados - el talento humano - tienen una importancia sumamente considerable. Es el talento humano quien proporciona la chispa creativa en cualquier organización. Es la gente la que se encarga de llevar a cabo todos los procesos organizacionales desde el más insignificante hasta el más importante. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

Finalmente, es la motivación la clave del éxito en una organización. Motivación que debe ser la tarea fundamental del desarrollo del talento humano, quien deberá proporcionar todas las condiciones y estímulos necesarios para que en el cumplimiento del deber el empleado ponga todo su potencial.

5.3 Marco legal.

El rastreo legislativo que se tiene desde el problema identificado tiene un sustento en:

Constitución Política de Colombia (1991): Artículo 67 que garantiza el derecho que todos los colombianos tienen a la educación, este servicio público que tiene una función social y busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

Ley General de Educación 115 de 1994:

- Artículo 5 fines de la educación en los numerales 5, 7 y 9 que plantean el desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que permitan el avance científico y tecnológico para el mejoramiento de la calidad de vida.
- Artículo 20 Objetivos de la educación básica: numeral a “Propiciar una formación general mediante el acceso, de manera crítica y creativa, al conocimiento científico, tecnológico, artístico y humanístico y de sus relaciones con la vida social y con la naturaleza, de manera tal que prepare

al educando para los niveles superiores del proceso educativo y para su vinculación con la sociedad y el trabajo”

- Artículo 22 objetivos específicos de la educación básica secundaria en el numeral **G**: “La iniciación en los campos más avanzados de la tecnología moderna y el entrenamiento en disciplinas, procesos y técnicas que le permitan el ejercicio de una función socialmente útil”
- Artículo 30 Objetivos de la educación Media en el numeral **C**: “la incorporación de la investigación al proceso cognoscitivo, tanto de laboratorio como de la realidad nacional, en sus aspectos natural, económico, político y social”.
- Artículo 109 Finalidades de la formación de educadores en el numeral **C**: Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico

Decreto 1278 de 2002:

- Artículo 4 funciones del docente.
- Artículo 5 definición de la labor docente.
- Artículo 41: Deberes de los docentes en el numeral **a**: “Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y sus resultados, mediante la investigación, la innovación y el mejoramiento continuo, de acuerdo con el plan de desarrollo educativo de la correspondiente entidad territorial y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento donde labora”

6. DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCIÓN

6.1 Matriz proyecto 1

1. NOMBRE DEL PROYECTO

Modelo de Gestión del Conocimiento para la cualificación de las Prácticas Educativas.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el Colegio Bello Oriente se cuenta con un sistema para la captación del capital intelectual denominado la investigación pedagógica, esta forma de gestionar el conocimiento tiene establecidos procesos para que los profesores puedan identificar las prácticas que realizan en los espacios escolares, llevando un registro y análisis del mismo. Estos análisis luego se comparten en grupos de discusión y se generalizan didácticas y metodologías por departamentos académicos, así mismo, se deja un registro de lo encontrado y se hace seguimiento periódico de las modificaciones que se van haciendo enfocados desde el mejoramiento de la prestación del servicio.

El capital intelectual que se encuentra en la institución a partir del ejercicio descrito anteriormente se lleva a la documentación tanto de la institución educativa desde el P.E.I y los libros reglamentarios, como al proceso de Gestión de Información que hace parte del Sistema de Gestión de Calidad que tienen implementado, allí cuentan con una persona que se encarga de sistematizar toda la documentación que llega, pero que no posee la idoneidad suficiente para difundirlo desde una perspectiva de gestión, ya que presionado por el cumplimiento de los requisitos de la norma asume un rol de verificador y dador de formatos, quedando entonces el conocimiento explícito en algunos registros que para los que llegan a la institución educativa no hacen parte del conocimiento tácito, además, el capital intelectual encontrado es restringido y con poca facilidad para el acceso, siendo esta la situación problema que se quiere cambiar con la aplicación del proyecto.

De continuar esta situación problema en el mediano plazo, se afectaría en grandes proporciones la visión sistemática de los procesos organizacionales y se caería en la repetición de prácticas que solo hablarían del conocimiento subjetivo y que no permitirían generar aprendizajes organizacionales para la cualificación de las prácticas educativas.

3. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto pretende diseñar un modelo de gestión del conocimiento basado en la consolidación de un sistema de gestión de información que permita divulgar el capital intelectual de la institución educativa.

En este sentido, se propende entonces por facilitar que los miembros de la comunidad educativa puedan acceder a todo el conocimiento que se ha venido construyendo a partir de la reflexión del ejercicio pedagógico, desde la aplicación del proceso de investigación en la escuela.

Por otro lado, se pretende además que desde la gestión humana se diseñen unas estrategias que permitan que el capital intelectual sea de dominio de todos los actores educativos y para ello se deberán plantear actividades que logren movilizar los aprendizajes organizacionales y acercar desde el modelo administrativo las características conceptuales que tienen una organización que aprende.

Finalmente con estas aplicaciones se aporta al mejoramiento de la prestación del servicio, ya que al internalizar los aprendizajes organizacionales, el talento humano desarrollará una práctica articulada y sistémica que favorezca que los procesos de enseñanza y aprendizaje sean eficientes y eficaces y que logren elevar los niveles de vinculación de los estudiantes a la gestión académica.

4. OBJETIVOS

<p>Diseñar un modelo de gestión del conocimiento que permita la cualificación de las prácticas educativas en el Colegio Bello Oriente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ajustar el proceso de gestión humana para que establezca los sistemas y procedimientos que favorezca la divulgación del capital intelectual de la institución educativa. ➤ Diseñar un sistema de gestión de información que permita la captación y divulgación del conocimiento explícito del Colegio. ➤ Cualificar las prácticas educativas en la institución a partir de la puesta en escena de los conocimientos operacionales de la organización.
--	---

5. DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS QUE SUSTENTAN EL PROYECTO

El modelo se fundamenta en cuatro pilares a saber: Individuo, Conocimiento, Institución y Aprendizaje Organizacional, los cuales presentan una relación intrínseca que redundará en la captación del capital intelectual de la Institución Educativa.

De esta manera se adoptan para los pilares las siguientes definiciones:

INDIVIDUO: Partiendo de los postulados de René Descartes el individuo es todo aquello que no puede ser dividido y se constituye porque tiene la capacidad de pensar, de reflexionar y de recurrir a sus dotes racionales; esto es lo que le permite el posicionamiento en el medio en el que existe, vinculándose de esta manera con todo lo que lo rodea.

CONOCIMIENTO: A partir del siglo XX denominada la era del conocimiento se adopta la definición del conocimiento como el capital intangible de las organizaciones, es lo que le da fuente principal para crear las ventajas.

Partiendo de estas concepciones se adopta la definición dada por Yadira Nieves Navas en la que considera que el conocimiento es la representación simbólica de algún universo del discurso nominado: saber+ experiencia +destreza+ habilidad.

De esta manera el conocimiento se refiere a las características internas y al comportamiento de un sujeto tanto en las reacciones como a sus relaciones con los estímulos del ambiente.

INSTITUCIÓN: En el contexto de este modelo la institución hace referencia a las relaciones de conocimiento que se dan entre los integrantes de un equipo de trabajo, en este caso particular se refiere a las relaciones que se dan en una comunidad educativa.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Es la habilidad que tiene una organización para aprender constantemente de cualquier fuente o proceso y se genera como resultado de la interacción de los individuos con el contexto. Este se da en dos vías: del individuo a la organización: en donde se identifica el conocimiento que está en los empleados y de la organización al individuo: cuando el conocimiento organizacional se facilita para que pueda ser adoptado por los empleados.

Además de las categorías antes descritas se retoma para este proyecto otra categoría conceptual desde el modelo de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi:

Es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. Se constituye en una espiral permanente de transformación ontológica interna de conocimiento, desarrollada siguiendo 4

fases:

De Tácito a Tácito: Los grupos de personas interactúan y comparten modelos mentales y experiencias.

De Tácito a Explícito: Exteriorización referente a la discusión o reflexión del conocimiento tácito para la creación de conocimiento conceptual.

De Explícito a Explícito: Combinación que se genera a través de la distribución del conocimiento recién creado por redes de la organización, originando conocimiento sistemático.

De Explícito a Tácito: Se da la interiorización de la experiencia del conocimiento operacional.

Además estas fases tienen en cuenta los procesos de:

- La Socialización, es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones y que añade el conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización;
- La Exteriorización, es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos que supone hacer tangible mediante el uso de metáforas conocimiento de por sí difícil de comunicar, integrándolo en la cultura de la organización; es la actividad esencial en la creación del conocimiento;
- La combinación, es el proceso de crear conocimiento explícito al reunir conocimiento explícito proveniente de cierto número de fuentes, mediante el intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos, etc., y se puede categorizar, confrontar y clasificar para formar bases de datos para producir conocimiento explícito.
- La Interiorización, es un proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

Para Nonaka y Takeuchi, lo expresado por Peter Drucker en el sentido de que, la esencia de la dirección es, cómo se puede aplicar de la mejor forma un conocimiento existente para poder crear otro conocimiento nuevo o reciclado, es justificado ya que sus estudios en compañías japonesas respaldan el proceso de creación del conocimiento que ambos Japoneses han sostenido.

