UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Maestría en Administración y Planificación Educativa

ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD SEGÚN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

Autor: Manuel Esteban Riascos Montaño

Tutora: Mgtra. Elizabeth Castillo

Panamá, Septiembre de 2017

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Maestría en Administración y Planificación Educativa

ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD SEGÚN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magister en Administración y Planificación Educativa

Autor: Manuel Esteban Riascos Montalvo

Tutora: Mgtra. Elizabeth Castillo

Panamá, Septiembre de 2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

NOMBRES Y APELLIDOS
JURADO PRINCIPAL

NOMBRES Y APELLIDOS
COMITÉ DE INVESTIGACIONES

PANAMÁ, Septiembre, 01, 2017

UMECIT

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado a mi familia especialmente a mis hijos Mariana Andrea, Sebastián Camilo, Nayelli, a mi esposa Sandra Patricia Rondón y a todos aquellos que de una u otra forma apoyaron este esfuerzo.

…***MANUEL ESTEBAN***

UNET

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de seguir formándome para mejorar mis habilidades como docente y directivo docente, a los docentes de la UMECIT por los conocimientos compartidos y el nivel de exigencia para cumplir el compromiso de avanzar académicamente; a mis amigos y compañeros de trabajo por permitirme compartir sus experiencias para el trabajo; a mi esposa Sandra Patricia por la paciencia y el apoyo incondicional y a mis hijos.

…

MANUEL ESTEBAN

UMECIT

ÍNDICE

DEDICATORIA……...ii
AGRADECIMIENTO**…..**……iii
ÍNDICE GENERAL…… iv
ÍNDICE DE CUADROS..... vii
ÍNDICE DE GRAFICAS ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....x
RESUMEN..... xi
ABSTRACT xii
INTRODUCCIÓN.....1

I. CAPÍTULO PRIMERO: MARCO CONCEPTUAL.....3
1.1 Planteamiento Del Problema.....4
1.1.1 Formulación Del Problema 5
1.2. Objetivos.....6
1.2.1 Objetivo General.....6
1.2.2 Objetivos Específicos 6
1.3. Justificación.....6
1.4 Delimitación.....8

II. CAPITULO SEGUNDO: REVISIÓN DE LA LITERATURA.....9
2.1. Las Políticas Educativas De Calidad En Colombia.....10
2.2. La Calidad En La Educación 11
2.3. El Decreto 2277 De 1979 14
2.4. El Decreto 1278 De 2002.....19
2.5. La Institucion Educativa Santa Rosa.....21
2.6. Principales aspectos comparativos. 24

III. CAPÍTULO TERCERO: METODOLOGÍA.....35
3.1 Diseño y tipo de investigación.....36
3.2 Hipótesis.....36
3.3 Población y muestra.....37
3.4 Fuentes de información.....38
3.5 Tecnica e instrumentos.....38
3.6 Análisis de la información.....399
3.7 Procedimiento.....39
3.8 Consideraciones éticas.....40

IV: CAPÍTULO CUARTO: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....422

4.1 Análisis de la investigación.....43
4.1.1 Análisis cuantitativo:.....433
4.1.2. Análisis cualitativo:.....61
4.2 Resultados de la triangulación.....74

V. CAPÍTULO QUINTO: PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL MODELO DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA.....75
5.1. Situación problema a resolver.....76
5.2. Objetivos de la propuesta.....78
5.3. Justificación de la propuesta.....78
5.4. Norma ISO 9001.....78
5.5. Formulación de la propuesta.....81
5.6. Alcance de la propuesta.....84
5.7. Resultados esperados.....84
5.8. Metodología de implementación de la propuesta..... 85

CONCLUSIÓNES……..88
RECOMENDACIONES.....89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....90
ANEXOS 94

UNEG

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: Docentes de la Institución Educativa Santa Rosa frente al modelo de gestión según edad y sexo. Cali, Colombia, 2015. 433

CUADRO N° 2: Docentes de la Institución Santa Rosa frente al modelo de gestión según el régimen laboral, por nivel de estudio y tiempo de servicios. Cali, Colombia, 2015……45

CUADRO N°3: Docentes de la Institución Santa Rosa frente al modelo de gestión según nivel de estudio y régimen laboral. Cali, Colombia, 2015. 46

CUADRO N° 4: Docentes de la Institución Santa Rosa frente al modelo de gestión según régimen laboral y calificación del régimen. Cali, Colombia, 2015. 48

CUADRO N° 5: Docentes de la Institución Santa Rosa frente al modelo de gestión según régimen laboral e importancia del régimen. Cali, Colombia, 2015. 499

Cuadro N° 6: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y nivel de conocimiento del sistema de gestión. Cali, Colombia, 2015. 511

CUADRO N° 7: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y participación en el modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015. 522

CUADRO N° 8: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y calificación del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015. 533

CUADRO N° 9: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y participación del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015. 544

CUADRO N° 10: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y razones para participar del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015. 555

CUADRO N° 11: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y calificación de la calidad educativa de la institución. Cali, Colombia, 2015. 566

CUADRO N° 12: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y la calificación del desempeño dentro del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015. 577

CUADRO N°13: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y la facilitación de los directivos para el proceso de gestión. Cali, Colombia, 2015. 588

CUADRO N° 14: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y situaciones que contribuyen al mejoramiento del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015. 599

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRAFICA 1: Los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa frente al modelo de gestión según edad y sexo. Cali, Colombia, 2015. 444

GRAFICA 2: Docentes de la Institución Santa Rosa frente al modelo de gestión según régimen laboral, por nivel de estudio y tiempo de servicios. Cali, Colombia, 2015. 455

GRAFICA 3: Docentes de la Institución Santa Rosa frente al modelo de gestión según nivel de estudio y régimen laboral. Cali, Colombia, 2015. 477

GRAFICA 4: Docentes de la Institución Santa Rosa frente al modelo de gestión según régimen laboral y calificación del régimen. Cali, Colombia, 2015. 488

GRAFICA 5: Docentes de la institución Santa Rosa frente al modelo de gestión según régimen laboral e importancia del régimen. Cali, Colombia, 2015. 50

GRÁFICA N° 6: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y la calificación del desempeño dentro del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015……57

GRAFICA N° 7: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y estrategias que contribuyen al mejoramiento del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015……60

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario dirigido a docentes de la Institución Santa Rosa ..955

ANEXO 2: Entrevista semiestructurada dirigida a docentes de la Institución Santa Rosa.....988

ANEXO 3: Carta de permiso para aplicar instrumentos de investigación.....99

UNEFT

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza los roles y las percepciones que tienen los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa sobre el modelo de gestión de calidad a partir de una estudio cuantitativo y otro cualitativo; la primera parte consistió en la aplicación de encuestas para conocer las percepciones que tienen del modelo de gestión de calidad por parte de un grupo de 35 docente, mientras que la segunda parte consistió en aplicar una entrevista semiestructurada para conocer los acuerdos y diferencias existentes entre los docentes acerca del funcionamiento del modelo, ambas con relación al régimen de contratación del docente con el estado. Por tanto, se caracterizó los estatutos docentes que rigen al conjunto de docentes para identificar su influencia en la consecución de los objetivos del SGC y utilizarlo como insumo para la formulación de una estrategia de implementación del SGC en la institución a forma de modelo. Finalmente, se establece que las percepciones se relacionan con la capacidad para participar de las actividades propuestas dentro de la institución concernientes al modelo y el conocimiento que se tiene del mismo, además, que la participación y la comunicación son dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de las fallas que presenta la estrategia de implementación actual.

Palabras claves: Sistema de Gestión de Calidad, gestión educativa, calidad y régimen laboral.

ABSTRACT

This paper analyzes the roles and perceptions of the teachers of the Santa Rosa Educational Institution on the quality management model based on a quantitative and qualitative study; The first part consisted in the application of surveys to know the perceptions they have of the quality management model by a group of 35 teachers, while the second part consisted in applying a semi-structured interview to know the agreements and differences between the Teachers about the functioning of the model, both in relation to the contracting regime of the teacher with the state. Therefore, it was characterized the teaching statutes that govern the set of teachers to identify their influence on the achievement of the objectives of the GSC and use it as input for the formulation of a strategy of implementation of the GSC in the institution as a model. Finally, it is established that the perceptions are related to the capacity to participate in the proposed activities within the institution concerning the model and the knowledge that it has of the same, in addition, that the participation and the communication are two factors that can contribute to the improvement Of the flaws presented by the current implementation strategy.

Key words: Quality Management System, educational management, quality and labor regime.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han entrado en un momento histórico clave debido a los cambios generados por el contexto global, lo que les ha propuesto retos para adaptarse, transformas sus relaciones tanto internas como externas y seguir ofreciendo sus servicios o productos según sea el carácter de la misma.

Ahora bien, si se trata de organizaciones de carácter educativo la situación es más compleja porque el contexto global exige estar a la vanguardia no solo del conocimiento sino de los procesos organizativos que garanticen la calidad donde las competencias y el desarrollo mismo de las habilidades por parte de las comunidades educativas garantiza resultados óptimos para servir de referente a los miembros vinculados directa o indirectamente con las instituciones educativas.

Se trata de organizar y mejorar los modelos de gestión educativa que garanticen la calidad y pertinencia de lo que se enseña o promueve tanto en conocimiento como en valores.

Es precisamente allí donde se ubica el presente texto, que es el resultado de una investigación adelantada en la Institución Educativa Santa Rosa de la ciudad de Cali, donde se planteó como objetivo analizar los roles y las percepciones que tienen los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa sobre el modelo de gestión de calidad.

La investigación es de carácter mixto, es decir, se articularon equilibradamente técnicas cuantitativas y cualitativas para la recolección de información y al mismo tiempo se lograron establecer las características de los estatutos o regímenes que rigen las labores docentes.

El estudio está dividido en cuatro capítulos desglosados de la siguiente manera: en el primero se desarrolla el marco conceptual, donde se plantea, se formula, se justifica el problema, se establecen los respectivos objetivos y se delimita el mismo.

En el segundo capítulo, se hace una revisión de la literatura incluyendo investigaciones y artículos, desatacándose puntos como las políticas educativas de calidad en Colombia, el Colegio Santa Rosa, el Decreto 2277 de 1979, el Decreto 1278 de 1979, la calidad y la educación en Colombia.

El tercero describe la metodología utilizada, destacándose el diseño y tipo de investigación, las hipótesis, las variables, la población y muestra, las fuentes de información, la técnica e instrumento, como se analiza la información, el procedimiento y las consideraciones éticas establecidas para la recolección de la información.

En el cuarto se hace una presentación y análisis de los resultados de la aplicación de los instrumentos elaborados para cumplir el objetivo. Se incluye un quinto capítulo que corresponde a la propuesta. Al final se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Realizar esta investigación ha sido de gran interés porque se logró describir de manera aproximada lo que piensan los docentes sobre el modelo de gestión de calidad de la institución, además de poder acceder a la información de primera mano y así tener un panorama amplio sobre el tema, además de poder utilizar técnicas cualitativas como cuantitativas para la recolección de la información.

CAPÍTULO PRIMERO:

MARCO CONCEPTUAL

UNEXT

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los cambios estructurales que se han desarrollado recientemente en la sociedad, han influido en el ámbito de las organizaciones y ameritan un estudio que intente explicar cuáles son las dinámicas emergentes dentro de ellas y como los sujetos las perciben y al mismo tiempo como estos asumen su rol.

Las organizaciones son cambiantes e influyen en la forma cómo actúan los sujetos dentro de ella, en este caso los docentes, máxime cuando se está expuestos a situaciones coyunturales que en su momento pueden definir el quehacer en un determinado tiempo, por esta razón no se pretende hacer un análisis que determine, aborde todos los componentes de un modelo de gestión de calidad, solo se trata de abordar lo que da la ruta en términos cuando se trata de un régimen docente en especial y la forma como se construyen las percepciones cuando se trata de organizar las actividades dentro de una institución educativa como la que se aborda en esta investigación.

De ahí se desprende el problema de investigación que se intenta abordar, pues tiene que ver con la manera como se han asumido los cambios en la estructura educativa, siendo notablemente afectadas por la dinámica del mercado y los nuevos paradigmas de la organización de las sociedades.

Lo primero es reconocer que en las actividades cotidianas de los docentes y estudiantes, se notan los cambios generados en la forma como debe funcionar la educación y al mismo tiempo el rol que cumplen los docentes, pues como se ha visto en los últimos 25 años el modelo de administración educativa ha determinado buena parte de la labor docente, destacándose el hecho de que los modelos de organización administrativa y burocrática afectan esa labor, pues determinan los procedimientos emanados del modelo de gestión de la

calidad que surge como una necesidad de mejorar la educación y la labor misma.

Sin embargo, los debates se centran en plantear si los modelos responden a las necesidades del entorno donde se aplican y sobre todo si en vez de mejorar la labor docente la ponen como un mero ejercicio de resultados basados en criterios del mercado que son la columna vertebral de las políticas educativas que se están implementando a nivel nacional e internacional, que se evidencian en los modelos de gestión de la calidad.

En medio de este proceso se han visto cambios, por ejemplo, en el estatuto educativo, lo que hizo que los docentes con más antigüedad, cobijados por el Decreto 2277 de 1979, asumieran desde el principio una actitud de resistencia al modelo de gestión de calidad, mientras que los cobijados por el Decreto 1278 de 2002, es decir, los docentes más jóvenes, deben asumir como parte de su labor, el proceso de gestión de calidad, gracias a que su continuidad como docentes, depende de la evaluación de desempeño que a su vez hace parte del modelo de gestión de calidad.

1.1.1 Formulación del problema

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, la investigación se resume en las siguientes preguntas:

¿Cuál es la percepción de los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa sobre el modelo de gestión de calidad según el régimen laboral?

¿En la Institución Educativa Santa Rosa existen beneficios para el docente según el régimen laboral al que pertenece?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Analizar la situación actual de la evaluación frente al sistema de gestión de calidad según el régimen de contratación en la institución educativa Santa Rosa.

1.2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar el régimen contractual que rige la labor docente en Colombia.
- Diagnosticar el proceso de evaluación de desempeño al interior del sistema de gestión de calidad desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa.
- Definir las oportunidades de mejora de la evaluación del desempeño docente al interior del Sistema de Gestión de Calidad institucional.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El acceso a la educación en Colombia, ha sido una prioridad del país, por lo que se han establecido políticas ambiciosas que buscan incrementar el número de estudiantes matriculados en todos los niveles y llevar los servicios educativos a todos los rincones del país. Actualmente enfrentamos dos retos cruciales: cerrar las brechas existentes en términos de participación y mejorar la calidad de la educación para todos.

Según el informe sobre la educación en Colombia (2016), es necesario mejorar la calidad, siendo uno de los tres pilares fundamentales del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. El PND, está centrado en el mejoramiento del

desempeño de los estudiantes y en la reducción de las brechas en equidad, estableciendo prioridades claras para cada nivel educativo.

Estas reformas se relacionan con nuestra Constitución Política de 1991 en su artículo No 67 cuando establece que:

> ***"Le corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia respecto del servicio educativo con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se establece que se debe garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo".***

En ese sentido, existe la necesidad de aportar soluciones a los problemas generados dentro de la institución sobre el aspecto de la calidad educativa, desde la forma misma como se concibe y se asume en la práctica cotidiana, no solo a nivel organizacional y educativo, sino también en términos de lo que puede considerarse una cultura organizacional, por lo que esta investigación es interesante, al aproximar al contexto de esta organización educativa, para entender parte de su dinámica interna desde las percepciones de los individuos, a la hora de desarrollar las actividades que se desprenden del modelo de gestión de calidad propuesto dentro de la institución.

Se tiene la capacidad de articular teorías y métodos de investigación que permiten una mejor comprensión del problema, en buena parte de sus dimensiones, es decir, de una forma un poco más integral, lo que posibilita la oportunidad de aportar elementos de análisis para los estudios organizacionales en el campo de la educación, relevantes no solo para el campo académico-profesional, sino también en términos prácticos, de manera

que permita hacer ajustes acordes a las necesidades del entorno laboral y educativo.

Se ha abierto la posibilidad de contribuir de manera concreta a los estudios de las organizaciones educativas, ofreciendo elementos concretos que sirven de base para desarrollar más investigaciones y reflexiones alrededor de ellas. Son todas estas razones las que justifican la realización de esta propuesta de investigación.