6. (CRONOGRAMA) ETAPAS Y ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROYECTO

Ya con esta base conceptual se retoman las etapas del proceso que plantea el SECI del modelo de Nonaka y Takeuchi:

CONOCIMIENTO DE TÁCITO A TÁCITO: PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

En esta fase el modelo presenta las siguientes etapas para promover que el grupo de docentes interactúen y puedan compartir experiencias y construcciones mentales sobre las prácticas educativas.

ETAPA 1: IDENTIFICACION DE LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS PERSONALES

En esta etapa se utilizarán diferentes estrategias para que los docentes puedan identificar sus prácticas educativas, tales como:

- Ejercicios de psicodrama que posibiliten que los docentes pongan en escena algunas situaciones que se pueden presentar en el ambiente escolar.
- Trabajo de talleres experimentales o vivenciales: Que consisten en el diseño de actividades que posibilitan que los docentes “aprendan haciendo” a través de la utilización de sus sentidos para vivir sensaciones, emociones y situaciones que les permitan descubrir aquellos aspectos de su vida individual o grupal que se deben potenciar o mejorar. Así los diseños metodológicos deben estar pensados para provocar, inducir, evocar, despertar, suscitar, estimular y desencadenar la identificación de sus prácticas.
- Resignificación del diario pedagógico como herramienta para la investigación: En esta primera fase el maestro tendrá la oportunidad de registrar su quehacer con una intencionalidad definida desde una pregunta problematizadora que permita asumir un rol activo dentro de los ambientes escolares y cualificar sus prácticas educativas.

ETAPA 2: CONFORMACIÓN DE COMUNIDAD ACADÉMICA DE APRENDIZAJE:

En esta fase se creará un espacio en el que los docentes y directivos docentes de la institución empiecen a compartir esas prácticas que cada uno de los docentes van identificando. En estos encuentros habrá un moderador que a partir de preguntas vinculadas a los procesos de enseñanza y aprendizaje generará en el conversatorio un espacio favorable para el compartir aprendizaje individual.

Para que este espacio pueda permanecer e instalarse dentro de la institución debe evitarse el rechazo y la estigmatización de pensamiento, ideas y conceptos aún cuando lo que se va develando no hace parte de lo postulado en la teleología institucional, ya que sólo así es que se puede iniciar el proceso de la captación del capital intelectual de la organización.

De estos espacios debe quedar registro.

ETAPA 3: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE OBSERVACIÓN

Se conformará un comité interdisciplinario que será el encargado de observar, evidenciar y sistematizar los conocimientos tácitos que se develen en el ambiente escolar, la idea es que quienes lo conforman deben asumir un rol descriptivo para que los miembros de la comunidad educativa no se sientan perseguidos o evaluados.

Este comité interdisciplinario estará conformado por: Líder de gestión humana de la institución, el psicólogo de la institución, un docente que será elegido por el equipo de maestros, un directivo y un estudiante. Ellos llevarán un registro en una bitácora de aprendizaje que luego será compartida con la comunidad académica que ya está instalada.

ETAPA 4: SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO

Durante todas las etapas de este proceso se llevará un registro y para ello podrán ser utilizados instrumentos como: registro físico o virtual, fotografías, grabaciones, videos entre otros.

CONOCIMIENTO DE TACITO A EXPLÍCITO: EXTERIORIZACIÓN

En esta fase el modelo presenta las siguientes etapas para promover que el grupo de docentes desde la comunidad académica de aprendizaje puedan discutir y reflexionar sobre el conocimiento tácito que se ha ido encontrando, con el propósito de crear conocimiento conceptual.

ETAPA1: IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN GESTION HUMANA

Para que la construcción del conocimiento conceptual se pueda dar con rigurosidad académica, desde el proceso de gestión humana se identificarán los temas pedagógicos de interés para la comunidad académica de aprendizaje. Estos temas tienen relación con los registros que se llevan de los conversatorios de los docentes.

El líder de gestión humana propondrá un plan de capacitación que se ajuste a lo anteriormente descrito.

ETAPA 2: CONFRONTACIÓN TEORICA

Retomando el proceso de diario pedagógico como herramienta para la investigación que vienen desarrollando los docentes, se propone llevarlo a la segunda fase y es en donde el docente que ya lleva un registro de sus prácticas educativas, empezará a realizar un rastreo conceptual de las teorías pedagógicas que sustentan sus prácticas.

El rastreo conceptual debe generar que los docentes reconozcan el conocimiento explícito que se ha generado en el medio con respecto a la cotidianidad escolar.

ETAPA 3: VALIDACIÓN DE LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS

En esta etapa de validación es necesario que los docentes empiecen a teorizar

sobre sus propias prácticas, es decir, deberán reconocer las prácticas exitosas en el ambiente escolar, para ello, desde la comunidad académica de aprendizaje se elegirán los criterios que puedan establecer cuando una práctica educativa es exitosa; deberán tener en cuenta como criterio principal el mejoramiento de los procesos de la población estudiantil que la práctica educativa relacione.

Luego de esto, los docentes sustentarán conceptualmente esa práctica con el propósito de darle un soporte teórico.

En esta etapa también se abrirán espacios como conversatorios, mesas redondas, foros y entre otros que permita el compartir dichas validaciones.

ETAPA 4: DISEÑO DE MODELOS EDUCATIVOS

Fruto de todos los encuentros de la comunidad académica de aprendizaje se realizará una actualización del diseño de los modelos educativos que tiene la institución, para ello se llevará una ruta en la que esas prácticas validadas, se llevarán a la confrontación y se llegarán a acuerdos que a su vez conformarán el modelo didáctico de la institución. Luego se avanzará desde un trabajo por redes desde los departamentos académicos para que ese modelo didáctico pueda injerir en la actualización, modificación y/o creación del Modelo Pedagógico de la institución.

Para establecer la ruta de trabajo y la metodología desde la comunidad académica de aprendizaje se darán los lineamientos.

ETAPA 5: APLICACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS

En esta etapa se llevarán a la práctica los modelos diseñados y se irá llevando registro de los resultados que se van obteniendo para su posterior reflexión y análisis que permita la cualificación de los mismos.

CONOCIMIENTO DE EXPLÍCITO A EXPLÍCITO: COMBINACIÓN

En esta fase el modelo genera un sistema de comunicación y distribución del conocimiento creado en la red denominada comunidad académica de aprendizaje.

ETAPA 1: SISTEMATIZACIÓN DE LOS MODELOS EDUCATIVOS

En esta etapa se recogerán los registros que se han elaborado en todas las etapas anteriores del proceso, con el propósito de sistematizar los modelos obtenidos.

La institución determinará la forma de elaborar dicha sistematización, pero deberá tener en cuenta los principios de durabilidad, objetividad, accesibilidad y difusión de los mismos.

ETAPA 2: CONFORMACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.

La institución establecerá cual es el proceso de gestión de la información que

más se adapte a la realidad institucional, para ello, y teniendo en cuenta el diagnóstico institucional presentado anteriormente se recomienda apoyar esta gestión en los postulados del modelo de espiral de TIC para los procesos de gestión del conocimiento (Pérez & Dressler, 2007), cuyo fin es utilizar estas tecnologías para coadyuvar en la realización de una GC más eficiente y eficaz. Para ello muestra una clasificación de las TIC con base en los posibles procesos de gestión del conocimiento en los que éstas pueden llegar a ser aplicadas; además explica como las TIC significan un componente activo que contribuye a agilizar y apoyar la gestión del conocimiento para la creación de ambientes propicios que favorezcan el uso y aplicación del conocimiento.

ETAPA 3: REUNIONES REDES DE TRABAJO

Constantemente la comunidad académica de aprendizaje convocará a los diferentes estamentos de la institución educativa a reuniones por redes de trabajo en el que se produce el conocimiento explícito y se establecen los medios que se van a utilizar para difundir el conocimiento. Para ello se recomiendan algunas fuentes como: uso de herramientas virtuales, conversatorios, foros, grupos virtuales, carteleras, reuniones informativas y capacitaciones.

CONOCIMIENTO DE EXPLÍCITO A TÁCITO: INTERIORIZACIÓN

En esta fase el modelo genera espacios en los que ese conocimiento explícito se pone en práctica como modelos mentales compartidos.

ETAPA 1: REUNIONES CON LA COMUNIDAD ACADÉMICA DE APRENDIZAJE

En esta fase las reuniones con la comunidad académica de aprendizaje estarán encaminadas a reflexionar en torno a la aplicación de los modelos diseñados y a la experiencia que desde allí se obtiene y que viene a enriquecer los procesos operacionales de la institución educativa, es decir, viene a cualificar las prácticas educativas.

ETAPA 2: TRABAJO CON EL COMITÉ OBSERVADOR

En esta nueva fase el comité observador retoma su rol de comité interdisciplinario que será el encargado nuevamente de observar, evidenciar y sistematizar los conocimientos explícitos que se develen en el ambiente escolar, con el propósito de diagnosticar si dichos conocimientos se están llevando a la práctica y los resultados que se van obteniendo de dichas aplicaciones.

ETAPA 3: ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO

Tanto el comité interdisciplinario como la comunidad académica de aprendizaje generarán espacios para compartir los resultados obtenidos de la

aplicación del conocimiento tácito y de allí saldrán propuestas de mejoramiento.

ETAPA 4: CONFIRMACIÓN DE PRÁCTICAS

Con todo el análisis que se realice en la actividad descrita anteriormente, en el espacio de comunidad académica se realizará una confirmación de las prácticas, además en el caso de que sea necesario se plantearán sugerencias para modificar algunos conocimientos organizacionales y volver a empezar el ciclo que describe este modelo.

7.COMONENTES Y ACTIVIDADES DEL PROYECTO

Tabla No. 5 Cronograma Proyecto de acción 1.

7. COMPONENTES Y ACTIVIDADES EN EL TIEMPO		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
COMPONENTE 1:	SOCIALIZACION												
Etapa 1:	Identificación de las practicas												
Actividad Nº 1	Ejercicio de sicodrama												
Actividad Nº 2	Talleres experimentales												
Actividad Nº 3	Resignificación del diario pedagógico												
Etapa 2:	Conformación comunidad educativa académica												
Actividad Nº 1	Reuniones y encuentros												
Etapa 3:	Conformación del comité observación												
Actividad Nº 1	Observación												
Actividad Nº 2	Registro y recolección de datos												
Etapa 4:	Sistematización												
Actividad Nº 1	Registro y sistematización												
	EVALUACION												
COMPONENTE 2:	EXTERIORIZACION												
Etapa 1:	Identificación de necesidades de capacitación												
Actividad Nº 1	Identificación de necesidades de capacitación												
Actividad Nº 2	Modificación del Proceso de Gestión Humana												
Actividad Nº 3	Socialización												
Etapa 2:	Confrontación Teórica												
Actividad Nº 1	Trabajo Individual												
Actividad Nº 2	Encuentros												
Actividad Nº 3	Rastros conceptuales												
Etapa 3:	Validación de las prácticas												
Actividad Nº 1	Teorización												
Actividad Nº 2	Encuentro Comunidad Educativa Académica												
Actividad Nº 3	Sustentación conceptual												
Actividad Nº 4	Conversatorios, foros, debates, etc.												
Etapa 4:	Diseño de modelos educativos												
Actividad Nº 1	Actualización de diseños												
Actividad Nº 2	Validación												
Actividad Nº 3	Confrontación												
Actividad Nº 4	Trabajo por redes												
Actividad Nº 5	Presentación productos												
Etapa 5:	Aplicación modelos educativos												
Actividad Nº 1	Ejercicio procedimental de los modelos												
	EVALUACION												

7. COMPONENTES Y ACTIVIDADES EN EL TIEMPO		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
COMPONENTE 3:	COMBINACION												
Etapa 1:	Sistematización modelos												
Actividad Nº 1	Recolección de los registros												
Actividad Nº 2	Sistematización												
Etapa 2:	Conformación del Proceso de Sistema de Gestión de Información												
Actividad Nº 1	Diagnóstico												
Actividad Nº 2	Contextualización con las Tics												
Actividad Nº 3	Elección												
Actividad Nº 4	Aplicación												
Etapa 3:	Redes de Trabajo												
Actividad Nº 1	Reuniones y encuentros												
Actividad Nº 2	Difusión												
Actividad Nº 3	Evaluación												
	EVALUACION												
COMPONENTE 4:	INTERIORIZACION												
Etapa 1:	Reuniones comunidad educativa académica												
Actividad Nº 1	Reflexión sobre los modelos												
Actividad Nº 2	Análisis de los modelos												
Actividad Nº 3	Encuentros de experiencia												
Actividad Nº 4	Cualificación de la practica												
Etapa 2:	Trabajo Comité observador												
Actividad Nº 1	Reuniones												
Actividad Nº 2	Observaciones												
Actividad Nº 3	Sistematización												
Actividad Nº 4	Diagnóstico												
Actividad Nº 5	Aplicaciones												
Etapa 3:	Estrategias de mejoramiento												
Actividad Nº 1	Socialización de resultados												
Actividad Nº 2	Propuestas de mejoramiento												
Etapa 4:	Confirmación de la practica												
Actividad Nº 1	Reuniones												
Actividad Nº 2	Confirmación de la practica												
Actividad Nº 3	Modificación												
	EVALUACION												

8. PRODUCTOS DE L PROYECTO

Indicadores:

8.1 Se cuenta con un modelo de gestión del conocimiento que permita la cualificación de las

prácticas
educativas.

Fuentes de Verificación:
Sistema de Gestión de Calidad y P.E. I del Colegio.

8.2
El proceso de gestión humana contempla los sistemas y proc

edimie
ntos
par
a la
divu
lgac
ión
del
capi
tal
inte
lect
ual
de
la
orga
niza
ción
.

Fue
ntes
de
veri
ficac
ión:
Sist
ema
de
Ges
tión
de
Cali
dad
desd
e el
proc
edi
mie
nto
de
gest
ión

humana, plataforma estratégica del Colegio, plan de formación y capacitación y en los procesos de inducción y reincidencia del talento humano.

8.3
La institución

nta
con
un
sist
ema
de
info
rma
ción
que
per
mite
la
capt
ació
n y
divu
lgac
ión
de
su
capi
tal
inte
lect
ual.

Fue
ntes
de
Veri
ficac
ión:
Sist
ema
de
info
rma
ción
dise
ñad
o,
diar
ios

ped
agó
gico
s,
acta
s de
reu
nion
es,
libr
os
regl
ame
ntar
ios,
plat
afor
mas
virt
uale
s.

8.4
Mej
ora
mie
nto
de
los
proc
esos
adsc
ritos
a la
gest
ión
aca
dém
ica
del
P.E.
I.

Fue

ntes
de
Veri
ficac
ión:
Res
ulta
dos
en
pru
ebas
cens
ales,
indi
cado
res
del
proc
edi
mie
nto
de
gest
ión
aca
dém
ica,
acta
s de
reu
nion
es,
libr
os
regl
ame
ntar
ios.

9. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO
Directamente se beneficiaran el grupo de docentes y directivos docentes de la institución educativa, para una población total de 60 personas.

Indirectamente se beneficia un promedio de 1500 estudiantes y sus familias.

10. IMPACTOS DEL PROYECTO

Al finalizar el proyecto la comunidad educativa contará con un modelo de gestión del conocimiento que posibilite la captación, divulgación y gestión de los aprendizajes organizacionales. Favoreciendo la cualificación de las practicas educativas a partir de la internalización del capital intelectual.

11. RELACIÓN DEL PROYECTO CON OTRAS INICIATIVAS

Este proyecto se articula con el trabajo que desde la corporación CEBOGA dueña del Colegio viene participando del proyecto Propiedad Intelectual de Colombia, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo y 7 Cámaras de Comercio.

No se acredita la información ya que es un proceso que apenas se está iniciando y en el cual participan la gerencia y la dirección de proyectos especiales de la organización.

12. BREVE RESUMEN DEL PROYECTO

El colegio Bello oriente no cuenta con un modelo de gestión del conocimiento que permita captar, divulgar y gestionar su capital intelectual. Esto se evidencia a partir de la falta de un sistema de información que posibilite que circulen los aprendizajes organizacionales.

En esta línea, con la creación de un sistema de información que facilite la difusión de los aprendizajes organizaciones se pretende mejorar las prácticas educativas que se desarrollan en la institución; desde el análisis y la reflexión de los conocimientos tácitos que se obtienen a partir del ejercicio de investigación pedagógica. Beneficiando a toda la comunidad educativa y educadora del Colegio Bello Oriente, establecimiento educativo ubicado en la ciudad de Medellín, comuna 3, zona nororiental, en el barrio que lleva su mismo nombre. La población beneficiaria está representada en aproximadamente 4.000 personas.

Las fuentes de financiación serán gestionadas con la Corporación CEBOGA, dueña del Colegio, quienes además serán los encargados de asignar este proyecto a los encargados de Gestión del Conocimiento de la organización.