1.4 DELIMITACIÓN

La propuesta de investigación que se presenta, aborda elementos que hacen parte de la forma como está organizado el quehacer docente en la práctica y que, de una u otra forma, hace parte de las prácticas de organización y gestión educativa.

La investigación está delimitada explícitamente en la Institución Educativa Santa Rosa de la ciudad de Santiago de Cali Colombia, tomando como muestra los docentes de la misma.

Una de las limitantes durante la investigación es que los docentes se mostraron reacios al principio por considerar la investigación poco importante para su labor, pues se mantienen un poco saturados de actividades y ésta implicaba sacar tiempo para participar en ella. Además, los tiempos para recoger información se vieron reducidos debido a las dinámicas institucionales internas, donde cada docente tiene una responsabilidad.

CAPÍTULO SEGUNDO

REVISÓN DE LA LITERATURA

UNEXT

2.1. LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS SOBRE CALIDAD EN COLOMBIA

La educación formal en Colombia, está bajo la responsabilidad de instituciones aprobadas por el Estado, en una secuencia regular de niveles y sujeta a pautas curriculares progresivas. Tal como lo establece la Ley General de Educación, se compone de cuatro niveles de educación: preescolar, básica, media y superior, siendo obligatorios los primeros 3 niveles de formación que normalmente suelen requerir de once años continuos de escolarización.

Fuentes (2002), se refiere a la calidad de la educación de la siguiente manera:

> ***"El análisis metodológico para indicar las bases de la calidad educativa en relación con la estructura de la cultura organizacional, permite observar cómo concierne la calidad con la organización desde la perspectiva administrativa, sin olvidar el contexto donde se analiza el objeto de estudio. Además, de tener en cuenta los criterios de poder, rol, tareas y personas, que constituyen en la práctica, la cotidianidad de las relaciones sociales dentro de una institución educativa".***

Son muchos los cambios que se han dado en el sistema educativo colombiano, a través de los años, sobre todo en los últimos quince años, como exigencia del mundo globalizado, para integrar que el estudiante sea más competitivo a través de una mejor preparación de tal manera que pueda tener una mejor calidad de vida.

Entendiendo que una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz.

Una educación que genera oportunidades de progreso y prosperidad para ellos y para el país. Así, lo resalta Quintero (2009), al referirse a los sistemas de gestión:

> ***"Se deben implementar estrategias en los sistemas de gestión de calidad como la inducción, la selección, la formación y la evaluación del desempeño, definiendo mecanismos que permitan organizar estrategias para establecer la calidad educativa de las instituciones, sin olvidar la importancia de la participación de toda la comunidad educativa que se integra en la búsqueda de superar las falencias que se puedan*** **expresar dentro de las instituciones".**

La política de mejoramiento de la calidad pretende que todos los niños y jóvenes del todo el país, sin importar su condición social, económica o cultural, accedan al sistema educativo, desarrollen competencias básicas y sean individuos capaces de convivir en la sociedad; de igual manera, uno de los propósitos es que la educación tenga como función preparar a los educandos para una vida laboral.

Cardozo (2007), define un impacto desde la administración educativa en la formación del estudiante en una competencia determinada, donde a menor tiempo, de calidad, da como resultado una mayor flexibilidad en la educación, permitiendo una movilidad estudiantil en cada módulo pedagógico.

2.2. LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

Para desarrollar el tema de la calidad en la educación debe empezarse planteando el tema de la administración para llegar a la administración educativa que es donde finalmente se ubica la calidad.

Inicialmente se puede decir que la administración es según Chiavenato**: "*el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia".***

Esto quiere decir que la administración delimita que se hace y que no dentro de una empresa u organización, puesto que es a través de ella, que se logra materializar los objetivos planteados en un principio, donde además se establecen los tiempos y los compromisos que deben cumplir los sujetos que la componen.

Para Miranda (2008) puede concebirse la administración como un conjunto de procesos se articulan acciones de tipo organizacional y financiero, buscando cumplir algunos objetivos en esa misma dirección, igualmente se busca el mejoramiento de la eficiencia de los recursos, del desarrollo de habilidades y competencias de parte de del personal involucrado en estos procesos, donde la planeación, la organización, dirección y control son la base fundamental de estos.

Las teorías de la administración están definidas en autores que a su vez se ubican en la teoría clásica de las que hacen parte Fayol quien plantea que es un proceso debidamente planificado, en donde cada miembro cumple una responsabilidad que permite obtener los resultados esperados en un determinado tiempo; Taylor quien propuso que esta se determina de acuerdo a las acciones planificadas sistemáticamente, para que el proceso productivo tenga excelentes resultados; Weber quien plantea que la racionalización de las actividades en una estructura (Ramírez, 2012).

Mientras que la teoría de las relaciones humanas, se encuentra Mayo, que en cambio plantea depende de las acciones de los sujetos y las responsabilidades que estos asumen, como miembros de una sociedad.

También está la teoría de la planeación estratégica donde están Mintzberg quien propuso la planeación estratégica y desarrollo de acuerdo al contexto; Drucker que asumió una planeación estratégica que articula objetivos, contexto y disponibilidad de tiempo de los empleados. Según Ramírez (2012) La gerencia es definitiva para el desarrollo de la empresa.

La administración educativa por su parte puede considerarse como el resultado de los cambios sociales, entre los que se destaca los desarrollados dentro de la educación, los cuales se plantearon como una necesidad de ampliar las posibilidades para que funcione como sistema, por lo que se ha dispuesto una serie de actividades que tienen su fundamentación epistemológica y al mismo tiempo la necesidad de que las estructuras educativas funcionen de manera óptima, esto implica ofrecer un servicio de muy buena calidad y al tiempo que se va ampliando y generando impacto. En ese sentido, según Salas (2003) puede definirse de acuerdo a las necesidades existentes en el entorno y la capacidad existente para diseñar y aplicar un sistema que garantice el buen funcionamiento del proceso educativo y todas sus actividades.

La gestión educativa según el Ministerio de Educación Nacional (s/f) es:

> ***"La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales".***

Por lo tanto, podría plantearse que la gestión determinante en calidad del desempeño del sistema educativo nacional y en esta medida la gestión está constituida tanto por la gestión educativa y la gestión escolar.

La gestión educativa se refiere a una disciplina encargada de la creación del conjunto de políticas públicas educativas nacionales, y de los sistemas educativos del estado. La gestión escolar es la encargada de dirigir una institución educativa la cual tiene como objetivo principal unir a todos los actores de la educación, intentando: planificar, diagnosticar, implementar y diagnosticar, el que hacer pedagógicos de una institución educativa.

La calidad de la educación es un objeto de estudio que ha sido instaurado para referenciar la justificación a los procesos de cambio o planes educativos, teniendo en cuenta los conceptos dados por la administración como lo son la eficacia y la eficiencia. Por esta razón, la calidad de la educación más que un propósito o una estrategia está adscrita a un discurso sobre la educación en un contexto histórico, de esta manera la educación y la calidad no presentan el mismo significado para una explicación académica.

El análisis y la explicación de la calidad de la educación de acuerdo con Orozco y Villate (2009) se encuentra dentro un contexto el cual se debe tener en cuenta la complejidad del concepto ya que no está sujeto únicamente dentro de las políticas públicas del Estado, debido a las dificultades para establecer consensos sobre los planes establecidos para alcanzar criterios y estándares de calidad.

2.3. EL DECRETO 2277 DE 1979

En relación a la educación en Colombia, es importante mencionar que la misma estaba regulada mediante la ley 39 de 1903, que establecía que la educación secundaria estaría a cargo de la nación, y la instrucción primaria

estaría a cargo de los departamentos. Pero, a partir de 1979, se nacionaliza la educación, normatizando un solo régimen laboral para ambos docentes (de orden departamental y de orden nacional).

Esta Ley hace referencia en los artículos 1, 2, 3 y 4, a la conceptualización y definición del ser docente, tanto en las instituciones oficiales, como en las no oficiales, y define al docente como la persona que ejerce los procesos de enseñanza en los diferentes niveles de educación en todo el territorio colombiano.

El artículo 5, señala los requerimientos que deben de tener las personas para ser nombrados en las instituciones oficiales en los niveles de educación, siendo éstos pre-escolar, básica primaria, básica secundaria, nivel medio, nivel intermedio. Así tenemos que, en los primeros cuatro niveles deben de acreditar uno de los siguientes títulos técnico, tecnológico, profesional o de postgrado y para el último nivel título profesional como licenciado o con postgrado en educación. De igual manera, se requiere la acreditación de escalafón el cual se relaciona de manera ascendente según el nivel requerido.

Los artículos 6 y 7, establecen los criterios para proveer los cargos docentes y la nulidad de éstos si no cumplen la normatividad planteada por este decreto. Teniendo en cuenta los requerimientos de los docentes para ingresar a las instituciones oficiales y el proceso de provisionar los cargos requeridos por cada institución.

En cuanto al escalafón docente, éste se encuentra descrito en los artículos 8, 9, 10, estableciendo los requerimientos y parámetros con los cuales se evalúa a los docentes y se les asigna el nivel de escalafón que se encuentra en los rangos de 1 a 14 de acuerdo a los estudios en educación y pedagogía que los

docentes hayan cursado, los años (de 2 a 4) que deberían estar en el escalafón anterior para subir al nuevo escalafón con el curso aprobado para tal fin.

Los artículos 11, 12 y 13, definen las condiciones del ascenso docente. En primer lugar, se encuentra “el tiempo de servicio” el cual puede ser continuo o discontinuo, en instituciones oficiales o no oficiales, y deben de ser acreditadas con las certificaciones correspondientes. En segundo lugar, esta “el ascenso por título docente”, donde al acreditar otro título diferente al que presentó al inicio del escalafón, el docente podrá acceder al ascenso que le otorgue dicho título, excepto al escalafón 14, ya que para éste debe de realizar los procesos del artículo 10. Y en tercer lugar, “los cursos de capacitación” con los cuales los docentes acreditan nivelación y podrán ser tenidos en cuento para “obtener el título de bachiller pedagógico, licenciado en ciencias de la educación u otros en las condiciones que determine el reglamento ejecutivo” (Decreto 2277 de 1979).

Ahora bien, los artículos del 14 al 22, expresan la organización en Juntas de escalafón para desarrollar los métodos dispuestos para los ascensos y demás acciones que le corresponden dentro del proceso de escalafón. De esta manera definen los integrantes a nivel nacional, departamental, distrital y en comisarías e intendencias. La representación estará a cargo del Ministerio de Educación Nacional, un representante del gobierno de turno regional o local, un representante de los colegios asociados no oficiales con su respectiva personería jurídica, igual que la asociación de docentes y la asociación de padres de familia; para el caso de las comisaria e intendencia los representantes son un intendente o comisario y un representante del Ministerio de Educación. Hay que tener en cuenta que se exige al secretario de la Junta ser abogado.

Así mismo, en los artículos 23, 24 y 25, se encuentra la conformación de “las oficinas secciónale de escalafón” las cuales desarrollan las actividades de trámites de la documentación del escalafón de los docentes y la designación del personal y del lugar donde se va a instalar la oficina por parte del Estado.

En los artículos 26 al 31, se encuentra conferido las condiciones de estabilidad laboral y las posibles causas de retiro o suspensión de los docentes. De esta manera, la suspensión solo será efectiva si es retirado del escalafón y por causas como ineficiencia profesional o mala conducta comprobada, lo anterior debe de ser por solicitud de la autoridad competente como un juez o de la Procuraduría Nacional. Sin embargo, el docente puede ser suspendido o retirado del cargo sin ser retirado del escalafón cuando incumpla los artículos 47 y 53, una orden de un juez competente o la Procuraduría General de la Nación o las sanciones disciplinarias establecidas en el artículo 48.

Los artículos 32, 33, 34 y 35 hacen referencia a los cargos administrativos en la carrera docente, en ellos se encuentra los requisitos para el desempeño de las labores como por ejemplo el título profesional, el escalafón, la experiencia docente y la capacitación mínima. Además, señalan los cargos administrativos: “Director de escuela o concentración escolar, coordinador o prefecto del establecimiento, jefe o director de núcleo educativo o de agrupación de establecimientos y supervisor o inspector de educación” (Decreto 2277 de 1979).

El artículo 36 se refiere a los derechos de los docentes al estar vinculados en el sector oficial, entre ellos se encuentra formar y pertenecer a las asociaciones sindicales, ascender dentro del escalafón, los pagos de salarios y beneficios de acuerdo a la ley, no ser discriminados por ninguna razón y la estabilidad laboral.

Los artículos del 37 al 43 señalan los estímulos que tendrán en la carrera docente las personas que sean nombradas, en este sentido se tendrán en cuenta para el ascenso de escalafón las siguientes disposiciones: el tiempo doble, al estar en lugares de difícil acceso, ascenso por estudios superiores o por obras escritas, apoyo a los hijos de los docentes, equivalencia de cursos y comisión de estudios.

Los artículos 44 y 45 indican los deberes y obligaciones para cumplir por parte de los docentes, mientras que los artículos 46 al 54 expresan la mala conducta en la que puede incurrir los docentes y las sanciones que se pueden dar al ser comprobada la mala conducta como amonestación verbal, suspensión del cargo, atraso en el ascenso de escalafón, suspensión provisional. De la misma manera en el artículo 55 señala la posibilidad del derecho a la defensa.

En los artículos 56, 57 y 58 definen las capacitaciones como requerimiento para ascender de escalafón y direccionadas por el Estado, ya que permiten actualizar y mejorar las condiciones de los docentes.

Los artículos 59 al 70 describen las condiciones administrativas que pueden tener los docentes, como por ejemplo: en servicio activo, licencia ordinaria, licencia por enfermedad, en permisos remunerados, comisiones, traslado, vacaciones, retiro del servicio, renuncia y pensión.

En los artículos 71 al 76 configuran la relación al nuevo escalafón, definiendo en qué lugar del escalafón quedan los docentes del régimen anterior teniendo en cuenta los años de experiencia, títulos y demás condiciones que se han expresado en este decreto. De igual manera, los artículos del 77 al 81 describen los criterios que se tienen para el ascenso del personal docente asimilados de acuerdo a este decreto con el objetivo de identificar el escalafón en que se encuentra y las condiciones que debe de realizar para su ascenso al nuevo escalafón.

2.4. DECRETO 1278 DE 2002

A través de este decreto, se establecen las disposiciones sobre los procesos educativos, contemplando artículos importantes como los que mencionamos a continuación:

Los artículos 1 al 6 expresan la relación del Estado con los docentes y el que hacer docente de aquellas personas que sean incorporadas a partir de la puesta en vigencia de este decreto. De esta manera, definen las cualidades para ser docente y directivo docente, y sus acciones dentro de las instituciones educativas.

Los artículos del 7 al 15 describen los procesos para ingresar al sector oficial por nombramiento, provisional o en encargo. El proceso es definido por las evaluaciones de desempeño, la documentación que acredite como profesional licenciado, normalista superior o profesional que acredite estudios en docencia, además la experiencia que tenga las personas en relación a la docencia o administración educativa.

Se define la carrera docente en los artículos 16 al 25, en estos artículos se describen las cualidades de la carrera en los términos de desempeños, competencias, igualdad de acceso y el escalafón docente. Este último, identifica tres grados escalonados (normalista superior, licenciado o profesional con título diferente y licenciado profesional con estudios de postgrado) y cuatro niveles salariales A, B, C, D. En los tres grados las personas deberán pasar el concurso de méritos docente, superar el tiempo de prueba y certificar los estudios mínimos. Así mismo, el proceso de escalonar se desarrolla en las entidades territoriales y ésta establecerá las evaluaciones de competencias requeridas para el ascenso, reajuste salarial y exclusión del escalafón.

El proceso de evaluación por competencias se encuentra dispuesto en los artículos 26 al 36. Define la evaluación como el modelo de verificación de los desempeños que debe realizar todos los docentes y directivos docentes, divididos en tres tipos de evaluación: “evaluación del periodo de prueba”, “evaluación ordinaria periódica de desempeño anual” y “evaluación de competencias”. Entre los objetivos de las evaluaciones se encuentran, primero el estimular el compromiso y el buen desempeño del docente, segundo conocer los méritos y calidad de la labor en toda la comunidad educativa y tercero establecer sobre bases objetivas ascenso de escalafón, ajuste en el nivel salarial o exclusión del escalafón. En las evaluaciones del “periodo de prueba” y “desempeño anual” el rango mínimo para superar las pruebas de del 60%; mientras que la “evaluación de competencias” que define el ascenso y nivel salarial debe de ser superada en un 80% en adelante (Decreto 1278 de 2002).

Los artículos 37 al 45 señalan los deberes de los docentes, los cuales están en concordancia con el Código Disciplinario Único, la formación, capacitación, valores y marco ético en que se debe desenvolver; las prohibiciones son las acciones que se pueden hacer daño a los estudiantes y su entorno, el abandono del cargo sin justa causa; inhabilidades y incompatibilidades que no permitan el buen desarrollo de las actividades docente como enfermedades infecto contagiosas, mentales, desempeñarse en otro cargo público o estar en cualquier modalidad de jubilación.

En los artículos 46, 47,48 y 49 dan cuenta del aspecto salarial y de remuneración de acuerdo a los estímulos, donde el salario queda de mayor cuantía en relación con el decreto 2277 de 1979. Además, el Gobierno Nacional será el regulador de los posibles incentivos, cambios y compensaciones económicas salariales.

Las situaciones administrativas se encuentran referida en los artículos 50 al 64, donde los docentes y directivos docentes pueden estar en servicio activo, traslados y sus modalidades, comisión de servicios, comisión de estudio o para ocupar cargos de libre nombramiento, permisos, permisos sindicales, licencias no remunerada, licencia deportiva, vacaciones, suspensión del cargo, retiro del servicio y exclusión del escalafón.

Los artículos 65 y 66 se refieren a la asimilación de los docentes y directivos docentes que pasen del decreto 2277 de 1979 al 1278 de 2002, renunciando al anterior decreto, realizar los procesos de evaluación y acatando las disposiciones del nuevo decreto.

En los artículos 67 al 69 se encuentran las disposiciones generales, la cuales explican las condiciones laborales del personal administrativo que quedara a cargo de la carrera administrativa del Estado, las condiciones laborales de los docentes en instituciones privadas que estarán sujetos al Código Sustantivo del Trabajo y la puesta en vigencia de este acuerdo.

2.5. LA INSTITUCION EDUCATIVA SANTA ROSA

La Institución Educativa Santa Rosa, está ubicada en el barrio El Poblado II, comuna 13, Distrito de Aguablanca de la ciudad de Santiago de Cali, Colombia. Tiene dos sedes adicionales y desarrolla actividades durante todo el año académico (desde febrero hasta noviembre). El colegio es de carácter mixto, ofrece los niveles de preescolar, básica primaria (programa de brújula y aceleración), básica secundaria, media y educación de adultos por ciclos (Básica primaria, secundaria y media). Tiene 28 aulas de clase, con un total de 1607 estudiantes y 56 docentes.

Legalmente se acoge a la Constitución Política de 1991, a la Ley 115 de 1994, a la Ley General de Educación y a todos los decretos complementarios, al igual que las orientaciones del Ministerio de Educación Nacional.

Una institución educativa tiene un propositito establecido, siendo una organización social por lo que debe contar con su misión y visión claramente definidas, pues es en torno a estos que se deben planificar las actividades y acciones a seguir. La Misión de la Institución Educativa Santa Rosa es:

> ***"La Institución Educativa Santa Rosa tiene como misión la formación de un ser humano integral, que reconozca el carácter pluriétnico y multicultural de la comunidad; orientando al ser en un pensamiento crítico y reflexivo, creando líderes responsables con sentido de pertenencia, creativos, productivos y competentes laboralmente en la sociedad, comprometidos con la familia, el medio ambiente y el desarrollo adecuado de estos en la ciudad. La Institución Educativa Santa Rosa desarrolla un proyecto educativo para niños, jóvenes y adultos sin ningún tipo de discriminación por su orientación*** **sexual, genero, credo, ideología o cualquier otro criterio que genere exclusión".**

Esta misión plantea una educación autónoma basada en los principios constitucionales, pero sobre todo el de promoción de la democracia y la autonomía escolar. Asimismo, plantea que los estudiantes tienen derecho a educarse, a tener acceso al conocimiento, a la ciencia y los de más bienes culturales; dentro del respeto a los derechos humanos, la paz, la democracia y en la práctica de trabajo, la recreación, para su mejoramiento cultural, científico tecnológico y para la protección del medio ambiente.

Toda institución también debe contemplar su Visión y la de la Institución Educativa Santa Rosa es:

> ***"Para el año 2020 la Institución Educativa Santa Rosa será reconocida en la comunidad local como un espacio de formación de valores personales, familiares y sociales, desde una perspectiva intercultural en un contexto de intercambio democrático que incentive el liderazgo, dando aplicaciones a los diversos saberes del conocimiento en el campo científico, tecnológico y cultural respondiendo así a las necesidades y expectativas de sus integrantes para la construcción de un proyecto de vida y de comunidad"***

La Institución Educativa Santa Rosa, presenta un sistema de evaluación interna que se entiende como un proceso continuo, integral y cualitativo que permite apreciar el desarrollo de las competencias y el crecimiento integral del estudiante valorando su alcance en la obtención de logros cognitivos, afectivos, motrices, sociales, éticos, productivos y tecnológicos. Se trata de analizar en forma global y participativa los logros e insuficiencias, sus causas y circunstancias y las actividades de recuperación y profundización que sean necesarias para que los estudiantes alcancen su formación integral.

Cabe resaltar que el gobierno escolar es la máxima instancia de participación y de toma de decisiones de la comunidad educativa. Los órganos del Gobierno escolar son el Consejo Directivo, Consejo Académico y la Rectoría.

El Gobierno Escolar es el mecanismo para garantizar la representación de toda la comunidad educativa en la discusión y toma de decisiones que afectan al colegio como comunidad educativa, de la cual hacen parte estudiantes, padres y madres, docentes, directivos docentes y administrativos y egresados.

El sistema de gestión de calidad de la institución Santa Rosa, está definido de acuerdo a las responsabilidades de los docentes, al perfil y a los indicadores construidos sobre la base de dichas responsabilidades. Hay un proceso de organización permanente para corregir las fallas que se puedan estar presentando en los procesos de gestión, lo que garantiza la continuidad del proceso, por esta razón se definen la articulación y participación de los padres de familia y los estudiantes, al igual que el rol a desempeñar.

El modelo de gestión educativa se desarrolla a partir de proyectos, donde cada docente debe asumir cada uno de los puntos involucrados en la gestión de la calidad, como, por ejemplo, el proceso de matrículas debe estar ajustado según los requerimientos de ley para que funcione de manera eficiente y eficaz, pero el docente que lo asuma debe presentar un proyecto y ajustarlo según las necesidades del contexto, mostrando resultados a determinado tiempo.

2.6. PRINCIPALES ASPECTOS COMPARATIVOS DE LOS DECRETOS DE 2277 Y 1278.

A continuación, se presenta un breve análisis acerca de las características de los estatutos que rigen la Institución Santa Rosa de la ciudad de Santiago de Cali Colombia:

Función docente según regímenes laborales

FUNCION DOCENTE	
DECRETO 2277 DE 1979	**DECRETO 1278 DE 2002**
Artículo 2. Profesión docente. Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de qué trata este decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional en los términos que determine el reglamento ejecutivo.	**Artículo 4. Función docente.** La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

NOMBRAMIENTOS	
Artículo 5. Nombramientos. A partir de la vigencia de este decreto sólo podrán ser nombrados para ejercer la docencia en planteles oficiales de educación quienes posean título docente o acrediten estar inscritos en el escalafón nacional docente, de conformidad con los siguientes requerimientos para cada uno de los distintos niveles del sistema educativo nacional. **Para el nivel pre-escolar:** Peritos o expertos en educación, técnicos o tecnólogos en educación con especialización en este nivel, bachilleres pedagógicos, licenciados en ciencias de la educación con especialización o con postgrado en este nivel, o personal escalafón. **Para nivel básico primario**: Bachilleres pedagógicos, peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o post grado en este nivel, o con personal. **Para nivel básico secundario:** Peritos o expertos, técnicos o	**Artículo 7. Ingreso al servicio educativo estatal.** A partir de la vigencia de este decreto, para ingresar al servicio educativo estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el estado o título de normalista superior y, en ambos casos, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo y en el área de conocimiento de su formación. **Artículo 8. Concurso para ingreso al servicio educativo estatal.** **Artículo 9. Etapas del concurso para ingresar al servicio educativo estatal.**

tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o postgrado en este nivel, o personal clasificado como mínimo en el cuarto (4) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel. **Para el nivel medio:** Técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación, o con postgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el quinto (5) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel. **Para el nivel intermedio:** licenciados en ciencias de la educación o con postgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el sexto (6) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en el nivel medió.	
ESCALAFON	
Artículo 8. Definición: Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica y experiencia docente y méritos reconocidos. La inscripción en	**Artículo 16. Carrera docente.** La carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector estatal. Se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su

dicho escalafón habilita al educador para ejercer los cargos de la carrera docente. **Artículo 9. Creación y grados.** Establece el escalafón nacional docente para la clasificación de los educadores, el cual estará constituido por catorce grados en orden ascendente, del 1 al 14. La estructura del escalafón está dividida en tres componentes: (**grados:** 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14). **Títulos exigidos**. De acuerdo al grado: perito en educación, bachiller pedagógico, técnico o experto en educación, profesional con título universitario, profesional en educación, titulo de post-grado en educación. **Capacitación:** curso. **Experiencia**: varía según el tiempo laborado en el grado anterior y está entre 1 a 4 años.	gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos para el efecto; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el escalafón. **Artículo 17. Administración y vigilancia de la carrera docente.** La carrera docente se orientará a atraer y a retener los servidores más idóneos, a promover el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de los educadores y a procurar una justa remuneración, requiriendo al mismo tiempo una conducta intachable y un nivel satisfactorio de desempeño y competencias. Será administrada y vigilada por las entidades territoriales certificadas, las cuales, a su vez, conocerán en primera instancia de las reclamaciones que se presenten en relación con la aplicación de la carrera. La segunda instancia corresponderá a la comisión nacional del servicio civil. **Artículo 20. Estructura del escalafón docente.** El escalafón docente estará conformado por tres (3) grados. Los grados se establecen con base en formación

	académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (a-b-c-d). Quienes superen el período de prueba se ubicarán en el nivel salarial a del correspondiente grado, según el título académico que acrediten; pudiendo ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, después de tres (3) años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias el puntaje indicado para ello, según lo dispuesto en el artículo 36 del presente decreto
Artículo 11. Tiempo de servicio. Los años de servicio para el ascenso en el escalafón podrán ser continuos o discontinuos y laborados en establecimientos educativos oficiales o no oficiales aprobados por el ministerio de educación nacional. El tiempo de servicio por hora cátedra tendrá valor para los ascensos de acuerdo con la reglamentación que expida el ministerio. **Artículo 12. Ascenso por título docente.** El educador escalafonado que acredite un título docente distinto del que le sirvió para ingreso al escalafón, adquiere el derecho de ascenso al grado que le corresponda	**Artículo 26. Evaluación.** El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor. La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.

en virtud de dicho título. Se exceptúa el ascenso al grado 14, para el cual deben reunirse los demás requisitos establecidos en el artículo 10. **Artículo 13. Cursos de capacitación.** Los cursos de capacitación y actualización que realice el educador para ascenso serán tenidos en cuenta como créditos para obtener el título de bachiller pedagógico, licenciado en ciencias de la educación u otros en las condiciones que determine el reglamento ejecutivo. Los docentes que estén cursando estudios que conduzcan a un título docente, debidamente reconocido por el ministerio de educación nacional, podrán hacer valer dichos estudios como equivalencia de los cursos de capacitación en las condiciones que determine el reglamento ejecutivo.	Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados. **Artículo 28. Objetivos de la evaluación.** La evaluación tiene como objetivos: a. Estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación. **b.** Reconocer los méritos de los docentes y directivos docentes y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y a la comunidad, en lo atinente al desempeño de sus funciones. **c.** Pedir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño. **d.** Estimular el buen desempeño en el ejercicio de la función docente mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos. **e.** Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente, o separados del

	servicio, por no alcanzar los niveles mínimos de calidad exigidos para el desempeño de las funciones a su cargo. **Artículo 34. aspectos a evaluar en el desempeño**: Los instrumentos de evaluación de desempeño estarán diseñados de forma tal que permitan una valoración de los siguientes aspectos de los docentes evaluados: Dominio de estrategias y habilidades pedagógicas y de evaluación; manejo de la didáctica propia del área o nivel educativo de desempeño; habilidades en resolución de problemas; nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el plan de estudios de la institución; actitudes generales hacia los alumnos; manejo de las relaciones del grupo; trato y manejo de la disciplina de los alumnos; sentido de compromiso institucional; preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad de la educación; logro de resultados.
	Artículo 37. Derechos. Además de los contemplados en la constitución, en la ley, en el código disciplinario único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del estado tendrán los siguientes derechos:

	a. ser estimulados para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto. **b**. Asociarse libremente. **c.** Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto. **d.** Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares. **e.** Disfrutar de las licencias por enfermedad y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente. **Artículo 38. Formación y capacitación docente.** La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su

	formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones. El gobierno nacional reglamentará los mecanismos, formas y alcances de la capacitación y actualización. **Artículo 39. Principios y valores que fundamentan la profesión docente y el quehacer del educador.** La profesión docente tiene su fundamento en el reconocimiento de la dignidad de todo ser humano y sus derechos fundamentales, en el autodesarrollo, en la autonomía, en la comunicación y la solidaridad. y su regulación debe explicitar y facilitar la práctica de sus valores propios, destacando por lo menos la responsabilidad, la honestidad, el conocimiento, la justicia, el respeto y la transparencia. **Artículo 41. Deberes.** Además de los deberes establecidos en la constitución y la ley, y en especial en el código disciplinario único, para los servidores públicos, son deberes de los docentes y directivos docentes, los siguientes: **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. **b.** Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con la reglamentación que expida el gobierno nacional. **c.** Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, e inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la nación. **d**. Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, objetivos, derechos, principios y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos. **e.** Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos y compañeros de trabajo, promoviendo una firme vinculación y una cooperación vital entre la escuela y la comunidad y respetar a las autoridades educativas.

CAPíTULO TERCERO:

METODOLOGíA

UNICIT

3.1 DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene un enfoque mixto, porque utiliza métodos cuantitativos y cualitativos, con el objetivo de poder comprender mejor el problema de investigación. Además, se sustenta en la investigación documental con la revisión de los procesos y procedimientos actuales del SGC institucional y el análisis de las normativas colombianas en materia de régimen contractual docente.

En consecuencia, el alcance del estudio es correlacional, ya que se relacionan dos variables. Los estudios correlacionales según Sampieri, tienen como propósito: "***Conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular*** (2006, Pág. 105).

Tomando en cuenta este planteamiento, en este caso se trata de la relación entre el régimen laboral del docente según el modelo de gestión de calidad implementado en la Institución Santa Rosa.

El diseño es no experimental de corte transversal porque, la recolección de los datos se realiza en un tiempo determinado es decir en los meses de Noviembre y diciembre de 2015.

3.2 HIPÓTESIS

Las hipótesis son las guías precisas que nos llevan a determinar el camino de nuestra investigación. Así, las define Hernández Sampieri: ***"Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado"*** (2006, página 122).

Para la investigación se plantea la siguiente hipótesis:

Hi: Los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa perciben la Gestión de Calidad de manera diferente, según el decreto que los regula

Ho: No hay distinción en la percepción de la Gestión de Calidad por parte de los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa respecto al decreto que los regula.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población son los 56 docentes que laboran en todas las sedes de la Institución Santa Rosa.

La muestra se escogió por conveniencia y solo se trabajó con los 35 docentes de la Institución Educativa Santa Rosa que están ubicados en la sede principal.