13. PRESUPUESTO DEL PROYECTO

Tabla No. 6 Presupuesto: Proyecto de Acción 1

PRESUPUESTO DE GASTOS- FUNCIONAMIENTO											
CONCEPTO	EGRESOS PROYECTADOS	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPT	OCT	NOV
Bienes muebles en bodega	4.380.000										
Muebles, Enseres y Equipo de Of.	380.000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	200000
Equipo de Comunicación Y Computación	4.000.000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000
BIBLIOTECAS	600.000										
Libros y publicaciones	600.000	200000			200000						200000
INTANGIBLES	1.500.000										
Software	1.500.000	500000			500000				500000		
GASTO PUBLICO SOCIAL	32.750.000										
Generales	32.750.000										
Estudios y proyectos	200.000	200000									
Gastos de desarrollo	1.000.000	100000	100000	100000	100000	100000	100000	100000	100000	100000	100000
Comisiones Honorarios y Servicios	10.000.000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000
Materiales y Suministros	150.000	50000				50000				50000	
Servicios Públicos	200.000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000
Fotocopias	200.000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000
Comunicaciones y Transporte	2.000.000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000
Capacitación Docente	3.000.000	300000	300000	300000	300000	300000	300000	300000	300000	300000	300000
Procesamiento de Información	10.000.000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000
Organización de eventos	4.000.000	1000000		1000000			1000000				1000000
Otros Gastos generales	2.000.000	500000		500000			500000			500000	
TOTAL	39.230.000										

14. FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Como se describió anteriormente las fuentes de financiación serán gestionadas con la Corporación CEBOGA, dueña del Colegio, quienes además serán los encargados de asignar este proyecto a los encargados de Gestión del Conocimiento de la organización.

15. RESPONSABLE DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO

El proyecto será liderado por la dirección de Gestión del Conocimiento de la Corporación CEBOGA a cargo de Paola Cristina Gómez Cano

El proyecto desde su perspectiva de trabajo en red, vinculará apoyado en el Sistema de Gestión de calidad las gestiones a saber:

- Dirección del talento humano.
- Dirección de educación regular y de adultos.
- Dirección de Proyectos Especiales.

17. EVALUACIÓN

Durante el desarrollo del proyecto la evaluación estará inmersa dentro de la ejecución de las actividades propuestas en cada una de sus etapas, ya que al generar redes de conocimiento entre los participantes, se da la posibilidad de integrar elementos como la auto, co y heteroevaluación.

Para su verificación se tendrán la descripción y el análisis de los resultados obtenidos con la medición de los indicadores planteados anteriormente.

6.2 Matriz proyecto 2

1. NOMBRE DEL PROYECTO

La Gestión humana al servicio de la captación del capital intelectual en el Colegio Bello Oriente.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El Colegio Bello oriente desde su sistema de gestión tiene planteado un proceso denominado Gestión humana que se encarga de optimizar las competencias y las condiciones que favorecen el desarrollo integral de las personas vinculadas al colegio y también de mejorar el clima organizacional, para contribuir efectivamente al logro de los objetivos de la institución.

Sin embargo, desde la generación de procedimientos para reconocer y publicar los conocimientos adquiridos en los ejercicios institucionales como la investigación educativa se queda corto, ya que no existe ninguna política al respecto. Lo que influye directamente en la distribución de los aprendizajes organizacionales y genera que especialmente el personal que ingresa a la institución no pueda acceder a los conocimientos explícitos que ha logrado construir el colegio.

Partiendo de este diagnóstico el problema que se quiere abordar desde la ejecución del proyecto estará enfocado a incluir dentro del procedimiento de gestión humana las etapas de inducción y reinducción en donde se establezcan los mecanismos para que el personal pueda acceder al capital intelectual de la organización.

3. JUSTIFICACIÓN

La gerencia del talento humano en el ámbito educativo debe estar enfocada en generar propuestas investigativas que permitan adquirir aprendizajes organizacionales que modifiquen las prácticas educativas en beneficio de fortalecer los resultados obtenidos en todas las gestiones del PEI. Es aquí donde la gestión del conocimiento juega un papel importante a la hora de capitalizar este conocimiento y donde las áreas de gestión humana deben colocar al servicio de la comunidad educativa las herramientas antes mencionadas.

En estos términos cuando se capitaliza el conocimiento, se capitaliza además, la organización, ya que se pone al servicio de la comunidad educativa y educadora este aprendizaje, constituyéndose en un elemento diferenciador con respecto a sus pares.

Ante este panorama los niveles directivos de las organizaciones educativas deben identificar la utilidad de que el conocimiento este al servicio de las practicas educativas, de tal modo que permita optimizar el recurso humano existente y potencializar de una manera distinta la institución educativa, convirtiendo el recurso humano en un factor determinante para dinamizar el quehacer educativo.

Es por las razones mencionadas anteriormente que se quiere con la aplicación de este proyecto establecer los mecanismos para el acceso, difusión y gestión de los aprendizajes organizacionales del Colegio Bello Oriente.

4. OBJETIVOS	
<p>GENERAL: Implementar desde el área de gestión humana herramientas que permitan el acceso al capital intelectual del Colegio Bello Oriente.</p>	<p>b) ¿Cuáles son los objetivos específicos?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Incluir en el PEI los cambios administrativos en el área de gestión humana para capitalizar el conocimiento. ➤ Definir dentro del perfil del docente del Colegio Bello Oriente competencias orientadas a la generación de conocimiento organizacional. ➤ Generar los mecanismos para el acceso al proceso de gestión del conocimiento institucional.
5. DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS QUE SUSTENTAN EL PROYECTO	
<p>Las categorías conceptuales que sustentan este proyecto de acción están enfocadas dentro del sustento teórico de la Gestión Humana, Rol del Docente y Capital Intelectual. A continuación se presentan los aspectos más relevantes de cada uno de ellos.</p>	
<p>5.1 GESTION HUMANA: El enfoque humanístico aparece con la teoría de las relaciones humanas en los Estados Unidos a partir de los años treinta, su principal exponente es ELTON MAYO y sus conclusiones se relacionan con el experimento de HAWTHORNE llevado a cabo entre 1927 y 1932 en la fábrica de Western Electric Company en Chicago.</p>	

George Elton Mayo, experto en teoría de las organizaciones y las relaciones humanas, mostró un gran interés por estudiar, en el trabajador, los efectos psicológicos que podían producir las condiciones físicas del trabajo en relación con la producción. Demostró que no existe cooperación del trabajador en los proyectos, si éstos no son escuchados, ni considerados por parte de sus superiores.

La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano. Esto es conocido como teoría de las relaciones humanas o escuela humanística de administración. Elton Mayo afirmó que el hombre no era una máquina y dándole incentivos el hombre rendiría en su trabajo.

Por otro lado, el profesor Chiavenato, conceptualiza el recurso humano como “una capacidad desarrollable, susceptible de transformarse en una ventaja competitiva de la (...) [organización]”. Para Chiavenato las personas no son recursos que la organización consume, utiliza y producen costos; por el contrario, las personas constituyen un factor de competitividad de la misma forma que el mercado y las tecnologías. En consecuencia, para el autor “es mejor hablar de gestión del personal para resaltar la gestión con las personas -como socios- y no sobre las personas como meros recursos”. Las personas bajo sus concepciones invierten dedicación, esfuerzo, responsabilidad y compromiso con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones.

5.2 ROL DEL DOCENTE:

Párrafo 69 de la Declaración de Dakar. Foro Mundial sobre la educación. Abril, 2000:

Los docentes son los actores esenciales para la promoción de una educación de calidad, ya sea en las escuelas o en programas más flexibles basados en la colectividad; abogan por el cambio y actúan de catalizadores para producir el cambio. No se conseguirá una reforma educativa con resultados positivos si los docentes no participan de forma activa. Se les debe respetar y remunerar adecuadamente en todos los niveles del sistema educativo, deben tener acceso a la formación, y evolución y apoyo profesional, entre otros la educación abierta y a distancia, y tienen que poder participar, en el plano local y nacional, en las decisiones relativas a su vida profesional y su entorno educativo. Los docentes tienen que aceptar también sus obligaciones profesionales y ser responsables respecto a los estudiantes y sus comunidades.

El Docente Investigador

El concepto del docente investigador surge de la obra de Stenhouse (1984) cuando promulga la investigación y desarrollo del curriculum, en donde defiende la necesidad de que el docente asuma una actitud investigadora sobre su propia práctica y define esta actitud como una disposición para examinar con sentido crítico y sistemáticamente la propia actividad práctica.

Desde esta postura la investigación crítica en la acción puede afianzar, desarrollar o modificar el conocimiento profesional, para adaptarlo a las múltiples circunstancias concretas, que se dan en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Las experiencias prácticas se convierten en un tipo de conocimiento reflexivo y crítico, enfrentado la coerción que las instituciones políticas y sociales ejercen sobre la práctica educativa.

La investigación acción debe surgir del interés del docente para generar procesos de análisis, para poder identificar, comprender y explicar la acción educativa, en donde el docente actúa como teórico crítico, como creador de sus propias teorías, comprobando su validez y aplicación en la práctica.

Ser Docente

La profesión docente en todos los niveles educativos está en continua evolución generando cambios en la sociedad actual.

El rol del docente viene determinado por la acción conjunta de la autocrítica, como proceso de reflexión, que se genera para la continua toma de decisiones y de esta manera mejorar la praxis educativa.