Para determinar el aspecto cualitativo de la investigación, se aplicó a la muestra (35 docentes), un cuestionario semiestructurado, quedando conformada por cuatro (4) docentes: 2 pertenecientes al régimen docente del Decreto 2277 de 1979, y 2 que pertenecen al régimen docente del Decreto 1278 de 2002.

Los criterios de selección son:

- Ser docente de la Institución Educativa Santa Rosa en la Sede
- Regirse por el Decreto 2277
- Regirse por el Decreto 1278
- Las personas deben ser expertos (rector, coordinador, coordinador de calidad, años de experiencia, antigüedad,…)
- Aceptar participar del estudio

3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

Como todo estudio se necesitan fuentes primarias y fuentes secundarias.

Las fuentes de información son los docentes entrevistados considerándose como fuentes primarias.

Los documentos de la institución y la bibliografía consultada se consideran fuentes secundarias, porque complementaron la revisión bibliográfica.

3.5 TÉCNICA E INSTRUMENTOS

Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos:

- **Cuestionario Estructurado:** Para identificar los aspectos cuantitativos se utilizó un cuestionario estructurado que consiste en 17 preguntas, de las cuales 3 son abiertas y 14 son cerradas. (Ver anexo N° 1)

  A través de este cuestionario se trata de obtener información acerca del régimen docente, la calificación que le da, la relación entre la pertenencia al régimen, el proceso de calidad, sobre el modelo de gestión de calidad implementado en la institución y el desempeño del docente en sus actividades cotidianas. Esta encuesta consta de dos partes: La primera parte contiene 3 ítems con datos generales. La segunda parte está conformada por 14 preguntas, cuya respuesta depende de la singularidad de cada docente

- **Cuestionario semiestructurado**: En cuanto al aspecto cualitativo se utilizó una entrevista semiestructurada para poder obtener la información de primera mano de los docentes, dándole mayor peso al análisis de las

categorías, ya que se amplía la perspectiva, denotando una serie de interrelaciones de las diferentes áreas del conocimiento que contribuyen a la comprensión de la gestión educativa frente al régimen que sigue el docente. (Ver anexo N° 2)

Esta entrevista busca entender el mundo desde la perspectiva de los docentes entrevistados y conocer los significados de sus experiencias, ya que es uno de los instrumentos que, mediante el interrogatorio de los participantes, se obtuvieron datos relevantes.

3.6 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis cualitativo de la información, se aplicó la técnica de triangulación de datos la cual supone el empleo de distintas estrategias de recogida de datos. Según Arias (2000) citado por Vallejo y Mineira (2009) “esta tipología se considera como el uso de múltiples fuentes de datos para obtener diversas visiones acerca de un tópico para el propósito de validación”.

En cuanto al análisis de la información cuantitativa respectos al proceso de implementación del SGC en la institución, y el estudio documental del régimen contractual de los docentes en Colombia, se utilizó el programa de Excell.

De esta forma, facilitar y validar la identificación de factores y oportunidades de mejora a tener en cuenta en la formulación de la propuesta.

3.7 PROCEDIMIENTO

Para realizar esta investigación, primeramente, se hizo una revisión bibliográfica de artículos, investigaciones y libros relacionados al tema de investigación.

Luego se elaboraron los dos instrumentos para recolectar la información: la encuesta cuantitativa y la entrevista semiestructurada. Ambos instrumentos fueron validados por tres expertos. Una vez completada la validación, se procedió a realizar las pruebas piloto de ambos instrumentos con cuatro (4) docentes con las mismas condiciones.

Una vez corregida algunos de los ítems se procedieron a solicitar permiso a las autoridades directivas de la sede principal de la Institución Educativa Santa Rosa. (Ver anexo N° 3)

Obtenido el permiso se aplicaron las 35 encuestas a los docentes de la sede principal de la Institución Educativa Santa Rosa, previo consentimiento y determinar aspectos acerca del modelo de gestión de Calidad.

Después de aplicado el cuestionario cuantitativo, se procedió a realizar las entrevistas a cuatro docentes, previo consentimiento informado. La cuestión era indagar las percepciones que tienen acerca del modelo de gestión de Calidad, los acuerdos y desacuerdos

Después de registrar la información de las 35 encuestas se procedió a digitalizar los resultados en una base de datos del programa SPSS donde se construyeron los cuadros y gráficas.

Las preguntas semiestructuradas se analizaron individualmente, agrupando las respuestas de los docentes en categorías.

3.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS

El trabajo de grado que se presenta, cuenta con la participación de cuatro docentes de la Institución Educativa Santa Rosa.

El proyecto respeta la dignidad, la vida y honra de las personas que participaron de él, su privacidad, sin dañar ni perjudicar el buen nombre.

La participación de los sujetos dentro de la investigación fue voluntaria, confidencial y con fines netamente académicos, por lo que se solicitó previamente el consentimiento. Cabe mencionar que los docentes que se negaron a participar del estudio no se incluyeron dentro de la muestra.

Debe indicarse cómo se garantizará el respeto a la dignidad, integridad e identidad de las personas seres humanos vinculados con la actividad investigativa.

UNEFA

CAPITULO CUARTO:

ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

UNEXT

4.1. ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis de la investigación está dividido en tres partes: El análisis comparativo de los estatutos de contratación de los docentes en Colombia realizado en el marco teórico; los resultados de las encuestas diligenciadas por los 35 docentes, los cuales permiten hacer los cruces de información que caracterizan los docentes con relación a su régimen laboral y su valoración del Sistema de Gestión de Calidad institucional; finalmente la entrevista semiestructurada, la cual permite identificar el grado de importancia que le valoran los expertos a la Gestión de Calidad de la institución y su utilidad.

4.1.1 Análisis cuantitativo:

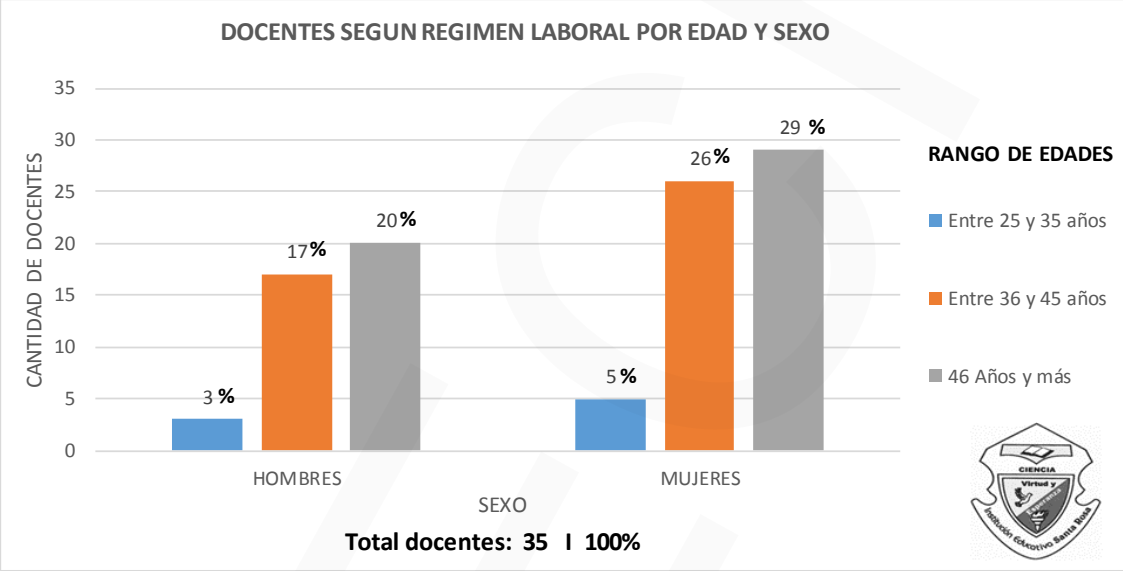
Primeramente, se presentan los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa Santa Rosa.

CUADRO N° 1: Docentes de la Institución Educativa Santa Rosa según edad y sexo. Cali, Colombia, 2015.

Sexo / Edad	Total		Hombres		Mujeres	
	N °	%	N °	%	N °	%
Total	35	100	14	40	21	60
Entre 26 a 35 años	3	8	1	3	2	5
Entre 36 a 45 años	15	43	6	17	9	26
46 años y más	17	49	7	20	10	29

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

GRAFICA 1: Los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa según edad y sexo. Cali, Colombia, 2015.



Fuente: Encuestada aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015

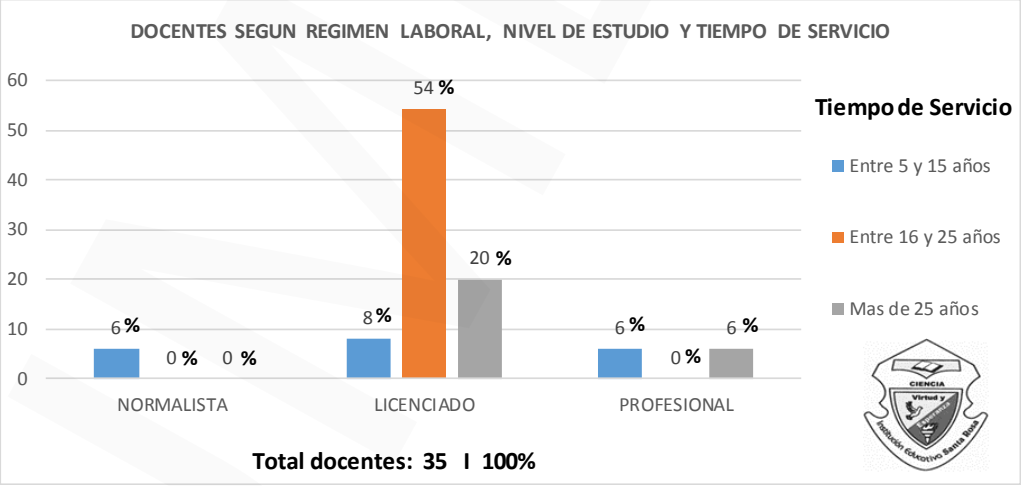
Análisis: Como se puede apreciar la mayoría de los encuestados están por encima de los 35 años de edad, donde el 43% está entre los 36 y los 45 años, de este porcentaje 17% son hombres y el 26% son mujeres; mientras que los que tienen más de 46 años en adelante son el 49%, donde el 20% son hombres y el 29% son mujeres. Por otro lado, el 8% está entre los 25 y los 35 años de edad, donde el 3% son hombres y el 5% son mujeres.

CUADRO N° 2: Docentes de la Institución Santa Rosa según nivel de estudio y tiempo de servicios. Cali, Colombia, 2015.

Nivel de estudios / Años de servicio	Total		Normalista		Licenciado		Profesional	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	2	6	29	82	4	12
Entre 5 y 15 años	7	20	2	6	3	8	2	6
Entre 16 y 25 años	19	54	0	0	19	54	0	0
Más de 25 años	9	26	0	0	7	20	2	6

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015

GRAFICA 2: Docentes de la Institución Santa Rosa según nivel de estudio y tiempo de servicios. Cali, Colombia, 2015.



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: El nivel de estudio de los encuestados corresponde a los siguientes porcentajes: el 82% es licenciado(a) de los cuales el 8% lleva entre 5 y 15 años de servicio, mientras que el 54% lleva entre 16 y 25 años de servicio y el 20% lleva más de 25 años.

El 12% es profesional de ese porcentaje el 6% lleva entre 5 y 15 años y el 6% restante más de 25 años.

El 6% es normalista, que llevan entre 5 y 15 años

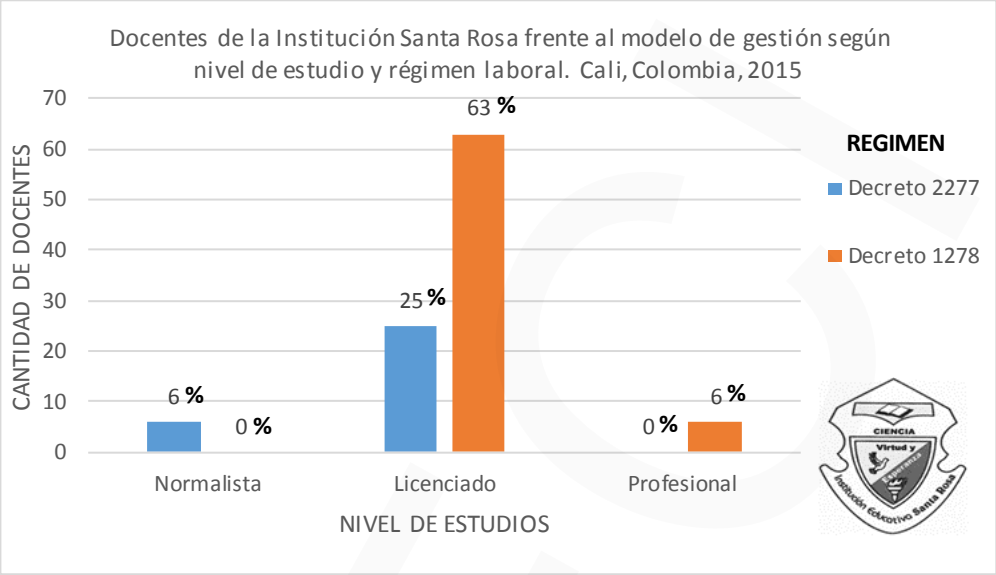
De lo anterior se observa que en su mayoría los docentes de la institución tienen formación superior en licenciatura. Además, la población en su mayoría tiene más de una década de servicio docente.

CUADRO N° 3: Docentes de la Institución Santa Rosa según nivel de estudio y régimen laboral. Cali, Colombia, 2015.

Nivel de estudios / Régimen laboral	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Normalista	2	6	2	6	0	0
Licenciado	31	88	9	25	22	63
Profesional	2	6	0	0	2	6

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

GRAFICA 3: Docentes de la Institución Santa Rosa según nivel de estudio y régimen laboral. Cali, Colombia, 2015.



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Con respecto al régimen al que pertenecen se observa que el 69 % pertenecen al Decreto 1278 y el 31 % son del régimen 2277.

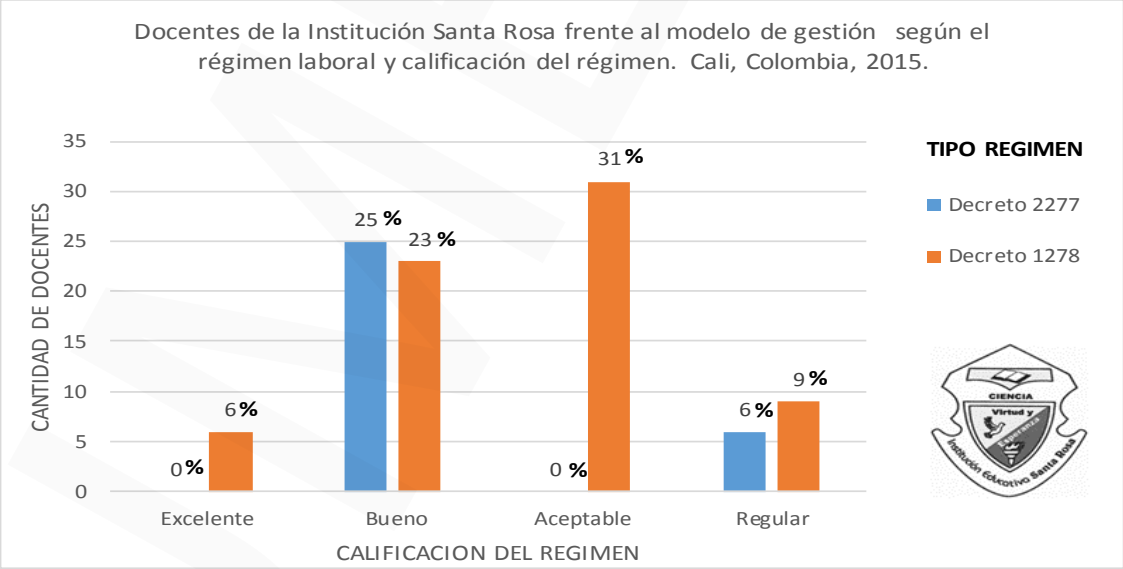
Cabe señalar que el 88%, son licenciados, de los cuales el 25% son parte del régimen 2277, en tanto que el 63% son del 1278, mientras que el 6% de los normalistas son del régimen 2277 y el otro 6% de los profesionales son del 1278. De lo anterior se observa que la mayor parte de los docentes son licenciados y en ambos regímenes son mayoría.