Los factores que inciden en los cambios en la labor docente son: las situaciones presentadas en el aula y fuera de ella, las informaciones publicadas en los medios de comunicación, las políticas educativas, los avances tecnológicos, los cambios en los diseños curriculares y las diferentes corrientes pedagógicas.

Por esta razón el docente a través de los años su rol dentro de la acción educativa a generado cambios, desempeñándose como orientador, mediador, investigador y promotor social, ayudando en el desarrollo personal y social a los estudiantes, pero ante todo debe ser amigo, experto, confidente y crítico que ayuda a sus estudiantes a clarificar el futuro, desarrollar valores y a promover sus relaciones interpersonales.

Planteadas estas cuestiones, podemos identificar los dos ejes que se abordaran en la experiencia: el primero de ellos se relaciona con la importancia de incluir en todo proyecto pedagógico, las categorías y dimensiones de lo social, como interviene, como condiciona y las

interrelaciones que se pueden establecer a partir de los constructos pedagógicos y psicológicos.

Teniendo en cuenta el segundo aspecto del trabajo, se realizaron aproximaciones al abordaje teórico "del hacer docente". Para ello se profundiza el estudio de la propia realidad institucional en la cual se desempeñan los docentes que asistieron al curso. Se comienza con un análisis de las concepciones acerca de la educación y docencia, desde el marco del funcionalismo y sus implicancias con los alumnos de educación inicial; quedando la tarea educativa, desde este encuadre de trabajo, casi reducida al asistencialismo y a la socialización en los términos que lo entiende Durkheim.

Para la confrontación, desde otras perspectivas, se promueve el análisis del trabajo docente como un trabajador social, con saberes fundamentados que se recrean y resignifican a la luz de contextos determinados; se rescata al aula como espacio social en permanente tensión. Esto entendido en el diario dilema de resolver situaciones como las de atender: a los niños en diferentes situaciones, a las demandas contradictorias de los padres, las situaciones laborales imprevistas, la implementación de proyectos educativos y la burocracia administrativa entre otros componentes de la dinámica laboral.

Para la apropiación de la cotidianeidad y su interpretación, se parte desde un posicionamiento teórico de la disciplina. Éste entiende que la realidad educativa está conformada por una trama social, política y de poder, donde intervienen distintos actores sociales con diferentes instancias de decisión. El aula se convierte así en un espacio social atravesado por lo ideológico, las miradas teóricas y la propia historia de la institución. Entendida así el aula, se recupera la "relativa autonomía" del docente a través de las prácticas educativas, pudiendo potenciarse las posibilidades al trabajar con las categorías de la pedagogía, psicología y sociología, esclareciendo el para qué de la institución y los marcos teóricos que le dan sentido. Las estrategias pueden ser: los proyectos institucionales, los de aula, los curriculares, los de áreas, los de investigación.

5.2 CAPITAL INTELECTUAL

Para definir el concepto de capital intelectual se hará referencia a lo compilado por la fundación de gestión del conocimiento FIC de Barcelona España en la que considera para su conceptualización a los siguientes autores:

El concepto de Capital Intelectual se ha incorporado en los últimos años tanto al mundo académico como empresarial para definir el conjunto de aportaciones no materiales que en la era de la información se entienden como el principal activo de las empresas del tercer milenio (Brooking, 1997).

Según Brooking (1997), el capital intelectual no es nada nuevo, sino que ha estado presente desde el momento en que el primer vendedor estableció una buena relación con un cliente. Más tarde, se le llamó fondo de comercio. Lo que ha sucedido en el transcurso de las dos últimas décadas es una explosión en determinadas áreas técnicas clave, incluyendo los medios de comunicación, la tecnología de la información y las comunicaciones, que nos han proporcionado nuevas herramientas con las que hemos edificado una economía global. Muchas de estas herramientas aportan beneficios inmateriales que ahora se dan por descontado, pero que antes no existían, hasta el punto de que la organización no puede funcionar sin ellas. La propiedad de tales herramientas proporciona ventajas competitivas y, por consiguiente, constituyen un activo.

Para Brooking (1997), “con el término capital intelectual se hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa”.

Edvinsson (1996) presenta el Concepto de Capital Intelectual mediante la utilización de la siguiente metáfora: “Una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible (las frutas) y una parte que está oculta (las raíces). Si solamente te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y nutridas. Esto es válido para las empresas: si sólo nos concentramos en los frutos (los resultados financieros) e ignoramos los valores escondidos, la compañía no subsistirá en el largo plazo”.

Steward (1997) define el Capital Intelectual como material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva. Es difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente. Pero quien lo encuentra y lo explota, triunfa. El mismo autor afirma que en la nueva era, la riqueza es producto del conocimiento. Éste y la información se han convertido en las materias primas fundamentales de la economía y sus productos más importantes.

En definitiva, El Capital Intelectual se puede definir como el conjunto de Activos Intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro (Euroforum, 1998).

Los conocimientos de las personas clave de la empresa, la satisfacción de los empleados, el know-how de la empresa, la satisfacción de los clientes, etc., son activos que explican buena parte de la valoración que el mercado concede a una organización y que, sin embargo, no son recogidos en el valor

contable de la misma.

Está claro que existe un capital que nadie se preocupa por medir y del que nadie informa dentro de la organización, pero que sin lugar a dudas tiene un valor real. Identificar y Medir el Capital Intelectual (Activos Intangibles) tiene como objeto convertir en visible el activo que genera valor en la organización.

Finalmente es importante anotar que el peso del Capital Intelectual sobre el valor de mercado de una organización es creciente y por lo tanto los esfuerzos se dirigen a medirlo y a gestionarlo.

6. (CRONOGRAMA) ETAPAS Y ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROYECTO

Tabla No.7 Cronograma: Proyecto de acción 2

ACTIVIDADES	Meses
Componente 1: Incluir en el PEI los cambios administrativos en el área de gestión humana para capitalizar el conocimiento.	3 meses
Componente 2: Definir el perfil de docente Bello orientan acorde al capital humano.	6 meses
Componente 3: Generar los mecanismos para el acceso al conocimiento institucional.	6 meses
Elaborar Informe Final	1 mes

Tabla No.8 Cronograma Diagrama de Gantt

ACTIVIDADES	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Componente 1: incluir en el PEI los cambios administrativos en el área de gestión humana para capitalizar el conocimiento.												
1.1. Análisis del PEI												
1.2. Grupos de trabajo sobre ajustes al PEI en el componente de Gestión Humana												
1.3. Elaboración de marco teórico sobre capital humano y gestión del conocimiento.												
Componente 2: Definir el perfil de docente Bello orientan acorde al capital humano.												
2.1. Elaboración de los términos de referencia para la contratación del equipo docente												
2.2. Implementación del equipo técnico de capacitación y seguimiento.												
2.3. Elaboración de Currículos, materiales de capacitación, etc. acordes a los ajustes												
2.4. Desarrollo de planes de capacitación.												
2.5. Sistematizaciones del proceso												
Componente 3: Generar los mecanismos para el acceso al capital intelectual de la institución.												
4.1. Talleres de Diagnósticos												
4.2. Implementación de un sistema de información del capital intelectual.												
4.3. Diseño de estrategias para la difusión del capital intelectual de la organización												
4.4. Puesta en marcha del Plan de Gestión Humana												
4.5. Diseño de la estrategia de comunicación.												
4.6. Implementación de la estrategia de comunicación.												
EVALUACIÓN												

8. PRODUCTOS DEL PROYECTO

Indicadores:

8.1 Se cuenta con un procedimiento de Gestión Humana que incluye herramientas para acceder el capital intelectual.

Fuentes de Verificación: Sistema de Gestión de Calidad y P.E.I del Colegio.

8.2 En el P.E.I de la institución está incluido el proceso de gestión humana que contempla los sistemas y procedimientos para la divulgación del capital intelectual de la organización.

Fuentes de verificación: Sistema de Gestión de Calidad desde el procedimiento de gestión humana, plataforma estratégica del Colegio, plan de formación y capacitación y en los procesos de inducción y reinducción del talento humano.

8.3 El perfil del docente de la institución se ajusta al proceso de gestión de conocimiento de la organización.

Fuentes de verificación: Sistema de Gestión de Calidad desde el procedimiento de gestión humana, plataforma estratégica del Colegio, plan de formación y capacitación y en los procesos de inducción y reinducción del talento humano.

8.4 La institución cuenta con un sistema de información que permite la captación y divulgación de su capital intelectual.

Fuentes de Verificación: Sistema de información diseñado, diarios pedagógicos, actas de reuniones, libros reglamentarios, plataformas virtuales.

9. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Directamente se beneficiaran el grupo de docentes y directivos docentes de la institución educativa, para una población total de 60 personas.

Indirectamente se beneficia un promedio de 1500 estudiantes y sus familias.

10. IMPACTOS DEL PROYECTO

Al finalizar el proyecto la comunidad educativa contará con un proceso de gestión humana que tiene en cuenta las herramientas para acceder al capital intelectual del Colegio Bello Oriente. Facilitando que el producto intelectual permanezca en el tiempo y pueda ser puesto en escena en el ámbito escolar generando mejoramiento continuo.