CUADRO N° 4: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y calificación del régimen. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Calificación del Régimen	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Excelente	2	6	0	0	2	6
Bueno	17	48	9	25	8	23
Aceptable	11	31	0	0	11	31
Regular	5	15	2	6	3	9

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

GRAFICA 4: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y calificación del régimen. Cali, Colombia, 2015.



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Sobre la calificación que le dan los docentes al régimen laboral al que pertenecen, tenemos lo siguiente:

- Los que pertenecen al régimen 2277, el 25 % consideran que es bueno; mientras que el 6% señala que es regular.
- Los que pertenecen al régimen 1278, el 29 % sienten que es entre excelente y bueno, un 31 %, lo califican como aceptable y solo un 9 % dicen que es regular.

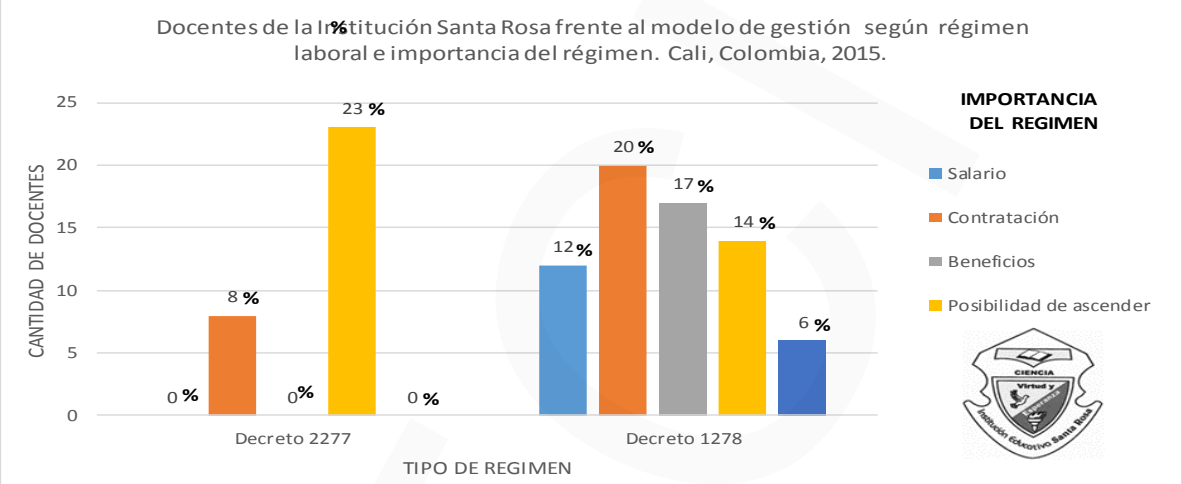
Al parecer la calificación está dividida entre los docentes, ya que de acuerdo al régimen al que pertenecen establecen su opinión. Lo importante es que cada docente es amparado por el régimen 2277 y 1278, y se garantiza la estabilidad en el empleo, les otorga el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación permanentes y se establece el escalafón docente.

CUADRO N° 5: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral e importancia del régimen. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Importancia del Régimen	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Salario	4	12	0	0	4	12
Contratación	10	28	3	8	7	20
Beneficios	6	17	0	0	6	17
Posibilidad de ascender	13	37	8	23	5	14
Forma de evaluar su desempeño	2	6	0	0	2	6

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

GRAFICA 5: Docentes de la institución Santa Rosa según régimen laboral e importancia del régimen. Cali, Colombia, 2015.



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: En cuanto a la importancia de pertenecer a estos regímenes, el elemento que los docentes le dan más importancia, es la posibilidad de ascender, en un 37 %; seguidamente con un 28 %, la contratación, un 17 % los beneficios que ofrece el régimen; el 12% se refirieron al salario; y un 6%, la forma de evaluación.

Entre los que hacen parte del Decreto1278, un 20% que le dan importancia a la contratación, el 17% a los beneficios, el 14% a la posibilidad de ascender; en contraste con lo que se rigen por el Decreto 2277, el 23 %, que consideran los ascensos.

De lo anterior se deduce que tanto los que hacen parte del 2277 como los del 1278, le dan importancia a la contratación y a la posibilidad de ascender, la diferencia es que los del 1278 adicionalmente consideran que los beneficios también ocupan un lugar de importancia.

Debe tenerse en cuenta que los docentes 2277 no son evaluados en su desempeño como en el caso de los docentes 1278

CUADRO N° 6: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y nivel de conocimiento del sistema de gestión. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Conocimiento del sistema de gestión	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Básico	22	63	8	23	14	40
Suficiente	10	28	3	8	7	20
Más de lo requerido	2	6	0	0	2	6
Conoce en detalle todo	1	3	0	0	1	3

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Sobre el nivel de conocimiento que tienen del sistema de gestión se encontró que el 63%, conoce lo básico; de los cuales el 23% son del 2277, mientras que el 40% son del 1278.

El 28%, conoce lo suficiente, y de este porcentaje, el 8% son del 2277, mientras que el 20% son del 1278; ahora bien, el 6% conoce más de lo requerido y son parte del 1278, y solamente el 3% son los que conocen en detalle todo y son del régimen 1278.

De lo anterior se deduce que la mayor parte de los docentes conocen algo del sistema de gestión adelantado por la institución. Esto llama la atención porque

como docentes debemos conocer nuestros derechos y deberes de acuerdo al régimen establecido.

CUADRO N° 7: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y participación en el modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Participación del modelo de gestión	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Activo	20	57	4	11	16	46
Pasivo	15	43	7	20	8	23

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Sobre su participación dentro del proceso que permite un buen funcionamiento del modelo de gestión, se encontró que el 57% donde el 11% son del 2277 y el 46% del 1278 lo hace de manera activa, mientras que el 43% donde el 20% es del 2277 y el 23% del 1278 lo hace manera pasiva.

De lo anterior se deduce que casi la mitad de los docentes participa activamente en el modelo de gestión de la institución como se establece en el Ministerio de Educacion de Colombia: **"*Asumir la profesionalidad del educador con toda su complejidad desde el punto de vista de su formación, implica el compromiso de las instituciones y de los formadores con la investigación y con la reflexión sobre determinados núcleos de formación".***

CUADRO N° 8: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y calificación del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Calificación modelo de gestión	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Excelente	0	0	0	0	0	0
Buena	15	43	1	3	14	40
Regular	11	32	7	20	4	12
Aceptable	9	25	3	8	6	17

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Sobre la calificación que le dan al modelo de gestión de calidad desarrollado dentro de la institución se encontró que el 43%, lo califica como bueno y están divididos así: el 3% son del 2277, mientras que el 40% son del 1278.

Se recalca que el 32%, lo califica como regular, y de este porcentaje, el 20% son del 2277, mientras que el 12% son del 1278. Por último, se concretó que, el 25% lo califica como aceptable, y de estos, el 8% son del 2277 y el 17% son del 1278.

Llama la atención que los docentes de ambos regímenes consideran que la gestion no es excelente.

Al sumar los porcentajes de la calificación regular y aceptable son del 57% lo que implica que los docentes de la institución le dan una calificación poco favorable al modelo de gestión.

CUADRO N° 9: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y participación del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Participación del modelo de gestión	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Si	22	63	6	17	16	46
No	13	37	5	14	8	23

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Al indagar por la relación que tiene la participación del personal docente con el régimen laboral que los cobija, los resultados mostraron que el 63%, participan en el modelo de gestion, y a su vez este porcentaje se subdivide así: 17% son del 2277, 46% son del 1278.

Mientras que el 37% considera que no tiene que ver con la gestion, siendo el 14% del decreto 2277, y el 23% del 1278.

Lo anterior indica que en su mayoría los docentes participan del modelo de gestión de la institución, lo cual es un compromiso de todo docente de seguir los lineamientos establecidos por las directrices que marcan las autoridades, ya sean de la institución o del Ministerio de Educación en beneficio de los educandos.

CUADRO N° 10: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y razones para participar del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Razones para participar del modelo de gestión	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Obligación	2	6	0	0	2	6
Requerimientos legales	4	12	1	3	3	9
Necesidad de la institución	16	45	8	22	8	23
Voluntad del docente	13	37	2	6	11	31

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Sobre las situaciones que permiten o incentivan la participación de los docentes en el modelo de gestión, se encontró que el 45% se debe a la necesidad de la institución, de ese porcentaje, el 22% son del 2277 y el 23% son del 1278.

El criterio de voluntad del docente, arrojo un 37% de los cuales el 6% son del 2277 y el 31% restante son del 1278. Por otro lado, el 12% participa por requerimientos legales, de este porcentaje, el 3% son del 2277 y el 9% restante es del 1278. Por último, debe señalarse que el 6%, participa por obligación y son del régimen 1278.

De lo anterior se infiere que los docentes respaldan su participación por necesidad de la institución o por voluntad.

CUADRO N° 11: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y calificación de la calidad educativa de la institución. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Calidad educativa en la Institución	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Excelente	3	9	1	3	2	6
Buena	18	53	4	12	14	41
Regular	7	19	3	8	4	11
Aceptable	7	19	3	8	4	11

Fuente: Encuestada aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Sobre la calificación de la calidad educativa de la institución, el 53% de los docentes considera que es buena, de este porcentaje, el 12% es del 2277, mientras que el 41% es del 1278.

El 19%, la califica como aceptable, donde el 8% son es del 2277 y el 11% del 1278. Llama también la atención que el otro 20% de los encuestados, la califica como regular, de lo cual el 8% es del 2277 y el 11% restante son del 1278. En menor porcentaje, el 9% restante considera que la calidad educativa que se ofrece es excelente, el 3% es del 2277 y el 6% del 1278.

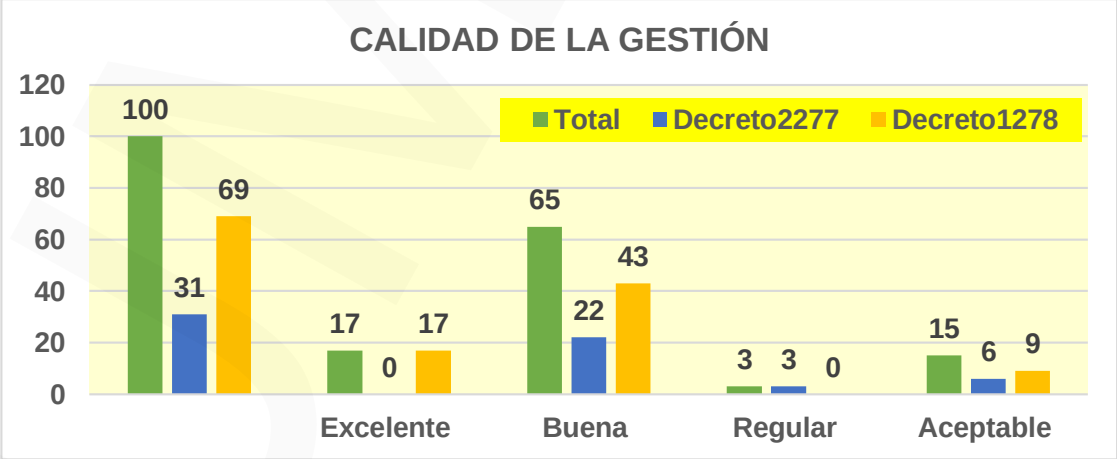
Tomando ambos regímenes se puede decir que el 62 %, concluyen que la calidad de la institución es calificada entre excelente y buena o sea positivamente.

CUADRO N° 12: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y la calificación del desempeño dentro del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Calidad del modelo de gestión	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Excelente	6	17	0	0	6	17
Buena	23	65	8	22	15	43
Regular	1	3	1	3	0	0
Aceptable	5	15	2	6	3	9

Fuente: Encuestada aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

GRÁFICA N° 6: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y la calificación del desempeño dentro del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015.



Fuente: Encuestada aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Al indagar por el desempeño del docente dentro del modelo de gestión, se encontró que el 65% considera que su desempeño es bueno, de este porcentaje el 22% son parte del 2277 y el 43% del 1278. Por otro lado, el 17% considera que es excelente, todos hacen parte del 1278.

Mientras, el 15% manifestó que su desempeño es aceptable, el 6% son del Decreto 2277 y el 9% son del 1278. El 3% restante, lo consideran regular y son del Decreto 2277.

Si sumamos los criterios excelente y buena, vemos que el 82 %, apoyan el hecho de que hay un desempeño favorable con respecto a la calidad de la institución.

Como lo hemos mencionado, la gestión educativa se refiere a una disciplina encargada de la creación del conjunto de políticas públicas educativas nacionales, y de los sistemas educativos del estado.

CUADRO N° 13: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y la facilitación de los directivos para el proceso de gestión. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Directivos facilitan el proceso de gestión	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Si	24	69	5	14	19	55
No	11	31	6	17	5	14

Fuente: Encuestada aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Análisis: Sobre la facilitación que dan las directivas para que los docentes participen en el modelo de gestión se encontró que el 69% considera que si, de este porcentaje el 14% hacen parte del 2277, mientras que el 55% son del 1278, por otro lado, el 31% señalo que las directivas no facilitan la participación de los docentes en el modelo de gestión, de este porcentaje, el 17% hacen parte del 2277, mientras que el 14% son del 1278.

Al parecer la mayoría de los docentes consideran que las directivas si facilitan la participación de ellos en el modelo de gestión de calidad, predominan los del 1278 sobre todo.

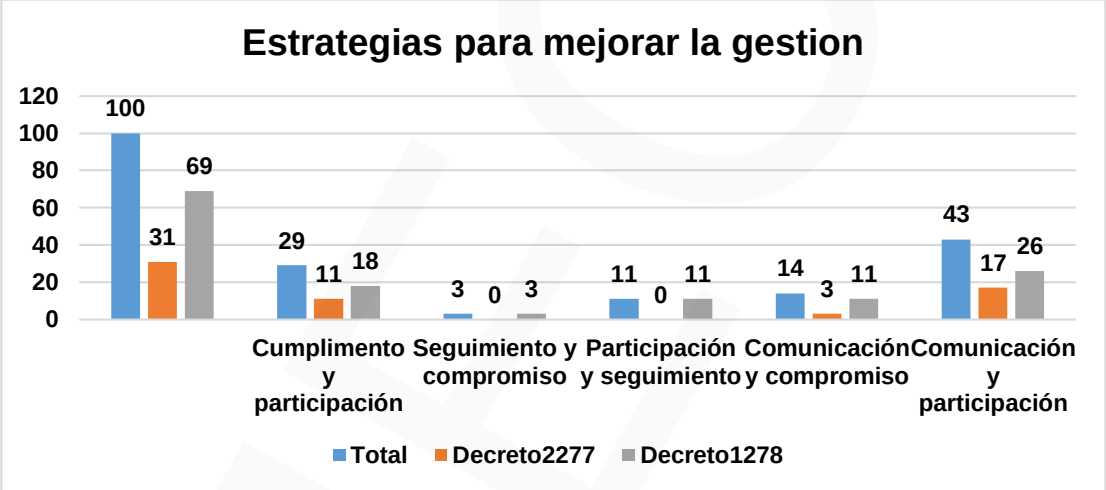
CUADRO N° 14: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y estrategias que contribuyen al mejoramiento del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015.

Régimen laboral / Estrategias para mejorar la gestión	Total		Decreto 2277		Decreto 1278	
	N°	%	N°	%	N°	%
	35	100	11	31	24	69
Cumplimento y participación	10	29	4	11	6	18
Seguimiento y compromiso	1	3	0	0	1	3
Participación y seguimiento	4	11	0	0	4	11
Comunicación y compromiso	5	14	1	3	4	11

Comunicación y participación	15	43	6	17	9	26

Fuente: Encuestada aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

GRAFICA N° 7: Docentes de la Institución Santa Rosa según régimen laboral y estrategias que contribuyen al mejoramiento del modelo de gestión. Cali, Colombia, 2015.



Fuente: Encuestada aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015

Análisis: Entre las situaciones que pueden contribuir al mejoramiento del modelo de gestión de calidad dentro de la institución, se encontró que el 43% de los encuestados identifican la comunicación y la participación, dentro de este porcentaje se identifica un 17% que hacen parte del 2277 y un 26% del 1278; el 29% identifico el cumplimiento y la participación, donde el 11% son del 2277 y el 18% del 1278; otro 14% identifico la comunicación y el compromiso, de este porcentaje, el 3% hacen parte del 2277 mientras que el 11% del 1278; luego se identifica el 11% con la participación y el seguimiento,

donde todos hacen parte del 1278; por último aparece el 3% identificando el seguimiento y el compromiso, todos son del 1278.

Lo anterior muestra que en orden de importancia aparecen las situaciones que contribuyen al mejoramiento del modelo de gestión la participación, la comunicación, el seguimiento y el compromiso

4.1.2. Análisis cualitativo:

A continuación, se presenta el análisis cualitativo de la información recolectada a través de la entrevista semi-estructurada realizada a los cuatro docentes sobre los acuerdos y diferencias sobre el modelo de gestión de calidad. El análisis se ha dividido en 6 dimensiones.

DIMENSIÓN 1 DE ANÁLISIS

Dimensión 1: Propósito del sistema de gestión de calidad implementado en las instituciones educativas para mejorar la calidad y el desarrollo del personal administrativo de la escuela, en especial la pública.	
Docentes	**Respuestas de los docentes**
D-1: (Régimen 1278)	*"Ayuda a mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas y a desarrollar competencias laborales y profesionales a los docentes, directivos y personal administrativo".*
D-2: (Régimen 1278)	***"****Tiene cosas buenas y otras no tan buenas: las cosas buenas, que en nuestra institución se ha logrado mejorar poco a poco. Las cosas no tan buenas, la implementación desmedida de procedimientos para mejorar la educación volviéndose improcedente por parte de los estudiantes a los cuales se les debe prestar servicio de profesionales en salud como psicólogos, fonoaudiólogos, entre otros".*
D-3:	**"***Es importante porque hace que la institución mejore la calidad de los estudiantes que van a salir a enfrentar la realidad.*

(Régimen 2277)	
D-4: (Régimen 2277)	"*No conozco a fondo el sistema de gestión de calidad que se viene implementando en las instituciones educativas, solo sé que hay algunas que al final de todo el proceso de capacitación al respecto obtienen una certificación que tiene que ver con el buen manejo de los procesos institucionales* "

Fuente: Entrevista aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015

Tal como se ha visto, los docentes consideran que el sistema de gestión de calidad implementado en las instituciones educativas contribuye a la mejoría de calidad educativa, pero también es un sistema que tiene aspectos negativos como la aplicación sin límite de procedimientos para tratar de conseguir el objetivo de mejorar la calidad.

Es así como la mayoría de los docentes coinciden en que la mejora de la calidad es la meta del sistema educativo, así la calidad en la educación sirve de discurso que justifica los procesos de cambio mediante el sistema de gestión de calidad, que se instaura en las instituciones educativas dentro del PEI con lo que se procura que la escuela sea cada vez más eficaz y eficiente en la oferta del servicio educativo de calidad; de ahí que ofrecer una educación de calidad más que un objetivo, propósito o meta constituye la estrategia que forma parte de un discurso sobre la educación en un contexto histórico, donde calidad significa que la escuela debe optimizar sus recursos financieros. (Orozco, et, al 2009)

Asimismo explica Alfonso Varela (s/f) que la dinámica cotidiana misma de la educación como fenómeno social en los países de América latina ha creado serios cuestionamientos con respecto a la calidad, específicamente en lo que respecta a la educación pública, que, por el establecimiento de los modelos

neoliberales está teniendo un impacto económico negativo que atenta contra el acceso a la educación de los sectores socialmente vulnerables y con su permanencia en el sistema educativo.

Sin embargo, no se puede desconocer que el sistema de gestión de calidad parece ser un mecanismo de la gestión educativa encaminado a las instituciones del sector público a fortalecer sus Proyectos Educativos de las Instituciones bajo marco de las políticas públicas, enriqueciendo los procesos pedagógicos al interior de las instituciones educativas con el propósito de responder a las necesidades de la escuela misma a nivel local y regional (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

DIMENSIÓN 2 DE ANÁLISIS

Dimensión 2: Cómo se ha implementado el sistema de gestión en el PEI de la Institución Santa Rosa, tomando en cuenta el contexto social en que se encuentra ubicada la escuela.	
Docentes	**Respuestas de los docentes**
D-1: (Régimen 1278)	*"si, se puede decir que poco a poco se ha logrado mejorar con la implementación de este sistema".*
D-2: (Régimen 1278)	***"****Se ha logrado ir implementando de acuerdo a las necesidades que como institución se tiene".*
D-3: (Régimen 2277)	**"***Desde hace un tiempo la Institución Educativa Santa Rosa, viene trabajando en el mejoramiento de la calidad para ofrecer una mejor educación a los NA que habitan e sector".*
D-4: (Régimen 2277)	*"Del sistema sé que va funcionando conforma a los tiempos y responsabilidades de cada actor"*

Fuente: Entrevista aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

La creación e implementación de los sistemas de gestión de calidad es producto de la administración educativa, con lo cual se pretende responder a la necesidad de que la institución funcione como un sistema que se refleje en el Sistema de Gestión de Calidad, así se responde a la necesidad de que las escuelas funcionen de manera óptima, lo que propende ofrecer la educación como un servicio de muy buena calidad, al tiempo que se va en aumento y generando impacto.

Es por eso que instituciones educativas como Santa Rosa define su administración educativa de acuerdo a las necesidades existentes en el entorno y la capacidad existente para construir y aplicar un sistema de gestión de calidad que pueda garantizar la calidad como un proceso continuo de mejoramiento en materia de educación materializadas en todas las actividades desarrolladas en la implementación del sistema (Salas, 2003, página.12).

Lo anterior se debe a que la calidad educativa forma parte del discurso neoliberal, que la ha construido y transmitido como una “falta” en el que las explicaciones permiten tener acceso a un conjunto de caracteres que componen la identidad de la educación, elementos la mayor parte del tiempo son puesto en evidencia en tanto que son vistos o considerados como carencias que impiden que el sistema educativo funciones como debería (Colella y Díaz, 2015, p.293)

Pues como señala Carolina Guzmán (2005) las políticas gubernamentales incluidas las educativas, se insertan en un contexto político, económico, social e histórico explícito que no puede ser “puesto entre paréntesis” para el diseño, implementación y la evaluación del impacto de las reformas educativas; ya que

es un hecho que en el modelo económico neoliberal la calidad queda reducida a eficiencia, competitividad, repliegue del Estado y regulación del mercado.

La continuidad de discursos como la calidad son lo que han utilizado los grupos de poder económico, como el Banco mundial, una de las razones por las que las reformas educativas tantas otras han fracasado, de ahí que los discursos crean y regulan la realidad, pues como dijo Foucault (Citado en García, 2011) son dispositivos que van más allá de la mera expresión oral, por tanto, representan un poder hegemónico para mantener un orden social.

DIMENSIÓN 3 DE ANÁLISIS

Dimensión 3: "Continuidad de los procesos de mejora de la calidad, sea cada vez más eficaz para garantizar la calidad de los aprendizajes".	
Docentes	**Respuestas de los docentes**
D-1: (Régimen 1278)	**"***Ayuda a tener una mejor organización laboral y pedagógica, la cual se ve reflejada en la perspectiva de la comunidad hacia la institución"*.
D-2: (Régimen 1278)	"*Los cambios que se han visto han sido positivos para la institución. La continuidad de los procesos ha hecho que más eficaz el desarrollo de los ámbitos académicos, disciplinarios".*
D-3: (Régimen 2277)	**"***Desde que se ha implementado el Sistema de Gestión de la Calidad por parte del Ministerio, la institución ha tomado cartas y se ha comprometido con la implantación y ejecución de ese sistema".*
D-4: (Régimen 2277)	*"Aunque se está proceso de capacitación, el comité de calidad está desarrollando actividades que generan resultados"*

Fuente: Entrevista aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015

Si bien hasta ahora, con el sistema de gestión de calidad no se ha conseguido alcanzar la meta de la calidad, sin importar el régimen al que pertenezca el docente en la institución educativa Santa Rosa los cambios ocurridos en materia de enseñanza y competencias desarrolladas por el estudiante han mejorado con la puesta en marcha del sistema, puesto que la institución se ha preocupado por ofrecer una educación de calidad.

La calidad se limita a obtener resultados óptimos (rendimiento) que acompañado de una visión eficientista de administración de los recursos, en otras palabras, se trata de hacer más con hacer más con menos recursos, por eso la escuela es responsable de lograr que los docentes hagan que los estudiantes desarrollen competencias para adquirir un alto rendimiento competitivo, lo cual se evalúa cuantitativamente (pruebas de rendimiento, estándares). Al tiempo que se promueven practicas pedagógicas constructivistas mediante el discurso de la calidad enfocado en el proceso de aprendizaje de los estudiantes; así educar se traduce en los resultados obtenidos, en índices de eficiencia y en la manera en que se construye el aprendizaje (Guzmán, 2005)

Además, con la visión eficientista, el tema de la financiación se vuelve preponderante y por eso, la creación del sistema de gestión de calidad en su trasfondo lleva a que los docentes adquieran un mejor nivel de estudios, ello es producto de reformas educativa manifiestas en políticas de racionalización económica que originó el fenómeno de lo también llamado profesionalización docente (Guzmán, 2005); ejemplo de eso es el caso de aquellos docentes en Colombia acogidos por el decreto 1278, cuyo salario tiene una estrecha relación con el nivel de estudios, donde para ganar un salario digno el docente se ve obligado a cursar un posgrado así éste no tenga relación alguna con su área profesional.

Es evidente la relación entre el docente, su actuación y preparación de calidad educativa, de ahí que se hable de la profesionalización del profesor, como uno de los factores determinantes de la calidad educativa que se han buscado mediante mecanismos como las reformas educativas respondiendo a intereses o condiciones económicas, sociales, políticas, históricas etc., que encarnan

> **"L*as nuevas y crecientes demandas al profesorado que se traducen en una creciente descualificación y proletarización del trabajo docente a través de la estandarización de competencias y habilidades de enseñanza y la división social del trabajo entre quienes piensan y quienes ejecutan*" (Guzmán, 2005: 5)**

DIMENSIÓN 4 DE ANÁLISIS

Dimensión 4: Participación de los docentes según régimen y su correspondencia con los objetivos propuestos con base en los resultados de la evaluación institucional	
Docentes	**Respuestas de los docentes**
D-1: (Régimen 1278)	**"***En su gran mayoría se encuentran comprometidos con el proceso, entregando los documentos requeridos el día que corresponde***"**
D-2: (Régimen 1278)	""*Nuestra participación ha sido de forma responsable durante estos dos años nosotros hemos venido trabajando en todo lo institucional desde los diferentes comités con el fin de lograr los objetivos propuestos en la evaluación institucional".*
D-3: (Régimen 2277)	**"***La participación de los docentes es activa en su gran mayoría pues lo que se pretende es apuntarle a la mejora de la calidad de la educación de los estudiantes".*

D-4: (Régimen 2277)	*"Los compañeros que ya están en el proceso, lo están haciendo con mucho compromiso, hace falta más socialización hacia los demás docentes"*

Fuente: Entrevista aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Como se puede observar los con la implementación del sistema de gestión de calidad se condujo al docente a responder no solo con las exigencias de la sociedad, sino que lo hace responsable del alcance de una educación de calidad.

De acuerdo con Guzmán (2005), por lo anterior se infiere que los docentes tienen que responder a las exigencias de un sistema que pretende que supla las carencias que dificultan el logro de una educación de calidad, de manera que la su participación en el sistema de gestión de calidad pareciera ser una política para obtener calidad educativa, con eso el docente tiene la obligación de acreditar permanentemente sus competencias profesionales asegurando resultados esperados de los aprendizaje de los estudiantes, en el sentido de que tiene el poder y la autonomía para decidir que está bien o mal, es decir, que con el sistema de gestión se obtendrán buenos y mejores docentes, sujetos y sujetas sumisas, obedientes buenos técnicos que aplican lo que proponen los expertos en materia calidad de la educación.

Todo ello se debe también, a que en América latina se establece la política y tendencia mundial educativa de generar una educación de calidad para todos bajo los principios de equidad y descentralización, lo que convierte a las instituciones educativas en empresas del mercado educativo y como tales deben auto-sostenerse, auto-gestionar mediante resultados y captación de recursos económicos, poniendo en evidencia las desigualdades dentro el

sistema educativo entre el sector público y privado de la educación, donde los más afectados son los jóvenes de los sectores populares que viven en condición de vulnerabilidad y tienen que competir con jóvenes con más recursos económicos para acceder a la educación superior (Guzmán, 2005).

DIMENSIÓN 5 DE ANÁLISIS

Dimensión 5: Labor del docente en aras de calidad educativa sin importar el régimen está en la obligación de aportar al logro de la calidad.	
Docentes	**Respuestas de los docentes**
D-1: (Régimen 1278)	"*la participación docente dentro del sistema de gestión de calidad esta mediada por el régimen laboral como en el caso de algunos docentes regidos por el decreto 1278, ya que existe una presión por la evaluación que se realiza de manera anual, aunque se debe reconocer un gran compromiso de algunos docentes de 2277".*
D-2: (Régimen 1278)	**"**"*Independientemente del régimen que nos rige, los maestros hemos aportado lo mejor de nosotros para lograr el mejoramiento de la institución"*
D-3: (Régimen 2277	*"Para la mayoría de los docentes es importante, no importando al régimen al que pertenezca"*
D-4: (Régimen 2277)	"*No tiene que ver con el régimen que lo rige, tiene que ver con el grado de pertenencia, responsabilidad y compromiso con la educación*"

Fuente: Entrevista aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015.

Es claro que con el sistema de gestión de calidad se pretende que los docentes sin importar el régimen o decreto que los rija desarrollen mayor grado de pertenencia con la institución y más responsabilidad con la educación.

Sin embargo, al parecer el sistema de gestión no contempla las implicaciones que tiene ofrecer y garantizar una educación de calidad, sin el apoyo de profesionales de la salud mental y física teniendo en cuenta que Santa Rosa es una institución que se ubica en un sector popular de Cali donde la seguridad es un tema de vital importancia para la calidad educativa que se pretende conseguir, en el que el consumo de SPA y las pandillas entre otras problemáticas sociales que pueden constituir un obstáculo para la calidad teniendo en cuenta que la participación.

En definitiva, la participación docente en el sistema de gestión de calidad, reflejan la representación social que se tiene del docente que parten de los mismo, ya que las representaciones sociales son formas de pensamiento organizadas, que determinan y regulan las conductas deseables o aceptadas, en las que se encuentran transacciones simbólicas de la sociedad, ubicadas en lo sutil que resultan por ser lo que se espera de las personas (Moscovici, 2002: 7).

De acuerdo con Jodelet (1986) se pude decir que las opiniones de los maestros acerca del sistema de gestión de calidad son producto de su relación con este mediante la participación directa o indirecta. Las opiniones reflejan la imagen que han construido desde el conocimiento de sentido común y lo que está dado por la institución educativa en torno a ellos mismos de acuerdo al régimen que los rige.

Es decir, que los docentes han construido una noción acerca del sistema de gestión de calidad con base en las actividades que según éste debe realizar, lo cual define objetivos y actividades específicas para ellos mismos en función del sistema en aras de la calidad educativa.