11. RELACIÓN DEL PROYECTO CON OTRAS INICIATIVAS

Este proyecto se articula con el trabajo que desde la corporación CEBOGA dueña del Colegio viene participando del proyecto Propiedad Intelectual de Colombia, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo y 7 Cámaras de Comercio.

No se acredita la información ya que es un proceso que apenas se está iniciando y en el cual participan la gerencia y la dirección de proyectos especiales de la organización.

12. BREVE RESUMEN DEL PROYECTO

El colegio Bello Oriente no cuenta con herramientas desde el proceso de Gestión Humana que permitan el acceso al capital intelectual de la organización. Esto se evidencia a partir de la falta de un sistema de información que posibilite que circulen los aprendizajes organizacionales.

En esta línea, con el mejoramiento de la gestión humana en este aspecto se podrá crear un sistema de información que facilite la difusión de los aprendizajes organizacionales.

Beneficiando a toda la comunidad educativa y educadora del Colegio Bello Oriente, establecimiento educativo ubicado en la ciudad de Medellín, comuna 3, zona nororiental, en el barrio que lleva su mismo nombre. La población beneficiaria está representada en aproximadamente 4.000 personas.

Las fuentes de financiación serán gestionadas con la Corporación CEBOGA, dueña del Colegio, quienes además serán los encargados de asignar este proyecto a los encargados de Gestión del Conocimiento de la organización.

13. PRESUPUESTO DEL PROYECTO

Tabla No.9 Presupuesto: Proyecto de acción 2

PRESUPUESTO DE GASTOS- FUNCIONAMIENTO											
CONCEPTO	EGRESOS PROYECTA DOS	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPT	OCT	NOV
Bienes muebles en bodega	4.380.000										
Muebles, Enseres y Equipo de Of.	380.000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	200000
Equipo de Comunicación Y Computación	4.000.000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000
BIBLIOTECAS	600.000										
Libros y publicaciones	600.000	200000			200000						200000
INTANGIBLES	1.500.000										
Software	1.500.000	500000			500000			500000			
GASTO PUBLICO SOCIAL	32.750.000										
Generales	32.750.000										
Estudios y proyectos	200.000	200000									
Gastos de desarrollo	1.000.000	100000	100000	100000	100000	100000	100000	100000	100000	100000	100000
Comisiones Honorarios y Servicios	10.000.000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000
Materiales y Suministros	150.000	50000				50000				50000	
Servicios Públicos	200.000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000
Fotocopias	200.000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000	20000
Comunicaciones y Transporte	2.000.000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000
Capacitación Docente	3.000.000	300000	300000	300000	300000	300000	300000	300000	300000	300000	300000
Procesamiento de Información	10.000.000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000	1000000
Organización de eventos	4.000.000	1000000		1000000			1000000				1000000
Otros Gastos generales	2.000.000	500000		500000			500000			500000	
TOTAL	39.230.000										

14. FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Como se describió anteriormente las fuentes de financiación serán gestionadas con la Corporación CEBOGA, dueña del Colegio, quienes además serán los encargados de asignar este proyecto a los encargados de Gestión del Conocimiento de la organización.

15. RESPONSABLE DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO

El proyecto será liderado por la dirección de Gestión Humana de la Corporación CEBOGA a cargo de Isabel Cristina Vega Velásquez.

El proyecto desde su perspectiva de trabajo en red, vinculará apoyado en el Sistema de Gestión de calidad las gestiones a saber:

- Dirección del talento humano.
- Dirección de educación regular y de adultos.
- Dirección de Proyectos Especiales.

16. EVALUACIÓN

Respecto a la valoración, esta experiencia de formación continua se evaluará con un análisis de todo el proceso y con la elaboración de una última versión de los Proyectos Pedagógicos elaborados en grupos (supervisados colectivamente durante el desarrollo del Seminario-Taller).

7. MARCO LÓGICO GENERAL

Tabla No. 10 Marco Lógico General

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN: Implementar un sistema de gestión de información que permita captar, divulgar y gestionar el capital intelectual obtenido en los procesos de investigación pedagógica del Colegio Bello Oriente.</p>	NA	NA	NA	NA
<p>PROPOSITOS: 1. Diseñar un modelo de gestión del conocimiento para la cualificación de las prácticas educativas de la institución. 2. Presentar propuestas al proceso de gestión del talento humano de la institución educativa, en relación con las herramientas que faciliten el acceso al capital intelectual.</p>	<p>1.1 Configurar e implementar un modelo de gestión del conocimiento</p> <p>2.1 Enriquecer el proceso de gestión humana de la organización</p>	<p>1.1 La organización cuenta con un modelo de gestión del conocimiento.</p> <p>2.1 La organización cuenta con un proceso de gestión humana que facilita el acceso a su capital intelectual.</p>	<p>1.1 Actualización del P.E.I. Sistema de Gestión de Calidad y libros y registros reglamentarios.</p> <p>2.2 Sistema de Gestión de Calidad, libros y registros reglamentarios.</p>	<p>Políticas públicas que favorezcan la gestión del conocimiento.</p> <p>Plataforma estratégica de la organización.</p>

				Compromiso de organismos multilaterales con la gestión del conocimiento y el capital intelectual. Ejemplo: Proyecto Capital Intelectual Colombia. Auspiciado por el BID y siete Cámaras de Comercio del país.
RESULTADOS: La resignificación del proceso de captación, divulgación y gestión del capital intelectual de la organización obtenido en los procesos de investigación pedagógica en el Colegio Bello Oriente.	La internalización del modelo de gestión del conocimiento de la institución.	El 90% de los docentes hacen uso del modelo de Gestión del conocimiento de la institución. El sistema de información de la institución da cuenta del capital intelectual de la misma.	Diarios pedagógicos, actas de conversatorios pedagógicos, procedimiento de gestión humana, evaluación docente, evaluación institucional.	Relaciones interinstitucionales que posibiliten la publicación y socialización de las experiencias sobre investigación pedagógica en la comunidad académica local.
ACCIONES 1. Proponer un modelo de Gestión del Conocimiento para la cualificación de las Prácticas Educativas.	1.1 El modelo es adoptado por la organización.	1.1 Se cuenta con un modelo de gestión del conocimiento que permita la cualificación de las prácticas educativas.	1.1 Sistema de Gestión de Calidad y P.E.I del Colegio.	Plataforma estratégica de la organización y compromiso de la corporación para la adopción de estos modelos.

<p>2. Revisar y adecuar el proceso de Gestión humana al modelo de gestión del conocimiento.</p>	<p>2.1 El proceso de Gestión Humana se actualiza en pro de la gestión del conocimiento.</p>	<p>1.2 El proceso de gestión humana contempla los sistemas y procedimientos para la divulgación del capital intelectual de la organización.</p> <p>1.3 La institución cuenta con un sistema de información que permite la captación y divulgación de su capital intelectual.</p> <p>1.4 Mejoramiento de los procesos adscritos a la gestión académica del P.E.I.</p> <p>2.1 Se cuenta con un procedimiento de Gestión Humana que incluye herramientas para acceder el capital intelectual.</p>	<p>1.2 Sistema de Gestión de Calidad desde el procedimiento de gestión humana, plataforma estratégica del Colegio, plan de formación y capacitación y en los procesos de inducción y reinducción del talento humano.</p> <p>1.3 Sistema de información diseñado, diarios pedagógicos, actas de reuniones, libros reglamentarios, plataformas virtuales.</p> <p>1.4 Resultados en pruebas censales, indicadores del procedimiento de gestión académica, actas de reuniones, libros reglamentarios.</p>	
---	---	--	---	--

		<p>2.2 En el P.E.I de la institución está incluido el proceso de gestión humana que contempla los sistemas y procedimientos para la divulgación del capital intelectual de la organización.</p> <p>2.3 El perfil del docente de la institución se ajusta al proceso de gestión de conocimiento de la organización.</p> <p>2.4 La institución cuenta con un sistema de información que permite la captación y divulgación de su capital intelectual.</p>	<p>2.1 Sistema de Gestión de Calidad y P.E.I del Colegio.</p> <p>2.2 Sistema de Gestión de Calidad desde el procedimiento de gestión humana, plataforma estratégica del Colegio, plan de formación y capacitación y en los procesos de inducción y reinducción del talento humano.</p> <p>1.1 Sistema de Gestión de Calidad desde el procedimiento de gestión humana, plataforma estratégica del Colegio, plan de formación y capacitación y en los procesos de inducción y reinducción del talento humano.</p> <p>1.2 Sistema de información diseñado, diarios pedagógicos, actas de reuniones, libros reglamentarios, plataformas virtuales.</p>	
--	--	---	--	--

8. CRONOGRAMA

Tabla No. 11. Cronograma General

ACTIVIDADES	AÑO/2010					AÑO/2011								
	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S
Análisis de contexto y marco situacional.														
Diseño e implementación de técnicas de recolección														
Tabulación y análisis de resultados.														
Elaboración de árbol de problemas														
Identificación de situación problema														
Recopilación de antecedentes del problema														
Estado del arte de la idea problema														
Conceptualización de las categorías de análisis														
Diseño de proyectos de acción														
Elaboración del marco lógico														
Conclusiones														
Recomendaciones														
Evaluación														

9. COSTOS Y FINANCIACIÓN

Las fuentes de financiación serán gestionadas con la Corporación CEBOGA, dueña del Colegio, quienes además serán los encargados de asignar este proyecto a los encargados de Gestión del Conocimiento de la organización.