DIMENSIÓN 6 DE ANÁLISIS

❖ **Dimensión 6: Docentes que han identificado algunas tensiones en relación con las actividades que deben realizarse:**	
Docentes	**Respuestas de los docentes**
D-1: (Régimen 1278)	**"***Que cada vez la institución va a mejorar porque todo el personal de la institución estamos comprometidos a la optimización de la calidad, así como mejoramos en el 2014 las pruebas saber. Desencadenará en la certificación de una institución educativa de calidad".*
D-2: (Régimen 1278	**"**se presentan tensiones entre los docentes en torno a las actividades adicionales tales como: *Distancia por el trabajo extra que debe realizar***".**
D-3: (Régimen 2277)	**"**E*n algunas ocasiones se presentan casos de tensión especialmente cuando las actividades que se dejan para ejecutarlas en cortos plazos".*
D-4: (Régimen	*"Nada que no se pueda arreglar, no hay nada que no se solucione con el dialogo y la negociación. Este proceso de tensión puede ser constructiva porque hace que muchos docentes deban cumplir con sus obligaciones. Si el Sistema de Gestión de Calidad de la institución es claro y vincula a un gran número de miembros de la comunidad educativa y no atenta contra el régimen laboral de los docentes puede tener un buen futuro"*

Fuente: Entrevista aplicada a los docentes de la Institución educativa Santa Rosa, Cali, Colombia. Año, 2015

Las creencias de los docentes respecto a las tensiones y el futuro de la institución se deben a que toda representación social tiene una tensión en el centro, ya que a toda figura le corresponde un sentido y a éste una figura (Moscovici, 2002). Esto se traduce en que a los docentes se les ha impuesto mediante el sistema de gestión de calidad un simbolismo social de la calidad

educativa, la que a su vez se vale del docente para manipular la imagen que se ha vendido de calidad a través del resultado de las pruebas.

Es así como las representaciones sociales acerca de la participación docente en tal sistema presentan una tensión, y es que toda representación la tiene en el centro, es decir entre la calidad de la educación (lo que parecer) y el docente (el interior), lo que significa que el sentido y significado que cada docente da al tema de la calidad pasa desde lo que percibe del sistema de gestión de calidad a lo que conciben de la calidad desde el régimen que los rige y lo simbólico representado en hechos de la realidad concreta de la institución educativa, así se entiende que la representación que a toda figura o imagen tiene un sentido y a todo sentido el corresponde una figura.

En conclusión, la apreciación de los docentes entrevistados se resume en el siguiente cuadro para cada una de las dimensiones de análisis definidas

No	Dimensión	Conclusión general de los docentes
1	Propósito del sistema de gestión de calidad implementado en las instituciones educativas para mejorar la calidad y el desarrollo del personal administrativo de la escuela, en especial la pública	Consideran el SGC como útil e importante para mejorar la prestación del servicio educativo en las instituciones
2	Cómo se ha implementado el sistema de gestión en el PEI de la Institución Santa Rosa, tomando en cuenta el contexto social en que se encuentra ubicada la escuela	Consideran que la implementación del SGC ha sido exitosa y en el tiempo estimado
3	Continuidad de los procesos de mejora de la calidad, sea cada vez más eficaz para garantizar la calidad de los aprendizajes	La implementación de SGC impactado positivamente los procesos educativos y la percepción de la comunidad sobre la institución
4	Participación de los docentes según régimen y su correspondencia con los objetivos propuestos con base en los resultados de la evaluación institucional	Hay participación y aceptación de los docentes de la institución en el SGC
5	Labor del docente en aras de calidad educativa sin importar el régimen está en la obligación de aportar al logro de la calidad	Reconoce la independencia del SGC con el régimen laboral del docente
6	Docentes que han identificado algunas tensiones en relación con las actividades que deben realizarse	Las tensiones se generan por el trabajo adicional que requiere la implementación del SGC, pero se puede negociar para tener una mayor aceptación

4.2. RESULTADO DE LA TRIANGULACIÓN

El siguiente diagrama resume los elementos de análisis mencionados en el título anterior desde cada una de las fuentes para realizar el proceso de triangulación y facilitar la identificación de factores y oportunidades de mejora a tener en cuenta en la formulación de la propuesta, los cuales se establecen en el centro del diagrama.

CAPÍTULO QUINTO:

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL MODELO DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA

UNICIT

A continuación, se presenta la propuesta para resolver el problema identificado dentro de la investigación, que vincula a los docentes que hacen parte de la institución educativa Santa Rosa.

5.1. SITUACIÓN PROBLEMA A RESOLVER

Una vez planteados los resultados de la investigación se identifican los siguientes elementos que orientan el cumplimiento del objetivo general de este proyecto:

Del análisis cuantitativo con relación al régimen laboral de los docentes

- Hay mayor inconformidad del régimen en los docentes 1278 que en los 2277
- Los docentes 2277 aprecian la importancia de su régimen únicamente los aspectos de contratación y posibilidad de ascenso, mientras que los docentes 1278 aprecian la importancia de su régimen en todos sus aspectos (salario, contratación, beneficios, posibilidad de ascenso y evaluación), dando mayor importancia a contratación y beneficios

Del análisis cuantitativo con relación al Sistema de Gestión de Calidad

- 91% de los docentes de la institución expresa tener un conocimiento básico o suficiente, con mayor concentración en el conocimiento básico
- 43% de los docentes participan activamente en el SGC. Los docentes 2277 presentan mayor proporción en pasivo, mientras que los 1278 presentan mayor proporción en activo
- 82% de los docentes deciden participar del modelo porque reconocen la necesidad institucional o es su voluntad

- 57% de los docentes califica el modelo con un atributo regular o aceptable, el resto lo califica bueno. Los 2277 prefieren regular, mientras los 1278 prefieren bueno.

Con relación al análisis cualitativo y cuantitativo, se encuentra coincidencia en los siguientes aspectos, que pueden tornarse favorables para la propuesta de una estrategia nueva de implementación del SGC:

- Los docentes consideran que la calidad de la institución es buena (53% de los docentes según análisis cuantitativo)
- Los docentes consideran que la calidad del modelo es buena (62% de los docentes según análisis cuantitativo)
- La mayoría de los docentes consideran que la institución facilita la gestión de calidad

Es posible que una de las motivaciones para que la participación de los docentes 1278 en el modelo de gestión sea mayor, es que la gestión institucional hace parte de la evaluación anual de desempeño que les corresponde realizar, mientras que los docentes que hacen parte del régimen 2277 no son evaluados.

Por otro lado, la contratación y ascenso de los docentes 1278 están condicionados por los estudios realizados y el resultado de las evaluaciones de desempeño que hacen las directivas de la institución o el estado. Caso diferente de los docentes 2277 cuyos criterios para contratación y ascenso depende de los créditos y el tiempo, como se expone en el numeral 2.3 de este documento.

En consecuencia, la estrategia de implementación del SGC deberá propender por una mayor inclusión de los docentes y la atención de sus intereses,

independiente del régimen laboral, aprovechando la percepción favorable hacia el Sistema.

5.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

- Motivar la participación de los docentes en las actividades del modelo de implementación del SGC en la institución educativa Santa Rosa.
- Atender los intereses y motivaciones de los docentes a través del modelo de implementación del SGC en la institución educativa Santa Rosa

5.3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Esta propuesta es necesaria en la medida que parte de las situaciones encontradas que afectan la apropiación del SGC, entendiendo que con las acciones consecuencia de la propuesta se contribuye a ese mejoramiento, además de fortalecer el cumplimiento de los objetivos de calidad educativa de la institución en tanto la gestión tendrá mayor impacto dentro y fuera de la misma.

5.4. NORMA ISO 9001

Debido que la Gestión de Calidad se fundamenta en Norma internacional ISO 9001, es necesario que la propuesta se vincule con esta en su desarrollo. En este sentido resulta necesario comprender su estructura.

ISO por sus siglas en inglés, International Standard Organization, es un organismo independiente, no gubernamental con estatus consultivo general en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Reúne actualmente a 162 miembros de distintos países alrededor del mundo para coordinar y unificar estándares mundiales.

La norma ISO 9001, determina los requisitos para un Sistema de Gestión de la Calidad, que pueden utilizarse para su aplicación interna por las organizaciones, sin importar si el producto o servicio lo brinda una organización pública o empresa privada, cualquiera que sea su tamaño, para su certificación o con fines contractuales y actuales. La primera versión de esta norma se publicó en el año 2008 y la actualización se realizó en el año 2015 con un plazo de tres años para la transición en las instituciones certificadas. Uno de los cambios destacados es la incorporación de la gestión del riesgo o el enfoque basado en riesgos en los Sistemas de Gestión de la Calidad.

Según ICONTEC, la implementación de la ISO 9001 permite

- Establecer la estructura de un Sistema de Gestión de la Calidad en red de procesos.
- Proporcionar las bases fundamentales para controlar las operaciones de producción y de servicio dentro del marco de un Sistema de Gestión de la Calidad.
- Presentar una metodología para la solución de problemas reales y potenciales.
- Mejorar la orientación hacia el cliente y el incremento en la competitividad

En general la norma se estructura con relación a los siguientes elementos:

Contexto de la organización: Identificar la organización, caracterizarla con relación a su entorno interno y externo, determinar el alcance de sus procesos.

Liderazgo: Identificar las relaciones con el cliente, determinar las políticas de calidad, roles, responsabilidades y autoridades en la organización con relación al SGC.

Planificación: Definición de acciones para el cumplimiento de los objetivos de calidad y enfrentar los riesgos y posibles cambios.

Apoyo: Caracterización del ambiente para la operación de los procesos, teniendo en cuenta todos los recursos tanto de apoyo como de seguimiento y medición, y gestión documental.

Operación: Caracterización del producto o servicio, de la relación con los clientes, de las operaciones y controles, y de las relaciones con los proveedores.

Evaluación del desempeño: Definición de los procedimientos para el seguimiento, medición, análisis y evaluación de los procesos desde el enfoque interno de la organización y desde el cliente.

Operación: Caracterización del producto o servicio, de la relación con los clientes, de las operaciones y controles, y de las relaciones con los proveedores

Mejora: Formulación de procedimientos y estrategias para la mejora contínua.

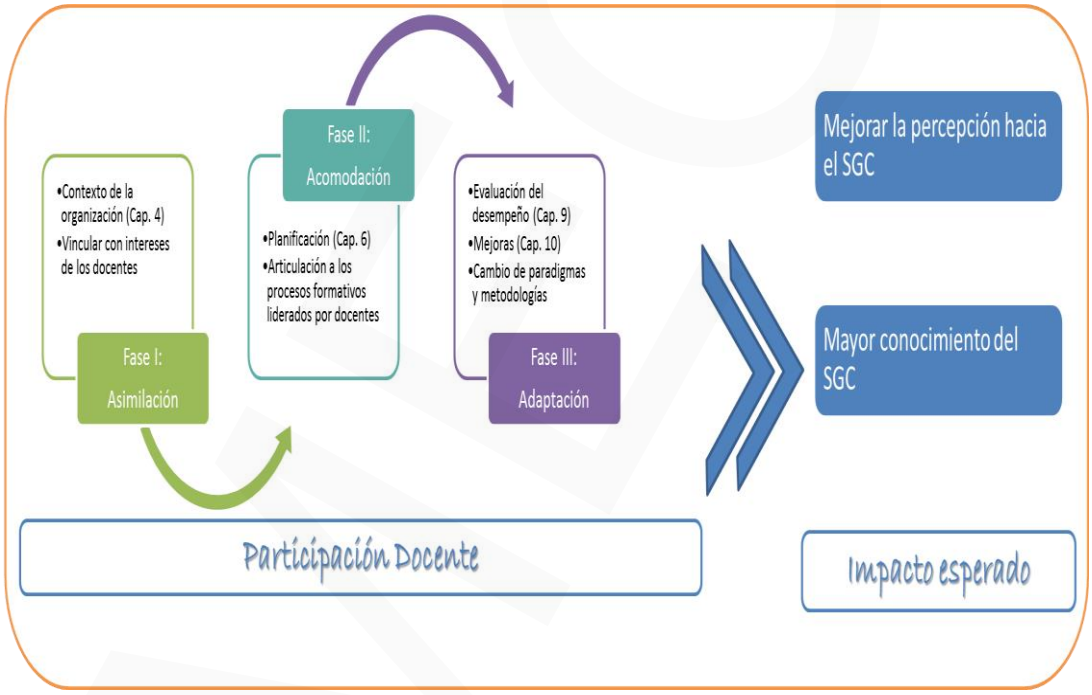
Realizando un paralelo entre las dos versiones de la norma, se encuentran las siguientes diferencias:

ISO 9001:2008	**ISO 9001:2015**
1. Objeto y campo de aplicación	Alcance
2. Normas para la consulta	Referencias Normativas
3. Términos y definiciones	Términos y definiciones
4. Sistema de gestión de la calidad	Contexto de la organización
5. Responsabilidad de la dirección	Liderazgo
6. Gestión de los recursos	Planificación

7.	Realización del producto	Soporte
8.	Medición, análisis y mejora	Operaciones
9.		Evaluación del desempeño
10.		Mejoras

5.5. FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA

Para cumplir con los objetivos planteados dentro de esta propuesta se procura una metodología participativa, que se establece en el siguiente esquema:



La implementación de todo Sistema de Gestión de Calidad se realiza teniendo en cuenta la estructura de la norma ISO 9001 expuesta en el título 5.4. No obstante, esta propuesta se establece sobre la base de la participación docente en todos los momentos de implementación, no solo como agentes ejecutores, también como agentes gestores y transformadores. En este

sentido, se formula la *estrategia de implementación del Sistema* a partir de tres fases a saber:

Fase I: Asimilación

Esta fase se relaciona con la integración de los esquemas de funcionamiento de los procesos institucionales con las estructuras del Sistema de Gestión de Calidad, identificando nuevas estructuras de organización requeridos. En este punto se propone incluir a los propósitos del Sistema, favorecer los intereses de los docentes, señalados en el título 5.1.

Como ya se señaló, las directivas de la institución no tienen poder sobre el salario, el ascenso y la contratación de docentes, no obstante, pueden definir una serie de beneficios que además de motivar un mejor desempeño de su labor, genere una apreciación positiva del SGC. Dichos beneficios son:

- Exaltación por desempeño. Los criterios para dichas exaltaciones por parte de la institución y del ente territorial, deberán ser definidas en conjunto por los mismos docentes e institucionalizada por el SGC.
- Plan de capacitaciones. La pluralización de las capacitaciones definidas por las directivas en convenio con otras instituciones a través de convocatoria interna liderada por el SGC pueden generar un efecto favorable hacia este, vinculando la formación, en lo posible, a la acumulación de créditos académicos para los docentes 2277 o la valoración de desempeño para los 1278, o aprobación de días de descanso.

Fase II: Acomodación

Una vez se ha realizado la implementación del Sistema, se busca el ajuste de los comportamientos institucionales a las estructuras de funcionamiento que establece el SGC sin que riñan la una con la otra. De ahí la importancia de que

dicho ajuste no sea impuesto sino establecido por los mismos miembros de la comunidad y se dé naturalmente.

En el caso de las gestiones que involucran directamente los docentes (gestión académica o comunitaria), resulta necesario en esta fase, que establezcan las estrategias para adaptar o actualizar los procedimientos y servicios académicos según los requisitos del sistema y la manera de hacer el control respectivo determinando el seguimiento, evaluación de riesgos, y evaluación de indicadores, lo cual hace parte de la planificación establecido en el capítulo 6 y en el capítulo 8 de la ISO 9001.

Fase III: Adaptación

La tercera fase no debe verse como una fase final, sino como una fase de adaptación continua en el que el Sistema se actualiza según los cambios del contexto organizacional y a la evolución del Sistema mismo. Dicho aspecto se encuentra considerado en la norma ISO 9001 en los capítulos noveno y décimo.

En consecuencia, se requiere de un cambio de paradigma de la evaluación como medición de los resultados de un proceso, a la valoración de los avances o desarrollos de este, lo cual exigen mayor compromiso de los agentes para la formulación de planes de mejoramiento. Dichos planes incluyen el mejoramiento docente para el alcance de los objetivos de calidad, por lo que resulta una buena estrategia responsabilizar a los mismos docentes en la formulación de indicadores de calidad, planes de auto auditoría, y necesidades de mejora o riegos, relacionados con su labor y acordes con los objetivos de calidad y la contextualización institucional.

Nótese que en todas las fases, se propone una participación activa de los docentes con lo que se procura una mayor confianza en el SGC y una disminución de las tensiones que se generan al implementarlo, independiente del régimen laboral del docente. Además, la participación activa de los miembros de los agentes mejoraría sustancialmente los procesos de comunicación.

Para medir los resultados de la estrategia, se propone hacer una evaluación de la misma, donde se miden los resultados a partir de indicadores por parte de los actores involucrados, en este caso docentes y directivos, los cuales se formulan en seguida.

- 100 % de los docentes de la institución expresa tener conocimiento suficiente del SGC
- 70 % de los docentes participan activamente en el SGC.
- 70 % de los docentes califica el modelo como bueno.

5.6. ALCANCE DE LA PROPUESTA

Los docentes participarán de acuerdo a los tiempos y responsabilidades que hacen parte de las funciones del cargo, pero con más capacidad para articularse a las actividades que de implementación del SGC, generando resultados medibles, en tiempos establecidos, en el ámbito de la gestión académica institucional

5.7. RESULTADOS ESPERADOS

Con la implementación de esta propuesta se espera mejorar la participación de los docentes en un 27 %, el conocimiento del SGC en 100 % y la valoración del mismo en 13 %. Esto implica que los docentes estarán presentes en la

mayor parte de las actividades, propondrán mejoras, serán más proactivos y mantendrán la regularidad.

5.8. METODOLOGÍA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA:

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD INSTITUCION EDUCATIVA SANTA ROSA

Título: Propuesta de implementación del SGC

Responsables: Líderes de Gestiones **Dirigido a:** Comité de Calidad

UNET

OBJETIVO GENERAL: Implementar el SGC teniendo en cuenta los intereses de los docentes según su régimen de nombramiento

FASE	REQUISITOS		GESTIONES	ACTIVIDADES	INDICADOR DE LA PROPUESTA
ASIMILACIÓN	**4-CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN**	4,1-COMPRENSION DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO	DIRECTIVO	Realizar el analisis interno y externo de la organizacion	El plan estratégico y la caracterización de los procesos incluyen programas de capacitación periódicos y exhaltaciones .
		4,2-COMPRESION DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS	DIRECTIVO	Determinar la necesidades de las partes interesadas	
		4,3-DETERMINACION DEL ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD	CALIDAD	Determinar el alcance del SGC	
		4,4-SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD Y SUS PROCESOS	TODOS	Determinar los procesos y su interaccion	
ACOMODACIÓN	**6-PLANIFICACION**	6,1-ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES	TODOS	Identificar y valorar los riesgos	Los mapas de riesgo incluyen el desinterés de los docentes como un riesgo para el sistema
		6,2-OBJETIVOS DE LA CALIDAD Y PLANIFICACION PARA LOGRARLOS	DIRECTIVO	Establecer los objetivos e indicadores para el seguimiento	
		6,3-PLANIFICION DE LOS CAMBIOS	CALIDAD	Establecer metodologia para incorporar los riesgos	
	8-OPERACIÓN	8,1-PLANIFICACION Y CONTROL OPERACIONAL	TODOS	Establecer la planificacion de la operación e identificar los controles	El diseño de los formatos, procedimientos y proyectos acoge las inquietudes y propuestas de al menos el 70% de los docentes
		8,2-REQUISITOS PARA LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	MATRICULAS	Establecer las formas de comunicarse con el cliente y los requisitos exigidos por El.	
		8,3-DISEÑO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	ACADEMICO	Establecer la metodologia para el diseño de la operación.	
		8,4- CONTROL DE LOS PROCESOS, PRODUCTOS Y SERVICIOS SUMINISTRADOS EXTERNAMENTES	ADMON	Establecer las formas de comunicarse con los proveedores y la forma en que determinan los requisitos exigidos por la organización.	
		8,5-PRODUCCION Y PROVISION DEL SERVICIO	ACADEMICO Y COMUNITARIO	Determinar las metodologias utilizadas para la operación	
		8,6-LIBERACION DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	ACADEMICO Y COMUNITARIO	Establecer los criterios de aceptacion y rechazo de la operación.	
		8,7-CONTROL DE LAS SALIDAS NO CONFORMES	ACADEMICO Y COMUNITARIO	Determinar la metodologia para el producto no conforme	
ADAPTACIÓN	**9-EVALUACION DEL DESEMPEÑO**	9.1 SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y ANÁLISIS	TODOS	Identificar la formas de realizar seguimiento y medicion en la organización	Los procesos e instrumentos de autoevaluación son aceptados por la planta de docente y es conforme con los requerimientos de ley
		9.2 AUDITORIA INTERNA	CALIDAD	Definir metodos de auditoria interna	
		9.3 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	DIRECTIVO	Definir metodos para realizar revisión por la dirección	
	10-MEJORA	10,1-GENERALIDADES	TODOS	Definir metodos de toma de acciones correctivas y de mejora	Las acciones correctivas y de mejora incluye la partiipación de docentes representantes
		10,2-NO CONFORMIDAD Y ACCION CORRECTIVA			
		10,3-MEJORA			

Cabe aclarar que este cuadro solo incluye los capítulos de la Norma ISO 9001 en el que la participación de los docentes puede ser activa.

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

UNEFT

CONCLUSIONES

- No hay distinción en la valoración del Sistema de Gestión de Calidad institucional por parte de los docentes con relación al régimen contractual que los regula. Además, reconocer las particularidades de dicho régimen, permite definir los beneficios que motiven los docentes a participar del SGC y las estrategias para promoverlo sin sentir que es una carga.

- Aunque el SGC se implementa independiente del régimen laboral de los docentes, los beneficios que desde este se puedan considerar deben responder a las necesidades de cada uno, aprovechando la percepción favorable que tienen los docentes respecto de las directivas y del SGC.

- Aunque la participación de los docentes es baja, se puede decir que tienen algo de conocimiento acerca del sistema, pese a que el porcentaje de docentes conformes con la calidad de la institución refleje estar por debajo del porcentaje conformes con la calidad del SGC. Por lo tanto, la propuesta de implementación del SGC considera las seis dimensiones de análisis cualitativo durante las tres fases propuestas, propendiendo el incremento de la conformidad con la calidad del SGC y en consecuencia de la calidad de la institución para una mayor coherencia.

RECOMENDACIONES

- Pese a la independencia del régimen contractual con la valoración del docente respecto al SGC, es recomendable definir dentro de los procesos de la gestión académica vínculos con los procesos de calidad, y desde la gestión comunitaria el reconocimiento pertinente de la labor docente, como estrategias de fortalecimiento, apropiación y aceptación del SGC.

- Es importante que los beneficios que el docente encuentre a la implementación del SGC, se fundamenten en el fortalecimiento de los canales de comunicación, participación y descentralización de los procesos que este implica, teniendo en cuenta la medición del riesgo.

- La propuesta que se formula en este documento puede ser aplicada en otras instituciones siempre que se realice un análisis riguroso en la primera fase que oriente el resto del proceso. Por otra parte, aunque la propuesta considera únicamente la gestión que involucra el rol del docente, está puede implementarse en las demás gestiones (administrativa, financiera, etc.).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Barrera, F.; Maldonado, D.; y Rodríguez, C. (2012). ***Calidad de la Educación Básica y Media en Colombia: Diagnostico y propuestas***. Serie Documentos de Trabajo, No. 126. Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de: http://www.urosario.edu. co/urosario files/7b/ 7b49a 017-42b0-46de-b20f-79c8b8fb45e9.pdf

Castaño-Duquea, G. A., & García-Sern, L. (mayo - agosto de 2012). *Una revisión teórica de la calidad de la educación superior en el contexto colombiano*. **Revista Educacion y educadores,** Volumnen 15 (N° 2). Colombia.

Chiavenato, I. (2001). ***Administración*** Colombia (2016). Educación en Colombia. **Revisión de políticas nacionales de educación.** Versión original. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), París. (ISBN 9789264250598/ http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356787_recurso_1.pdf)

Colella, L; Díaz-Salazar, R; (2015). El discurso de la calidad educativa: un análisis crítico. **Revista Educación y Educadores**, 18() 287-303. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83441028006

Fuentes, Giovanni C. (2002). ***Hacia la construcción de un modelo de gerencia escolar para el sistema educativo público (Básica Primaria y Secundaria) en el Departamento de Córdoba-Colombia: una mirada desde la perspectiva teórica de las escuelas eficaces***. Colombia. Editorial Universidad de Córdoba, Recuperado de http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/137/articulo78696630.pdf?sequence=2

Guber, R. (2004) La etnografía. Método, Campo y Reflexividad. Recuperado de https://antroporecursos.files.wordpress.com/2009/03/guber-r-2001-la-etnografia.pdf

Moscovici, Serge (2002). Módulo: **Aproximaciones teóricas, nociones de prácticas y representaciones.** Taller Interactivo: Prácticas y Representaciones de la Nación, Estado y Ciudadanía en el Perú. Las representaciones sociales: un concepto perdido. En: El Psicoanálisis, su imagen y su público. Ed. Huemul, Buenos Aires, 1979, 2da. Edición. Cap. I, pp. 27-44 Recuperado en http://aprendeenlinea.udea. edu. co/lms/moodle/pluginfile.php/66011/mod_resource/content/0/representacion_social_un_concepto_perdido_moscovici.pdf

Quintero, N., y Rentería, L. (2009). **Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe de ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana**. (Tesis de Maestría) Universidad Javeriana, , Bogotá. Págs. 36-39.

República de Colombia (1979). ***Decreto 2277 de 1979.*** Estatuto Docente, por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Ministerio de Educación. Presidencia de la República, Colombia.

República de Colombia (2002)***. Decreto 1278 de 2002***, Por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente. Ministerio de Educación. Presidencia de la República, Colombia,

García, L. (2011). "¿Qué es un dispositivo?: Foucault, Deleuze, Agamben**",** en A Parte Rei. **Revista de Filosofía**, 74, marzo 2011, pp. 1-8. Disponible en http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei/fanlo74.pdf

Guzmán, C (2005). Reformas educativas en América Latina: un análisis crítico**. Revista Iberoamericana de Educación.** Universidad de Valparaíso, Chile, 2-9. Disponible en http://www.rieoei.org/deloslectores /882 Guzmán. PDF

Colombia (2015). Guía para invertir en Bogotá. Disponible en http://es. investinbogota.org/sites/default/files/ix_regimen_laboral_en_colombia.

Heras I. (2008) Gestión de la Calidad y Competitividad de las empresas de la CAPV Orkestra - Instituto Vasco de Competitividad. Fundación Deusto. Disponible en http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/orkestra/orkestra07.pdf

Jodelet, D. (1986)**. La representación social: fenómeno, concepto y teoría**. Recuperado de https://sociopsicologia.files.wordpress. com/2010/05/sociales - djodelet.pdf

Ministerio de Educación Nacional (2010). **¿Qué es gestión educativa?** Recuperado de: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home1592/article-129664.html

Orozco, J.; Olaya, A.; Villate, V. (2009**). ¿Calidad de la educación o educación de calidad?** Una preocupación más allá del mercado. Revista Redalyc No. 51. Iberoamérica, Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de: http://redalyc. uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80012433010

Pereira Pérez, Zulay (2014). **Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta**. Revista Electrónica Educare. 2011, XV (Enero-Junio). Pág. 20. Recuperado de: http://www. redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf

Salas, F. E. (2003). **La administración educativa y su fundamentación epistemológica.** Educación, 27(1). 2003. Recuperado en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44027102 (Consultado el 14 de Mayo de 2014)

Tancredi, Beatriz (2000). **Pertinencia social de la formación docente**. Educación Integral. Reflexiones y Experiencias. Año 3, (Nº 3). Recuperado de http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/AEI/article/view/65/60

Cardozo, G (2007). Modelo de gestión educativa con bases en competencias laborales para la flexibilización del proceso de enseñanza aprendizaje en las instituciones de formación para el trabajo (Tesis de Maestría). Universidad del Externado, Bogotá.

Ramírez Cardona Carmen Adriana. La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales. (Tesis de Maestría en Administración) Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Colombia 2012. Págs. 46-53

Valera Alfonso. *Tesis básicas para el cambio hacia una educación de calidad y su evaluación objetiva en el contexto latinoamericano.* Universidad Agraria de La Habana.

Vallejo, R., Mineira, F. (2009). La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas. Redhecs. Año 4, (Nº 7). Recuperado de http://publicaciones.urbe.edu/index. Php/REDHECS /article/ view Article/620/1578

ANEXOS

UNEOT

ANEXO 1

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA
MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y PLANIFICACION EDUCATIVA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN SANTA ROSA FRENTE AL MODELO DE GESTIÓN SEGÚN RÉGIMEN LABORAL"

CUESTIONARIO

Propósito: Este cuestionario es confidencial y tiene como propósito obtener información para el estudio "**Los docentes de la institución santa rosa frente al modelo de gestión según el régimen laboral"**

Instrucciones: Se le agradece su participación en esta investigación. Conteste con una equis **(X)** las preguntas cerradas, y las preguntas abiertas de acuerdo a su criterio.

I. Primera parte: Datos generales:

1. Edad _____
2. Género: Masculino _____ Femenino _____

II. SEGUNDA PARTE:

3. Título obtenido para ser docente:
   Normalista _____ Licenciado_____ Profesional_____
4. Tiempo de servicio docente: _____
5. Régimen al que pertenece:
   Decreto 2277_____ Decreto 1278_____
6. De acuerdo a su criterio el régimen laboral que rige su labor como docente puede ser calificado como:

Excelente _____ Bueno _____

Regular _____ Aceptable _____

7. Lo más importante para usted según el régimen laboral que lo rige es:

   Salario _____ Contratación _____

   Beneficios _____ Posibilidad de ascender _____

   Forma de evaluar su desempeño _____

8. ¿Conoce el sistema de gestión de calidad que tiene la institución?

   Sí _____ No _____

9. El conocimiento de este sistema de gestión es:

   Básico _____ Suficiente _____

   Más de lo requerido _____ Conoce en detalle todo_____

10. Su participación dentro del proceso que permite el buen funcionamiento del modelo de gestión de calidad es:

    Activo _____ Pasivo _____

11. El modelo de gestión de calidad desarrollado dentro de la institución educativa es:

    Excelente _____ Bueno _____

    Regular _____ Aceptable _____

12. La participación del personal docente dentro de las actividades propuestas por el modelo de gestión de la calidad depende mucho del régimen laboral del que forma parte:

    Sí _____ No _____

13. Esta participación responde a una de las siguientes situaciones:

    Obligación _____ Requerimientos legales _____

    Necesidad de la institución _____

    Voluntad del docente _____

14. La calidad educativa en la institución puede ser calificada como:

    Excelente _____ Bueno _____

    Regular _____ Aceptable _____

15. Su desempeño como docente para que la institución tenga esta calificación es:

    Excelente _____ Bueno _____

    Regular _____ Aceptable _____

16. Las directivas de la institución facilitan el proceso de participación del personal docente en el modelo de gestión de la calidad.

    Sí _____ No _____

17. Mencione 2 situaciones que pueden contribuir al mejoramiento de los problemas de funcionamiento del modelo de gestión de la calidad dentro de la institución.

    _____

    _____

“Muchas gracias”

ANEXO 2

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA
MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y PLANIFICACION EDUCATIVA
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"**LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN SANTA ROSA FRENTE AL MODELO DE GESTIÓN SEGÚN RÉGIMEN LABORAL**"

Entrevista semiestructurada dirigida a docentes de la Institución Santa Rosa

Propósito: La siguiente entrevista semiestructurada es totalmente confidencial y tiene como propósito analizar la percepción que tienen los docentes sobre el sistema de gestión de la institución educativa Santa Rosa según el régimen laboral.

1. ¿Qué opina del sistema de gestión de calidad que se viene implementando en las instituciones educativas?
2. ¿Cuál es su opinión acerca del sistema de gestión de calidad de la institución educativa Santa Rosa?
3. ¿Qué opina de la participación de los docentes en el sistema de gestión de calidad?
4. ¿Considera que la participación de los docentes dentro del sistema de gestión de calidad en la institución, tiene que ver con el régimen del que forman parte? ¿Por qué?
5. ¿Ha identificado tensiones entre los docentes y directivos o entre los mismos docentes por el sistema de gestión de calidad? ¿Cuáles?
6. ¿Considera que estas tensiones pueden contribuir al mejoramiento o desmejoramiento del sistema de gestión de calidad? ¿Por qué?
7. ¿Qué cree usted que sucederá en un futuro con el sistema de gestión de calidad de la institución?

"Muchas Gracias"

ANEXO 3

Carta de permiso para aplicar instrumentos de investigación

Aprobación de las autoridades de la institución Santa Rosa para aplicar los instrumentos para la recolección de la información

UNEFT