Tabla No. 12 Presupuesto General

CONCEPTO	EGRESOS PROYECTADOS	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPT	OCT	NOV
Bienes muebles en bodega	8.400.000										
Muebles, Enseres y Equipo de Of.	400.000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000
Equipo de Comunicación Y Computación	8.000.000	800000	800000	800000	800000	800000	800000	800000	800000	800000	800000
BIBLIOTECAS	1.200.000										
Libros y publicaciones	1.200.000	400000			400000						400000
INTANGIBLES	3.000.000										
Software	3.000.000	1000000			1000000			1000000			
GASTO PUBLICO SOCIAL	68.200.000										
Generales	68.200.000										
Estudios y proyectos	400.000	400000									
Gastos de desarrollo	2.000.000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000	200000
Comisiones Honorarios y Servicios	20.000.000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000
Materiales y Suministros	3.000.000	1000000				1000000				1000000	
Servicios Públicos	400.000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000
Fotocopias	400.000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000	40000
Comunicaciones y Transporte	4.000.000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000	400000
Capacitación Docente	6.000.000	600000	600000	600000	600000	600000	600000	600000	600000	600000	600000
Procesamiento de Información	20.000.000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000
Organización de eventos	8.000.000	2000000		2000000			2000000				2000000
Otros Gastos generales	4.000.000	1000000		1000000			1000000			1000000	
TOTAL	80.800.000										

10. CONCLUSIONES

- Para una aplicación exitosa de un modelo de gestión del conocimiento, el proceso de gestión humana debe posibilitar prácticas que beneficien la captación, la divulgación y la gestión del conocimiento en la cotidianidad de la institución educativa.
- El trabajo en redes posibilita la construcción de capital intelectual en la organización, además que logra la articulación y validación de prácticas educativas exitosas que conlleve a la cualificación de la prestación del servicio educativo.
- Un modelo de gestión del conocimiento en una institución educativa debe reconocer que el origen del aprendizaje organizacional está en la cotidianidad del maestro en el aula de clase, cuando éste es capaz de tornarla en un laboratorio, de tal suerte que las conclusiones que se plasmen en el diario pedagógico den cuenta de su conocimiento tácito, el cual, al ser puesto en común ante la comunidad académica institucional participa en el proceso de configuración del conocimiento explícito, que es en últimas el capital intelectual de la organización.
- Es fundamental para la divulgación del capital intangible de una organización contar con un sistema de información eficiente y eficaz que facilite el acceso al aprendizaje organizacional, de tal manera que los procesos de inducción y reinducción permitan la vinculación del talento humano al proceso sistémico de la organización.
- Es una oportunidad para cualquier organización educativa contar con un modelo contextualizado de gestión del conocimiento que le permita identificar los aprendizajes explícitos para generar valor agregado, elementos diferenciadores y ventajas competitivas con respecto a otras instituciones del medio.
- Contar con un modelo de gestión del conocimiento inserta a la empresa educativa en un proceso dinámico en donde se propende por generar la cultura del aprender a aprender. De este modo se considera que el conocimiento se puede abstraer a partir de la interacción que el sujeto establezca con el medio y se pueda convertir rápidamente ese aprendizaje en acción.

11. BIBLIOGRAFIA

- Álvarez Marulanda, James. Analista. Ponencia presentada en el *primer Simposio colombo-alemán: Desarrollo comparado de las conceptualizaciones y experiencias pedagógicas en Colombia y Alemania*, realizado por la Facultad de educación de la Universidad de Antioquia los días 17, 18 y 19 de febrero de 1999. *Archivo Pedagógico de Colombia. Centro de Investigaciones Universidad Pedagógica Nacional. Resumen Analítico en Educación No.4229 / Volumen 36 / Octubre de 2005.*
- Colegio Bello Oriente, Proyecto Educativo Institucional. Medellín.2010.
- Chiavenato, Idalberto, Introducción A La Teoría General De La Administración, Mc Graw Hill, 2000.
- Elliot Jhon (1994) La investigación acción en educación. Ediciones Morata.
- FREINET, C. (1997), "Las grandes etapas educativas", en: "La escuela moderna francesa", Morata, Madrid, pp. 54-103
- Henao Willes, Myrian. LA INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA EN COLOMBIA. Colciencias
- Herzberg, F.I. 1987, 'One more time: How do you motivate employees?', Harvard Business Review, Sep/Oct87, Vol. 65 Issue 5, p109-120
- Herrera C.,Martha Cecilia. LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA EN LA DÉCADA DEL 80: UN ESFUERZO CUALITATIVO. Revista Colombiana de Educación, número 8. Bogotá, 1981, pp.63-90.
- Manfred A. Max-Neef, Antonio Elizalde y Martín Hopenhaynm. DESARROLLO A ESCALA HUMANA, Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones, pag 40 y 41.
- Martínez, Miguel. (1977) La investigación cualitativa etnográfica. Editorial Texto.
- Mora Mora, Reinaldo. Ensayo la investigación pedagógica, mito o realidad: una reflexión sobre su práctica. Revista Colciencias.

- Nolla Cao Nidia (1997) en el texto *Etnografía: una alternativa más en la investigación pedagógica*.
- Piaget Jean, 1965 en su obra “*Psicología y Pedagogía*”.
- Restrepo Gómez, Bernardo. Módulo 7 Investigación en educación, composición electrónica. Universidad de Antioquia, 2002.
- Stenhouse, Lawrence. (1998) *Investigación y desarrollo del currículo*. Ediciones Morata.
- Takeuchi & Nonaka (1999) Proceso de creación del conocimiento. *Revista Espacios* 22(3), 3-5
- Valdez, Luigi. (1995). *Conocimiento es Futuro*. México: CONCAMIN.
- Vasco, Eloisa., *La investigación en el aula como factor de mejoramiento cualitativo de la educación*, Colegio Cafam, Bogotá, 1988.
- Wenger, E. (2001) *Comunidades de práctica: aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona: Paidós

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS:

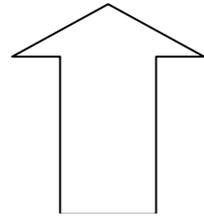
- Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento: [en línea]. www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/.../86/92
- Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. David Rodríguez Gómez: En línea <http://ddd.uab.es/pub/educar/0211819Xn37p25.pdf>
- Gestión del Conocimiento: <http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/nekane/GCasp.PDF>
- Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento: [en línea]. www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/.../86/92
- Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. David Rodríguez Gómez: En línea <http://ddd.uab.es/pub/educar/0211819Xn37p25.pdf>

- Gestión del Conocimiento:
<http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/nekane/GCasp.PDF>
- Producción De Conocimientos – Modelos De Innovación: en línea:
<http://www.slideshare.net/ckcastaneda/produccion-del-conocimiento-modelos-de-innovacion>
- Procesos de creación del conocimiento: En línea:
http://www.gestiondelconocimiento.com/modelo_nonaka.htm
- Rol del docente: En Línea: <http://rol-docente-investigador.wikispaces.com>
- Los Fundamentos del Aprendizaje: En línea:
<http://www.monografias.com/trabajos19/aprendizaje-organizacional/aprendizaje-organizacional.shtml>
- Modelos de la gestión del conocimiento.
<http://www.gestiondelconocimiento.com/>
- La gestión del conocimiento en la nueva economía.
<http://www.uoc.edu/dt/20133/index.html>
- Los niveles del conocimiento. <http://www.wikilearning.com>
- Organizaciones en aprendizaje
<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab/2.1.4.htm>
- Capital intelectual. <http://www.gestiondelcapitalintelectual.com/>
- Aprendizaje continuo en la organización.
<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/120261>
- Organizaciones en aprendizaje.
<http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/organizaciones-en-aprendizaje-y-gestion-del-conocimiento.htm>
- Sociedad del Conocimiento y calidad de la educación.
http://www.fundibeq.org/Noticias/articulos/articulo_julio.pdf
- Nuevo currículum para la sociedad del conocimiento.
http://www.martinianoroman.com/paginas/articulos/articulo_3.htm

12. ANEXOS

ANEXO 1

SITUACIÓN UNO

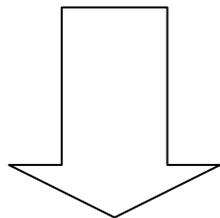


EFECTO



PROBLEMA CENTRAL

CAUSAS



Deserción y fracaso escolar

No hay credibilidad por parte de la comunidad de los procesos institucionales

Falta de claridad en el seguimiento que se hace del estudiante.

Poca objetividad en los registros que se tienen del usuario atendido.

La falta de mejoramiento continuo en la institución

Desarticulación entre el diseño y la ejecución de programas

Ausencia de sistematización de las prácticas institucionales.

La poca medición que se le ha dado a los resultados obtenidos en la práctica educativa, desde la configuración de planes de mejoramiento.

LA FALTA DE ACEPTACIÓN Y CREDIBILIDAD QUE TIENEN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Resistencia al cambio por parte de los docentes.

Falta rigurosidad profesional de la práctica educativa

Falta de planteamiento de estrategias de mejoramiento institucional

Desarticulación en los procesos de enseñanza y aprendizaje

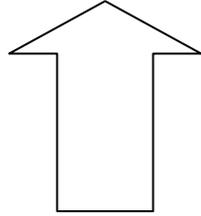
Dificultad para romper el paradigma de implementación de S.G.C en ambientes escolares por la creencia de que se deshumaniza la educación.

Poco seguimiento que tradicionalmente han tenido los procesos pedagógicos.

Poco reconocimiento de las necesidades e intereses que tiene la población que se atiende en perspectiva de satisfacción del usuario.

Diligenciamiento de registros sin una intención para aplicarlos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

SITUACIONES



EFECTO

Poco acompañamiento y motivación del estudiante para la permanencia educativa.

Poca credibilidad por parte de la comunidad circundante de los procesos institucionales

Pone en riesgo la permanencia de los estudiantes en el colegio.

La falta innovación educativa

Falta de vinculación de los padres a los procesos institucionales

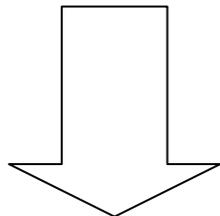
Desconocimiento de la realidad Institucional.

Dificultad para validar propuestas formativas diferentes a la tradicional.

PROBLEMA CENTRAL

LOS APEGOS FORMATIVOS DESDE LA EDUCACIÓN TRADICIONAL QUE TIENE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL COLEGIO DIFICULTAN LA APLICACIÓN DE PEDAGOGÍAS FLEXIBLES E INNOVADORAS.

CAUSAS



Hace difícil la comprensión de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se dan en la Institución.

No posibilita el reconocimiento del proceso formativo en la comunidad circundante.

Hace que los padres no vean efectividad en el modelo

Desvincula fácilmente a los estudiantes de los procesos de enseñanza y aprendizaje

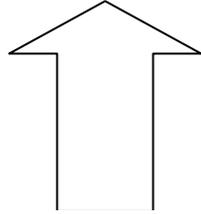
El bajo nivel de formación que tiene un alto porcentaje de la población de padres y madres de familia que atiende el colegio

Los pocos espacios formativos para la divulgación del modelo formativo del colegio

La desarticulación en la aplicación del modelo formativo del colegio que se nota en el equipo de docentes.

La falta de proyección académica generalizada que tiene el contexto que rodea el Colegio.

SITUACIÓN TRES



EFEECTO

Deserción y fracaso escolar

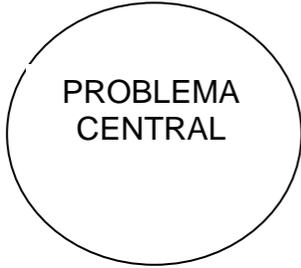
Dificultades en la enseñabilidad del currículo.

Desmotivación estudiantil.

Bajo manejo conceptual, procedimental y actitudinal de la pedagogía.

Falta rigurosidad profesional de la práctica educativa

Desarticulación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.



PROBLEMA CENTRAL

DESARTICULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y UNIVERSITARIA CON EL CONTEXTO REAL ENTRE COLOMBIA Y SUS REGIONES EVIDENCIADO EN LA FALTA DE COHERENCIA ENTRE EL SABER-HACER Y SER.

CAUSAS

Un alto porcentaje de los aspirantes se presentan a programas de formación en educación por segunda opción.

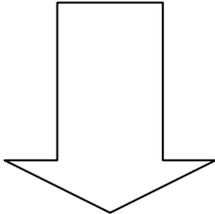
Hace que las prácticas educativas estén descontextualizadas.

El aprendizaje no se lleva a cabo en el contexto de una acción significativa.

Poca vocación que se tiene en los aspirantes de las carreras en educación

La poca lectura contextual educativa que hacen algunas universidades con respecto a las necesidades formativas del país.

El alto porcentaje teórico de formación con muy poca intensificación en la práctica.



ANEXO 2

**COLEGIO BELLO ORIENTE
 AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
 MATRIZ DE REGISTRO DE RESULTADOS
 ÁREA: GESTIÓN ACADÉMICA**

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Diseño pedagógico (curricular)	Plan de estudios				x	<p>Tiene una estructura desde el diseño curricular que sustenta las modificaciones de acuerdo a las nuevas legislaciones, las necesidades del contexto y el diagnóstico.</p> <p>Se contextualiza con el proceso de investigación pedagógica a través de la realización del plan anual.</p>
	Enfoque metodológico				x	<p>Sustentado desde las investigaciones docentes que validan los diseños didácticos que se implementan en el colegio. Evaluación constante y continua de los resultados desde la investigación pedagógica.</p> <p>Se recomienda mayor difusión del enfoque metodológico especialmente con los docentes nuevos.</p>
	Recursos para el aprendizaje				x	Comisiones de apoyo, talleres de recuperación y refuerzo, comité psicopedagógico, semilleros académicos, adaptaciones curriculares,

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
						bitácoras grupales e individuales, plan lector, entre otros
	Jornada escolar				x	Actividades extracurriculares tales como semilleros, recuperaciones, laboratorios, entre otros.
	Evaluación				x	Sistema Institucional de Evaluación, Investigación docente en estrategias evaluativas desde el diario pedagógico. Se recomienda realizar con mayor frecuencia los encuentros con los docentes para que el conocimiento que cada uno va construyendo pueda servir de referente para los otros y así mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
	TOTAL					
Prácticas pedagógicas	Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales				x	Actualización de proyectos obligatorios, transversalización de los proyectos obligatorios a los planes anuales y mensuales, pruebas estandarizadas, semilleros académicos, técnica laboral, entre otros.

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
	Estrategias para las tareas escolares				x	Compromisos diarios para los estudiantes desde la planeación mensual y la estructura curricular de la institución, acuerdos grupales, trabajo sobre técnicas de estudio.
	Uso articulado de los recursos para el aprendizaje				x	Desde la planeación mensual.
	Uso de los tiempos para el aprendizaje				x	Se cumple con los horarios e intensidades académicas establecidas e incluso extracurricular.
	TOTAL					
Gestión de aula	Relación pedagógica				x	Se permite que el estudiante sea parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje desde una postura relación horizontal. Se reflexiona desde el registro en el diario pedagógico sobre la relación pedagógica que se desarrolla en el ambiente escolar.

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
	Planeación de clases				x	Evidencia desde los planes anuales, planes mensuales y seguimiento al currículo según las modificaciones que surjan en cada una de las clases
	Estilo pedagógico				x	Se parte de un diagnóstico grupal a partir del cual se realiza un plan anual y mensual acorde a las necesidades de los estudiantes.
	Evaluación en el aula				x	Sistema institucional de evaluación que incluye la correspondencia de los estudiantes desde el manejo de la bitácora individual.
	TOTAL					
Seguimiento académico	Seguimiento a los resultados académicos				x	Estadísticas, análisis consejo académico, análisis en grupo de google para establecer planes de mejoramiento, comisiones de apoyo al estudiante, asambleas grupales, informe parcial a padres de familia del desempeño de los estudiantes.

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
	Uso pedagógico de las evaluaciones externas				x	Mejoramiento en ICFES, análisis de los departamentos y modificaciones al currículo.
	Seguimiento a la asistencia				x	Planillas de orientación, planillas para cada área, seguimiento a ausencia estudiantil, seguimiento y compromisos a los inasistentes.
	Actividades de recuperación				x	Semilleros académicos, planes de mejoramiento individual, talleres en clase y extraclase, técnica laboral, entre otros.
	Apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje				x	Comité psicopedagógico, psicología, análisis y adaptaciones curriculares desde los consejos académico y directivo.
	Seguimiento a los egresados				x	Base de datos de egresados desde el año 2007 y ASECOBO.

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
	TOTAL				76	
TOTAL PROCESO					76	

VALORACIÓN

1. Existencia. Hay un desarrollo incipiente, parcial o desordenado.
2. Pertinencia. Hay algunos principios de planeación y articulación para dar cumplimiento a los objetivos.
3. Apropriación. Mayor grado de articulación en las acciones institucionales y reconocimiento por la CE.
4. Mejoramiento continuo. Consolidación y evaluación periódica de los procesos.

El proceso de investigación pedagógica no se dinamiza dentro de la institución educativa.

ANEXO 3 .ÁRBOL DE PROBLEMA:

