

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL HUMANO Y FÍSICO
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA
DE LA COMUNA 3 DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI**

Presentado por:

**JUAN PAUBLO ANACONA RODRIGUEZ
FRANK RAGA TRUJILLO**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
SANTIAGO DE CALI
2019**

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL HUMANO Y FÍSICO
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA
DE LA COMUNA 3 DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI**

**Presentado por:
JUAN PAUBLO ANACONA RODRIGUEZ
FRANK RAGA TRUJILLO**

**Director:
OMAR DE JESUS MONTILLA**

**Codirector:
LIBARDO LEYTON HOYOS**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
SANTIAGO DE CALI
2019**

Dedicatoria:

*Le dedicamos este trabajo a Dios,
por la oportunidad de vivir el sueño
de ser profesionales, a nuestros
padres, porque con apoyo su
apoyo, sacrificio, y enseñanzas
hemos llegado a cumplir esta meta;
a mi esposa, compañera y amiga,
que con su comprensión y ayuda
estuvo siempre animándome (Juan
Paublo); a nuestros hermanos,
familiares y amigos que con nos
alentaron, desafiaron y
acompañaron en este proceso.
Gracias a todos por su apoyo en
este proceso de formación
profesional y de vida.*

Agradecimientos:

Queremos agradecer a todas las personas que han hecho parte de este proceso académico, de formación y de vida: docentes, personal administrativo y monitores de la universidad; a familiares, amigos y compañeros de clase.

Especialmente a los profesores del programa de Contaduría Pública de la Universidad del valle quienes han guiado y acompañado este proceso de educación, aprendizaje y formación universitaria: a Omar Montilla Galvis, por su papel como director del trabajo de grado y por la oportunidad de participar en la investigación por exponer a continuación; a Guillermo Albornoz, Director del programa de contaduría, por su atención y colaboración en este proceso de finalización de nuestro trabajo de graduación; a nuestro Codirector de Trabajo de Grado Libardo Leiton Hoyos, por su direccionamiento, apoyo y disponibilidad en este proceso de investigación, para lograr la finalización de este trabajo de grado.

Extendemos nuestro agradecimiento a la coordinadora Gabriela Lizcano y la rectora Mónica Medina, y a su vez a los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa de Santa Librada, por la atención, gestión y colaboración para la realización de la investigación, brindándonos la información necesaria para el desarrollo de este proyecto de investigación. A los estudiantes de la institución, en especial, a aquellos que hicieron parte activa con su aporte ayudándonos con su participación en la construcción de este proyecto.

A todos, nuestro sincero agradecimiento y reconocimiento, deseando que puedan seguir aportando a la vida académica y formación profesional de Cali, el Valle del Cauca y de Colombia; Dios los guíe y bendiga, les premie y permita seguir contribuyendo a la educación, al bienestar social e indudablemente a la profesión contable.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1.Contexto del Problema.....	17
1.2.Descripción del Problema.....	18
1.3.Antecedentes de investigación.....	19
1.4.Justificación.....	24
1.5.Formulación del Problema.....	26
2. OBJETIVOS.....	27
2.1.Objetivo General.....	27
2.2.Objetivos Específicos.....	27
3. MARCO DE REFERENCIA.....	28
3.1.MARCO CONCEPTUAL.....	28
3.1.1.Capital Físico.....	28
3.1.2.Capital Humano.....	29
3.1.3.Capital Intelectual.....	34
3.1.4.La Educación y su importancia.....	36
3.2.MARCO TEÓRICO.....	37
3.2.1.Introducción al Capital Humano.....	37
3.2.2.La Educación y su importancia en el Capital Humano.....	38
3.2.2.1..La Hipótesis de Señalación: Una crítica a la teoría del Capital Humano	40
3.2.3.La Experiencia y su importancia en el Capital Humano.....	42
3.2.4.La importancia de la Competitividad y el modelo por competencias.....	44
3.2.5.El Capital Humano desde las Finanzas.....	47
3.2.5.1. El Capital Humano y la distribución de la renta.....	48
3.2.6 Capital Humano en los países desarrollados.....	50
3.2.7..El Capital Humano en la Economía de Colombia.....	52
3.3.MARCO CONTEXTUAL.....	58
3.3.1.Horario y jornada escolar Institución Educativa de Santa Librada	58
3.3.1.1..Información geográfica.....	59
3.3.1.2.Información demográfica	61
3.3.1.3.Aspectos sociales y conómicos.....	63
3.3.2.Características de la Institución Educativa de Santa Librada.....	63
3.3.2.1.Reseña rica.....	65
3.3.2.2.Estatutos.....	65
3.3.2.3.Misión institucional.....	66
3.3.2.4.Visión.institucional.....	67
3.3.2.5.Valores institucionales.....	67
3.3.2.6.Estructura organizativa.....	67
3.3.2.7.Objetivos estratégicos.....	68
3.3.2.8.Filosofía institucional.....	69
3.3.3. PEI - Plan Educativo Institucional año 2014... ..	70
3.3.3.1. Objetivos institucionales generales.....	71
3.3.3.2. Aspectos Curriculares: Modelo Epistemológico y Didáctico.....	72

4. MARCO JURÍDICO.....	76
4.1. Constitución Política de Colombia de 1991.....	76
4.2. Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2015.....	76
4.3. Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.....	77
4.4. Planes de Desarrollo Departamental y Municipal.....	78
4.5. Decreto 1860 de 1994 y la Norma Técnica NTC 4595 de 2006: Infraestructura Escolar y Requisitos para el Planeamiento y Diseño Físico de las Nuevas Instalaciones Escolares.....	78
4.6. Ley 1295 del 6 de Abril de 2009: Atención Integral a los niños y niñas de los sectores 1, 2 y 3 del Sisben.....	79
4.7. Ley 1450 de 2011: Capital Físico Coadyuda de la Acumulación del Capital Humano.....	80
4.7.1. Armonización del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 Con El Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2015. Artículo 10ª.....	80
4.8. Ley 115 de 1994: Sobre El Capital Humano e Infraestructura.....	80
4.8.1. Concepto de Educación.....	82
4.8.2. Servicio educativo.....	82
4.8.3. Fines de la educación.....	82
4.8.4. Importaciones de activos por Instituciones de Educación y Centros de Investigación. Art. 35ª.....	83
4.8.5. Ajuste de la Oferta Programática para la Primera Infancia.....	83
4.8.6. Aplicación del Currículo Básico. Artículo 38.....	83
4.8.7. Recursos para el Sistema Educativo Bilingüe. Artículo 139	83
4.8.8. Gratuidad. Artículo 140.....	83
4.8.9. Pruebas Saber. Artículo 41.....	83
4.8.10. Racionalización de Recursos Públicos del Sector Educativo. Artículo 142... ..	84
4.8.11. Construcción de Infraestructura Educativa. Artículo 143	84
4.8.12. Tiempo Escolar y Jornada Escolar Complementaria. Artículo 144.....	84
4.8.13. Atención Educativa a la Población con Necesidades Educativas Especiales. Artículo 146.....	84
4.8.14. Calidad. Artículo 147.....	85
4.8.15. Saneamiento de deudas. Artículo 148.....	85
4.8.16. Conectividad en Establecimientos Educativos. Artículo 149.....	85
4.9. Decreto 1278 de Junio 19 de 2002 Profesionalización Docente.....	85
4.10. Decreto Ley 2277 de 1979: Escalafón Docente.....	86
4.11. Valores Fundamentales. Artículo 41ª Manual de Convivencia de la IEDSL	86
5. DISEÑO METODOLÓGICO	88
5.1. Tipo de Investigación	88
5.2. Método de investigación.....	88
5.3. Fuentes de información.....	88
5.4. Instrumentos de recolección de la información	88

5.5. Población y muestra	89
5.6. Resultados esperados del Estudio.....	90
5.7. Formas de Divulgación.....	91
6. CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL FÍSICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA	92
6.1. Infraestructura Física	92
7. CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL HUMANO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA	113
7.1. Capital Humano de la Institución de Santa Librada.	113
8. ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL HUMANO Y FÍSICO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA	136
8.1. Análisis del Capital Físico.....	136
8.2. Análisis del Capital Humano.....	139
8.3. Relación del Capital Humano y Físico en la IEDSL.....	141
8.4. Análisis del Planteamiento Estratégico y PEI de la Institución Educativa de Santa Librada.....	146
9. TEORIA DEL CAPITAL HUMANO Y EL MODELO DIDÁCTICO APLICADO A EN LA INSTITUCION EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA	149
9.1. Aportes Teóricos a la Teoría del Capital Humano.....	149
9.2. Modelo Didáctico de la Institución Educativa DE Santa Librada.....	152
9.3. Consideraciones sobre la Teoria de Capital Humano y el Modelo Didáctico en la Institución Educativa de Santa Librada.....	156
9.3.1. Capital Humano en la Institución Educativa de Santa Librada.....	156
9.3.2. Capital Físico en la Institución Educativa de Santa Librada.....	160
9.4. RELACION MODELO DIDÁCTICO Y TEORIA DE CAPITAL HUMANO..	164
10. CONCLUSIONES.....	166
11. RECOMENDACIONES.....	169
12. BIBLIOGRAFIA.....	173

RESUMEN

En síntesis, la Teoría del Capital Humano es propuesta desde la óptica de los autores como una forma fundamental en la que los individuos y sociedades pueden lograr crecimiento, desarrollo, estabilidad económica y bienestar. Los postulados de la teoría han logrado demostrar a través de varios estudios y modelos de análisis, que la educación afecta de forma directa el desarrollo económico de las personas, de las comunidades y de los países. Por tanto, la educación debe ser prioridad de cada gobierno en cada país. Asimismo, diversos autores advierten que su desarrollo se logra promoviendo políticas de educación, que busquen el desarrollo socioeconómico de su población. Primero, en ampliación de la cobertura, y luego, en la mejora de la calidad, para lograr el mayor retorno para la sociedad misma, lo que redundará en su desarrollo económico y social,

En particular, este trabajo de investigación busca determinar las características del capital humano y físico de la Institución Educativa de Santa Librada de la comuna 3 de la ciudad de Cali, partiendo de las principales investigaciones y aportes de los autores más representativos de la teoría de Capital Humano. Para establecer, primero, el cumplimiento de los supuestos de este tema de estudio de forma particular en la Institución. Segundo, exponer la estructura organizativa de la investigación, compuesta por la exposición de los principales aportes teóricos, derivados de sus estudios e investigaciones; tercero, la presentación de los datos técnicos recopilados y la tabulación de los mismos. Cuarto, la comparación entre la síntesis de la teoría y los resultados de la información técnica obtenida de la Institución, para observar las características del capital humano y del capital físico; y finalmente, aportar las conclusiones y recomendaciones correspondientes a partir de la observación, cuestionarios, sistematización y análisis de la información encontrada y característica de la institución, que permitan determinar las áreas, aptitudes, comportamientos y estrategias sujetas de mejora.

Adicionalmente, se espera que esta investigación en su recopilación sea útil en dar una mayor claridad sobre los planteamientos teóricos hechos por los autores de la teoría de capital humano; y sobre la información resultante de este trabajo en la institución educativa de Santa Librada, para que sean veraces, idóneos y útiles en futuros análisis del capital humano y físico de la institución educativa y a la vez par de otras investigaciones sobre la educación pública en nivel secundaria en Colombia.

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Descripción cantidad de estudiantes y proporción porcentual por jornada, sede principal y otras sedes.	59
Tabla 2. Distribución barrios y estratificación comuna 3.	60
Tabla 3. Distribución porcentual de los estudiantes de la institución por comunas.	61
Tabla 4. Distribución Porcentual de la Población Estudiantil por Estrato Socioeconómico	63
Tabla 5. Resultados encuesta interna realizada a docentes de la institución para elegir modelo pedagógico y niveles de importancia (muestra de 60 docentes).	73
Tabla 6. Resultados encuesta interna realizada a docentes de la institución para escoger modelo pedagógico y áreas de conocimiento (muestra de 60 docentes)	74
Tabla 7. Inventario de espacios y locaciones de la infraestructura física de la IEDSL.	93
Tabla 8. Cuadro comparativo de ingresos, costos y gastos de la IEDSL años 2016 y 2017	95
Tabla 9. Estrato socio económico de la zona de ubicación de la institución educativa.	95
Tabla 10. Herramientas necesarias para el aprendizaje.	96
Tabla 11 Infraestructura física de la institución educativa.	97
Tabla 12. Espacios de trabajo adecuados para la educación	97
Tabla 13. Acceso para estudiantes con capacidad física diferencial	98
Tabla 14. Mantenimiento adecuado a la infraestructura física	99
Tabla 15. Existencia de enfermería para prestar primeros auxilios	100
Tabla 16. Espacios con los que cuenta la IEDSL.	100
Tabla 17. Baños separados para hombres y mujeres	101
Tabla 18. Estado de las aulas donde se desarrollan las clases	102
Tabla 19. Tecnologías que posee la institución	103
Tabla 20. Existencia de escenarios deportivos.	103
Tabla 21. Estado de los escenarios deportivos	104

Tabla 22. Existencia de biblioteca	105
Tabla 23. Cuenta con espacio para la cafetería	106
Tabla 24. Existencia de transporte escolar	106
Tabla 25. Realiza actividades extracurriculares	107
Tabla 26. Ofrece preparación para las pruebas del Icfes	108
Tabla 27. Cuenta con asociación de padres de familia	109
Tabla 28. Cuenta con asociación de profesores	110
Tabla 29. Considera que le hace falta algo a la Institución Educativa	111
Tabla 30. Considera mas importante la inversión en capital físico que en capital humano.....	111
Tabla 31. Género de los profesores	114
Tabla 32. Edad de los profesores	114
Tabla 33. Tipo de contratación laboral de los docentes	115
Tabla 34. Nivel educativo alcanzado por los docentes	116
Tabla 35. Descripción de los docentes por función en la institución	117
Tabla 36. Descripción de cargos administrativos	118
Tabla 37. Género de los estudiantes	118
Tabla 38. Edad de los estudiantes	119
Tabla 39. Discapacidad en estudiantes	120
Tabla 40. Nivel educativo de los padres de los estudiantes	121
Tabla 41. Estrato socioeconómico de los estudiantes	122
Tabla 42. Número de hermanos	123
Tabla 43. Cantidad de hermanos que estudian en la institución	124
Tabla 44. Actividades que realizan los estudiantes en su tiempo libre	125
Tabla 45. Cantidad de libros que lee por mes	126
Tabla 46. Conformidad de estudiantes con la enseñanza que brinda la institución	127
Tabla 47. Satisfacción de los estudiantes con la institución educativa	128
Tabla 48. Lo que mas le gusta de la institución	129
Tabla 49. Medio de transporte utilizado para desplazarse al colegio	130
Tabla 50. Cómo considera el sistema de transporte	131
Tabla 51. Qué instalaciones de la institución educativa frecuenta mas	133
Tabla 52. Seguridad alrededor del colegio	133

Tabla 53. Expectativas al finalizar estudios en el colegio134

Tabla 54. Resultados encuesta interna realizada a docentes de la institución para elegir modelo pedagógico y niveles de importancia (muestra de 60 docentes).....154

Tabla 55. Resultados encuesta interna realizada a docentes de la institución para elegir modelo pedagógico y áreas de conocimiento (muestra de 60 docentes).....154

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Ingresos futuros de acuerdo a la edad y años de educación.....	34
Figura 2 Mapa Santiago de Cali por Comunas – Comuna 3.	59
Figura 3. Límites geográficos de la Institución Educativa de Santa Librada.	60
Figura 4. Estructura organizacional de la Institución Educativa de Santa Librada	68
Figura 5. Sede principal de la Institución Educativa de Santa Librada	92
Figura 6. Estrato socioeconómico de la Institución Educativa de Santa Librada	96
Figura 7. Proporciona herramientas necesarias para el aprendizaje	96
Figura 8. Infraestructura física adecuada.....	97
Figura 9. Espacios adecuados para trabajar.....	98
Figura 10. Espacios de acceso para estudiantes con discapacidad	98
Figura 11. Mantenimiento a la infraestructura física.	99
Figura 12. Servicio de enfermería.	100
Figura 13. Espacios con los que cuenta la Institución Educativa de Santa Librada.....	101
Figura 14. Existencia de baños separados.	101
Figura 15. Estado de las aulas de clase.	102
Figura 16. Tecnologías de la Institución Educativa de Santa Librada.	103
Figura 17. Existencia de escenarios deportivos.....	104
Figura 18. Estado de los escenarios deportivos.	104
Figura 19. Cuenta con espacio asignado para la biblioteca.	105
Figura 20. Cuenta con espacio asignado para la cafetería	106
Figura 21. Cuentan con transporte escolar para los estudiantes	107
Figura 22. Realiza actividades extracurriculares.....	108
Figura 23. Ofrecen preparación para las pruebas realizadas por el Icfes	108
Figura 24. Existencia asociacion de padres de familia	109
Figura 25. Existencia de asociacion de profesores	110
Figura 26. Considera que le falta algo a la Institución	111

Figura 27. Importancia del capital físico sobre el capital humano.....	112
Figura 28. Águila roja mascota del colegio Santa Librada	113
Figura 29. Género de los profesores	114
Figura 30. Edad de los profesores.....	115
Figura 31. Tipo de contrato laboral de los docentes con la institución	115
Figura 32. Nivel educativo alcanzado por los docentes	116
Figura 33. Descripción por cargos de la planta docente.	117
Figura 34. Descripción de los cargos administrativos	118
Figura 35. Género de los estudiantes.....	119
Figura 36. Edad de los estudiantes	119
Figura 37. Discapacidad presentada por los estudiantes.....	120
Figura 38. Nivel educativo de los padres de los estudiantes	121
Figura 39. Nivel socioeconómico de los estudiantes	122
Figura 40. Número de hermanos de los estudiantes.....	123
Figura 41. Número de hermanos que estudian en la Institución.....	124
Figura 42. Actividades que realizan los estudiantes en su tiempo libre....	125
Figura 43. Lectura de libros por mes.....	127
Figura 44. Conformidad de los estudiantes con la enseñanza de la Institución.....	128
Figura 45. Satisfacción de los estudiantes con la IEDSL.....	129
Figura 46. Lo que más les gusta de la institución educativa.....	130
Figura 47. Medio de transporte que utiliza para llegar a la institución.....	130
Figura 48. Como considera el medio de transporte para llegar a la institución.....	132
Figura 49. Instalaciones que usa con mayor frecuencia.....	133
Figura 50. Seguridad alrededor del colegio.....	134
Figura 51. Expectativas al finalizar los estudios en la IEDSL.....	135

ANEXOS

Pág.

ANEXO I – Encuestas de Análisis de Capital Humano y Físico de la Institución Educativa de Santa Librada de la Comunas 3: administrativos y directivos.....	176
ANEXO II – Encuestas de Análisis de Capital Humano y Físico de la Institución Educativa de Santa Librada de la Comunas 3: profesores.....	181
ANEXO III – Encuestas de Análisis de Capital Humano y Físico de la Institución Educativa de Santa Librada de la Comunas 3: estudiantes de los grados 9º, 10º y 11º.....	185
ANEXO IV – Estado de Actividad Económica y Social Comparativo de la Institución Educativa de Santa Librada años 2016 y 2017.....	189
ANEXO V – Balance General Comparativo de la Institución Educativa de Santa Librada años 2016 y 2017.....	190

INTRODUCCIÓN.

La actualidad humana muestra un mundo cada vez más industrializado y global, donde cobran especial relevancia los recursos disponibles en cada territorio, recursos que son aprovechados no solo por las organizaciones empresariales, sino por cada hombre y mujer en cada nación. Tradicionalmente, los recursos han sido considerado conceptualmente como: materiales e inmateriales. Sin embargo, su importancia radica en que ambos han sido y siguen siendo necesarios para el desarrollo socio económico de la humanidad, y su construcción como sociedad.

Por tanto, es importante conocer las principales características de estos recursos, como observar las principales definiciones que han sido más útiles e influyentes a través de la historia, especialmente desde el auge de la economía moderna la cual se basa en la teoría económica, que tiene su origen desde el siglo XVIII a través de los planteamientos de la economía clásica que tiene en el británico Adam Smith, su principal referente. El cual se refiere por primera vez a los recursos utilizados por el hombre como *Capital Físico* y *Capital Humano*, diferenciación que ha sido y será fundamental para intentar comprender la transformación social, cultural y económica del hombre moderno, desarrollada en gran parte a partir de los aportes de la Teoría del *Capital Humano* y de los recursos físicos que le ayudan, complementan o incluso se contraponen a ella.

Dado el escenario histórico que atraviesa la humanidad, condicionado económicamente al capitalismo y a un aumento progresivo del proceso de globalización, es comprensible que la especialización de la mano de obra a todo nivel económico, se realice en efecto como una nueva forma de recurso humano y de crear capital. Por tanto, explica como las economías agrícolas o primarias se han ido desarrollando y se han transformado en economías manufactureras o secundarias, de servicios o terciarias, hasta incluso, financieras o de cuarta generación, donde la tecnología juega un papel cada vez más crucial en el crecimiento y desarrollo socio económico mundial.

Este escenario preponderantemente económico, nos lleva a reconocer y hacer uso cada vez más de todos los recursos a nuestra disposición, desde el capital físico hasta los recursos intangibles, resaltándose especialmente entre ellos el capital humano. Esta premisa justifica nuestro trabajo de grado, que se fundamenta en que las personas deben ser idóneas en distintos conocimientos y habilidades para realizar las diferentes actividades que requieren los diversos sectores económicos y sociales. Asimismo, observamos la importancia de la educación y de la acumulación de conocimientos para lograr una mejor desempeño individual, pero también colectivo en las organizaciones, lo cual hace referencia y explica la una razón fundamental de la teoría de Capital Humano.

Desde luego que la inversión de los individuos y las empresas en recursos tangibles e intangibles apunta a lograr beneficios para sí mismos, los cuales pueden verse como: utilidad, liquidez, rentabilidad, creación de valor, expansión de la organización, mayor poder económico, etc. Por tanto, hay una relación directa de estos capitales con el crecimiento económico de los países y las organizaciones privadas. De la misma manera, se espera que la estrategia por excelencia desarrollada de los gobiernos, deba estar enfocada principalmente a la educación pública para la transformación del capital humano de su población, de forma que construya su realidad productiva y tecnológica en bienestar y calidad de vida para toda su población.

De una u otra forma, la educación sobresale como motor del desarrollo económico y cultural de las sociedades, el cual actúa como medio principal para la creación de capital humano, permitiendo la gestión y desarrollo de los demás recursos. En este caso puntual, se realizará el estudio de las características propias y por tanto, diferenciadoras del capital humano y físico de la institución educativa de Santa Librada, la cual se ubica en la comuna tres de la ciudad de Cali. Partiendo de los estudios y planteamientos de los principales autores de la teoría de capital humano, tales como Becker, Schultz, Denison, Mincer, Solow, entre los más representativos, para determinar posteriormente lo correspondiente a las características, relación, y gestión del capital humano y físico desarrollado en el establecimiento educativo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. Contexto del Problema.

La expansión de mercados exige cada vez mayor competitividad, basada hoy en día en una sociedad de conocimiento. En efecto el bienestar y desarrollo económico de los países, se determina por la acumulación de Capital Humano y el aporte que éste genere al progreso científico y tecnológico, apoyado por la calidad y suficiente cantidad del Capital Físico.

Colombia en el proceso de incorporación a una economía globalizada, (de movilidad de capitales, de bienes y servicios, de inestabilidad económica, de crisis financiera, de inmovilidad laboral, etc.), necesita mayor fortalecimiento en sus políticas económicas, sociales y ambientales, que le permitan diseñar estrategias en atención a la nueva dinámica mundial. Por tanto, es necesario que se adopte una nuevas formas sostenibles de expansión económica, donde la producción de Capital Humano sea actor principal en la solución del bienestar de las naciones, y sea revise el uso ético del Capital Físico con que se promueve.

De acuerdo a lo anterior se hace necesario establecer políticas públicas en el caso de Colombia al ser un país en vía de desarrollo que orienten al desarrollo social y económico, con un amplio espectro de las condiciones en la que se desenvuelve la sociedad. Es decir, contar con la información suficiente que permita tomar decisiones acertadas en cuanto a la asignación de recursos públicos, de acuerdo a las necesidades, prioridades y soluciones realmente eficaces dentro de las cuales se requiere las instituciones educativas en todo el país, claro está de acuerdo cada una a su contexto social. Sin este análisis, el efecto de la educación pública a cualquier nivel, sea primaria, secundaria o a nivel profesional, no podrá generar el fortalecimiento en la acumulación del Capital Humano en la proporción necesaria para el crecimiento y desarrollo productivo y social que se requiere para lograr construir un bienestar y calidad de vida mínimo y promedio para toda la población o al menos su gran mayoría, iniciando desde las municipalidades y veredas a pesar de las diferencias socio económicas que se presenten.

Desde la teoría macroeconómica se dice que la distribución de los ingresos se da por la fuerza de trabajo generada de acuerdo a la administración del capital humano, esta administración permite que las personas puedan aportar en el logro de los objetivos de la organización de acuerdo a su capacidad y labor. Se propone entonces, al capital humano como una estrategia en función del desarrollo económico, entendiendo este como “saber hacer” en mejora de la productividad del trabajo, dando relevancia a la educación, por su relación directa con el crecimiento económico, ya que además de entregar un contenido académico, despierta las capacidades y habilidades para desenvolvernos en una actividad,

que integrado con otros factores (salud, seguridad, etc.) resultan en un bienestar integral de las personas, (AVSI, ICU, Monserrate, 2008) y de la sociedad.

De manera que si, nos referimos al conocimiento humano como la fuerza productiva principal, (Cruz Kronfly, pág. 158); y a la educación como el principal factor del capital humano. Asimismo, haremos referencia a la institución educativa, como la herramienta y medio para el desarrollo del Capital Humano por medio de la educación y el conocimiento. Luego, se destaca especialmente la educación pública, ya que existe una menor restricción y un número mayor de personas que pueden acceder a ella, caso contrario a la privada. Por otra parte, destacar la importancia de la calidad educativa en las instituciones educativas públicas, que por mayor capacidad de extensión son el primer elemento tangible de una nación para generar ventaja competitiva frente a otras economías de otros países.

Según Tenorio (2007), el efecto del crecimiento económico puede potencializarse si la inversión pública se canaliza hacia la generación de activos que incidan directa o indirectamente en la productividad. Así, resulta necesario conocer las características del capital humano y físico de las instituciones educativas públicas, en las comunas del municipio de Santiago de Cali, información necesaria para la toma de decisiones en materia de inversión pública en estas instituciones.

1.2. Descripción del problema.

El contexto económico actual, observa al Capital Humano como: una forma de expansión económica, que hace más necesarias las habilidades, la tecnología y la adaptación (Keeley, 2007). Como, una nueva economía basada en la gestión del conocimiento como base de una estrategia de desarrollo (Peluffo A. & Catalán Contreras, 2002), resalta la importancia del conocimiento como factor de crecimiento y progreso, donde la educación se convierte en un proceso esencial para el desarrollo de las sociedades. Por tanto, se hace fundamental por parte del individuo, de las organizaciones, de los gobiernos y de las sociedades, la adquisición de ese conocimiento como un bien público, ya que al acumularse el Capital Humano da a todos los actores socio económicos la capacidad de responder a las oportunidades y desafíos que el nuevo entorno brinda, al tiempo que se adapta a los cambios que este mismo presenta.

Se considera entonces el Capital Humano, como el activo intangible más importante para la productividad e innovación, donde se encuentran las ventajas competitivas de la organización, la principal forma de trabajo y capital, y la principal fuente de valor y ganancia (Cruz Kronfly, 2005). Por lo tanto, serán las capacidades y habilidades de cada individuo las que permitan su desempeño al interior de una organización, mientras que la estructura física es el apoyo que permita su sostenibilidad.

La teoría del capital humano presentada por Gary Becker (1964,1975, 1993) y apoyada por trabajos de Theodore Schultz (1960), Gary Becker (1964,1975, 1993) y Jacob Mincer (1958,1974), presenta como componente diferenciador, común y fundamental a la educación. Para Becker (1975) la inversión en educación es el elemento más importante dentro del capital humano "... la prueba de que la educación tiene una verdadera importancia económica en el capital humano, está dada en que las personas más educadas y cualificadas casi siempre tienden a ganar más dinero que las demás" (Becker, 1975. Pág. 9). Mientras que para Schultz (1968) el capital humano es fuente de desarrollo económico de un país. Desde esta óptica, la teoría del capital humano propone que la relación directa entre el avance económico y la educación, expone a esta última como elemento fundamental del desarrollo económico de un país. Debido a esta correlación buscamos determinar las características del capital humano y del capital físico en la Institución Educativa de Santa Librada de la Comuna tres de la ciudad de Cali.

De igual forma pretendemos determinar el capital físico, a través del análisis del estado de sus instalaciones, equipos tecnológicos, herramientas, u otras inversiones físicas, que permitan determinar su verdadero aporte y valor a la creación de conocimientos, competencias y principios de los alumnos, que en última instancia serán los que influyan en el desarrollo de la ciudad, sea de manera positiva o negativa. Asimismo, se espera que los aportes de los estudiantes sean positivos para la comunidad, como principales generadores del impulso que requiere el desarrollo socio económico que necesita la ciudad de Cali.

1.3. Antecedentes de la Investigación.

La teoría del capital humano aborda la importancia de la educación en las personas, resaltando el conocimiento que puede apropiarse el individuo y que permite un desarrollo particular, familiar y de la sociedad. Por lo tanto, se puede considerar al Capital Humano como el fundamento que permite el desarrollo de otros elementos que conforman un mayor desarrollo intangible e intelectual, denominado en la actualidad como capital intelectual.

Al presentar algunos de los precedentes clásicos y neoclásicos respecto al concepto de Capital Humano, encontramos al economista Adam Smith quien expone el origen de la prosperidad de algunos países en su obra "La Riqueza de las Naciones" (Smith, 1776). En el cual Smith propone, las destrezas útiles y adquiridas de la totalidad de los habitantes de un país como parte del capital (Schultz W., 1963, pág. 134), aseverando su importancia debido a la creación de riqueza que tiene la nación en su fuerza de trabajo; así, el autor considera la adquisición y mantenimiento de los conocimientos y habilidades de cada país como parte del Capital Físico. A través de la analogía entre hombres y máquinas

propone que, la mejora en las destrezas del trabajador se ha de considerar igual a una máquina. Desde este planteamiento Smith observa, que la educación en el corto plazo puede considerarse un gasto, pero que en el mediano y en el largo plazo se verá reflejada en la productividad del trabajo y podrá ser vista como una inversión (Briceño Monquera, 2010).

Para Smith, el capital físico y el capital humano pueden ser considerados factores de producción, debido a que ambos pueden ser acumulados, sin embargo pueden tener factores diferenciadores. Por ejemplo, en cuanto a la acumulación el capital humano necesita principalmente más formación y educación, en lo cual las personas deben emplear su propio tiempo; por otro lado el capital físico se diferencia en que se puede comprar, regalar, incluso heredar, sin necesidad de realizar un esfuerzo propio. Sin embargo, desde la perspectiva de Smith según Briceño (2010), la educación y la formación para el trabajo, se traduce en “*capital*”, que debe recibir una remuneración al igual que la inversión en capital físico, o superior. De igual manera Briceño (2010, pág. 49), citando a Marshall (1890), considera que la educación, y el aprendizaje en el puesto de trabajo, permiten aumentar la eficiencia industrial y formar capital.

John Walsh (1935), plantea el problema de los gastos en educación en las familias como una decisión de inversión, anticipando los enfoques posteriores de Mincer y Becker. Este artículo es considerado en el mundo académico como la primera aportación real a la teoría del capital humano y propone cinco puntos: primero, que el dinero que los trabajadores se gastan en la formación necesaria para adquirir una determinada capacitación profesional puede considerarse como una inversión en capital hecha para obtener beneficios. Segundo, calcula el valor actual descontado de los ingresos medios de trabajadores con varios niveles de educación, y los compara con una estimación de los costes en los que cada grupo ha tenido que incurrir. Tercero, expone el problema de la correlación entre ingresos y las habilidades innatas. Cuarto, distingue entre los efectos de los distintos tipos de educación (universitaria, profesional). Y quinto, utiliza el término “capital humano” para referirse a los gastos en educación y formación en el trabajo, y defiende que las habilidades útiles adquiridas a través de la educación profesional están sometidas a las mismas influencias que otras formas de capital. (Walsh, 1935: págs. 256-257; 275; 272-273).

Para Alfred Marshall (196 1) quién se opuso a la conveniencia de los economistas de su época de aplicar el término “capital” al hombre, ya que existen grandes diferencias entre la inversión en capital físico y la inversión en las personas, debido al hecho de que el trabajador que vende su trabajo retiene para sí la propiedad de sus facultades. Esta característica del trabajo hace que los empresarios que invierten en la formación de sus empleados nunca lleguen a recuperar del todo la inversión realizada. Para el autor, el hecho de que los empresarios inviertan dinero para proporcionar entrenamiento a sus trabajadores solo puede estar justificado por su altruismo (Marshall. 1961. Pág. 565). De forma

semejante observa que, la educación previa que hayan recibido los trabajadores solo puede deberse a la prevención y bondad de los padres (Marshall. 1961. Pág. 560-561). Por tanto para el autor, los gastos en formación de los trabajadores deben de analizarse de forma similar a las externalidades, y no considera que puedan ser equiparados a una decisión de inversión. Finalmente propone realizar una revisión al enfoque de la educación y el aprendizaje, que permitan incrementar la eficiencia del trabajador y la eficiencia industrial.

Para Theodore Schultz (1961) es un prejuicio el que impide tratar los recursos humanos como una forma de capital, por lo cual era visto con recelo por muchos economistas de su época. Sin embargo, esto explicaría porque perduro la noción clásica de trabajo como una simple ejecución manual y homogénea de los trabajadores, que apenas requiere conocimiento y habilidad. Para Schultz (1963) hay gastos que se destinan al consumo y gastos que se destinan a la inversión. Los primeros satisfacen los gustos de los consumidores, pero no mejoran sus capacidades, es decir, son consumo puro. Pero, los segundos incrementan sus capacidades, pero no satisfacen ninguna preferencia de consumo subyacente, es decir, son pura inversión. Por ejemplo, la inversión en agentes humanos influencia el desarrollo económico, donde la inversión fundamental en capital humano es la educación. Por tanto, propone una relación entre el capital humano y el capital físico, en la cual evidencia como el capital humano es fuente de desarrollo económico de un país al explicar la diferencia de los incrementos cuantiosos en la producción total nacional. Y por último, gastos que son una mezcla de los dos anteriores y la mayoría de los gastos en las personas pertenecen al tercer grupo, por lo que son difíciles de clasificar y de cuantificar.

De igual manera, H. G. Shaffer (1961) se opone al uso del término “capital humano” en personas. Luego, propone la diferenciación respecto de los individuos que puede basarse en objetivos y ofrece tres razones para ello: primero, la inversión en capital humano es diferente a la inversión en capital físico, dado que las inversiones en capital humano no se guían por el mismo criterio que las inversiones en capital no humano, porque su principal objetivo no es el beneficio monetario. Por tanto, este tipo de inversión no es racional de acuerdo a lo económico, puesto que no suele estar basado en comparaciones de oportunidades alternativas de inversión. Por ejemplo: los padres que no invertirían en ninguna otra actividad sin tener en cuenta los beneficios y los costes de la misma, invierten en la educación de sus hijos sin esperar nada a cambio. Luego, *“(…) cualquier intento de demostrar que los individuos racionales tienden a realizar gastos en educación hasta el punto en el que la productividad marginal del capital humano producido por el proceso educativo es igual al tipo de interés (...) sería una burla de la teoría económica”* (Shaffer. 1961. Pág. 48). Segundo, no es posible calcular el rendimiento de las inversiones específicas en seres humanos, incluso cuando sea posible distinguir entre gastos de consumo e inversión. Y tercero, aunque fuera posible separar los gastos de consumo respecto de las inversiones en las personas, y aunque fuera posible calcular la parte de la renta de

las personas que se debe a esas inversiones, sería erróneo utilizar esta información como fuente primaria para tomar decisiones de política económica. Por último el autor considera que no es posible establecer una relación causa-efecto que pruebe que la diferencia en la renta de las personas es el resultado de una mayor educación, ya que para llegar a esta conclusión habría de suponer que las personas más educadas no difieren de las menos educadas en ninguna otra característica que pueda explicar esa diferencia en los ingresos, cosa que no ocurre en la realidad (Shaffer. 1961. Pág. 49).

Para Jacob Mincer (1958), a través de un estudio empírico de la relación entre dos variables, la inversión y la experiencia, propone un modelo con el que es capaz de dar respaldo teórico a dicha relación. En el modelo, la cuantía de la inversión en entrenamiento es libremente elegida por los trabajadores mediante la determinación del tiempo que van a dedicar a su formación, e incluye el efecto de la experiencia en el trabajo sobre los ingresos de los trabajadores. Con ambas variables Mincer explica las diferencias de los salarios entre ocupaciones como resultado de diferencias en el nivel de entrenamiento, mientras que las diferencias de salarios dentro de una misma ocupación son atribuidas a diferencias en el grado de experiencia en el trabajo. (Mincer, 1958. Pág. 281-302). Asimismo, se destaca que en 1974 diseñó una regresión lineal que calcula la contribución de la formación escolar y la experiencia laboral en los ingresos de las personas (Mincer, 1974. Pág.).

Según el trabajo de Robert Solow (1956), quién fuera el economista más representativo de la teoría del crecimiento económico, presento su planteamiento a través un estudio realizado al problema del crecimiento económico desde el punto de vista teórico y lo aplicó al proceso económico de los EEUU en un lapso 40 años. Según el autor, la productividad no se puede explicar si no se añaden a las variables del capital y el trabajo un nuevo factor exógeno que él llama “progreso técnico” y que es el que aporta el mayor porcentaje de crecimiento a la producción, el cual contabiliza el trabajo por horas hombre sin tener en cuenta la mejora de la calidad del trabajo, la cual es producto de la formación del empleado.

Gary Becker (1993) destaca el entrenamiento en el trabajo y los ingresos de los trabajadores, su libro sobre capital humano es un trabajo considerado como uno de los pilares fundamentales sobre el tema. Luego, aunque su trabajo no agrega aportaciones originales, recopila de forma coherente y organizada los trabajos realizados en torno al tema del capital humano. Así, Becker observa las decisiones de inversión de los individuos sobre aspectos como, educación, salud y entrenamiento laboral, basado en un análisis costo-beneficio, donde cuatro temas sobresalen y logran tener mayor influencia en el desarrollo de la teoría del capital humano expuesta por parte del autor. _

Primero, el entrenamiento en las empresas (Becker, 1993. Pág. 29-58), plantea la inversión en capital humano como una decisión que implica muchos períodos:

unos períodos iniciales, donde se realiza el gasto en la inversión, y unos posteriores, en los que se obtienen los beneficios. Así para la empresa, hay una contraposición entre los costes (gastos) de la formación, con la mayor productividad futura del trabajo (beneficios). Este hecho de que la empresa genere suficientes beneficios iguala el salario pagado con la productividad marginal del trabajo, demostrando que cuando la empresa invierte en capital humano, lo que se iguala es el flujo de beneficios (suma de productividades marginales descontadas) con los flujos de costes. Este marco teórico de Becker se basa para estudiar las diferencias entre los dos tipos de entrenamiento básicos: el entrenamiento general (Becker, 1993. Pág. 33-40), que se entiende como aquél que no sólo incrementa la productividad de los trabajadores para la empresa que lo provee, sino también para otras empresas distintas; y por otra parte, el entrenamiento específico (Becker, 1993. Pág. 40-51) que incrementa la productividad del trabajador para la empresa que le proporciona instrucción, pero no para los demás.

Segundo, analiza la tasa interna de rentabilidad de la inversión en capital humano. En este punto el autor establece un marco teórico, para calcular los efectos que tiene sobre los ingresos del trabajo una variación de la tasa interna de rentabilidad de la inversión en capital humano. Comparando las tasas de retorno generadas por actividades diferentes: una, en la que se invierte en capital humano, y otra, en la que no se invierte en capital humano, durante un mismo período considerado.

Tercero, analiza las decisiones de familia sobre consumo, tiempo de trabajo y educación (Becker, 1993. Pág. 70-85). Desarrollando un modelo formal, expone una forma de estudiar las decisiones de las familias sobre la cantidad de capital humano que van a producir.

Cuarto, un análisis sobre el capital humano e ingresos (Becker, 1993. Pág. 108-158), En este Becker propone un marco teórico para explicar la relación que existe entre la inversión en capital humano y la distribución de los ingresos. Esta relación aunque estudiada ya por otros autores, permite observar un modelo sencillo de oferta y demanda, en el cual se puede discernir cual es la cantidad óptima de capital humano que debe invertir en una persona.

Luego de explicar las diferencias en la inversión en capital humano a través de factores que afectan la oferta y la demanda, Becker expone la relación que hay entre estos dos elementos y explica cómo afecta a la demanda de capital humano la capacidad innata en las personas. Finalmente, plantea porqué personas que han invertido la misma cantidad en capital humano pueden acabar teniendo ingresos diferentes, concluyendo que una mayor igualdad de oportunidades tendería a reducir la desigualdad en los ingresos e incrementaría la eficiencia en localizar el capital humano.

Sin embargo, como lo revela el estudio sobre, *La incidencia de la desigualdad socioeconómica sobre la inversión de capital humano: Un estudio para Cali en el*

2005 según Castrillón (2013), concluye que la calidad de la educación se encuentra escalonada de acuerdo a un nivel de ingresos y donde se presenta un alto grado de segregación residencial, en el cual el nivel promedio de educación que pueden alcanzar los individuos se encuentra limitado por las condiciones iniciales y de entorno en el cual habitan, y que están estrechamente relacionado con el ingreso. Esto evidencia una vez más la necesidad de implementar políticas que mejoren la condición de desigualdad socioeconómica en algunas zonas de la ciudad, además del sistema educativo de mayor acceso o cobertura.

Por consiguiente, se hace cada vez más necesaria una mayor inversión en educación para poder generar mayor proporción de capital humano, como lo plantea Riomaña (2011, pp. 10-11) tomando como punto de partida los postulados de la teoría del capital humano, donde cita a Echeverry (2005) al rescatar que la formulación de la política económica se ha dirigido a la asignación de un mayor gasto público en educación como un mecanismo que conduce a la mayor acumulación de capital humano, y a una mejora de la productividad y de las remuneraciones salariales del individuo, que además de garantizar una aumento en la movilidad social y nivel de bienestar dentro de la sociedad, se constituye en una variable de gran trascendencia en el crecimiento económico de largo plazo.

Por tanto, dada la importancia del capital humano en las organizaciones, es necesario determinar las características del capital humano y físico en las instituciones educativas, para que se pueda conocer el estado actual de sus capitales, determinar sus características, observar su relación en la práctica, y así a través de información real poder realizar inversión en capital humano y físico eficaz. De forma que se genere un aumento en la productividad y a la vez se observe el reflejo de este incremento en una mejor calidad de vida de los individuos, y del bienestar de sus familias, y de la sociedad en general.

Por último, resaltamos la importancia del trabajo de grado “Análisis de las características del Capital Humano y Físico de la Institución Educativa Antonio José Camacho de la Comuna 9 de la ciudad de Cali, realizado por Libardo Leyton y Leidy Tates, trabajo inicial en la investigación realizado en el año 2015 y que junto a otras investigaciones de la misma naturaleza ya realizados en las principales instituciones de educación pública a nivel de secundaria de la ciudad de Cali, permiten determinar un análisis a nivel municipal de la importancia de la teoría del Capital Humano, del Capital Físico, sus características, relación y gestión de la Educación Pública en Colombia.

1.4 Justificación.

En este trabajo se busca realizar una investigación del Capital Humano y Capital Físico existente en la institución educativa más representativa de la comuna tres

de la ciudad de Cali, partiendo de las premisas teóricas del Capital Humano que permitan determinar las principales características observadas en el plantel; de la misma forma, busca establecer los rasgos más importantes del Capital Físico del colegio.

Al avanzar en esta investigación, se pretende observar las premisas fundamentales de la teoría del capital humano en la institución, considerando también otras posibles variables que afecten la creación de este capital, y la relación existente en capital humano y físico, elementos que permitan comprender de la mejor forma, la dinámica del planteamiento, construcción y optimización del capital humano en la Institución Educativa.

Para el programa de contaduría pública de la Universidad del Valle este trabajo de investigación se materializará en un documento que brinde una información resultante de la exposición y análisis de las características del Capital Humano y Físico, y su relación en la institución educativa. En el cual se plasme, los conceptos, las herramientas utilizadas y los resultados de la investigación en el plantel, tanto en los salones de clase por estudiantes y maestros, como en la experiencia y diálogos desarrollados en la interacción con docentes, personal y estudiantes de la institución. Buscando que lo anterior en conjunto, resultados de la investigación, la experiencia e interacción con personas del plantel, permitan observar no solo la relación económica interna de los dos capitales, sino también los aspectos humanos del hecho económico, y la influencia que ejerce en los diversos escenarios sociales y económicos de la ciudad de Cali.

De esta forma la utilidad y beneficio que brinda este tipo de análisis para la ciudad de Cali, se da en la medida que se desarrolle a partir del mismo la más eficaz toma de decisiones con el objetivo de establecer políticas acertadas de cara al desarrollo económico y social, tomando como punto de partida el conocimiento del capital humano y físico propio de las instituciones educativas públicas y ejecutando las estrategias de inversión particulares a cada una, de acuerdo no sólo a la información contable y financiera encontrada, sino a la mayores problemáticas y necesidades operativas y humanas de la organización.

Asimismo, la realización de este proyecto es fundamental en nuestra formación profesional, dado que durante su desarrollo se aplican conocimientos y habilidades adquiridas durante nuestro proceso de personal y académico, como también nos ayudará a comprender los conceptos actuales de la teoría en mención. De igual forma, será motivo de gran satisfacción para nosotros, que este trabajo pueda contribuir al estudio y toma de decisiones en el plantel y en la inversión por parte de la administración municipal, que permita una mejor asignación de recursos a la institución educativa. Asimismo, la tranquilidad de propender por el uso adecuado de los recursos en la gestión pública, dirigida hacia la calidad, extensión, convivencia y progreso de los caleños, en el ejercicio profesional y ético de la educación como eje transversal de esta sociedad.

1.5 Formulación del problema.

¿Cuáles son las características del Capital Humano y el Capital Físico de la Institución Educativa de Santa Librada de la comuna 3 de la ciudad de Cali?

2. OBJETIVOS.

2.1 OBJETIVO GENERAL.

Analizar las características del capital humano y físico de la institución educativa de Santa Librada de la comuna tres de la ciudad de Cali.

2.2 Objetivos Específicos.

- Determinar las características del capital humano de la Institución educativa de Santa Librada de la ciudad de Cali
- Determinar las características del capital físico en la Institución educativa de Santa Librada de la ciudad de Cali
- Establecer relación entre el capital humano y físico de la Institución educativa de Santa Librada de la ciudad de Cali.

3. MARCO DE REFERENCIA.

3.1. MARCO CONCEPTUAL.

3.1.1. Capital Físico. Se refiere a los recursos materiales o físicos que necesita la organización para realizar su operación, según sea producción de bienes o de servicios. Estos recursos tangibles o materiales, pueden ser de distintos tamaños, pequeños como: materias primas, insumos, herramientas. etc., de mayor tamaño, como: equipos, maquinaria, vehículos, computadoras, etc., o de gran tamaño, como: edificaciones, hangares, aviones, barcos, etc.

La característica básica del capital físico es que sea tangible, es decir que se pueda tocar o palpar. Sin embargo, además de su materialidad para ser determinado como tal en la organización debe cumplir con ciertas características. En primer lugar, que se adquiera para que incida de forma directa y continua en la operación principal de la organización; es decir, con el objeto social de la empresa, sea una empresa de producción o de servicios. Segundo, que su financiamiento regularmente corresponda a pasivos de largo plazo; por tanto se busca que su uso sea por un largo período de tiempo, excepcionalmente por un período. Y tercero, debe generar un desgaste con el tiempo, debido a que es un recurso físico. Por tanto, debe ser depreciable en el tiempo, sea por funcionamiento o por cantidad de producción, lo que determina que cambie su valor en el tiempo.

De acuerdo al marco legal de Colombia, el capital físico es considerado como patrimonio. Este se define, según el artículo 2 del decreto 1766 de 2004, como: “aquellos bienes tangibles que se adquieren para formar parte del patrimonio, que participan de manera directa y permanente en la actividad productora de renta del contribuyente y se deprecian o amortizan fiscalmente”. Por consiguiente en síntesis normativa, el capital físico está compuesto de todos los activos tangibles que participan de forma directa y permanente en la generación de la renta, siendo considerados como patrimonio de la empresa, y depreciándose o amortizándose fiscalmente en cada período de tiempo.

Las razones anteriormente expuestas, conducen a realizar un análisis enfocado también en el capital físico de la institución educativa, el cual debe ir más allá del planteamiento económico por ser una entidad de educación oficial, la cual tiene como su principal objetivo, vocación y responsabilidad: formar personas integrales que construyan su proyecto de vida, buscando la transformación de su entorno dentro de criterios de excelencia académica, de principios y valores que promuevan una cultura de paz, de acuerdo a su tradición histórica. Para esto, cuentan con personal capacitado e idóneo en torno a los conocimientos, valores y experiencia que representan a la institución, donde sobresalen: la búsqueda del conocimiento, el respeto y la solidaridad por el otro, el cuidado del medio

ambiente y el espíritu crítico.

3.1.2. Capital Humano. En la actualidad es considerado por las organizaciones en el mundo como el principal factor para el desarrollo social y económico de cada nación y de la sociedad en general. Se considera que este recurso contiene el conocimiento, capacidad y destreza de cada individuo; y su incremento puede generar beneficios en diversos aspectos como: competitividad, empleo, emprendimiento, ingresos económicos, calidad de vida, unidad social, producto interno bruto, etc. Por lo tanto, se entiende que a mayor cantidad y calidad de capital humano, mayor posibilidad de competitividad y capacidad de transformación socioeconómica de cada país, empresa u organización, y a nivel individual de cada persona.

Definir la teoría del capital humano ha sido una tarea desarrollada por algunos académicos, quienes han aportado en sus investigaciones varias premisas y estudios que buscan evidenciar, soportar, refutar, complementar e integrar entre sí, los aportes fundamentales a esta teoría. A continuación, observaremos los principales aportes de los autores que han sido determinantes en la construcción de la teoría de Capital Humano.

Uno de los primeros aportes, fue el de Robert Solow (1957) quién propone que todas las demás formas de inversión que puedan explicar el crecimiento productivo de los países, diferentes a los factores de producción clásicos (trabajo y capital) comúnmente llamados progreso técnico o factor “A”, se deben al progreso del conocimiento, el cual es a su vez, el causante del progreso técnico. De esta forma el autor pensó en educación y formación profesional, como fuentes de crecimiento diferentes a los convencionales de la época. Asimismo, “una mirada desde la educación y la experiencia laboral”, texto de Marleny Cardona Acevedo y otros autores, (Cardona Acevedo, Montes Gutiérrez, Vásquez Maya, Villegas González, & Brito Mejía, 2007), haciendo referencia a Solow, observa que él autor denominó como residuo a todo lo que explicara el crecimiento diferente a los factores de producción tradicionales, como capital y trabajo; dando inicio a la estructura teórica que dio relevancia al individuo como componente fundamental del desarrollo productivo de la industria y el crecimiento económico. Esta teoría, destaca la acumulación del conocimiento en dos funciones: el progreso tecnológico que contribuye a explicar el “residual Solow” y el progreso tecnológico que permite que la formación del capital continúe creciendo.

Luego, E. Denison (1962) centró su atención en la educación como parte del crecimiento económico y señaló que la estimación de la contribución del avance de los conocimientos se obtiene como un residuo de Solow (Cárdenas, 2007). Apoyado en pruebas econométricas concluyó que: el aumento de la educación elevó la calidad de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos entre los años 1929 y 1957. De esta manera obtenidos los resultados de las pruebas, encontró que las mejoras cualitativas en la fuerza de trabajo en los individuos y en el colectivo, se

debían a la educación, y por tanto el “residuo” no era explicado a partir de los dos factores de producción tradicionales, el trabajo y el capital.

Por esta misma época Theodore Schultz (1961) siguiendo la idea de Solow (1957) y Denison (1962), propone que la educación es el factor que explica el crecimiento económico. Para el autor, este elemento es el que permite una evolución inteligente y una mejor calidad de gente; como también una mejor calidad de vida de las personas. Para Schultz, la educación debía ser vista como una inversión en capital humano, en vez de consumo; lo que significaba cambiar de paradigma en su época. Luego, el autor confirmó de forma empírica las conclusiones de Denison, al comparar las tasas de retorno de un dólar invertido, una en capital físico, y otra en capital humano. Considerando que la forma de inversión realizada en capital humano era más conveniente que la rentabilidad de la inversión en capital físico.

A partir de esta conclusión, desarrolló la teoría del capital humano que resalta a la educación como una inversión. Para el autor, los adelantos en conocimientos y el mejoramiento de la calidad de la gente, son factores determinantes para el bienestar de la población, por lo que se debe buscar la adquisición de habilidades por medio de la escolarización, especialmente en personas con bajos ingresos (Cárdenas et al, 2007)

Hasta este punto, aunque históricamente la teoría del capital humano, encuentra su desarrollo entre unos límites de supuestos básicos económicos de la escuela neoclásica, tales como: la existencia de un mercado de trabajo perfectamente competitivo, la racionalidad e individualismo en las decisiones de los agentes, el flujo de información perfecta y la existencia de un mercado de capitales competitivo (es decir, fácil acceso a las fuentes de financiación) (Areiza y otros, 2004). Luego, el capital humano ha logrado impactar positivamente en los índices de eficiencia y efectividad de la empresa, esto de acuerdo a las estrategias y políticas ya establecidas (Hernández Darías, Salazar Fernández, Rodríguez Ariosa, & Fleitas Triana, 2010). Sin embargo, la verdadera definición y valor del capital humano para la empresa, es dada por la diferenciación de su capital humano y la valoración que para la propia organización represente este capital.

Sin embargo, de acuerdo a Gary Becker (1964), también se deben estudiar otros elementos como: la educación y la formación profesional, que desempeñan un papel importante como fuentes de crecimiento, dado que permiten la acumulación de capital humano, así como la generación de nuevos conocimientos que permiten producir en mayor cantidad y calidad, haciendo que los precios de los factores cambien y favorezcan no solo la economía nacional sino la de los hogares (Cardona y otros, 2007). Claro está, esto no solo mejora la calidad y cantidad del conocimiento, sino que también influye en la construcción de diferentes disciplinas. Por ejemplo, mejora la gestión administrativa y su sistematización, convirtiéndose en nuevas ventajas competitivas que aumentan el crecimiento y el desarrollo

económico de las organizaciones y países, a consecuencia del nuevo conocimiento construido a partir de la educación.

Para Becker (1964), el capital humano es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos (Cardona y otros, 2007). De esta forma el autor destaca, al sector educativo como el principal productor de capital humano al ser generador de mejores conocimientos. Asimismo, propone, que cuando el capital humano aumenta, gracias a la alta inversión en los sectores educativos, el retorno en la inversión de capital humano aumenta hasta que éste crece lo suficiente y encuentra un equilibrio, es decir, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano (Becker et. al, 1990:2), citado por (Cárdenas et al, 2007). Así, Becker logra construir un modelo (análisis costo-beneficio) que tiene en cuenta la tasa de beneficio de la formación profesional, vista como el principal medio para incrementar el stock de capital humano al terminar el período de escolaridad. Además, investiga sobre otros tipos de decisiones de inversión de las personas, como: la educación, la salud y el entrenamiento laboral.

Por otra parte, observamos que Jacob Mincer (1974), diseñó un modelo para analizar cómo la capacitación en el trabajo aumenta los salarios, y la magnitud en que aumenta la desigualdad entre los ingresos. Centrándose en el efecto que tiene la capacitación en el trabajo con respecto al aumento de los ingresos, logro destacarse por ser el primero en desarrollar un análisis empírico de la relación entre capital humano y distribución personal del ingreso, a través del desarrollo de una tasa de rentabilidad acerca de la educación.

De igual forma respecto a la educación, Becker (1964) describe dos maneras: la educación general y la educación específica; la primera es útil a todas las empresas, mientras con la segunda, se incurre en un gasto por parte del trabajador o la empresa, y se espera obtener beneficios sólo en quien incurrió en dicho gasto (Cardona y otros, 2007). Luego, también el autor plantea, que el Capital Humano juega un papel importante en el estudio del desarrollo de la distribución de la renta, de la rotación del trabajo, entre otros aspectos económicos de índole nacional (Cardona y otros, 2007). De esta forma, el autor expone que la educación es fundamental y la formación es importante, planteando que está última en el futuro, otorgará al individuo la posibilidad de obtener unos salarios más elevados; así como también observa que hay otros elementos a considerar ya que para él la productividad de los empleados depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo (Cardona y otros, 2007).

En este momento es importante recordar la correlación positiva entre los niveles de escolaridad e ingresos de Mincer (1958). Para este autor, los salarios

aumentan a medida que se requiere mayor calificación, así como un mayor conocimiento de los procesos que son exclusivamente propios de dicha empresa, cosa que sólo ocurre a medida que el individuo se especializa en la labor. Con el crecimiento de la empresa se necesitarán puestos cada vez más calificados, y será a medida que aumente el nivel de entrenamiento y especialización que hay en una empresa que aumentarán también las diferencias salariales entre el grueso de la población laboral.

Sin embargo, también hay otros elementos que para Becker (1964) se han de considerar, como: la escolarización, la formación, la movilidad, etc., que representan formas de inversión en capital humano, donde los jóvenes tienen una mayor propensión a invertir porque percibirán un rendimiento de su capital a lo largo de un número mayor de años; por esto, la posibilidad de obtener rendimientos a lo largo de un número mayor de años, proporcionaría a los jóvenes un mayor incentivo para invertir (citado por Cardona y otros, 2007).

En los últimos sesenta años, principalmente se han desarrollado varios estudios sobre capital humano donde se evidencian las relaciones directamente proporcionales entre educación y productividad, nivel de educación e ingresos, y se acepta la idea de que la educación aporta a la solución de problemas socioeconómicos como la pobreza y el desempleo, así como al crecimiento económico con reducción de las desigualdades (Cardona y otros, 2007). Sin embargo, el Capital Humano, es un concepto complejo, que se ve afectado entonces por cuatro componentes: 1) la educación formal (básica, secundaria y pregrado), 2) la experiencia que adquiera la persona en su puesto de trabajo (y que se acumula a lo largo de su vida laboral), 3) la capacitación que reciba por parte de la empresa donde labora, o por entidades públicas, 4) las condiciones de salud del empleado, que tienen mucho que ver con las condiciones en su lugar de trabajo y afectan directamente su productividad (Cardona y otros, 2007).

Siendo la educación fundamental para el desarrollo del capital humano, se debe recordar que el progreso de la educación no es uniforme; ya que, no todo tipo de educación rendirá los mismos frutos, ni dos personas que tengan exactamente la misma educación y la misma edad, ingresan al mercado laboral a recibir el mismo salario (Cardona y otros, 2007). Por ejemplo, hay quien ha formado todo su capital humano basado en la experiencia y el trabajo; y por otro lado, quien ha tenido una larga formación académica y profesional e ingresa al mercado laboral con requerimientos profesionales necesarios para obtener éxito en su trabajo. Por tanto, aunque en la teoría y modelo del Capital Humano propone condiciones generalmente aceptadas, existen varias externalidades que afectan el desempeño de los individuos en la práctica real de su gestión, comportamiento y resultados.

De acuerdo a la teoría del capital humano, la educación aumenta la productividad de los individuos, permitiéndoles el acceso a un salario mayor. La educación general, se da por medio de tres niveles: la primaria, bachillerato y pregrado en la

universidad; es una calificación global, y capacita para ingresar al mercado laboral de acuerdo con el nivel de educación correspondiente, más no para una tarea detallada en la empresa. Es la educación específica, desarrollada en las empresas, la que genera especificidad a los desempeños laborales (Cardona y otros, 2007). En las dos formas de educación, El Estado y las empresas juegan un papel crucial en la inversión de Capital Humano. La inversión puede ser realizada por el Estado -formación general-, para un grupo social definido, o para toda la población, o bien de parte de los empresarios para sus empleados – formación específica–; también por parte de los propios individuos, para su desarrollo personal. Quien aporta los recursos, es quien asume el riesgo y el costo de oportunidad (Cardona y otros, 2007).

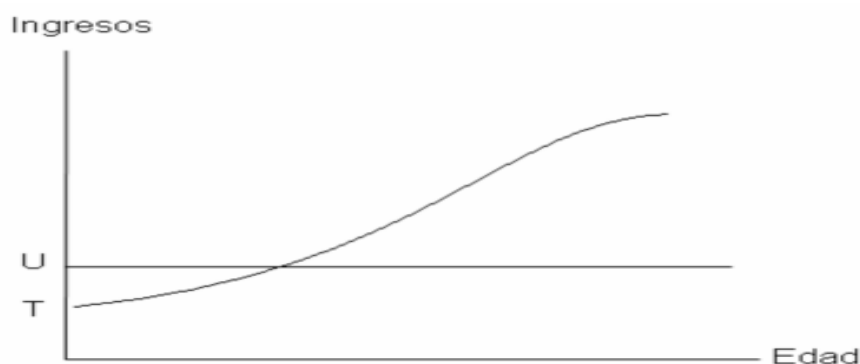
Sin embargo, cuando se habla de capital humano no se debe tener en cuenta solo la educación como un único fundamento; ya que también existen otros dos importantes elementos que sin ellos no se podría dar el desarrollo de la población, los cuales son: la salud y la experiencia. La salud, constituye el segundo elemento en importancia, ya que su ausencia el incentivo para invertir en la formación de alguien sería bajo. Así que, es poco probable que una persona, en calidad de empresario, manifieste algún interés en pagar la educación de alguien que tenga la probabilidad de morir recientemente, es decir, a mayor esperanza de vida, mayor incentivo a invertir en capital humano (Cardona y otros, 2007). El impacto de la salud es tal, que según un estudio del Banco Mundial, si se adoptan medidas que reduzcan la morbilidad infantil tan sólo en un 15%, la productividad de los países en desarrollo podría aumentar en un nivel aproximado del 25% (Ramírez, 1999).

Por otra parte, aunque el conocimiento y las habilidades verdaderas se adquieren por medio de la educación y el entrenamiento, sea tanto formal como informal, la experiencia es desarrollada a través de las habilidades específicas del trabajo, el saber donde y cuando reportarse y qué hacer en caso de emergencia, la familiaridad con ciertos tipos de trabajos, y muchos otros factores relacionados con la experiencia, conducen a los empleados a una productividad más elevada. Todo esto forma parte del capital humano de un hombre, el cual proporciona más seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, logrando mayor productividad laboral (Cardona y otros, 2007).

Otro de los elementos que hace la diferencia en cuanto al desarrollo económico del capital humano a nivel global según el autor, es la fertilidad, ya que se ha encontrado que la gran diferencia a nivel de crecimiento entre los países desarrollados y los subdesarrollados se debe a ella; mientras en los países desarrollados se tiene un alto ingreso per cápita, un alto stock de capital humano y físico, y un descenso en la fertilidad; en los países subdesarrollados se tiene todo lo contrario (Becker et. al 1990). Esto resalta la importancia de la formación para incrementar los ingresos en el futuro, mostrando gráficamente como las personas sin formación tienden a recibir, independiente de su edad, las retribuciones que

indican que la línea horizontal (U), es decir, los incrementos a futuro, tienden a cero; y las personas con formación recibirían unas retribuciones menores durante el período de aprendizaje, ya que los costos de formación se pagan durante ese período, y unas retribuciones más altas a edades más avanzadas, como lo muestra la línea (T), donde la educación tiende a incrementar los ingresos con los años; (Cardona y otros, 2007).

Figura 1. Ingresos futuros de acuerdo a la edad y años de educación.



Fuente: Gary Becker: Human Capital 1983.

Por los elementos anteriormente expuestos, es importante tener en cuenta que el capital humano no es un elemento aislado dentro del análisis económico, sino que junto con el capital físico, es el encargado de que se dé el proceso productivo, y como concepción nueva, se prepondera al capital humano sobre el físico, ya que el capital físico es una derivación del capital humano (Cardona y otros, 2007).

3.1.3. Capital Intelectual. Aunque la diferencia básica entre el capital físico y el capital intangible, es que el uno se puede tocar o palpar y el otro no; se debe observar que la materialización de un intangible puede llegar a convertirse en capital físico. Por ejemplo: una idea de negocio que se transforma en una empresa de producción de alimentos o un sueño familiar en una bonita casa lista para ser usada. Lo anterior demuestra, que el capital intangible se hace necesario para la creación, conducción y transformación del capital físico, ya que el intangible alojado en la mente humana, puede generar ideas que sean materializadas. Así, podemos deducir que aun cuando inicialmente un intangible no tenga valor como idea, puede materializarse y generar un valor determinado. Adicional, como es apenas lógico el capital intelectual no se desgasta ni deprecia, porque aún no ha sido materializado.

Se observa a partir de lo anterior, que el aspecto principal del análisis de los intangibles en su rol en las organizaciones, está dado en términos del “recurso humano”, debido a que este bien es el aspecto más útil debido a su importancia. Sin embargo, la empresa moderna no busca estar limitada por los recursos

humanos, sino que intenta contener un concepto más amplio, es decir, el conjunto de recursos basados en el “conocimiento”, del cual hace parte y es base fundamental este capital.

El concepto de capital intelectual tiene una importancia en el campo investigativo y científico, por lo tanto, en los textos de diversas áreas de estudio. Sin embargo, su definición no es completamente común para los académicos, esta diferencia de criterios en las definiciones se debe a la transformación que se ha dado al término respecto de la percepción de lo intangible y en las formas o modelos de gestión usados.

Una definición sobre el capital intelectual común, sería: “el conjunto de capacidades, destrezas, y conocimientos de las personas que generan valor ya sea para comunidades científicas, las universidades, las organizaciones y la sociedad” (González Millán & Rodríguez Díaz, 2010, pág. 3) Citando a Bueno 2001. Por otra parte, cada vez más autores como por ejemplo: Chaparro (2001) resaltan la dimensión que va tomando el conocimiento humano en la sociedad y las organizaciones. Partiendo de la base, que se considera que cada persona en la sociedad es producto del conocimiento que tiene en si misma, y de la sociedad de la que hace parte. Luego, esta misma característica, es decir, la capacidad de desarrollar nuevo conocimiento, es la que permite una nueva adaptación a su medio social.

El modelo de capital humano apunta hacia la generación de conocimiento, fortaleciendo las habilidades del individuo. Este es el primer y el objetivo fundamental de cualquier institución educativa infantil o colegio; el cual incide desde la creación, explotación y aprovechamiento de un capital Intelectual. De esta forma, este capital le da un sentido más valioso y de transformación a cualquier colectivo, sea una asociación, una empresa o una institución, y por lo tanto, hace que se necesite una adecuada gestión del conocimiento, a través de un modelo o estructura idónea para tal fin. De igual forma esta gestión del “saber” vincula a otros tipos de gestión que se necesitan para la generación de este conocimiento: la gestión de la información, y de lo documental, al igual que la gestión de las competencias. De esta forma gestionar el Capital Intelectual se convierte en el principal activo de cualquier tipo de establecimiento colectivo.

La característica fundamental de un activo es que genere beneficios futuros y que esté controlado por la empresa. (Seguí, 2007). Así que, para crear capital humano como activo utilizable, la empresa debe fomentar el trabajo en equipo, las comunidades de práctica y otras formas de aprendizaje social (Sánchez, 2012). Por consiguiente, el capital estructural es un bien intangible que pertenece a la empresa y, por lo tanto, es el más fácil de controlar por los administradores. Paradójicamente, es el que menos importa a los clientes, que son la fuente de las ganancias. Así como el mejor gobierno es el que menos gobierna, las mejores estructuras son las que menos se inmiscuyen. Por tanto, la tarea de los administradores es facilitar, en lo posible, el trabajo de los clientes con sus

empleados (Sánchez, 2012).

Estratégicamente en la organización el capital intelectual puede ser considerado como el conjunto de activos inmateriales que son la clave estratégica de la competencia actual. Según, Bueno (1998, 221) “(...) el capital intangible es el conjunto de competencias básicas distintivas de carácter intangible que permiten crear y sostener la ventaja competitiva”. Por lo anterior, el capital estructural sirve para dos propósitos: reunir un inventario de conocimientos para sustentar el trabajo que valoran los clientes, y acelerar el flujo de información dentro de la empresa. La información y el conocimiento pueden y deben reemplazar bienes físicos y financieros caros; la empresa debería evaluar sus gastos en equipo y plantear a partir de allí (Sánchez, 2012). Buscando la sinergia o la mayor dinámica colectiva, los capitales humano y estructural se refuerzan mutuamente cuando la empresa está imbuida de un sentido de misión, acompañado por un espíritu emprendedor (Sánchez, 2012).

De acuerdo a lo contable se reconoce dos definiciones de capital intelectual, consideradas como aproximaciones de términos a la contabilidad. La primera, dice que es posible definir el capital intelectual como la diferencia entre el valor de cotización y el valor contable del conjunto de acciones de la empresa (Edversson, 1997, 17), (Sueiby, 1997, 25) (Bueno, 1998, 218), (Surullan, 200, 4). La segunda, considera que el capital intelectual también ha sido identificado con unos conceptos claramente contables, al ser interpretado como el conjunto de activos que generan valor a la empresa, pero que no están reflejados en los estados financieros actuales (Álvarez López, 2000, 437). Bajo esta interpretación, el capital intelectual puede definirse como “(...) el conjunto de activos intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados sus estados contables actuales, generan valor o tienen potencial de generarlo en el futuro”. (Euroforum, 1998, 21).

Por otra parte Chiavenato (2009) hace referencia al capital intelectual, como un compuesto de activos intangibles; de capital interno, capital externo y capital humano. Así, el capital intelectual está conformado por organización, clientes y personas, resaltando en este conjunto al conocimiento. Luego, haciendo referencia al capital físico, el autor menciona que se deprecia con el uso, mientras el valor del conocimiento aumenta cada vez más, así el caudal de conocimiento de una persona no disminuye, se complementa con el de otros.

3.1.4. La Educación y su importancia. Aunque la educación ha sido asociada históricamente a través de los distintos desarrollos cognitivos humanos, se consolidó específicamente dentro del análisis económico con los teóricos del capital humano, en la década de 1960. A partir de lo cual se han desarrollado estudios empíricos acerca de: la tasa de retorno de la educación, el análisis de gasto en educación, el financiamiento, la vinculación de la educación con el sector productivo, entre otros factores que generan impacto en el crecimiento económico y en el bienestar (Cardona y otros, 2007).

La teoría del “capital humano” tiene su punto de inicio en la conferencia pronunciada por Theodore W. Schultz en 1960 en la American Economic Association, donde fue acuñado por primera vez el término como sinónimo de educación y formación. En palabras de Schultz “al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar”. Para el autor, cualquier trabajador, al insertarse en el sistema productivo, no sólo aporta su fuerza física y su habilidad natural, sino que, además, viene consigo un bagaje de conocimientos adquiridos a través de la educación (Cardona y otros, 2007).

Para el autor, “educar significa extraer o sacar de una persona algo potencial y latente que tiene dentro de sí; significa desarrollar moral y mentalmente a una persona, de manera que haga sensible a las alternativas y opciones individuales y sociales, y que sea capaz de obrar de acuerdo con ellas; significa prepararla para que desempeñe una profesión u oficio, por medio de la instrucción sistemática; y significa disciplinar, ejercitar o dar forma a facultades o talentos.” (Schultz W., 1963, pág. 4).

Se considera entonces que la educación es un elemento muy importante de la teoría del capital humano, ya que le da la posibilidad al trabajador de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y de aumentar su calidad de vida, Mincer (1974), Thurow (1978), Becker (1983), entre otros. (Cardona y otros, 2007). Por consiguiente, el desarrollo del concepto de educación se consolidó en la teoría del capital humano, destacando la inversión en la gente como un factor fundamental para el crecimiento y el bienestar de los países (Cardona y otros, 2007).

3.2. MARCO TEORICO.

3.2.1. Introducción al Capital Humano. La teoría de capital humano desarrollada a través del trabajo de varios académicos, entre los más destacados Theodore Schultz y Gary Becker. Presenta entre los aspectos más importantes: la educación como principal motor del conocimiento, el crecimiento y el desarrollo económico, la importancia de la experiencia en la adquisición de las habilidades, el ingreso y su distribución, entre otros. Temas que lejos de estar aislados se articulan y hacen parte del mismo desarrollo humano en cada sociedad. Luego, el aumento en la habilidad, talentos y conocimientos, han demostrado ser contribuyentes mayores en el crecimiento económico; según lo observa (Thurow, 1978).

En este crecimiento económico generado por el capital humano, es importante destacar la relevancia que tiene la educación como elemento principal y medio fundamental de adquisición del conocimiento del hombre en medio de la articulación y variedad de matices del capital humano en la sociedad y en especial

en la organización. Sin embargo, observar las posibilidades del capital humano desde un único elemento a pesar de su importancia, sería una mirada parcial y no completa del área de estudio del capital humano.

De a poco otros elementos han ido ganando espacio y su reconocimiento en un análisis honesto, coherente y vigente del capital humano. Entre ellos se destacan: el ingreso, la distribución del ingreso, la salud, la experiencia, el transporte, la cultura, entre otros.

De esta forma, el capital físico ya no es considerado el único, ni el más importante capital para la empresa, lo cual es un avance importante en el reconocimiento del capital humano en el siglo XXI. Sin embargo, el capital físico sigue cumpliendo un papel relevante al ser la herramienta y escenario tangible sobre el cual, se apoyará y desarrollará el ambiente propio de la organización. Luego, se observa, que la riqueza ya no se centra en las existencias físicas de una organización; y que no es suficiente con tener personas, también se hace necesaria una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes. (Chiavenato, 2009).

A pesar de las diferencias entre autores y sus métodos de investigación, el desarrollo de la teoría del capital humano ha contribuido al desarrollo social y económico del ser humano. Por tanto, la teoría del capital humano es aplicable a la formación que brindan las instituciones educativas como principales medios generadores de conocimiento. Asimismo, permite identificar qué educación y formación se debe determinar, para incrementar las habilidades, destrezas y conocimientos que recibe y posee el capital humano en estas organizaciones. Ya que lo anterior ayuda a determinar el potencial de su aporte, cuando ingrese al medio productivo, y su valor en el desarrollo social y económico del país.

3.2.2. La Educación y su importancia en el Capital Humano. Por definición, el capital humano ha sido descrito por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo-1996) como: “el conocimiento que los individuos adquieren durante su vida y usan para producir bienes, servicios o ideas en situaciones de mercado y no mercado”.

Para Theodore Schultz, “educar significa extraer o sacar de una persona algo potencial y latente que tiene dentro de sí; significa desarrollar moral y mentalmente a una persona, de manera que haga sensible a las alternativas y opciones individuales y sociales, y que sea capaz de obrar de acuerdo con ellas; significa prepararla para desempeñar una profesión u oficio, por medio de la instrucción sistemática; y significa disciplinar, ejercitar o dar forma a facultades o talentos.” (Schultz W., 1963, pág. 4).

La educación asociada históricamente a los distintos desarrollos cognitivos humanos, pero consolidada específicamente dentro del análisis económico con los

teóricos del capital humano, en la década de 1960. A sido el factor para desarrollar, estudios empíricos acerca de: la tasa de retorno de la educación, el análisis de gasto en educación, el financiamiento, la vinculación de la educación con el sector productivo, entre otros factores que generan impacto en el crecimiento económico y en el bienestar (Cardona y otros, 2007).

La teoría del “capital humano” tiene su punto de inicio en la conferencia pronunciada por Theodore W. Schultz en 1960 en la American Economic Association, donde fue utilizado por primera vez el término, como sinónimo de educación y formación. En palabras de Schultz, “al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Luego, es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar”. Asimismo, para el autor, cualquier trabajador, al insertarse en el sistema productivo, no sólo aporta su fuerza física y su habilidad natural, sino que, además, viene consigo un bagaje de conocimientos adquiridos a través de la educación (Cardona y otros, 2007).

Se considera entonces que la educación es un concepto muy importante de la teoría del capital humano, ya que le da la posibilidad al trabajador de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y de aumentar su calidad de vida, Mincer (1974), Thurow (1978), Becker (1983), entre otros. (Cardona y otros, 2007). Por tanto, el desarrollo del concepto de educación se consolidó en la teoría del capital humano, destacando la inversión en la gente como un factor fundamental para el crecimiento y el bienestar de los países (Cardona y otros, 2007).

De forma que si una economía quiere agregar valor a sus procesos productivos, requiere que su capital humano se adapte a los cambios de manera rápida y eficiente. Esta es la razón, por la que los países están en una constante carrera por confrontar sus sistemas educativos con sus niveles de desarrollo (Lombana, 2012). Así, la educación de un país competitivo requiere tanto cobertura como calidad, pero es evidente que a menor grado de desarrollo las principales preocupaciones recaen sobre la cobertura, dejando de lado la calidad que debería ir de la mano. Sin embargo, no es solamente en países en vía de desarrollo donde se encuentra esta problemática, para países desarrollados el problema de la calidad también se presenta pero con otros matices (Lombana, 2012).

La revista The Economist (2011) refresca este debate de una visión meramente economicista a una más integradora. En primer lugar, cita a los sindicatos de maestros que atribuyen el fracaso o éxito de la educación a tres factores: gasto público, diferencias de clases y diferencias culturales. Aunque pueden ser válidos, los ejemplos dados por The Economist de países exitosos, muestran que factores como descentralización de la educación (devolver el control a las instituciones de educación), enfoque en alumnos de bajo rendimiento, diversidad de escuelas y altos estándares en profesores, explican mejor la calidad de la educación de los países (Lombana, 2012). De ahí que motiven la inversión de recursos a poblaciones menos favorecidas sobre las más favorecidas, donde aunque los

beneficios económicos no se den en el corto plazo, sí se harán evidentes los beneficios sociales (Lombana, 2012).

A pesar de los estudios que dan mayor importancia a la calidad de la educación como variable explicativa del crecimiento, es necesario observar que la variedad de esfuerzos por mejorar las condiciones educativas se basan en la cobertura y unas pocas referencias a la calidad. La lógica de esto, es que en los países con menor desarrollo es donde se encuentran los mayores problemas de cobertura, y sin este factor es muy difícil incluir elementos de calidad que se presentarían en etapas posteriores de desarrollo (Lombana, 2012).

Por tanto se hace necesario que las políticas se dirijan no solo a ampliar la cobertura educativa, sino hacia la calidad educativa también, esto genera un impacto positivo en la competitividad de los países que resultan beneficiados con un mejor desarrollo. Al inicio se busca resolver las necesidades de cobertura y después busca ocuparse de la calidad de la educación. La similitud en cuanto a lo que enfrentan los países viene a ser semejante: ya que son economías abiertas con poblaciones que aunque pueden tener conectividad, interacción inmediata y transferencia de conocimientos gracias a las comunicaciones y las tecnologías de la información. El problema es, que de acuerdo al grado de desarrollo los países puedan difundir y apropiar a sus habitantes de contenidos educativos de alta calidad que redunden en mayor competitividad entendida como la creación de valor a partir de la colaboración entre países independientemente de su nivel de desarrollo (Lombana, 2012).

Al mejorar tanto la calidad y la cobertura en la educación se generan procesos educativos más fuertes, que permiten desarrollar nuevos conocimientos y reforzar las habilidades que tienen los individuos, tanto en la formación básica como en la formación específica. Así que, estamos frente a la consideración esencial del capital humano a través de la educación como la fuente principal de riqueza en las organizaciones e individuos. Por esta razón, aun cuando en una institución educativa hay muchos bienes y una cantidad de dinero de los cuales se obtienen en el futuro una serie de ingresos derivados de la acción intelectual, es precisamente esta acción intelectual a través de la educación, el eje fundamental en torno al que se moviliza el accionar de una entidad educativa, sea colegio o universidad.

3.2.2.1. Hipótesis de Señalización: Una crítica a la teoría del capital humano.

En medio de los planteamientos y estudios que intentan sustentar la teoría de capital humano y la importancia de la educación como principal factor de su construcción, también se han realizado cuestionamientos de la teoría y el modelo, que pese a la diferencia de sus dos enfoques, se pueden observar no necesariamente excluyentes, sino que se pueden ver como complementarios.

Desde 1970 surge el inicio de estudios que buscan encontrar una razón no tradicional a la teoría del capital humano; donde sobresale, la idea fundamental de la crítica es que la educación no aumenta la productividad individual, sino que es una señal o filtro de productividades innatas previas (Cardona y otros, 2007). Luego, la habilidad ha sido de gran debate en la determinación de salarios, se ha argumentado que detrás de este fenómeno estaría el deseo expreso de los individuos más hábiles por invertir más en educación, como una manera de “señalizar” sus mayores habilidades a sus potenciales empleadores (Barceinas, 2001). Así, lo que se propone es la habilidad individual como la principal explicación de la productividad particular y a la educación como una forma de “resaltar” el potencial de las habilidades propias para obtener de forma más fácil empleo frente a otros candidatos.

Esta crítica a la educación como elemento generador de la productividad del individuo y por tanto esencial en el desarrollo del capital humano, puede también ser observada como complementaria a la teoría, ya que más que un contraste, donde se indica que el objetivo de la educación es el de resaltar los conocimientos y habilidades reales de la persona para obtener un mejor empleo o con mayor facilidad que quien no poseen ese tipo o nivel de educación. Lo que puede complementar este cuestionamiento a la teoría del capital humano, es que explica que la educación por sí sola no genera mejores puestos de trabajo y remuneraciones, sino está acompañada por otros elementos inherentes al individuo como habilidad propia, salud física, y por otros externos como posibilidades y recursos que le sean disponibles, lo que varía de un individuo a otro; pues ya está comprobado que la educación incide en el crecimiento económico y en el desarrollo del bienestar de la sociedad (Cardona y otros, 2007).

Sin embargo, si bien los argumentos teóricos que sustentan a la educación como el factor fundamental en el desarrollo del capital humano son claros, las pruebas empíricas para comprobar la veracidad de una o de otra se enfrentan a serios obstáculos, puesto que la variable “habilidad” es esencialmente, no “observable” (Cardona y otros, 2007). Sin poder asegurar entonces, la veracidad de uno u otro argumento teórico, si se puede observar la incidencia de la inversión en la educación en el crecimiento económico y social, ya que, la inversión en capital humano a través de la educación es una actividad rentable, tanto desde el punto de vista individual como social (Cardona y otros, 2007).

Asimismo, la educación es una inversión que da cuenta de gran parte de las mejoras en la calidad de la población (Schultz, 1985); por tanto, las personas necesitan capacitarse para mejorar su entorno productivo. Sin embargo, la educación requiere un esfuerzo intensivo para transmitir las destrezas productivas pertinentes; esta transmisión se realiza a través del sistema de educación formal o de programas de capacitación (CEPAL, 2004:343). Por consiguiente, la inversión

en educación no solo permite “resaltar” las habilidades ante el empleador y por tanto tener mayores posibilidades de empleo frente a otras personas; sino que ayuda al crecimiento económico individual y colectivo. También, la educación general es fundamental para desarrollar las competencias básicas de los individuos ya que le permitirán ser productivos en proporción a su “propia habilidad”. Así, la educación general debe ser propiamente un derecho para todos los individuos de una sociedad en su totalidad, ya que como hemos podido observar trae variedad de beneficios para la misma.

3.2.3. La Experiencia y su importancia en el Capital Humano. Cuando Adam Smith comparo las habilidades del ser humano con las máquinas, argumento que las destrezas y habilidades adquiridas en el trabajo aumentaban la cantidad de lo producido, y que esto generaba unos mayores ingresos a la empresa. Lo anterior estableció la importancia de la experiencia en el puesto de trabajo, como un factor determinante del conocimiento y que es posible transmitirlo por medio de la comunicación y la educación.

La importancia de la experiencia en el capital humano, es reconocida social y económicamente en la actualidad ya que es valorada especialmente en el mundo empresarial. Luego, el capital humano ha sido descrito por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo -1996) como: “el conocimiento que los individuos adquieren durante su vida y usan para producir bienes, servicios o ideas en situaciones de mercado y no mercado”. Asimismo, otra definición objetiva de capital humano es: las habilidades específicas del trabajo, el saber donde y cuando reportarse y qué hacer en caso de emergencia, la familiaridad con cierto tipo de trabajos, igual que muchos otros factores de experiencia, conduce a los empleados a una productividad más elevada, todo eso forma parte del capital humano de un hombre (Thurow, 1978).

La difusión del conocimiento a través de la educación y la experiencia, es considerada en la actualidad humana de igual importancia a la creación de valor, reflejada en la innovación y la tecnología. El World Bank (1999) advierte que la diseminación del conocimiento y la apropiación del mismo, resultan tan importantes como la creación de valor a partir del conocimiento. El conocimiento no termina su función como lo hace un bien o un servicio. Además, con la diseminación que resulta de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, es difícil darle un precio y más aún crearle propiedad, convirtiéndose así en “bien público” (Lombana, 2012).

Realizando un análisis sobre la educación y la experiencia, se ha observado hasta el momento que la educación se perfila como el fundamento principal para explicar el crecimiento económico. Sin embargo, en este análisis, la educación como medio para acceder a un mejor puesto de trabajo, es una característica necesaria, pero a la vez no suficiente para acceder o mantenerse en el mercado laboral. Por tanto, es importante destacar la experiencia como una forma de educación que

dota de nuevas herramientas competitivas para el sector productivo (Cardona y otros, 2007); a pesar de que, no existe evidencia empírica de la relación entre educación y crecimiento, resulta difícil verificar la causalidad entre ambas (Lombana, 2012).

La razón que hace que la experiencia sea tan importante en el contexto socioeconómico actual, es debido a que, “una alta de proporción de los empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que exigen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”. (Reyes, 1995). En general, se observa que el factor experiencia es importante por dos motivos: 1) a nivel empresarial, permite mayor conocimiento del mercado a nivel internacional, ya que entre mayor número de años de experiencia llega a un mayor número de países, independiente de la formación que tenga, incluso dentro de los entrevistados el empresario con más experiencia tiene carrera técnica; 2) a nivel productivo, los operarios que manejen mejor las máquinas y produzcan en menores tiempos más cantidades. Se necesita la formación inicial, pero la experiencia es fundamental para el desarrollo en el sector productivo (Cardona y otros, 2007).

La diferencia entre la experiencia y la educación del capital humano, se observa en que el conocimiento adquirido empíricamente a lo largo de los años, proporciona más seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, logrando mayor productividad laboral; es el capital humano adquirido a través de la experiencia, el cual se aprende en el lugar de trabajo y en el día a día, y es diferente al capital humano que se desarrolla en el sistema educativo a través de niveles de escolaridad, pero, ambos son importantes para el desarrollo de competencias laborales y evolución de la vida profesional de la persona (Cardona y otros, 2007).

Aprovechar la complementariedad de la educación con la experiencia de su capital humano, es lo que las organizaciones buscan incrementar al máximo para desarrollar la mejor “creación de valor” que puedan obtener. Esta estrategia, que combina lo mejor de su capital humano, es decir, la unión de los conocimientos complementados con las habilidades propias del ser humano a través de la experiencia laboral acumulada, permite realizar el conocimiento estructural para la organización; a través de la implementación de manuales de procedimientos y diagramas de flujos operativos (para calcular con mayor precisión los tiempos, desarrollar los métodos y los modelos que se requieran para realizar las actividades productivas de la empresa).

De esta forma, la relación habilidad individual-conocimiento estructural, justifica o no la inversión que realizará la empresa para crear el conocimiento que se traduzca en la mayor productividad, basado en la educación de su capital humano y la experiencia que tenga en el puesto de trabajo. Sin embargo, otros autores, además de la comparación de Adam Smith argumentaron que la experiencia al no

ser controlable por parte de la empresa, se puede considerar una inversión que puede resultar poco o nada beneficiosa para la organización y muy beneficiosa para el individuo.

3.2.4. La importancia de la Competitividad y el modelo por competencias.

En la actualidad la competitividad es uno de los rasgos más representativos de un mercado tanto local como global cada vez más competido. Desde la cantidad de producción, la calidad de los productos, los precios de los mismos, entre otros; el incremento del recurso humano en las organizaciones y su desarrollo como ventaja competitiva, cobra mayor importancia en las empresas, de forma que se busca no solo tener un clima organizacional adecuado, si no mucho más, crear programas que mejoren el conocimiento del recurso humano y su eficaz utilización.

De acuerdo al WEF (World Economic Forum, 2010) la educación es determinante de la competitividad, y en el contexto de desarrollo deberían diferenciarse los énfasis de estrategia y política hacia la institucionalidad. Así, la competitividad es el resultado de aprovechar las curvas de aprendizaje (Lombana, 2012). Luego, la concepción de crecimiento económico basado en los factores de producción, capital y trabajo como transformadores de valor, cambia con la incorporación del factor de la innovación en la que debería estar inmerso el Capital Humano, como creador de valor y que es base fundamental para el concepto de competitividad (Lombana, 2012).

Asimismo, las instituciones educativas consideran un elemento fundamental el desarrollo del recurso humano, ya que adquiere rápidamente las características del capital humano y lo constituye en un activo real de la organización. Por tanto, se hace indispensable la inversión en el mejoramiento del capital humano y el desarrollo de sus habilidades, lo que se verá reflejado en la calidad de los egresados de las instituciones y su capacidad de resolución de problemas, equipados así para enfrentar tanto el mundo laboral como el académico, de acuerdo a la elección vocacional escogida.

Conceptualmente, las organizaciones se pueden dividir en tres niveles: la organización, los procesos y las posiciones, por medio de ellos se realiza la gestión del capital humano para mejorar los resultados estratégicos mediante el modelo de competencias. Este modelo, requiere una inversión en Capital Físico y por tanto un coste, para que sea retribuido en resultados estratégicos y operacionales. Así, desde el mundo empresarial y de los negocios se hace necesario observar lo siguiente: “Cuando todos los empleados entienden como se entrelaza su paga y los objetivos estratégicos a conseguir, la estrategia se convierte realmente en el trabajo diario de todos” (Kaplan & Norton, 2009). De igual forma, sucede en las instituciones educativas, esto quiere decir que se deben exponer integralmente los objetivos estratégicos del colegio o universidad, seguido de como los piensan lograr y lo que demandará de ellos, para que se puedan ver

con claridad los beneficios que pueden obtener con su propia formación y se genere una dinámica colectiva tras el mismo objetivo.

Más allá del desarrollo humano, lo que se requiere por parte de la organización es una mayor presencia y optimización del capital humano acumulado y del capital intelectual, superando su participación únicamente funcional y cognitiva. Para esto, es necesario desarrollar no sólo su conocimiento y habilidades, sino también todas las características personales y valores como: experiencia, motivaciones, actitudes, sentimientos, ética, etc., que aporten ventaja competitiva de la futura mano de obra. En el caso de las instituciones educativas, es mucho más fundamental, la optimización del capital humano y del capital intelectual, por su papel principal en la formación y gestión del conocimiento básico, que fundamenta el desarrollo social y económico del individuo y de la sociedad.

Desde una óptica más amplia, se trata de una variable fundamental en todas la economías nacionales: el capital humano (AVSI & otros, 2008). Ya que, argumenta el derecho humano a la educación como factor de desarrollo sostenible, por lo tanto, se debe buscar despertar el interés y movilizar recursos para el crecimiento del Capital Humano de los Países en desarrollo, lo que a su vez traerá beneficios en la cantidad y la calidad de producción, el aumento de la renta, el consumo, el ahorro y la inversión.

La teoría económica sobre el capital humano, está basada principalmente en los años de escolaridad y en la experiencia profesional en el trabajo, consideradas variables que explican las funciones de ingreso individuales (AVSI & otros, 2008). La prueba más importante planteada hasta el momento es que a mayor instrucción recibe una persona, más tiende a cobrar dinero con respecto a las demás; esto es una constante tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, desde hace poco más de un siglo hasta hoy. Así se explica que, la desigualdad de la renta y de los provechos es directamente proporcional a la desigualdad de la instrucción y de los conocimientos (diferenciales del nivel de instrucción), y el desempleo es inversamente proporcional al nivel de escolaridad y conocimientos adquiridos (AVSI & otros, 2008).

Sin embargo, y aun cuando se ha propuesto la tesis, de que las capacidades adquiridas y la instrucción contribuyen a determinar la cantidad de capital humano, aunque muchos economistas siguen siendo reacios a aceptar la idea de que los seres humanos pueden considerarse, desde el punto de vista económico, como capitales, aduciendo razones de principios éticos no siempre bien definidos y coherentes (AVSI & otros, 2008). Ya que, desde siempre muchas personas piensan que considerar la instrucción como medio para producir capital es degradante para el hombre y moralmente incorrecto; la idea de capital humano es repugnante porque la educación en general no tiene un fin económico, sino esencialmente cultural: sirve para el desarrollo individual del ciudadano, y da al hombre la capacidad de evaluar lo que considera importante para su propia vida

(AVSI & otros, 2008).

Las anteriores consideraciones, aunque legítimas, no pueden deshacer el hecho de que la instrucción debe considerarse una actividad que permite aumentar la disponibilidad de capital humano; en particular, además de permitir el alcance de dichos objetivos culturales, la instrucción mejora las capacidades de las personas, tanto empleados como empresarios, y estas mejoras a su vez contribuyen al aumento de la renta individual y nacional (AVSI & otros, 2008).

Una importante reflexión hizo Adam Smith sobre el hecho de que, el crecimiento de los hombres así como la producción de las máquinas necesita el empleo de recursos económicos, sería muy errado considerar sólo el valor de las máquinas en el cálculo de la riqueza nacional y no tener en cuenta el de los hombres, porque la renta total de un país es el resultado de todos los medios materiales y personales, es decir, de todos los factores de producción. Dicho de otra forma, la comparación entre renta nacional (resultado de todos los medios personales y materiales) y riqueza nacional (creada empleando también los recursos humanos) no sería una comparación homogénea (AVSI & otros, 2008).

Los autores tradicionales de la teoría del Capital Humano describieron el análisis de la relación entre las rentas de trabajo (funciones de ingreso) en función del capital humano, sumado a la cantidad de años de escolaridad y de experiencia profesional. Sin embargo, de forma paralela la Escuela de Chicago realizó un trabajo sobre otras teorías sobre el capital humano, donde intentaron evaluar la influencia sobre el crecimiento y desarrollo económico a nivel macro. El resultado más importante de los autores de estas teorías fue pasar del concepto teórico de capital humano al concepto operativo, mensurable y considerado un factor necesario a la producción y a la renta nacional (AVSI & otros, 2008).

De una forma u otra, es necesario reconocer que para evaluar el desarrollo económico de un país, no se pueden olvidar las características del capital humano para una contabilización adecuada: mientras que la capacidad productiva de los medios materiales se agota en el tiempo, la de los medios humanos (espíritu de iniciativa, calidad profesional, conocimiento en sentido estricto) se transmite, por lo menos en parte, de generación en generación a través del conocimiento que se acumula en el tiempo (Lenti, 1967).

Quedan por tanto expuestas dos ópticas que representan distintos análisis sobre la medición del Capital Humano: la no tradicional que plantea el análisis a través de indicadores macroeconómicos y la más conocida que da preponderancia al desarrollo de las capacidades y habilidades a través de la instrucción.

El primer método llamado de performance educativa mide el capital humano con indicadores macroeconómicos, así: el número total de años de escolaridad de los trabajadores, número de infraestructuras educativas, relación entre gasto gubernamental para la formación con respecto al PIB, gastos per cápita para

educación, relación enseñantes/estudiantes (Barro y Lee 1993; Hanushek 1996; OECD 1998; Wössmann 2003)

El segundo método conocido por la medición de Capital Humano por las capacidades cognitivas, parte de la idea de que el valor de una formación no depende sólo de la cantidad de instrucción (años), sino sobre todo de la calidad de los años de instrucción, que pueden evaluarse de las capacidades cognitivas adquiridas y desarrolladas (Wössmann 2003). En este sentido el nivel de Capital Humano alcanzado depende de la calidad de la oferta de instituciones educativas de los Países, porque las capacidades adquiridas están directamente relacionadas a la inversión en capital humano (AVSI & otros, 2008).

3.2.5. El Capital Humano desde las finanzas. La competitividad de un mundo cada vez más globalizado apoyado en la economía y las nuevas tecnologías, permite al recurso humano mundial infinidad de posibilidades y a la vez exigencias. Asimismo, la gestión organizacional no escapa a las encomiendas de la competitividad en el medio y se convierte en fuente de ventaja estratégica para la efectividad en el logro de los objetivos de desarrollo empresarial (Zapata y otros, 2013). Y donde, el momento clave para el desarrollo administrativo, se desprende del instante mismo en que las posturas económicas comienzan a preocuparse por el rol que desempeña el recurso humano en los procesos de valor empresarial (Aradhana & Anuradha, 2005).

El Capital Humano se concibe empresarialmente como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias de todos y cada uno de los trabajadores y su respectiva capacidad para actualizarlo, adaptarlo, compartirlo y hacerlo cada vez más productivo para la organización (Mathis & Jackson, 2008). De esta manera, se reconoce entonces la organización como un espacio social y en el alcance de sus objetivos, un espacio de desarrollo (Sen, 2002).

Fue en 1961 cuando se pronuncia el concepto de capital humano fundamentado en las habilidades y conocimientos de las personas otorgando la posibilidad de que sean asumidos como factores de capital y por lo tanto estén sujetos a mecanismos de inversión, en momentos en que ya se hacían evidentes las diferencias en los resultados macroeconómicos a partir de las decisiones de inversión en capital físico, en comparación con aquellas alternativas no convencionales como la educación y la capacitación (Zapata y otros, 2013).

El asunto central de toda esta observación sobre el capital humano es aproximarnos no solo a la definición sino a los efectos de “la medida por la que el factor trabajo contribuye en los resultados” (T.W. Schultz, 1961). Para establecer si los elementos observados se desarrollan en el día a día del caso estudiado y de esta forma proponer al debate mejores formas de gestión del capital humano y de los recursos físicos de la Institución que permitan aportar resultados estratégicos,

ya que esta inversión en capital físico determina el desarrollo del Capital Humano

Esta otra manera de observar el capital humano fue desarrollada por la Escuela Económica de la Universidad de Chicago, que a pesar de estar cimentada en principios económicos monetaristas y de desregulación de los mercados, sirvió de cuna para esta teoría, la cual se concentra en la defensa que la educación, el entrenamiento y el cuidado de la salud, son finalmente inversiones en capital y posibilidades de riqueza (Zapata y otros, 2013).

Generalmente el marco teórico financiero define el gasto como “los costes de los bienes y servicios utilizados en el proceso de obtención del ingreso” (Meigs, Williams, Haka, & Bettner, 2000). Desde esta óptica económica y financiera del Capital Humano, se reconoce el efecto del factor trabajo en los resultados, debido a la labor, tarea o administración realizada; la que representa un pago o retribución, a pesar de no describir en detalle el cuestionamiento de ¿cómo? se realizó la operación. Así de esta mirada el gasto está en función de lo que se consume, diferente de la concepción de inversión la cual no implica consumo, en cambio sí un coste, dado que genera un pago y a la vez una adquisición (Zapata y otros, 2013).

Sin embargo, lo que probablemente escapa al análisis financiero y que trae a colación la teoría económica respecto del recurso humano, tiene que ver con la postura teórica contable que todo aquello que involucre un gasto representa una disminución en el patrimonio del propietario (O. García, 1999). Lo anterior, dejaría sin soporte conceptual la inversión en capital humano, asumiendo que bajo ninguna forma, el aporte humano puede materializarse en activo bajo la figura contable (Zapata y otros, 2013). Dicho de otra manera, el gasto está en función de lo que se consume, diferente de la concepción de inversión la cual no implica consumo, en cambio sí un coste, dado que genera un pago y a la vez una adquisición (Zapata y otros, 2013).

3.2.5.1. El Capital Humano y la distribución de la renta. Aunque parecen dos conceptos totalmente distintos, los investigadores y autores de la teoría del Capital Humano hasta hoy han descrito lo que consideran una relación entre estos temas. La teoría del Capital Humano se ha relacionado desde aproximadamente un siglo con las capacidades individuales y la distribución de la renta. La teoría más antigua acerca de la renta y del capital humano relaciona la distribución de la renta a la distribución de las capacidades individuales. Según esta tesis, la distribución de las rentas debía ser normal. Sin embargo, se presenta desde hace poco más de un siglo dos escenarios diferentes, uno en los países económicamente desarrollados y otro en los países en desarrollo; ya que, en los Países occidentales hasta 1900, y en los países pobres hasta el presente, se ha observado un curso marcadamente decreciente de la curva de las rentas (con una alta concentración de las unidades económicas a un nivel de renta cerca de cero,

la ausencia de la clase de trabajadores con renta medio-alta y pocas personas con rentas muy altas), y se encontró una situación de economías con fuertes desigualdades en la distribución de la renta: ésta fue la teoría de Pareto en 1895, confirmada por pruebas empíricas (AVSI & otros, 2008).

El trabajo pionero de Mincer (1958) analizó la relación entre rentas individuales y capacidades, introduciendo, el concepto de capital humano como factor de crecimiento y, por tanto, de desigualdad de los ingresos entre los trabajadores durante toda su vida (AVSI & otros, 2008). Esta razón explica en la actualidad la causalidad observada, tanto en la distribución de la renta de los países desarrollados y la de los países en desarrollo. Luego, las curvas de distribución de las rentas de los Países con economía desarrollada y de los países en desarrollo presentan una forma funcional unimodal asimétrica, con una frecuencia relativamente baja de las rentas muy bajas, una concentración de las rentas medio-bajas, y una frecuencia progresivamente decreciente de las rentas más altas.

Por medio de estos dos trabajos se unifica la concepción teórico-práctica de que, tanto en los países en desarrollo como en los económicamente desarrollados, el conocimiento, la capacidad y el talento individual inciden en la renta individual. Sin embargo, una de las corrientes de investigación económicas más importantes ha analizado las relaciones entre el grado de concentración de la renta de trabajo y el capital humano (AVSI & otros, 2008). Este tema es uno de los interrogantes financieros más importantes en la teoría.

Por otro parte, el sistema financiero establece su principal campo de acción en la generación de flujos de efectivo, desde esta óptica el capital humano es de difícil medición, razón por la cual, es poco atractivo el análisis financiero del capital humano. Sin embargo, algunos teóricos del capital humano defienden su teoría demostrando que existen empresas que han aumentado su valor desarrollando su capital humano. Esta creación de valor potencializa a la organización e incrementa su productividad generando un aumento en su “saber hacer” o know how, y esto se traduce en un incremento en el valor de venta de las acciones de las organizaciones.

En el caso de las instituciones educativas y más puntualmente en las del sector público, la formación del capital humano está orientado a la gestión de la calidad, y de esta manera aumentar la capacidad del egresado de desenvolverse en la sociedad con un cumulo de herramientas proporcionadas por la institución, gran parte de ellas aportadas por el capital humano de la institución, razón por la cual si se quiere comparar la cantidad invertida en la educación de un individuo respecto al beneficio que obtendrá la institución, resulta ser más complicada su medición ya que debe incluir factores sociales y humanos que difieren y afectan la estandarización de cualquier dato.

3.2.6. El Capital Humano en los países desarrollados. El aprovechamiento del Capital Humano en cada sociedad es un tema fundamental para entender y extender el éxito o el fracaso socioeconómico de cada país. Entender los mecanismos de los países desarrollados y de los países en desarrollo, permite considerar las generalidades y particularidades de sus políticas económicas y sociales, las que se hacen observables a través de los rasgos característicos y resultados medibles propios de cada nación.

Tradicionalmente se ha considerado que una de las causas fundamentales del subdesarrollo de un país es el crecimiento económico insuficiente, debido a escasez de capital físico junto, a retraso tecnológico (Gerschenkron, 1962; Nurkse, 1953; Solow, 1988. Así, los primeros estudios sobre los problemas de la pobreza en el mundo se centraban en la escasez de capital físico y aconsejaban una rápida industrialización de los países así llamados “atrasados” desde el punto de vista industrial y tecnológico. Este punto de vista sobre el problema no produjo resultados satisfactorios y fue objeto de muchas críticas en los años setenta y ochenta (AVSI & otros, 2008).

Ante el hecho de la falta de éxito en la industrialización de varios Países de América Latina, Asia y África, que sirven de ejemplo para mostrar la importancia del recurso humano. El cual es capaz de producir o no el suficiente crecimiento y desarrollo económico con los recursos disponibles. Luego, realmente el capital físico está formado por bienes que son, a su vez, el resultado del trabajo del hombre. Su verdadera potencialidad económica está en su tecnología, que es conocimiento humano aplicado a la producción (AVSI & otros, 2008).

De acuerdo a la importancia de la gestión del recurso humano, el Capital Humano se considera como factor de reducción del gap (brecha socioeconómica) con los países desarrollados, y por tanto, se incluye en el tema de la pobreza como uno de los posibles factores de reducción de la incidencia de la pobreza (AVSI & otros, 2008). El experimento más importante de este tipo es el de Denison (1967, 1979) que calculó la función de producción indicando como input el capital y el trabajo (años de instrucción mediantemente adquiridos por los trabajadores): los resultados muestran que la instrucción contribuye positivamente al crecimiento del producto y que este aporte se puede evaluar con un valor entre 15% y 25% del crecimiento total (AVSI & otros, 2008). Sin embargo, la inversión en capital humano tiene un coste representado por el gasto para adquirir la instrucción necesaria; el objetivo es un rendimiento constituido por la diferencia de sueldo que el trabajador instruido cobra en el mercado del trabajo con respecto al trabajador no instruido. Esto pasa porque la inversión en capital humano aumenta la productividad del trabajador así como la inversión en capital físico (AVSI & otros, 2008).

Pero el coste, no es la única diferencia entre el capital físico y el capital humano, ya que el capital físico disminuye su capacidad operativa con el tiempo hasta

desaparecer y luego de lograr cierta cantidad de acumulación. Mientras que el capital humano no tiene un límite de crecimiento conocido aun. Dicho de otra forma, la inversión en capital humano (que es el resultado de decisiones de los agentes económicos) puede producir un crecimiento continuado en el tiempo que depende de factores internos a la lógica de funcionamiento del sistema económico (AVSI & otros, 2008).

La importancia de la inversión en Capital Humano se afirma, dado que la desigualdad entre los países en términos de renta depende sobre todo de una de las dimensiones que más la determina, como el capital humano y su distribución desigual (AVSI & otros, 2008). Pero, también, porque los estudiantes en los países en desarrollo muestran que los factores relativos a la estructura institucional de un País son muy importantes, especialmente la tipología de los sistemas educativos (AVSI & otros, 2008). Por tanto, la formación, la acumulación y la distribución del capital humano contribuyen a la reducción de la desigualdad de su distribución, que a su vez contribuye a aumentar el crecimiento y el desarrollo de la economía, la compartición del trabajo y, por tanto, el total de la renta del trabajo y, en fin, su proporción en el producto nacional (AVSI & otros, 2008).

La conclusión a observar indicaría que: la solución para reducir la diferencia entre los países en desarrollo y los desarrollados es la fuerte inversión en capital humano, en cuanto a infraestructura, tecnología e instrucción; sin lo cual no será lógicamente posible alcanzar el nivel necesario de desarrollo de la calidad y cantidad de capital humano requerido para transitar hacia el desarrollo socioeconómico de toda la población. Por tanto, una política que tiene el objetivo genérico de aumentar los niveles de educación y formación no es suficiente si no se lleva a cabo en un contexto y una estructura institucional/económica que permita traducir las rentas individuales más altas en un aumento del producto nacional (AVSI & otros, 2008). Ya que, está claro que la disponibilidad de Capital Humano o de tecnologías desarrolladas puede ser irrelevante para el desarrollo local si la población no aprende a utilizar y a crear autónomamente las tecnologías, sobre todo si no tiene medios de sustento y/o hay obstáculos que impiden condiciones de vida adecuadas (AVSI & otros, 2008).

Pero también, el capital humano debe ser fortalecido a través de una estructura de políticas de incentivos que impulsen la inversión en capital humano hacia el desarrollo de proyectos de inversión de pequeñas, medianas y grandes empresas nacionales viables, este debe ser el enfoque y objetivo fundamental de las decisiones económicas del gobierno de cualquier nación en desarrollo; luego, debería buscar favorecer principalmente las actividades empresariales que más aportan al crecimiento económico del país y a las nuevas actividades empresariales, y desfavorecer a las actividades cuyo objetivo es la obtención de rentas y el traslado de la riqueza. Asimismo, proveer del apoyo del sistema financiero dispuesto para tal fin por el direccionamiento del gobierno. Así, las pequeñas y medianas empresas contribuyen de manera más que proporcional a la

demanda de trabajo con respecto a las grandes empresas. Además, si apoyadas adecuadamente, ellas se desarrollan y crecen para llegar a ser grandes empresas, capaces de competir con éxito en el mercado internacional (AVSI & otros, 2008). Ya que, el proceso de crecimiento, y más en general de desarrollo, es mayor al aumentar la calidad del trabajo que crea tecnología y la utiliza de manera adecuada (AVSI & otros, 2008).

3.2.7. Capital Humano en la Economía de Colombia. La importancia del Capital Humano en la economía de los países es un factor reconocido y materia de análisis tanto en los países desarrollados como en los países en vía de desarrollo. Así, la cuestión que nos debería llevar a la reflexión es: ¿Cómo evaluar objetivamente el Capital Humano en Colombia? ¿Estará cumpliendo óptimamente su papel en el desarrollo del país? y ¿Porque? o ¿Qué medidas pueden ser tomadas para incrementar y desarrollar un significativamente mayor y mejor Capital Humano en Colombia?.

Acceder a un buen nivel de bienestar nacional a través del crecimiento y desarrollo económico es el objetivo de cada país respecto de su población, y Colombia no es ajena a esta realidad. Para lograr esta meta de la transformación económica, es necesario que la población en su totalidad o por lo menos, en su gran mayoría tenga acceso a la educación, y por otra parte, este en capacidad de ejecutar variedad de tareas productivas para el país; en otras palabras debe lograr contar con especialización de la mano de obra de su capital humano.

Para lograr el crecimiento y desarrollo de los países, es esencial que el nivel de educación y la calidad de la ejecución del trabajo, sean realmente productivos. Por tanto, se han generado una serie de modelos que en buena medida describen el proceso de mejoramiento de la calidad de los trabajadores, los efectos de las mejoras en la educación y la incidencia que tienen estos factores en la distribución y la reducción de la pobreza (Cotte y Cotrino, 2006).

El conocimiento y la habilidad de toda la población trabajadora afectan de forma positiva generando productividad, pero también cuando en términos generales es capaz de adaptarse a las nuevas tecnologías y desarrollar de algunas nuevas.

Por otra parte, una mayor desigualdad y pobreza incide en la capacidad del país de acumular capital humano; ya que hay poca demanda e inversión en educación, debido a que la mayor parte de las familias son de bajos recursos económicos y el costo de oportunidad favorable para la familia tiende a ser el emplearse recibiendo algún tipo de remuneración, trabajar en el negocio familiar o el ayudar en las tareas domésticas del hogar. Por tanto, se busca que la población más pobre tenga la posibilidad de alcanzar un nivel de ingreso que sea más alto. De esta manera, claramente se cerraría la brecha distributiva y se estaría –en el agregado– incrementando la tasa de crecimiento de la economía. Con este efecto causal se cumplirían dos objetivos de política económica: distribución y

crecimiento (Cotte y Cotrino, 2006).

En términos de investigación, Benhabib y Boyan (1991) presentan la asociación entre el crecimiento y capital humano basados en un modelo en el que la acumulación de capital físico es determinada por el propio crecimiento de la economía; sumado a que, muestran que la contribución del trabajo no calificado tiende a ser menor cuanto mayor sea la del trabajo calificado. Como también que, la sola acumulación de capital humano podría explicar la tercera parte del crecimiento del producto global, según el resultado econométrico del estudio (Escandón, 1993). Así, es que la pobreza puede erosionar el capital social, el cual se correlaciona positivamente con mayor acumulación de capital y crecimiento, cuando existen débiles instituciones para minorarla (Knack y Keefer, 1997). Y también que, el análisis de episodios de crecimiento que cubren, al menos, una década y concluyen que hay poca evidencia sistemática entre crecimiento y cambios en la desigualdad agregada (Cotte y Cotrino, 2006). Por consiguiente, es fundamental indagar sobre situación actual de Colombia al respecto.

Basados en datos recientes Colombia presenta situación de inequidad en la distribución del ingreso y es unas de las economías más desiguales de América latina y del mundo. Por tanto, alcanzar los patrones normales de desarrollo en términos de las estructuras de producción, la acumulación de capital y las estructuras de los mercados es un objetivo primordial; pero, la presencia de fallas de coordinación en las transformaciones influyó en la evolución de los retornos del capital humano. (Cotte y Cotrino, 2006). En teoría, a pesar de que el resultado es consistente; se observa que el trabajo calificado es menos sustituible o más rígido en comparación al trabajo no calificado. Demostrando que hay muy poca capacidad de realizar trabajos calificados con respecto a los no calificados en cuanto a la educación y la especialización de tareas altamente productivas para el país, como se había observado anteriormente.

Luego, con base en las funciones de producción del estilo de Owen (1998). Se encuentra que:

$$Y_t = K^\alpha L^\beta KH^\varphi$$

El cúmulo de capital humano, está determinado por la combinación de dos tipos de factores productivos: La oferta laboral calificada que corresponde al número de educados en el instante $T(H_e, t)$ y el número de personas sin educación en el tiempo $T(H_n, t)$. Por tanto, el conjunto de capital humano corresponde con el tiempo a la expresión:

$$KH_t = H_{n,t}^\beta H_{e,t}^{1-\beta}$$

Así, el coeficiente de correlación señala que las variables capital físico (K), nivel de

empleo (L), mano de obra calificada (He) y mano de obra no calificada (Hn) demuestran en un 51% la conducta de la producción. Al observar la expresión, la mayor parte de las variables son relevantes, y surgen de los resultados de las estimaciones, de igual manera se puede extraer la escasa uniformidad del aporte del capital humano al producto. En los dos casos, la mano de obra no calificada perjudica el crecimiento. Por tanto, es de resaltar que el coeficiente del trabajo calificado en las valoraciones no manifiesta ser estadísticamente representativo, pero se muestran con la intención de observar sus posibles efectos de largo plazo y la respectiva tendencia. De igual manera, y sin ser definitivos, se puede observar que a medida que se aumenta el nivel educativo, este efecto negativo disminuye, respecto de la mayor participación de la mano de obra calificada.

Esto demuestra que la mano de obra no calificada es complementaria de la mano de obra calificada. (Cotte y Cotrino, 2006). Sin embargo, a pesar de la respuesta del producto ante el incremento en una unidad de mano de obra calificada estimada es más que proporcional, y crece a medida que aumenta el nivel educativo, la experiencia colombiana demuestra que las inversiones en capital físico aportan más que las de capital humano (Cotte y Cotrino, 2006).

Asimismo, dos consecuencias importantes surgen en el crecimiento económico debido al capital humano. Por una parte, una mayor productividad al tener un mayor nivel de educación y ejercicio de las actividades de la sociedad. Por otra parte, la generación libre e incremento de las innovaciones tecnológicas debidas al mayor nivel de educación de la sociedad. Luego, este efecto también se refleja en mayor productividad de la sociedad y mayores tasas de crecimiento económico. (Cotte y Cotrino, 2006). En otras palabras indica, que una economía con mayor promedio de capital humano es más productiva que otras.

Por estas dos razones el bajo stock de capital humano en muchos países en desarrollo crea un círculo vicioso, en el sentido de que las tasas de retorno del capital físico y humano son bajas, porque el stock de capital humano es limitado, de tal manera que los países caen en la trampa de la pobreza. Este argumento provee la explicación natural para la escasez de flujos de capital hacia los países pobres (Lucas, 1988). Pero, si se incrementa la educación en un grupo de trabajadores o empresas, el efecto a observar será un mayor nivel de producción para el colectivo productivo o población económicamente activa (PEA); aun, cuando la mayor productividad sólo se observaría en el grupo donde se incrementó la educación. Por esta razón, la educación podrá presentar indicadores más altos a los indicadores de productividad, ya que, mientras la educación de la población se incrementa, la productividad que éstos generan aumenta en una menor proporción. Así, la baja escolaridad no permite incrementar las habilidades o la productividad de los trabajadores (Cotte y Cotrino, 2006). Mientras que, el capital físico, como lo hace el trabajo calificado, fluye donde el capital humano ya es abundante. Esto genera mayor concentración en la distribución del ingreso (Cotte y Cotrino, 2006).

En resumen, se observa que en Colombia tanto en lo teórico como en lo práctico, se presentan variedad de relaciones en los procesos productivos que necesitan incrementar abundantemente el tamaño del capital humano y del avance tecnológico. Siendo este avance tecnológico una representación de la capacitación y educación de las instituciones educativas, tanto en la asimilación de la educación o aprendizaje, como en la especialización en la labor productiva o entrenamiento. Por esto, las inversiones en capital humano y físico tienden a ser complementarias y la dificultad más importante en esta complementación es la de lograr que el capital humano crezca al mismo ritmo que la estructura de capital físico (Cotte y Cotrino, 2006).

En Colombia se observa que para aumentar el crecimiento y desarrollo económico se debe realizar un incremento realmente significativo de los factores productivos que inciden directamente en la productividad, tales como: el empleo, el capital financiero y el capital humano. Estableciendo en la educación el norte de toda política de desarrollo colectivo de la nación, ya que ella permite la adquisición de conocimientos y habilidades que brindan el mínimo de herramientas que requiere la población promedio del país, en especial la más vulnerable y desprotegida de la sociedad. De igual forma, la educación como eje central de desarrollo permitiría incrementar proporcionalmente la productividad y la tecnología en el país; así la acumulación de capital humano se constituye en elemento determinante de crecimiento económico, cuya necesidad se ve reforzada por el mismo avance tecnológico (Cotte y Cotrino, 2006).

Para llegar a este objetivo, es necesario que la educación tenga dos características esenciales. La primera, que sea de calidad y la segunda, que tenga realmente cobertura nacional. Desde luego esto requiere, un esfuerzo significativo por transformar todos los niveles de educación, en la investigación, en la publicación de nuevas tecnologías, en el desarrollo de programas que apunten realmente a reducir el índice de pobreza y exclusión social en poblaciones sin recursos, a través de proyectos productivos para el país; como también, promover las habilidades y aptitudes más útiles para el desarrollo del aprendizaje en la práctica. Por lo tanto, para llegar a esto, la única opción sostenible que permitiría una inclusión de este tipo de personas estaría representada por un acceso más igualitario y masivo a la educación con calidad (Cotte y Cotrino, 2006).

Con relación al rendimiento educativo es señalado que las personas con educación superior completa muestran el más alto rendimiento (Quiñones, 2011). Por consiguiente, si bien es cierto que el desarrollo de algunas regiones que han surgido como polos de desarrollo, producto de las interacciones entre sus factores productivos ya sea por la mejor calidad de los mismos o por la mejor manera de combinarlos (Quiñones, 2011). El alcance de la educación incrementa la oferta de trabajadores educados en una población, afectando la productividad, el salario de los trabajadores calificados y de los trabajadores no calificados, el consumo, el

ahorro, la inversión, e incluso el precio de la tierra. Este modelo propone que, si hay efectos propagadores del capital humano, empresas y trabajadores son más productivos en ciudades con niveles de capital humano más elevados (Quiñones, 2011). Así, la densidad de capital humano por área metropolitana afecta positivamente el rendimiento de los individuos (Quiñones, 2011).

Como también se presenta que, cuando en una ciudad hay mayores niveles de capital humano, la productividad es mayor y puesto que la productividad es más alta, los salarios también son más altos (Quiñones, 2011). Así, la teoría tradicional de capital humano se compone de educación y experiencia (Quiñones, 2011). Es decir, que se compone de estos dos factores explicando su efecto sobre el crecimiento y el desarrollo económico a partir de la acción ejercida desde organizaciones e instituciones educativas. De esta forma, el gasto público en educación incentiva la acumulación de capital humano (efecto Crowding in) (Riomaña, 2008) que redundara en un mejor desempeño frente al crecimiento económico. En la actualidad al menos en teoría, se ha dicho que la formulación de la política económica se ha dirigido a la asignación de un mayor gasto público en educación, como mecanismo que conduce a una mayor acumulación de Capital Humano, y a una mejora de la productividad y de las remuneraciones salariales de los individuos (Echeverry, 2005).

Sin embargo, en las últimas décadas el ítem de educación comparado con otros en el presupuesto nacional, no ha tenido incrementos constantes y proporcionales de acuerdo a la necesidad que requiere el país para tener un crecimiento económico significativo, que genere la competitividad y el uso masivo y la creación de nuevas tecnologías para el crecimiento y desarrollo económico a gran escala.

La teoría de Capital Humano es el enfoque que mejor explica la determinación de los salarios dado que a partir de la educación y de la experiencia, se ven incrementados los precios de los factores, por lo cual trabajadores más especializados producirán más y mejores bienes que se traducirán en mejores salarios (Riomaña, 2008). Asimismo, desde una mirada particular, ha sido considerado como una inversión por parte de los individuos, con el objetivo de aumentar su productividad y su nivel de ingresos futuros (Riomaña, 2008). Luego, desde lo productivo, la acumulación de capital humano es considerada como un proceso de producción de capacidades o de generación de ingresos potenciales futuros (Weiss, 1986) que depende inicialmente de su stock de capital humano previamente acumulado y de su nivel de habilidades innatas (Riomaña, 2008).

Por otra parte, desde lo social, según Pardo (2007), la implementación de una política educativa enfocada hacia un mayor gasto público en educación, tendría en cuenta el flujo de beneficios que podría otorgarle las externalidades positivas que generan los rendimientos sociales crecientes de la educación (Riomaña, 2008). Desde lo educativo, ejerce un impacto importante en la acumulación de capital humano a través de la inversión de recursos en la mejora de la calidad educativa

de las escuelas (Riomaña, 2008). Desde lo familiar, se da una relación proporcional entre los años de escolaridad de los padres y los aumentos de escolaridad de los hijos, por tanto se puede argumentar la realidad que una dinámica intergeneracional.

En este punto es importante recordar, que por gasto público en educación se entienden los bienes y servicios que sirven de apoyo al estudio (libros, computadores, aulas, servicios, docentes, etc) y cuya adquisición es subsidiada total o parcial por el Estado, sea a través de su provisión directa (escuelas públicas) o subsidios a la demanda (becas) (Pardo, 2006).

Desde lo público encontramos que este gasto ejerce un efecto indirecto sobre la productividad de los individuos, a través de los años de educación (Riomaña, 2008). De esta forma, se verifica la hipótesis que expresa que el aumento en la inversión de recursos públicos en educación aumenta la productividad de los individuos, aunque el efecto sea pequeño en proporción. Por consiguiente, existe un mayor predominio de la teoría de la señalización sobre la teoría de capital humano al analizar el efecto del gasto público sobre la educación, tanto en el logro educativo como en la productividad de los individuos (Riomaña, 2008).

Este hecho aunque sea una realidad, no soluciona la necesidad de la economía colombiana de tener un crecimiento y desarrollo económico real, proporcional a la necesidad y permanente en el tiempo; por el contrario, alienta a que la teoría de capital humano sea tomada en serio, debido a las urgentes necesidades presentadas en la nación, las cuales encuentran en esta teoría y en la educación como su principal actor, una solución no mágica, pero si coherente aun cuando sea a mediano y largo plazo. Planteamiento que debe materializarse en una fuerte y permanente inversión de recursos públicos en educación, en la multiplicación de la productividad y la tecnología en todo el país, y en la adquisición de la infraestructura y recursos físicos necesarios, que garanticen que están dadas todas las condiciones mínimas para la construcción sería de un país desarrollado, que a través de la formación, acumulación y distribución de su capital humano como principal mecanismo de desarrollo, genere la productividad, la implementación, uso y creación de tecnologías, que redunden en un promedio de bienestar socioeconómico para toda la población colombiana.

3.3. MARCO CONTEXTUAL

3.3.1. Horario y jornada escolar Institución Educativa de Santa Librada. La Institución Educativa de Santa Librada, es una entidad de carácter mixto y de naturaleza oficial, en un rango de educación desde preescolar hasta secundaria. Asimismo, el plantel cuenta con cuatro sedes ubicadas en la comuna 3 del Municipio de Santiago de Cali, adicionales a la sede principal.

En la sede principal se ofrece educación básica media y secundaria en tres jornadas: diurna, tarde y nocturna; mientras en las otras sedes, se ofrece educación con nivel de: preescolar, básica primaria, básica media, y secundaria. Luego, los horarios de las jornadas académicas, se describen a continuación.

Mañana	☐	Bachillerato:	7.00 a.m. a 12:30 p.m.
		Primaria:	7:00 a.m. a 12:30 p.m.
		Preescolar:	8:00 a.m. a 12 p.m.
Tarde	☐	Bachillerato:	1:30 p.m. a 6:15 p.m. (sede principal)
Noche	☐	Bachillerato:	7:00 p.m. a 9:30 p.m. (sede principal)

La mayor parte de la población escolar del plantel se encuentra en el nivel de básica media y secundaria, en sus tres jornadas. Siendo la jornada diurna la que cuenta con una mayor proporción de estudiantes 1484 en total; seguida de la jornada de la tarde con 857 alumnos; y por último, la jornada nocturna con 380 educandos. Luego, esta cantidad de estudiantes representan un 55%, 31% y 14% del total de la población en la sede principal.

La sede principal Institución Educativa de Santa Librada brinda cobertura en educación básica media y secundaria a 2.721 estudiantes en sus tres jornadas, mientras las demás sedes proporcionan instrucción a 1.409 alumnos. Lo anterior representa un índice de población respecto del total de estudiantes de 66% y 34% respectivamente. Como un total de 4.130 estudiantes entre todas las sedes.

La formación que ofrece la entidad es académica, y el centro de su población académica se centra en educación media y secundaria. Luego, la distribución de la población estudiantil por jornada y sedes ha sido cuantificada.

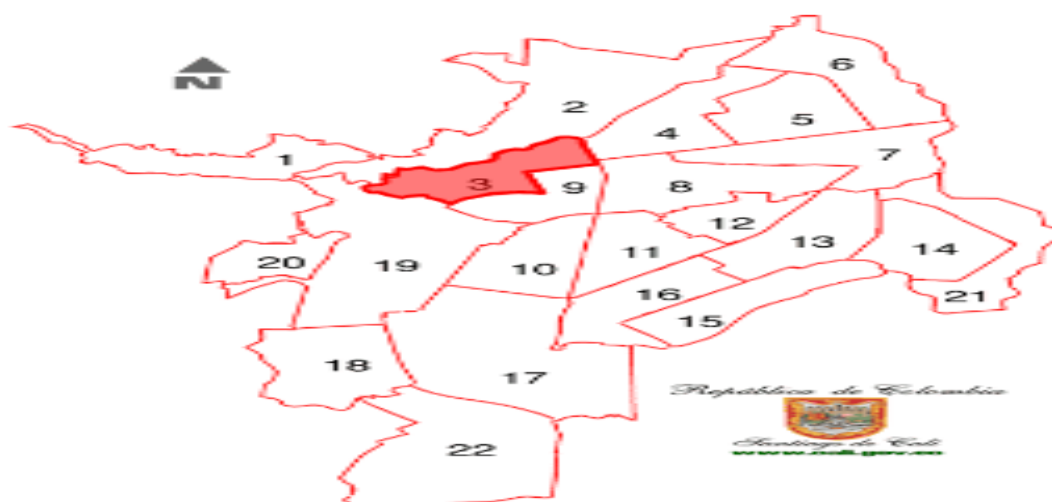
Tabla 1. Descripción cantidad de estudiantes y proporción porcentual por jornada, sede principal y otras sedes.

Jornada	Cantidad de estudiantes	Porcentaje
Mañana	1484	55%
Tarde	857	31%
Noche	380	14%
Total sede central	2721	66%
Sedes	1409	34%
Total sedes	4130	100%

Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

3.3.1.1. Información geográfica. La institución está ubicada en la comuna 3 en el centro de la ciudad de Santiago de Cali, entre la calle 5 con carrera 15 en el barrio San Juan Bosco, conocido popularmente como “San Bosco”. Limita al norte con la comuna 2, por el sur con la comuna 9, por el oriente con la comuna 4 y por el occidente con la comuna 19. De igual forma, limita: al norte con la carrera 14a, al oriente con la calle 7, al occidente con las calles 5 y 6 respectivamente, y al sur con la carrera 15. Asimismo, es importante resaltar que la comuna cubre el 3.1% del área total del municipio de Santiago de Cali con 370,45 kilómetros cuadrados, donde la institución cuenta con una superficie de 28.147 metros cuadrados, rodeada casi en su totalidad por rejas fuertes y muros de ladrillo, e internamente contiene varias edificaciones de hasta 3 pisos, vías peatonales y vehiculares, y zonas verdes.

Figura 2 Mapa Santiago de Cali por Comunas – Comuna 3.



Fuente: PEI de la Institución.

Tabla 2. Distribución barrios y estratificación comuna 3.

Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

- 60 -

3.3.1.2. Información demográfica. Esta comuna la componen 16 barrios: el calvario, el hoyo, el nacional, el peñón,, el piloto, navarro-la chanca, la merced, los libertadores, san antonio, acueducto san antonio, san cayetano, san juan bosco, san nicolás, san pascual, san pedro, santa rosa. Comparativamente cuenta con el 7% de los barrios de toda la ciudad, posee 864 manzanas, es decir, el 5.2% del total de cuadras de la ciudad, y donde la comuna 3 está integrada por 48.935 habitantes (aproximadamente).

La Institución Educativa de Santa Librada, atiende población de todas las comunas de la ciudad. Sin embargo, el origen de la población es preponderantemente de las comunas 3 y 1 con un 27.04% cada una, seguidas de las comunas 9 y 19 con 12% y 8% respectivamente, siendo el restante 25.92% de otras comunas. El objetivo principal de la institución es mejorar la calidad de vida mediante la educación de calidad a un bajo costo por ser una entidad de tipo oficial o pública del municipio.

Tabla 3. Distribución porcentual de los estudiantes de la institución por comunas.

Comuna	Porcentaje
3	27.04%
9	12%
1	27.04%
19	8%
Otras	25.92%

Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

3.3.1.3. Aspectos sociales y económicos. Dentro de los 16 barrios que componen esta comuna, se incluye el centro histórico de la ciudad, el cual es el lugar donde se encuentran gran parte de los establecimientos financieros y comerciales de la ciudad. Su población se aproxima a los 48.935 habitantes que oscilan entre las clases: baja, media-baja, media, media alta, siendo la clase media-baja (estrato 3) el más representativo al presentar una mayor proporción del total de manzanas o cuadras de la comuna.

Los aspectos sociales más importantes de esta comuna son: la salud, la educación y la economía, de los cuales se presentara una breve descripción, con énfasis en la educación por ser el enfoque central del presente tema de investigación.

Salud: La comuna 3 posee cuatro centros de atención entre hospitales y clínicas. Dichos centros representan el 14,3% del total de la oferta Municipal. Además, posee el 4% de puestos y centros de salud y de atención básica (cifra que corresponde a centros y puestos de salud) con respecto al total de la ciudad.

Según un estudio realizado por la junta administradora local (JAL) entre los años de 2012 al 2015, había en inventario: 3 Puestos de Salud Pública, 4 Centros de Salud., 3 Centros Hospitalarios, 4 Hospitales y Clínicas.

Educación: representa uno de los aspectos característicos más importantes de las comunas de la ciudad de Cali, de acuerdo a la teoría del capital humano esta variable se relaciona directamente con el nivel de vida de sus habitantes. Tal y como lo afirma Becker (1975) la inversión en educación tiene una verdadera importancia económica en el capital humano.

En el año 2014 respecto a la comuna 3, había un total de 14.641 estudiantes matriculados, de los cuales el 4,4% correspondía al nivel preescolar, un 32,5% estaban matriculados en primaria y el 63,1% estaba matriculado en secundaria y media. Luego, un 2,1% de la oferta educativa pública de la ciudad se encuentra en la comuna 3 y presta servicios de educación al 2,7% del total de estudiantes públicos de secundaria del municipio.

Los datos anteriores son una muestra clara del reducido porcentaje de jóvenes habitantes de esta comuna que se forman en una educación superior. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) la comuna 3 está compuesta, en su mayoría, por personas con educación básica secundaria (completa e incompleta) (un 42,7% de la población total de la comuna), seguido por personas con básica primaria (completa e incompleta) con un 29%. El resto de la población, es decir, el 28.3% ha alcanzado algún nivel de educación superior. Actualmente en la comuna 3 de Cali, existen 21 instituciones educativas, de ellas 17 son establecimientos privados y 4 instituciones oficiales.

La institución educativa de santa librada atiende a una población estudiantil comprendida en su mayoría de las comunas 1, 2, y 3 de la ciudad de Cali; siendo su población étnica diversa: afrodescendientes, mestizos, indígenas y blancos; en cuanto a lo económico es baja la proporción de padres y madres de familia con trabajos estables, alta proporción de madres cabeza de hogar y padres-madres de familia empleados informalmente.

Economía: la estratificación de las viviendas de esta comuna tiene como el estrato más común el 3 (media), al igual que representa una mayor proporción del total de cuadras de esta comuna; seguido de otros estratos como el 2 y 1 en menor proporción.

La proporción porcentual de los estratos socioeconómicos en la institución, es: estrato 0 con un 19.9% es la segunda más representativa; estrato 1 en un 10.14% ocupa el segundo lugar; estrato 2 en un 17.34% ocupa el tercer lugar; estrato 3 en un 42.48% la más representativa; luego el estrato 4 en un 3.15% ocupa la quinta posición, seguido del estrato 5 en un 2.60% con la segunda posición menos preponderante, y el estrato 6 con un 1% es el menos representativo del total de la población estudiantil. Sin información, no se conoce con certeza un 3.39%.

Asimismo, la mayor proporción en la distribución de la población estudiantil en la sede central por estrato socioeconómico se encuentra en los estratos 0, 1, 2 y 3 que se aproximan a un 90% del total.

Tabla 4. Distribución Porcentual de la Población Estudiantil por Estrato Socioeconómico.

Estrato	Porcentaje
0	19.9%
1	10.14%
2	17.34%
3	42.48%
4	3.15%
5	2.60%
6	1.0%
Sin información	3.39%
TOTAL	100%

Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

3.3.2. Características de la Institución Educativa de Santa Librada.

3.3.2.1. Reseña Histórica. En 1821 las grandes campañas bélicas de la guerra de independencia ya iban pasando y el gobierno republicano empezaba a consolidarse. La educación en la nueva República era entonces una de las prioridades a establecer del nuevo gobierno. Fue entonces promulgada la Ley sobre el establecimiento de colegios en cada una de las provincias.

Esto fue un evento transcendental en la historia de la ciudad y para el establecimiento de la educación pública en esta región del país, y coincidió con el nombramiento de la ciudad como capital provincial.

La Institución Educativa de Santa Librada como es conocida en la actualidad inicialmente fue nombrada como Colegio Republicano de Santa Librada y fue creada por medio del Decreto de Gobierno del Vicepresidente de la República, el General de división Francisco de Paula Santander, encargado del poder ejecutivo; en cumplimiento de la Ley del 28 de Julio de 1821. Siendo Fundamentales para este proyecto los artículos: 11º sobre el establecimiento de colegios en cada una

de las provincias, y el artículo 3º de la supresión de conventos menores. Nace de acuerdo a la necesidad educativa de las gentes en Santiago de Cali. Los Caleños en compañía de algunas gentes de la ciudad de Pamplona, toman una iniciativa que va a proyectarse a todo el país. La necesidad de educación en por lo menos cada capital de cada provincia tras la independencia de España, se hace inminente y relevante para el Gobierno de la época.

El 2 de Mayo de 1821, en preparativos para el Congreso de Cúcuta, el Vicepresidente y General Santander, remite al Ministro de Guerra dos oficios, uno de Cali y otro de Pamplona con unas observaciones que toman cuerpo para ser presentadas como sustento a los Congresistas. En esa fecha, no se habían iniciado las sesiones del Congreso de Cúcuta, pues ellas se dieron entre el 6 de Mayo y el 14 de Octubre de 1821. Luego, la propuesta elevada ante el Congreso de Colombia tiene sustento en la supresión de los conventos menores para crear en ellos colegios de educación pública y ella será discutida y aprobada en el Congreso como Ley de la República el 28 de Julio de 1821, sancionada el 6 de agosto y publicada en la Gaceta de la Ciudad de Bogotá, el 16 de diciembre de ese mismo año. La misiva del General Santander dirigida al Ministro de Guerra y con fecha 2 de mayo, entre otras cosas dice:

“Los conventos de la Merced y Santo Domingo de Cali, según se explica el Gobernador, cuentan con bastantes rentas, y se pueden destinar uno para el colegio de niños y otro para el colegio de niñas. La escuela pública debe mantenerla el Cabildo de la Ciudad, y los demás Cabildos del Valle y los del Chocó pueden dar alguna cantidad de los propios para pagar los maestros, si algo Faltaré al completo de las asignaciones. Aunque en Popayán hay un Colegio Seminario, que voy a mandar restablecer, sin embargo, no considero innecesario el de Cali. Los padres de familia tendrán facilidad de remitir a sus hijos al que más les acomode, y los del Chocó, donde por ahora no se puede hacer establecimiento alguno de esta clase por falta de edificio y de recursos, con la intermediación de Cali tendrán más oportunidad de proveer a la educación de los suyos, lo que les era difícil por la mucha distancia que hay a Popayán”.

La fundación del colegio de Santa Librada fue realizada el 23 de Enero de 1823 acompañado del Decreto de Gobierno fechado del 29 de Enero de 1823. Su apertura se llevó a cabo el 18 de Octubre de 1823. Desde su fundación hasta la década de 1940 el colegio siguió funcionando en el antiguo convento San Agustín situado en la carrera 4 con calle 7, a excepción de la iglesia del convento, la cual siguió perteneciendo a la Diócesis debido a que estaba dedicada al culto público. El 22 de agosto de 1942 las instalaciones del colegio se trasladaron al edificio ubicado sobre la carrera 15 con calle 6, lugar donde se encuentra ubicado en la actualidad.

Estas instalaciones fueron construidas por el Gobierno Nacional en un lote de 28. 147 metros cuadrados, específicamente para alojar al colegio. El lote fue cedido

por el Municipio al colegio mediante la escritura pública No. 409 del 22 de marzo de 1938. En el momento de la construcción el edificio fue dotado con todas las herramientas necesarias para una enseñanza moderna y para una capacidad no menor de 800 estudiantes.

En 1945, el colegio fue también la sede de la recién creada *Universidad Industrial del Valle*, la cual años más tarde se convertiría en la Universidad del Valle. La universidad funcionó en las mismas instalaciones del colegio hasta mediados de la década de 1950, cuando se construyó la Sede de San Fernando.

Durante toda su historia el colegio ha desempeñado un papel crucial para el desarrollo de la ciudad, no solo por su papel académico, sino también por su papel político. El colegio fue sede de variadas reuniones de orden político, y muchos de sus alumnos, egresados, profesores y rectores formaron parte de las distintas contiendas que revolucionaron y moldearon al país desde su independencia.

El nombre de Santa Librada se da en honor a la santa librada, mártir portuguesa patrona de las mujeres mal casadas y cuya festividad se celebra el 20 de Julio, día en el cual fue declarada la independencia de Colombia.

Asimismo, La Institución Educativa de Santa Librada de Cali, es una entidad educativa de carácter académico oficial y municipal, que tiene como función primordial la de orientar a niños y niñas desde el nivel de preescolar, básica primaria, secundaria y media; dicha institución es financiada principalmente por el Concejo Municipal de Cali, con apoyo del Departamento del Valle y del Gobierno Nacional.

3.3.2.2. Estatutos. De acuerdo a las exigencias en cuanto a la autonomía institucional, la institución cuenta con un manual de convivencia, donde establece las diferentes normas y conductas que la institución desea proyectar no solamente en sus educandos, así como también en personal docente, directivos y asociados, este manual de convivencia se estructura de acuerdo a las siguientes leyes:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley General de Educación.
- Decreto 1860 de 1.994
- Decreto 2003 de 2002

La normatividad establecida aplica a la educación normal en el servicio público y a todos sus establecimientos educativos por parte del estado y del sector privado, además, de los de carácter comunitario, solidario, cooperativo o sin ánimo de lucro. Es de suma importancia el favorecimiento relacionado a la calidad en general sobre el servicio público en la educación, con el fin de lograr un desarrollo del proceso de formación y educación a la que se dirige, es decir los estudiantes.

El Decreto 1860 de 1994 reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. Este decreto está organizado en

ocho (8) capítulos en los cuales se establece la prestación del servicio Educativo con el fin de establecer que el estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación obligatoria de los menores, de acuerdo con lo definido en la Constitución y la Ley.

El Decreto 2003 de 2002 aplica de igual manera al servicio público de la educación formal la cual será prestada por los establecimientos educativos del Estado y privados entre otros. Entre las principales aspectos abordados por el decreto se incluye, las evaluaciones a los estudiante los cuales deben mantener el currículo “como un conjunto de criterios, planes de estudio, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional”

Lo que resalta que los establecimientos educativos que ofrezcan la educación formal gozaran de autonomía, para organizar las áreas obligatorias y fundamentales definidas para cada nivel, además de introducir asignaturas optativas dentro de las áreas establecidas en la ley y adaptar algunas áreas a las necesidades y características regionales. Siendo relevante la capacidad de adoptar métodos de enseñanza y organizar actividades formativas, culturales y deportivas, dentro del área que establezca el Ministerio de Educación Nacional.

Por otra parte, la Ley 1098 de 2006 es un aparte del Código de Infancia y Adolescencia, en el cual cabe resaltar los derechos de protección a garantizar a niños, niñas y adolescentes. Además, de ser protegidos contra el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, estupefacientes o alcohólicas y la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores en actividades de promoción, producción, recolección, tráfico, distribución y comercialización.

3.3.2.3. Misión Institucional. Formar personas integras que construyan su proyecto de vida, buscando la transformación de su entorno dentro de los criterios de la excelencia académica, en el marco de los principios y valores de una cultura de paz, teniendo en cuenta nuestra tradición histórica, contando con personal capacitado y comprometido con el medio ambiente.

La Misión de La Institución Educativa de Santa Librada es la propuesta por su fundador, el General FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, en carta enviada al primer Rector el 21 de noviembre de 1823: "Necesita la República de jóvenes ilustrados y no ignorantes, de jóvenes virtuosos y no fanáticos, de jóvenes patriotas y no egoístas".

3.3.2.4. Visión Institucional. Santa Librada será reconocida en el año 2020 como una institución líder en la región, destacada por su excelente capacidad académica, formadora de personas respetuosas de los derechos humanos, con capacidad crítica, competentes en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, que contribuyan a la construcción de la convivencia pacífica y de una sociedad justa, participativa y solidaria.

3.3.2.5. Valores Institucionales. Los Valores fundamentales en los cuales el Colegio siempre insistirá para su formación y consolidación en los estudiantes, son los que a continuación se enuncian conforme a las definiciones ya anotadas del Artículo 11º del Manual de Convivencia del PEI de la Institución: El sentido de pertenencia y el compromiso con la Institución, la solidaridad, la responsabilidad, el respeto, el espíritu crítico, la proyección comunitaria, la idoneidad, la honestidad, la tolerancia y la justicia. Al respecto ampliamos un poco algunos de los mismos, para tener una mejor comprensión de estos principios.

Responsabilidad: Cumplir en forma oportuna y eficiente todos sus deberes, obligaciones y a ejercer racionalmente todos sus derechos.

Solidaridad: Estar siempre dispuesto a prestar ayuda a quien lo requiera.

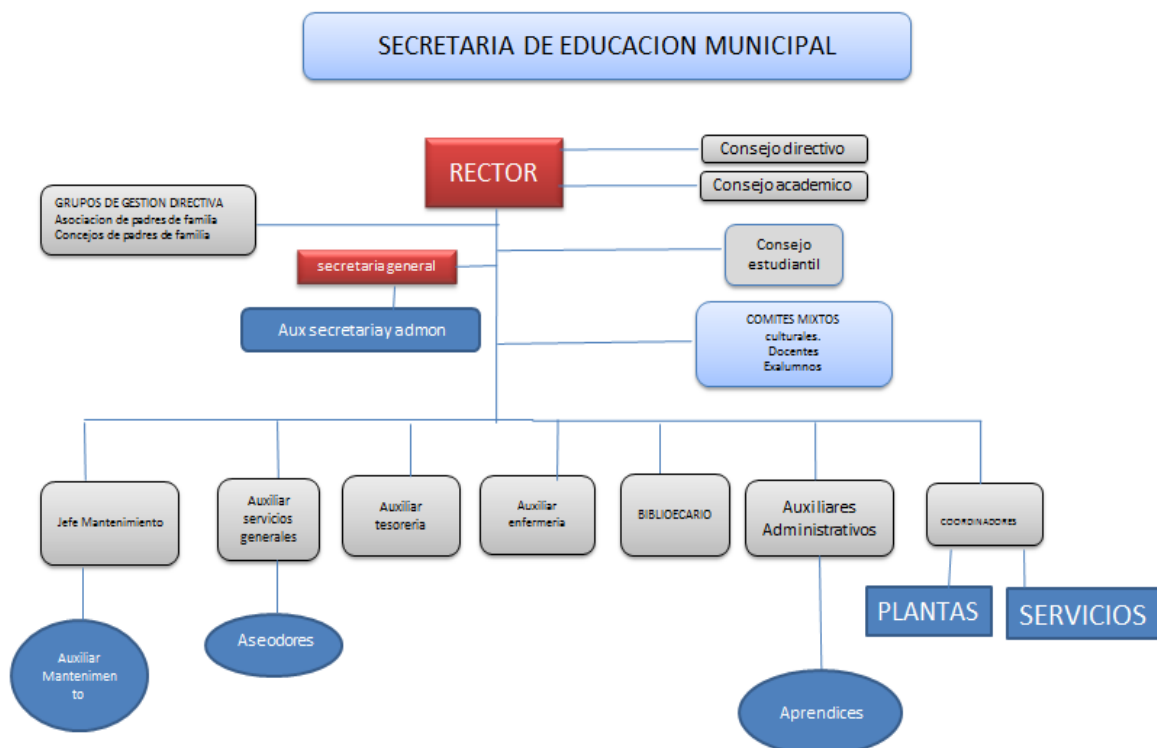
Honestidad: Proceder con rectitud e integridad.

Espíritu Crítico: Desarrollar permanentemente su capacidad de confrontación respetuosa, académica, personal e ideológica mediante la argumentación y la concertación.

Justicia: Tratar a todas las personas con equidad, procurando que cada uno reciba lo que le corresponde.

3.3.2.6. Estructura Organizativa. El siguiente esquema presenta el organigrama actual de la Institución Educativa de Santa Librada, respecto de la sede principal la cual es cabeza de las cuatro anexas a la misma. Esta sede la principal, cuenta tres niveles de jerarquía: el primero compuesto por la dirección del plantel, representado en la rectoría, consejo directivo y académico y asociaciones de padres de familia y profesores; en un segundo nivel la coordinación académica y jefes de área, mantenimiento, biblioteca, tesorería, y demás coordinadores; y por último auxiliares de área, personal operativo y practicantes administrativos.

Figura 4. Estructura Organizacional de la Institución Educativa de Santa Librada.



Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

Esta estructura no limita la comunicación de los estudiantes o sus acudientes con cualquier nivel de jerarquía de la institución. De esta forma, permite una gestión más eficaz de la gestión educativa, el soporte operativo y administrativo, debido a que concentra el esfuerzo de todo el plantel en la resolución de los problemas y dificultades que surjan en el día a día, de forma horizontal ascendente, primero entre estudiantes-docentes y personal administrativo y operativo. Luego, se pasa al segundo nivel conformado por los coordinadores, asociación de padres de familia y asociación de profesores. Y por último, el tercer nivel, la dirección del plantel a cargo de la rectoría o en su defecto la coordinación académica.

3.3.2.7. Objetivos Estratégicos. Estos objetivos estratégicos están dirigidos a la formación de Capital Humano en su fase básica, ya que involucran criterios integrales de educación que permitirán: facilitar al docente ser guía en el proceso de educación que busca la excelencia, ayudar al estudiante a buscar y adquirir el conocimiento de forma más independiente, experimental, interactiva y un aprendizaje mejor al tradicional, una mejor capacidad de construcción de comunidad a pesar de las diferencias lo que denota un grado de madurez del individuo y lo prepara para la edificación de una mejor convivencia en comunidad.

1. Fortalecer la formación integral y de excelencia desde un marco de Pedagogía activista (cognitiva, experimental y actitudinal).
2. Fomentar modelos de cultura ciudadana en la comunidad educativa.
3. Garantizar una orientación, fundamentación y profundización académica personal e interactiva, donde el docente es facilitador del proceso y de acuerdo a las necesidades de la comunidad.
4. Fomentar la maduración, la experiencia y el equilibrio en el estudiante para descubrir el entorno y desarrollarse continuamente en el marco de la colectividad de la institución.
5. Preparar a los estudiantes para la vida por medio de la labor educativa, adaptando a los niños al medio social adulto.

3.3.2.8. Filosofía Institucional.

Creemos que el trabajo en equipo es imprescindible para generar una cultura de calidad.

Creemos que es muy importante obtener el mejoramiento de los recursos y acceder a las tics, pero las carencias o limitaciones en este sentido no son óbice para que ésta comunidad educativa obtenga mejoramiento continuo en todos los procesos.

Creemos que la apertura al cambio es un reto que asumiremos los docentes.

Creemos en la posibilidad de que los padres de familia se comprometan con la formación integral de sus hijos.

Creemos que es posible desaprender los comportamientos violentos.

Creemos que la implementación de una cultura ambiental es compromiso de todos.

Creemos que nuestros estudiantes tienen un gran potencial que debe ser estimulado y desarrollado.

Creemos que la educación contribuye a la transformación de la sociedad.

Creemos que amamos lo que hacemos y reconocemos el papel que tenemos como educadores y que debemos luchar por el mejoramiento de nuestras condiciones.

Reconocemos y valoramos el grupo familiar en que están ubicados nuestros estudiantes.

Creemos que la responsabilidad, la gratitud y la disciplina forman mejores seres humanos.

3.3.3. PEI o Plan Educativo Institucional año 2014. El análisis del PEI actual permite determinar si la institución educativa se encuentra en el camino correcto hacia la generación de capital humano, generando los conocimientos, habilidades, experiencias que permitan la construcción colectiva de la comunidad.

Para el PEI de la Institución son fundamentales las siguientes creencias que toma como premisa la institución, son:

- El trabajo en equipo para generar una cultura de calidad.
- El mejoramiento de los recursos y de las tics, pero las carencias o limitaciones no deben parar el mejoramiento en todos los procesos de la comunidad educativa.
- La apertura al cambio es un reto asumido por todos los docentes.
- La posibilidad de que los padres de familia se comprometan con la formación integral de sus hijos.
- La posibilidad de desaprender los comportamientos violentos.
- La implementación de una cultura ambiental es compromiso de todos.
- Creemos que nuestros estudiantes tienen un gran potencial que debe ser Estimulado y desarrollado.
- La educación contribuye a la transformación de la sociedad.
- Amamos lo que hacemos y reconocemos el papel que tenemos como educadores y entendemos que debemos luchar por el mejoramiento de nuestras condiciones.
- Reconocemos y valoramos el grupo familiar en que están ubicados nuestros estudiantes.
- Creemos que la responsabilidad, la gratitud y la disciplina forman mejores seres humanos.

De acuerdo a las premisas anteriores, se han definido los siguientes valores:

1. Sentido de pertenencia
2. Compromiso
3. Solidaridad
4. Responsabilidad
5. Respeto
6. Espíritu crítico
7. Proyección comunitaria,
8. Idoneidad
9. Honestidad
10. Tolerancia
11. Justicia.

La institución provee bachilleres académicos con capacidad de pensar y pensar de manera integral, con empoderamiento para actuar en los entornos socio ambiental donde se desenvuelven, incorporarse de la manera más óptima al mundo del trabajo o a la educación superior.

Los docentes de la Institución tienen como tarea principal: la formación crítica e integral de los estudiantes: impulsando el desarrollo del modelo activista de Piaget para que los estudiantes mejoren el entorno socio ambiental donde se desenvuelven. Como también, dar a los estudiantes conocimientos, procedimientos, experiencias e interacciones con su medio que les permitan descubrir e incorporarse fácilmente al entorno y al mundo moderno.

Se tiene en cuenta los resultados en las pruebas Saber pro y Saber 11 realizadas por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior –ICFES, y otras que se constituyan en indicadores de evaluación del aprendizaje de los estudiantes, favoreciendo en los estudiantes la construcción y promoción del conocimiento y valores.

3.3.3.1. Objetivos institucionales generales. Son objetivos de la Institución Educativa de Santa Librada y de su Proyecto Educativo Institucional los siguientes planteamientos:

1. Propiciar en forma permanente la vivencia de aquellos valores que permitan la consolidación de una convivencia pacífica entre todos los miembros de la comunidad educativa.
2. Contribuir a la formación de ciudadanos que fundamenten su quehacer en un profundo respeto y práctica de la tolerancia, la participación democrática y de los derechos.
3. Fortalecer el aprecio personal y colectivo, la autonomía, la responsabilidad, la solidaridad y el respeto por los valores y recursos de la Comuna No. 3, el Municipio de Santiago de Cali, el Departamento del Valle del Cauca y la República de Colombia, respetando la diversidad y el derecho a la diferencia.
4. Fundamentar el desarrollo de la capacidad y la adquisición de conocimientos de los estudiantes mediante la elaboración participativa del Proyecto Educativo Institucional en acciones coordinadas con la Comunidad educativa.
5. Brindar el desarrollo de una formación en principios que permitan la solución de conflictos de manera justa, cordial y concertada, para la construcción de una convivencia pacífica.

6. Ofrecer una educación de calidad mediante exigencias contempladas en el presente Manual con el propósito de alcanzar en los educandos una formación integral.
7. Tener en sus docentes y administrativos, personas cualificadas que tanto con su quehacer cotidiano como con su práctica pedagógica, desarrollen e inculquen todos los valores y objetivos en los que la Institución está comprometida.
8. Proyectar y promover en las madres y padres de familia y/o acudientes, como miembros de la comunidad educativa libraduna, los valores y objetivos institucionales.

3.3.3.2. Aspectos Curriculares: Modelo Epistemológico y Didáctico. La determinación del modelo pedagógico prevalente en la Institución Educativa de Santa Librada, se realiza a través de una construcción colectiva de los docentes-estudiantes, que permita una mejor comprensión y adquisición de los objetivos de la institución, los cuales se han mantenido vigentes y aun hoy día son necesarios para el desarrollo socio económico de la población local, departamental y nacional. Luego, en este modelo pedagógico es imprescindible referirse a determinados presupuestos teóricos que den claridad a la definición operativa.

Para empezar, recordar que la pedagogía es una ciencia que estudia la educación como sistema de influencias organizadas y dirigidas conscientemente.

Luego, la determinación de un Modelo Pedagógico Institucional, presenta múltiples dificultades en una Institución Educativa Oficial. Por tanto, no es posible un acuerdo desde las instancias del gobierno escolar, so pena de caer en lo formal contra lo real. Asimismo, en la institución es muy variada la formación pedagógica de los docentes, graduados en muy diferentes instituciones formadoras de docentes, de edades muy disímiles, con experiencias también diferentes, con fundamentos filosóficos y pedagógicos difíciles de unificar.

Por lo anterior, no es fácil imponer un Modelo Pedagógico determinado, por tanto se debe explorar los planteamientos y prácticas de todos los docentes para encontrar en la práctica cual es el Modelo Pedagógico que subyace en la realidad del plantel y de la comunidad, para fortalecer la concepción y las estrategias pedagógicas propias de ese modelo.

Inicialmente se propuso una encuesta en la que se explicó brevemente las características de cada modelo pedagógico como variable de la encuesta. Se solicitó que se diera respuesta y la encuesta fue respondida voluntariamente, y en consecuencia, aleatoriamente, se tomaron las de 60 docentes de los 128 que conforman la totalidad de la institución. Los resultados arrojaron una aproximación

muy marcada al Modelo Pedagógico Dialogante que obtuvo un porcentaje del 65% en el nivel Muy Alto.

Seguido a este modelo, se resalta que el Modelo Pedagógico Activista ocupó el segundo lugar de preferencia como indicativo de trabajo de los encuestados con un 44% en el nivel Alto. Luego, el Modelo Tradicional y el Modelo Constructivista, ocuparon el tercer lugar con un empate del 52% en el nivel MEDIO. Por último, el Modelo Tradicionalista, fue el menos votado con un 22% en el nivel Bajo.

Tabla 5. Resultados encuesta interna realizada a docentes de la institución para elegir modelo pedagógico y niveles de importancia. (Muestra de 60 docentes).

Niveles	Puntaje por Modelo				
	Tradicionalista	Activista	Constructivo	Constructivista	Dialogante
Muy Alto	0%	43%	30%	13%	65%
Alto	26%	44%	39%	26%	31%
Medio	52%	9%	22%	52%	4%
Bajo	22%	4%	9%	9%	0%
Muy Bajo	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

Luego, se evidencio que en la práctica pedagógica cotidiana de los docentes subyace el modelo activista conforme al resultado de la encuesta realizada por áreas. En la cual, se partió de elaborar un listado de las principales características de cada uno de los modelos contemporáneos más usados, donde cada elemento del listado correspondía a una característica, práctica o estrategia de cada uno de los modelos. Al identificar la característica y discutir sobre su aplicabilidad en lo cotidiano, se fue decantando la realidad. del promedio del puntaje por áreas, donde se obtiene el predominio del Modelo Activista con una fuerte aproximación al Modelo Constructivista.

Tabla 6. Resultados encuesta interna realizada a docentes de la institución para escoger modelo pedagógico y áreas de conocimiento (Muestra de 60 docentes).

Áreas	Puntajes por Modelo			
	Tradicion al	Activis ta	Constructivi sta	Dialogan te
Ciencias Naturales y Educación Ambiental	44	77	52	46
Ciencias Sociales, Historia, Geografía, Constitución Política y Democracia	36	50	46	43
Educación Artística y Cultural	47	45	47	46
Educación Ética y en Valores Humanos	40	52	52	46
Educación Física, Recreación y Deportes	49	51	53	47
Educación Religiosa	42	49	52	53
Humanidades, Lengua Castellana e Idiomas Extranjeros	47	51	54	49
Matemáticas	43	44	50	49
Tecnología e Informática	35	48	47	41
TOTAL	383	467	453	420
PROMEDIO	42,6	51,9	50,3	46,7

Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

El Modelo Pedagógico activista: surge como un movimiento de reacción al modelo tradicional, caracterizado por el enciclopedismo y la incompreensión de las necesidades de los estudiantes. En tal sentido, este modelo pedagógico rescata al estudiante en su rol de conductor activo de sus propios aprendizajes y a la realidad, como el punto de partida y objetivo del aprendizaje. El propósito de la labor educativa es, preparar a los estudiantes para la vida, adaptar a los niños al medio social adulto.

Según este modelo, es necesario organizar el aprendizaje en función de los intereses de los estudiantes y de lo que pueden aprender (lo asequible). El trabajo individual se coloca en primer plano, cada uno avanza a su ritmo y el trabajo en grupo reúne a quienes tienen preferencias comunes e igual nivel de progreso. El estudiante aprende a partir de la manipulación, la experimentación, la invención, el descubrimiento y lo va haciendo conforme su maduración se lo permita: "manipular es aprender". Este modelo pedagógico sitúa al docente en un rol marginal de facilitador, auxiliar o animador responsable de preparar locales y materiales concretos, para que los estudiantes tengan la experiencia de operar sobre éstos y "descubran", por sí solos, las leyes y reglas que norman las ciencias, la naturaleza y la vida.

En este sentido, el conocimiento está dentro del individuo y la acción educativa, concebida como el "operar sobre un objeto", hace que aflore ese conocimiento innato y se reestructure a partir de esa experiencia.

El modelo activista se fundamenta en la teoría evolutiva de Jean Piaget, que relaciona directamente tres grandes elementos:

La maduración, la experiencia y el equilibrio. La maduración precede al aprendizaje, lo que quiere decir que el niño primero debe estar biológicamente preparado para aprender. En este contexto, Piaget reconoció diferentes etapas ordenadas secuencialmente por las que atraviesa todo ser humano. Estas etapas, se caracterizan por ofrecer diferentes posibilidades de aprendizaje, exclusivas para cada fase evolutiva de la persona. Luego, para que estas posibilidades sean efectivas debe implicarse la acción sobre los objetos (la inteligencia es una prolongación directa de la acción). La experiencia de interactuar con el mundo físico; de palparlo y manipularlo, que posibilita que ocurran los sucesivos mecanismos de asimilación y acomodación es, según Piaget, lo que permite el equilibrio o desarrollo de la persona.

El modelo pedagógico activista se basa:

- a) Los intereses de los estudiantes y lo que pueden aprender.
- b) El trabajo individual.
- c) El estudiante aprende a partir de la manipulación, la experimentación, la Invención, el descubrimiento.

En síntesis, este modelo sitúa al docente en un rol marginal de facilitador, auxiliador, animador responsable de preparar materiales concretos para que los estudiantes tengan la experiencia de operar sobre éstos y "descubrir" por sí solos las leyes y las reglas que mueven la ciencia, la naturaleza, la sociedad y la vida.

4. MARCO JURÍDICO.

Para efectos de la presente investigación citaremos las normas más importantes que reglamentan la educación en Colombia referentes al capital humano e infraestructura con énfasis en la educación pública, en especial en referencia a los niveles de preescolar, básica (primaria, secundaria) y media, como lo son: el Decreto 1860 de 1994, la Ley 115 de 1994 o la Ley General de Educación, el Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016, El Plan Nacional de Desarrollo (PNDE) 2010-2014, la Ley 1295 de 2009, la Ley 1450 de 2011, entre otras, siendo estas las más relevantes en la materia, y por tanto, para la realización y soporte jurídico en la realización de este trabajo de investigación.

4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991.

La Constitución Política de Colombia realizada en el año de 1991 contempla la educación como “derecho fundamental de los niños” (Art. 67), como “un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura...La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos...El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley” (Art. 67).

Con respecto al servicio educativo que no es brindado por el estado, los privados podrán fundar establecimientos educativos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la ley y estará a cargo de las personas idóneas y “la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado” (Art.68).

4.2. Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2015.

En Colombia la política pública en educación, se define a través del plan decenal de educación y los planes sectoriales de educación en los niveles nacional,

departamental, distrital y municipal. Este plan es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad del país en materia educativa. Su objetivo, es generar un acuerdo nacional que comprometa al gobierno, los diferentes sectores de la sociedad y la ciudadanía en general para avanzar en las transformaciones que la educación necesita.

El Plan es indicativo en cuanto propone principios rectores, pero, deja a cada gobierno la libertad de adaptarlos a su problemática propia; participativo, porque en la formulación y realización de sus propuestas deben intervenir todos los sectores comprometidos con la educación en el país; integral, porque debe abarcar la totalidad de las funciones de la educación; e interactivo, porque deberá ser orientado permanentemente a partir de la evaluación de sus propios resultados y de los cambios ocurridos en el entorno social.

El Plan Nacional de Desarrollo (PNDE) plantea garantizar un sistema educativo articulado y coherente en sus diferentes niveles, incluyendo la educación para el trabajo y el desarrollo humano, que dé respuesta a las exigencias socioeconómicas, políticas, culturales y legales de la sociedad colombiana. Siendo el Artículo 72 de la Ley General de Educación de 1994, en el que la sociedad determina las grandes líneas que deben orientar el sentido de la educación para los próximos diez años.

4.3. Plan Nacional De Desarrollo 2010 – 2014

Aunque en este trabajo, se abordara el plan de desarrollo vigente que corresponde al periodo 2010-2014 “Prosperidad para todos”, debido a la claridad estructural y de definiciones manifestada en el plan de desarrollo 2006–2010 tomaremos los aspectos centrales y necesarios para dar claridad conceptual a nuestro proyecto.

Según el Plan Nacional de Desarrollo emitido por el Gobierno para el periodo 2006 – 2010 se establece en cuanto al Sistema Nacional de Educación y la formación de Capital Humano los siguientes apartes de los cuales se puede extractar la visión y orientación que tiene el Gobierno de Colombia.

“... Dentro del contexto del sistema de formación de capital humano, se buscarán logros en cobertura, calidad y eficiencia de la educación. La ampliación de coberturas se trabajará desde la educación inicial hasta la educación superior, con metas tales como atender 400.000 nuevos niños de 3 y 4 años durante el cuatrienio, mayoritariamente de los niveles 1 y 2 del Sisben, en arreglos institucionales entre el Ministerio de Educación Nacional y el ICBF; alcanzar cobertura universal en educación básica (preescolar, primaria y secundaria) y, ampliar la cobertura en educación media. Para tal fin, contribuirán los recursos del Fondo Nacional de Regalías destinados al sector educativo...”

Por otra parte señala "... De igual forma, se reducirá la tasa de analfabetismo, se aumentará la cobertura bruta en educación superior, principalmente a través de la expansión de la matrícula técnica y tecnológica,..."

Frente a la gestión y accionar en las regiones puntualiza "... Los entes territoriales a partir de la vigencia de la presente ley deberán implementar tecnologías de estudio y resolución de conflictos, orientadas a una cultura de paz, aprendizaje efectivo, evaluación integral, que disminuya la deserción escolar, aumente el rendimiento académico y permita ayudar al estudiante a avanzar a su propio ritmo de aprendizaje para que el estudiante alcance una adecuada promoción académica. Estas tecnologías deberán acreditar una experiencia mínima de 10 años a nivel internacional..."

4.4. Planes de Desarrollo Departamental y Municipal

Con el fin de fortalecer la planeación educativa en las regiones, los departamentos, distritos y municipios articularán y armonizarán sus Planes de Desarrollo en materia educativa, con lo dispuesto en el Plan Decenal de Educación 2006-2015 y en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010. El Gobierno Nacional apoyará la gestión para el logro de las metas que se adopten en el Plan Decenal de Educación 2006-2015 e incorporará en el presupuesto partidas que apunten a tal finalidad de acuerdo con la disponibilidad presupuestal

4.5. Decreto 1860 de 1994 y la Norma Técnica Colombiana NTC 4595 de 2006: Infraestructura Escolar y Requisitos para el Planeamiento y Diseño Físico de las Nuevas Instalaciones Escolares.

El Decreto 1860 de 1994 emitido por el Ministerio de Educación Nacional en su artículo 46 - Infraestructura Escolar - establece que los establecimientos educativos que presten el servicio público de educación deberán contar con las áreas físicas y dotaciones apropiadas para el cumplimiento de las funciones administrativas y docentes, según los requisitos mínimos que establezca este ministerio. Entre estas deberán incluirse:

- a). Biblioteca, de acuerdo a lo definido en el artículo 42 del presente Decreto.
- b). Espacios suficientes para el desarrollo de las actividades artísticas, culturales y de ejecución de proyectos pedagógicos;
- c). Áreas físicas de experimentación dotadas con materiales y equipos de laboratorio, procesadores de datos, equipos o herramientas para la ejecución de proyectos pedagógicos, ayudas audiovisuales y similares, y

d). Espacios suficientes para el desarrollo de los programas de educación física y deportes, así como los implementos de uso común para las prácticas.

Asimismo, el artículo 42 del Decreto 1860 de 1994 observa el bibliobanco de textos y biblioteca escolar, establece la función y conformación de esta área: en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 138 y 141 de la Ley 115 de 1994, los textos escolares deben ser seleccionados y adquiridos por el establecimiento educativo, de acuerdo con el proyecto educativo institucional, para ofrecer al alumno soporte pedagógico e información relevante sobre una asignatura o proyecto pedagógico. Debe cumplir la función de complemento del trabajo pedagógico y guiar o encauzar al estudiante en la práctica de la experimentación y de la observación, apartándolo de la simple repetición memorística.

En este mismo sentido, el Ministerio de Educación Nacional reglamento la Norma Técnica Colombiana NTC 4595 de 2006. Esta norma establece los requisitos para el planeamiento y diseño físico de las nuevas instalaciones escolares, orientado a mejorar localidad del servicio educativo en armonía con las condiciones locales, regionales y nacionales. Adicionalmente, puede ser utilizada para la evaluación y adaptación de las instalaciones escolares existentes.

La NTC 4595 establece la siguiente clasificación para las diferentes instalaciones escolares: ambientes pedagógicos básicos y ambientes pedagógicos complementarios. Para efectos de esta norma se entenderá por ambiente: *—Un lugar o conjunto de lugares estrechamente ligados, en el que suceden diferentes relaciones interpersonales y se llevan a cabo actividades pedagógicas o complementarias a éstas”.*

4.6. Ley 1295 de 06 de Abril de 2009: Atención Integral a niños y niñas de los sectores 1, 2 y 3 del Sisben.

"Por la cual se reglamenta la atención integral de los niños y las niñas de la primera infancia, de los sectores clasificados como 1, 2 y 3 del Sisben".

Objeto. Contribuir a mejorar la calidad de vida de las madres gestantes, y las niñas y niños menores de seis años, clasificados en los niveles 1, 2 y 3 del SISBEN, de manera progresiva, a través de una articulación interinstitucional que obliga al Estado a garantizarles sus derechos a la alimentación, la nutrición adecuada, la educación inicial y la atención integral en salud. Asimismo, se buscará que haya en la educación inicial, metodologías flexibles.

El desarrollo del proceso y del modelo de atención integral, estarán a cargo el Ministerio de la Protección Social, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF- y el Ministerio de Educación Nacional, así como los gobiernos departamentales, municipales y distritales.

4.7. Ley 1450 de 2011: Capital Físico coadyuda de la acumulación de capital humano.

La razón por la cual se hablara del plan nacional de desarrollo a partir de sus definiciones y determinaciones en educación, es porque se parte de la premisa que el capital físico contribuye a la acumulación de capital humano, y esto se produce a través de la educación básica, especializada y continuada.

Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo “Prosperidad para todos”, que tiene como objetivo consolidar la seguridad con la meta de consolidar la paz, dar un gran salto de progreso social, lograr una dinamismo económico regional que permita desarrollo sostenible y crecimiento sostenido, más empleo formal y menos pobreza y en definitiva mayor prosperidad para toda la población.

4.7.1. Armonización Del Plan Nacional De Desarrollo 2010 - 2014 Con El Plan Nacional Decenal De Educación 2006-2015. Artículo 10°. En cumplimiento de lo ordenado por la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), la política educativa del gobierno nacional y las regiones, los departamentos, distritos y municipios contenidos en el presente Plan Nacional de Desarrollo deberá armonizarse con los propósitos y lineamientos del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2015.y en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

4.8. Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación: Sobre el Capital Humano e Infraestructura.

La Ley General de Educación como se le conoce generalmente, o formalmente Ley 115 del 8 de febrero de 1994, en su artículo 183 expresa: “deben contar con la infraestructura administrativa y soportes de la actividad pedagógica para ofrecer al menos un grado de preescolar y los nueve grados de educación básica. El Ministerio de Educación Nacional definirá los requisitos mínimos de infraestructura, pedagogía, administración, financiación y dirección que debe reunir el establecimiento educativo”, con lo cual hace responsable a la institución del mantenimiento y adecuación de la estructura física de la institución, además, de la organización administrativa, esto indica la necesidad de las instituciones de analizar los diferentes componentes de capital para una correcta administración, y uso eficiente, eficaz, y efectivo de esos recursos.

La ley mencionada anteriormente establece los diferentes lineamientos, clasificaciones de la educación en Colombia y además, establece normas que permiten el desarrollo del docente, la institución y los estudiantes. Sin embargo, aclara que con respecto a la educación superior, existen leyes especiales que deben ser consideradas. “Artículo 35. Articulación con la educación superior. Al

nivel de educación media sigue el nivel de la Educación Superior, el cual se regula por la Ley 30 de 1992 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.”

“... El fortalecimiento del capital humano implica fortalecer sus capacidades y su desarrollo en condiciones productivas y saludables. En este sentido son fundamentales las acciones en salud y bienestar y el desarrollo de competencias para la generación y utilización del conocimiento, así como su pertinencia para hacer posible la inserción productiva en el mercado laboral...”

“... En términos de salud, será necesario fortalecer los programas de nutrición y promoción de hábitos saludables, trabajar por la incorporación de tecnología biomédica en el país, y aumentar la cobertura y acceso al Sistema General de Riesgos Profesionales...”

Sobre estos mismos aspectos señala: “... En lo que se refiere a la educación, los esfuerzos estarán orientados al fortalecimiento y la articulación de todos los niveles: desde la educación inicial hasta la superior, incluyendo la formación para el trabajo. Para ello, se fomentará y apropiará el enfoque de formación por competencias. El mejoramiento de la calidad y competitividad en el sistema educativo es fundamental. La evaluación será el mecanismo principal para el mejoramiento de la calidad de la educación, para lo cual las pruebas SABER y los exámenes de Estado ICFES serán fundamentales. Igualmente importante será la formación en las TIC y el avance hacia el bilingüismo entre los estudiantes y los docentes...”

En cuanto al aspecto relacionado con el capital físico y su importancia para la acumulación y calidad de Capital Humano, se aclara: “... En desarrollo del capítulo segundo de la Ley 115 de 1994 y del artículo 53 de la Ley 715 de 2001, el Gobierno Nacional asignará recursos para financiar programas tendientes al mejoramiento de la educación, a través de proyectos de formación, capacitación y actualización de docentes, dotación de materiales pedagógicos y asistencia técnica, de acuerdo con el proyecto que para tal efecto registre y ejecute el Ministerio de Educación Nacional en asocio con las Secretarías de Educación de las Entidades Territoriales certificadas, quienes velarán por que los efectos del proyecto lleguen hasta las aulas y coadyuven con la formación de ciudadanos integrales, con sentido de responsabilidad y conciencia de su autonomía;...”

“... El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación Nacional, articulará los niveles de educación media y superior, la educación para el trabajo y el desarrollo humano y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, con el objeto de permitir al estudiante mejorar su movilidad a lo largo del ciclo educativo y la inserción al mercado laboral. Igualmente, el Gobierno Nacional, para fortalecer la incorporación de la dimensión étnica en la atención y superación de la pobreza, creará grupos especiales de gestión”.

De igual forma, en otro aparte donde se reconoce la importancia de la inversión y sanidad del costo de acumulación de Capital Humano, se determina, "...Las deudas vigentes con personal docente y administrativo, por concepto de salarios y prestaciones sociales, financiados con recursos del situado y/o del Sistema General de Participaciones, que podrán ser pagadas por las Entidades Territoriales, siempre y cuando estén debidamente soportadas, y certificadas por el Ministerio de Educación Nacional..."

4.8.1. Concepto de educación. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

4.8.2. Servicio educativo. El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación.

4.8.3. Fines de la educación. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, algunos de los fines que persigue el desarrollo de la educación son:

La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social (No 11).

La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre, y...(No 12)

La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo. (No 13)

4.8.4. Importaciones de activos por Instituciones de Educación y Centros de Investigación. Artículo 35. Modifíquese el Artículo 428-1 del Estatuto Tributario, modificado por el artículo 30 de la ley 633 de 2000, el cual quedará así: "Artículo 428-1. Los equipos y elementos que importen los centros de investigación o desarrollo tecnológico reconocidos por Colciencias, así como las instituciones de educación básica primaria, secundaria, media o superior reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional y que estén destinados al desarrollo de proyectos calificados como de carácter científico, tecnológico o de innovación según los criterios y las condiciones definidas por el Consejo Nacional de Beneficios Tributarios en Ciencia, Tecnología e Innovación, estarán exentos del impuesto sobre las ventas (IVA)."

4.8.5. Ajuste de la Oferta Programática para la Primera Infancia. La Comisión intersectorial para la atención integral a la primera infancia definirá el mecanismo y los plazos para poner en marcha la estrategia de ajuste de oferta programática. Lo anterior, sin que se afecten las funciones del ICBF como ente que vela por la protección de las familias y los niños en el marco de los establecido en la Ley 10 de 1968 y la Ley 1098 de 2005.

4.8.6. Aplicación de Currículo Básico. Artículo 138. Para los establecimientos educativos oficiales, cuyos resultados históricos en las pruebas SABER se encuentran en los rangos inferiores, el Ministerio de Educación Nacional trazará un currículo básico, de manera que se garantice mejoramiento continuo, equidad y calidad en la educación que reciben sus estudiantes.

4.8.7. Recursos para el Sistema Educativo Bilingüe. Artículo 139. El Gobierno Nacional destinará los recursos para la implementación del sistema educativo bilingüe dispuesto por las leyes 47 de 1993 y 915 de 2004. Así mismo, destinará los recursos necesarios para la recuperación y conservación de las playas del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y sus vías circunvalares.

4.8.8. Gratuidad. Artículo 140. Los recursos del Sistema General de Participaciones para educación que se destinen a gratuidad educativa serán girados directamente a los establecimientos educativos, de conformidad con la reglamentación que el Gobierno Nacional establezca.

4.8.9. Pruebas Saber. Artículo 141. Las pruebas SABER 5° Y 9°, aplicadas para evaluar la calidad de la educación básica y media, son evaluaciones externas de carácter censal, cuyo propósito es proporcionar a la comunidad educativa, las entidades territoriales y el gobierno nacional, información sobre los resultados de las instituciones educativas y el desarrollo de las competencias básicas de los estudiantes, para el mejoramiento de la calidad de la educación.

4.8.10. Racionalización de Recursos Públicos del Sector Educativo. Artículo 142. Con el fin de garantizar la sostenibilidad del Sistema General de Participaciones para educación, los departamentos, distritos y municipios certificados en educación, deben administrar eficientemente las plantas de personal docente y directivo docente, requeridas para la prestación del servicio público educativo, ajustando estas plantas a la matrícula efectivamente atendida, de acuerdo con las relaciones técnicas establecidas para cada zona, y el nivel educativo, en las normas vigentes. Las entidades territoriales podrán contratar con cargo al Sistema General de Participaciones para la educación, la prestación del servicio únicamente cuando se demuestre al Ministerio de Educación Nacional la insuficiencia en la capacidad oficial instalada.

4.8.11. Construcción de Infraestructura Educativa. Artículo 143. El Ministerio de Educación Nacional podrá destinar los recursos a que hace referencia el numeral 4 del artículo 11 de la Ley 21' de 1982 a proyectos de construcción, mejoramiento en infraestructura y dotación de establecimientos educativos oficiales urbanos y rurales. Para este efecto el Ministerio de Educación Nacional señalará las prioridades de inversión y, con cargo a estos recursos, realizará el estudio y seguimiento de los proyectos.

4.8.12. Tiempo Escolar y Jornada Escolar Complementaria. Artículo 144. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional ajustará la reglamentación vigente para garantizar el tiempo destinado al aprendizaje, fortaleciendo, entre otras, las funciones de rectores o directores para que realicen un control efectivo sobre el cumplimiento de la jornada escolar docente. Asimismo, el Ministerio de Educación Nacional definirá los lineamientos de la jornada escolar extendida y ajustará los lineamientos vigentes para la jornada escolar complementaria, con el propósito de fortalecer las áreas obligatorias y fundamentales y ofrecer alternativas para un aprovechamiento más equitativo y amplio del tiempo libre.

4.8.13. Atención Educativa a la Población con Necesidades Educativas Especiales. Artículo 146. El Ministerio de Educación Nacional definirá la política y reglamentará el esquema de atención educativa a la población con necesidades educativas especiales. En tal sentido deberán ser aplicados los recursos que la Nación a través del Ministerio de Educación Nacional transfiera a entidades oficiales o no oficiales que presten servicios de rehabilitación o atención a las personas con discapacidad.

4.8.14. Calidad. Artículo 147. En desarrollo del capítulo segundo de la Ley 115 de 1994 y del artículo 53 de la Ley 715 de 2001, el Gobierno nacional apropiará recursos para financiar programas tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, a través de proyectos de formación, capacitación y actualización de docentes, dotación de materiales pedagógicos, educación ambiental, educación sexual, y prevención en abuso sexual infantil, de acuerdo con los proyectos que para tal efecto registre y ejecute el Ministerio de Educación Nacional en asocio con las Secretarías de Educación de las Entidades Territoriales certificadas.

4.8.15. Saneamiento de deudas. Artículo 148. Con cargo a las apropiaciones y excedentes de los recursos del Sistema General de Participaciones, se pagarán las deudas que resulten del reconocimiento de los costos del servicio educativo ordenados por la Constitución y la Ley, dejados de pagar o no reconocidos por el Situado Fiscal o el Sistema General de Participaciones al personal Docente y Administrativo, como costos acumulados en el Escalafón Nacional Docente, incentivos regulados en los Decretos 1171 de 2004 y 521 de 2010, homologaciones de cargos administrativos del sector, primas y otros derechos laborales, deudas que se pagarán siempre que tengan amparo constitucional y legal.

Previo a la celebración de los acuerdos de pago, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público efectuará los cruces de cuentas que sean necesarios entre las deudas del sector educativo de las entidades territoriales y la Nación.

4.8.16. Conectividad en Establecimientos Educativos. Artículo 149. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, promoverán el programa de Conexión total con el objeto de fortalecer las competencias de los estudiantes en el uso de las TIC mediante la ampliación de la conectividad de los establecimientos educativos, la generación y uso de los contenidos educativos a través de la red y el mejoramiento de la cobertura, la calidad y la pertinencia de los procesos de formación.

4.9. Decreto 1278 de Junio 19 de 2002 Profesionalización Docente.

“El presente decreto tiene por objeto establecer el Estatuto de profesionalización docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.”

4.10. Decreto Ley 2277 de 1979: Escalafón Docente.

Por medio de este decreto el ministerio de educación reglamenta en el artículo 10 y 11 la clasificación del escalafón de docentes y los requisitos necesarios para ascender o ubicarse en cada escalafón, lo cual es pertinente en nuestra investigación para entender que niveles de experiencia al servicio educativo estatal tienen los docentes, además de su formación académica.

“En el escalafón docente se evidencia la preparación permanente como elemento constitutivo de mejoramiento de la calidad de vida del docente, al establecer como criterio de estructuración el título académico de los docentes. El desarrollo personal y profesional se convierte en un factor fundamental para el acceso a mejores remuneraciones de acuerdo a la formación y experiencia” (García, 2011).

4.11. Valores Fundamentales. Artículo 41 Manual de Convivencia de la Institución Educativa de Santa Librada.

Los Valores fundamentales en los cuales el Colegio siempre insistirá para su formación y consolidación en los estudiantes, son los que a continuación se enuncian conforme a las definiciones ya anotadas del Artículo 11 del Manual de Convivencia del PEI de la Institución: El sentido de pertenencia y el compromiso con la Institución, la solidaridad, la responsabilidad, el respeto, el espíritu crítico, la proyección comunitaria, la idoneidad, la honestidad, la tolerancia y la justicia. Al respecto ampliamos un poco algunos de los mismos, para tener una mejor comprensión de estos principios.

Responsabilidad: Cumplir en forma oportuna y eficiente todos sus deberes, obligaciones y a ejercer racionalmente todos sus derechos.

Solidaridad: Estar siempre dispuesto a prestar ayuda a quien lo requiera.

Honestidad: Proceder con rectitud e integridad.

Espíritu Crítico: Desarrollar permanentemente su capacidad de confrontación respetuosa, académica, personal e ideológica mediante la argumentación y la concertación.

Justicia: Tratar a todas las personas con equidad, procurando que cada uno reciba lo que le corresponde.

De igual forma, en otro aparte donde se reconoce la importancia de la inversión y

sanidad del costo de acumulación de Capital Humano, se determina "... Las deudas vigentes con personal docente y administrativo, por concepto de salarios y prestaciones sociales, financiados con recursos del situado fiscal y/o del Sistema General de Participaciones, que podrán ser pagadas por las Entidades Territoriales, siempre y cuando estén debidamente soportadas, y certificadas por el Ministerio de Educación Nacional..."

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación desarrollada en este trabajo es de tipo descriptivo, ya que su principal propósito es la observación del estado del capital humano y físico de la institución Educativa de Santa Librada de la Comuna 3 de la ciudad de Cali, para determinar las características y la relación de estas dos formas de capital.

5.2. Método de investigación.

El método a desarrollar en esa investigación es el inductivo, la razón es porque parte de lo particular a lo general, (Méndez, 1996, p.51) basándonos en la descripción y comparación del objeto de estudio.

Por tanto, se realizó un trabajo de campo que incluye la observación, recolección y comparación de datos que permite caracterizar el capital físico y el capital humano de la Institución Educativa de Santa Librada de la ciudad de Cali, realizando el muestreo en la sede central.

5.3. Fuentes de información.

Para realizar la investigación se utilizaron fuentes secundarias y fuentes bibliográficas, entre: libros, artículos, tesis de autores originales u otros investigadores e interpretaciones sobre fuentes primarias, que abordan los temas de capital humano y físico. Asimismo, información de internet.

Los datos que soportan y evidencian los resultados de esta investigación, tienen como fuente primaria la realizaron de encuestas en la institución educativa, con el propósito de desarrollar un análisis y caracterización del capital humano y físico observado en la institución.

5.4. Instrumentos de recolección de información.

La recolección de la información se realizó a través de encuestas aplicadas a los estudiantes, profesores, y personal administrativo de la institución. Adicionalmente, material escrito y datos dados por la coordinación de la institución y por último, el

material gráfico de la infraestructura física observado y recopilado por los estudiantes que realizan esta investigación con la previa autorización de la institución.

La herramienta metodológica para evidenciar la realidad percibida será de tipo cualitativa-cuantitativa, la cual consiste en hacer un estudio y reflexión de la institución educativa utilizando la comprensión e interpretación de los datos estadísticos. El trabajo de campo realizó se hizo a través de visitas programadas y se aplicaron encuestas utilizando un cuestionario estructurado y auto administrado de preguntas a los estudiantes, profesores y personal administrativo en su mayoría de tipo cerrado.

Asimismo, las encuestas se procesaron de manera cuantitativa, la información obtenida se interpretó haciendo una comparación de la realidad diagnosticada y soportada en la revisión documental, que nos lleva a plantear las reflexiones que determinaran las características y elementos del capital humano y físico de la institución educativa de santa librada.

5.5. Población y muestra.

La población para la realización de nuestra investigación lo compone la comunidad académica de la sede central de la institución educativa de santa librada, de manera específica a estudiantes, docentes y personal administrativo.

Estudiantes: La población de estudiantes la componen los individuos matriculados de manera formal para el periodo académico Enero – Diciembre 2017 en la jornada diurna que corresponde a 2.427 estudiantes.

Docentes: Son las personas vinculadas a la institución con el objetivo realizar labores encaminadas al cumplimiento de la misión de la IEDSL, la totalidad de los docentes corresponde a 126 maestros, distribuidos así: jornada de la mañana 103 docentes, y jornada de la tarde y noche con 23 docentes, existe una diferencia entre el número de docentes entre jornadas debido a la rotación de turno y manejo de clases en horarios nocturnos; se incluyen dentro de los docentes los coordinadores, que son maestros enfocados en la gestión administrativa, ya que se requiere siempre contar con un coordinador como mínimo por jornada.

Personal administrativo: está constituido por el personal vinculado a la institución y que es el encargado de administrar o dirigir, tanto, el capital humano como físico de la institución, realizando actividades de carácter administrativo o académico, la muestra la componen los 28 funcionarios vinculados a la institución.

La información y el análisis de la muestra es de 180 estudiantes que representan un 62% del total de la población encuestada de 290 alumnos, que corresponden a nueve cursos de los grados noveno, décimo y undécimo, y que a su vez representan el 25 % de la totalidad de 1.152 estudiantes de secundaria de la jornada diurna de la sede central de la institución educativa. Lo anterior significa, que se tiene un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 4.1 % y un valor de proporcionalidad del 5%.

El propósito del muestreo intencional era del 50% sobre el total de la población en cada uno de los ítem, es decir, 180 estudiantes de 360 alumnos, 63 profesores de 126 docentes, y 14 personas del área administrativa de 28 empleados de la institución en estos cargos. Sin embargo, cada salón está conformado aproximadamente por 32 estudiantes de 9 cursos, reduciendo el total de la población encuestada de 360 a 290 estudiantes, y asimismo a un tamaño muestral de 180 estudiantes que representa un 62% del total de la población encuestada.

Dónde:

N = Total de la población

Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 22% = 0.22)

q = 1 – p (en este caso 1-0.22 = 0.78)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

Es de aclarar que Según los diferentes niveles de seguridad el coeficiente de Z_{α} varía, así: la seguridad Z_{α} fuese del 90% el coeficiente sería 1.645

Si la seguridad Z_{α} fuese del 95% el coeficiente sería 1.96

Si la seguridad Z_{α} fuese del 97.5% el coeficiente sería 2.24

Si la seguridad Z_{α} fuese del 99% el coeficiente sería 2.576

Y donde calculamos la población muestral:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{p^2 * (n-1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} =$$

Entonces tenemos:

$$n = \frac{290 * 1,96^2 * 0,22 * 0,78}{0,41^2 * (290-1) + 1,96^2 * 0,22 * 0,78} = 178$$

5.6. Resultados esperados del estudio.

Se espera que este trabajo contenga un análisis bien arraigado a la teoría del capital humano, estableciendo una relación de éste con el capital físico. La

información revelada en este trabajo investigativo se espera que sea una representación fiel de la situación del capital humano y capital físico la institución educativa santa librada de la comuna 3 de la ciudad de Cali. De forma que sea una fuente comparativa recomendable y adicional para el trabajo interno de la institución, de la comunidad educativa y de la población caleña en general.

5.7. Formas de divulgación.

La formas de divulgación del trabajo será por dos medio, el escrito y otro el expositivo. El escrito que reposará una copia en la institución educativa y otra en el archivo de la universidad del valle como medio bibliográfico. El expositivo, por medio de la participación en ponencia o sustentación del trabajo investigativo. Luego, es posible que surja otro espacio académico como ponencias, congresos, etc., donde existe la posibilidad de que concurran personas interesadas en este tema en particular.

6. CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL FÍSICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA.

6.1. Infraestructura Física.

Está conformada por las instalaciones locativas, entre ellas: aulas de clase, salas de audiovisuales, salas de sistemas, coliseo, salas de música, salas de profesores, laboratorios, piscina, local de fotocopias, parqueadero, biblioteca, zonas verdes, espacios administrativos, enfermería, local de cafetería, capilla y centro espiritual, canchas de fútbol sintéticas y naturales, Como también con baterías sanitarias para alumnos, docentes y personal administrativo. Además, cuenta con zonas verdes, parques y ambiente natural rodeado de árboles que proveen buena cantidad de oxígeno para una buena respiración, generando sombra y protección del sol; espacios que permiten un mejor desarrollo de las actividades de los estudiantes, docentes y personal administrativo. Es de resaltar que las instalaciones están en funcionamiento y aptas para enseñar con sus respectivos equipos para el desarrollo de la actividad educativa.

Figura 5. Sede principal de la Institución Educativa de Santa Librada.



Fuente: Fotografía tomada por los estudiantes que realizaron este trabajo.

A pesar de que el Colegio tiene 195 años de fundado y 72 años en la actual sede, la infraestructura física, es decir, sus instalaciones, edificios, espacios, equipos y demás elementos se encuentran en buen estado de funcionamiento. Lo que revela una buena administración por parte de la directiva de la institución y el periódico mantenimiento de estos espacios a través de los recursos financieros y personal a cargo de estas labores.

Es importante lograr establecer como los estudiantes identifican las características del capital físico con el que cuenta la Institución para su educación. Así se puede establecer hasta donde la institución contribuye al mejoramiento del capital físico para los estudiantes y la comunidad.

A continuación, se muestran los resultados de la encuesta referente al capital físico.

Tabla 7. Inventario de espacios y locaciones de la infraestructura física de la Institución Educativa de Santa Librada.

Descripción	No.
Aulas de clase	38
Salas de Audiovisuales	3
Salas de sistemas	5
Coliseo	1
Sala de música	1
ala de profesores	2
Laboratorios	2
Piscina	1
Escenarios deportivos	5
Local de fotocopias	1
Centro religioso	1
Parqueadero	1
Biblioteca	1
Zonas verdes y parques	2
Espacios para Administrativos	4
Enfermería	1
Salas de Música	4
Baterías de baño estudiantes	8
Locales cafetería	1
Baterías de baño docentes y administrativos	4
TOTAL	86

Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

Situación Financiera: el ingresos de la Institución Educativa para el año 2016, está compuesto por un 70.36 % respectivo a operaciones interinstitucionales (transferencias del estado y municipio de Santiago de Cali), un 27,28% por concesiones y un 2,36% por servicios educativos (certificados y constancias).

Respecto al ingreso del año 2017 se componen en un 55% por transferencias, del estado (95%) y del municipio de Santiago de Cali (5%). Luego, otros ingresos por concesiones con un 42,83%, y un 2,13% que hace referencia a ingreso por servicios educativos.

De acuerdo a lo anterior, en primer lugar se afirma que: el ingreso total del año 2017 aumento en un 18,20% respecto al año anterior. En segundo lugar, los ingresos por transferencias del Estado disminuyeron en un 8,24% del año 2016 al año 2017. Este recorte que no supera un dígito pero que es superior a la inflación, puede responder posiblemente a equilibrar la partida presupuestal del gobierno en el segundo año, debido a que en el primero se adiciono un mayor valor de inversión requerido o asignado al plantel que demuestra un nivel de calidad que hace necesario mayores recursos por parte del estado, lo cual indica el aumento de los estándares de clasificación, y en el segundo período un recorte que compense la mayor inversión del primer año, lo que justifica el compromiso del Estado con la Institución. Sin embargo, son las transferencias el elemento más relevante y base fundamental de los ingresos para el funcionamiento de la Institución Educativa y no solo de ella sino del modelo de financiación de la educación pública en Colombia.

Asimismo, los ingresos por concesiones del año 2017 tuvieron un incremento de un 85,54% respecto al año anterior 2016. Luego, los ingresos por servicios educativos tuvieron un aumento del 6,93% del año 2016 al año 2017. Por último respecto a los ingresos, hay otros ingresos que aunque permanecen en cero en el año 2016 en el año 2017 se observan por valor de \$1,724.892 cuantía que apenas representa el 0,41% del total del ingreso del año 2017. Lo anterior evidencia que a pesar de la disminución de las transferencias por parte del Estado del primer al segundo año en un 8,24% el plantel ha podido administrar y capitalizar ingresos por ingresos tales como concesiones por 85,54%, servicios educativos por 6,93%, que generan un incremento en el ingreso total del año 2017 respecto al año 2016 en un 18,20%.

Por otro lado, el costo del año 2017 aumento en un 24,46% comparado con el año 2016, lo que indica coherentemente el aumento de las concesiones y servicios educativos realizados por la Institución Educativa en el año 2017 (previamente observados) y que explican el incremento proporcional de este ítem.

Con respecto a los gastos, se observa que representan el 86,58% en el año 2016 y el 61,17% del total de ingresos de la institución. Asimismo, que se tuvo una disminución del gasto en el año 2017 de un 16,49% respecto al año 2016, lo cual tuvo un efecto positivo en el año 2017 ayudando a generar una ganancia y recuperación ya que en el año 2016 se había generado una pérdida, debido en gran parte a la gran proporción del gasto 86,58% del total del ingreso, que en el 2017 se pudo disminuir significativamente.

Lo anterior demuestra que al lograr disminuir el gasto en un 16,49% del año 2016 al año 2017, es consecuencia de las políticas de mejoramiento interno de la institución, tales como: mayor concientización y apoyo de los estudiantes para cuidar los recursos y su gasto, disminución de la nómina de contratación, la inclusión del plantel en el desarrollo de actividades de concesiones y servicios

educativos que generan unos excedentes para el establecimiento y ayudan a mejorar la relación ingresos-gastos.

Finalmente, los excedentes que se generan a partir de la reducción de gastos, participación en proyectos y otros se agregan al periodo siguiente, para ser ejecutados en mejoramiento de tecnologías, e infraestructura física de la institución, y adicionalmente determinan una base para poder participar en el desarrollo de proyectos al contar con recursos propios para su realización.

Tabla 8. Cuadro comparativo de ingresos, costos y gastos de la institución educativa de santa librada años 2016 y 2017.

INGRESOS	AÑO 2017	%	AÑO 2016	%	VARIACION	
					Absoluta	Relativa %
Concesión	\$ 178.898.503	42,83%	\$ 96.417.689	27,28%	82.480.814	85,55
Servicios educativos	\$ 8.914.111	2,13%	\$ 8.336.150	2,36%	577.961	6,93
Operaciones Interinstitucionales	\$ 229.893.031	55,04%	\$ 248.649.015	70,36%	-8.755.984	-7,54
TOTAL INGRESOS	\$ 417.705.645	100%	\$ 353.402.854	100%	64.302.791	18,2
Costos	\$ 141.044.190	33,77%	\$ 113.325.996	32,07%	27.718.194	24,46
Gastos	\$ 255.518.931	61,17%	\$ 305.968.355	86,58%	-50.449.424	-16,49
GANANCIA	\$ 21.142.524	100%	-\$ 65.891.497	100%	87.034.021	-132,09

Fuente: Elaborada por los estudiantes que realizan este trabajo a partir de información suministrada por la Coordinación Académica en el PEI de la Institución.

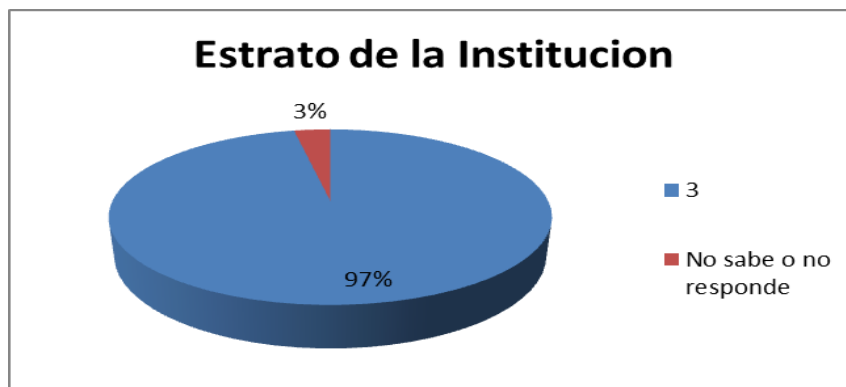
Para evaluar el estado del capital físico y la percepción que tienen los estudiantes sobre él, se realizó una encuesta de forma individual a 180 estudiantes cuyo resultado fue el siguiente.

Tabla 9. Estrato socioeconómico de la zona de ubicación de la institución educativa.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
3	174	97%
No sabe o no responde	6	3%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 6. Estrato socioeconómico de la Institución Educativa de Santa Librada.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

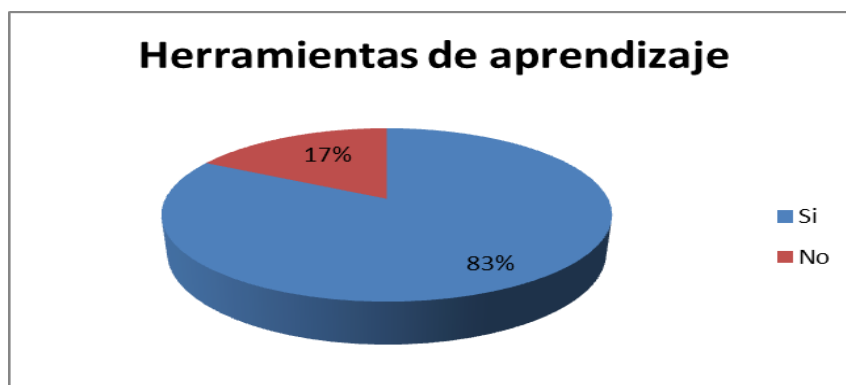
Según los estudiantes encuestados, su respuesta con respecto a la zona donde se encuentra la institución educativa, el 97% (123) responden que el plantel se ubica en el estrato 3 y el 3% (4) no saben o no respondieron en qué estrato se encuentra la institución. Esto significa que la percepción respecto al estrato donde está ubicada la Institución educativa de Santa Librada, es casi de la totalidad de la población. Asimismo, las instituciones emblemáticas públicas de la ciudad mantienen este promedio de ubicación estratégica en los estratos 3 de la ciudad.

Tabla 10. Herramientas necesarias para su aprendizaje

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Si		149	83%
No		31	17%
<u>Total</u>		<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 7. Proporciona herramientas necesarias para el aprendizaje.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

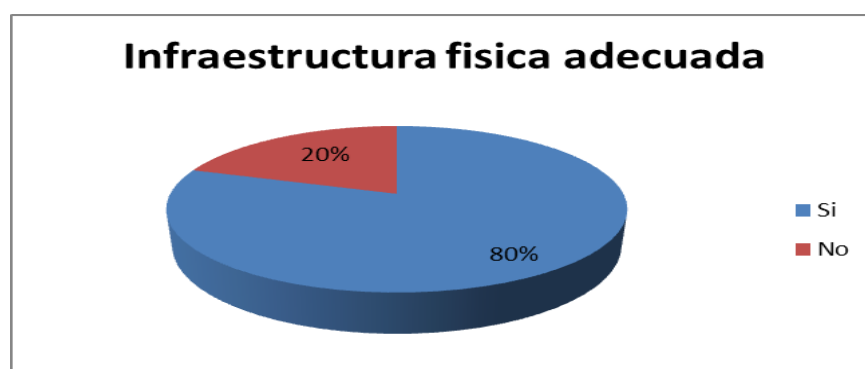
Según los resultados a esta pregunta los estudiantes en un 83% (105) de los encuestados, afirman que la institución educativa les brinda las herramientas necesarias para su aprendizaje, mientras que el 17% (22) de ellos dijeron que no lo hace. De acuerdo a los resultados, se puede deducir que el capital físico que se maneja en la actualidad en la institución es el necesario a los recursos con los que cuenta la institución.

Tabla 11. Infraestructura física de la institución educativa.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	144	80%
No	36	20%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 8. Infraestructura física adecuada.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

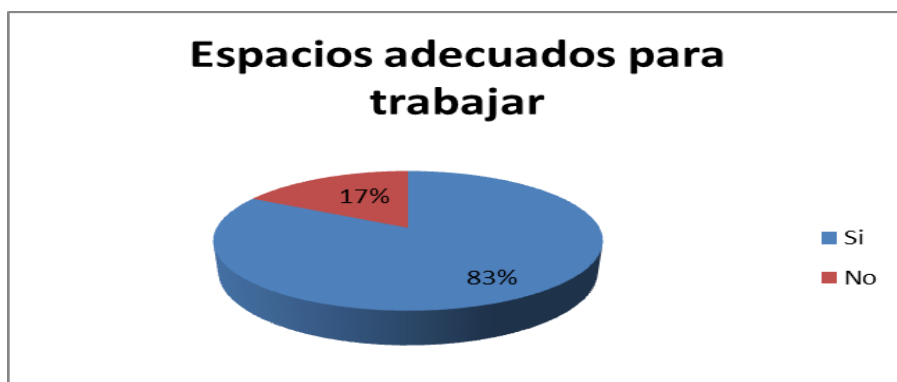
El 80% (144) de los encuestados consideran que si es adecuada la infraestructura física de la institución educativa, mientras el 20% (36) de ellos afirman que no lo es. Se observa que los resultados arrojados en esta pregunta, presentan una mayor conformidad. Así, los estudiantes ratifican que las herramientas que se dan para la educación y las instalaciones, son las adecuadas para los estudiantes de la institución educativa Santa Librada.

Tabla 12. Espacios de trabajo adecuados para la educación

Opción respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	149	83%
No	31	17%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 9. Espacios adecuados para trabajar.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

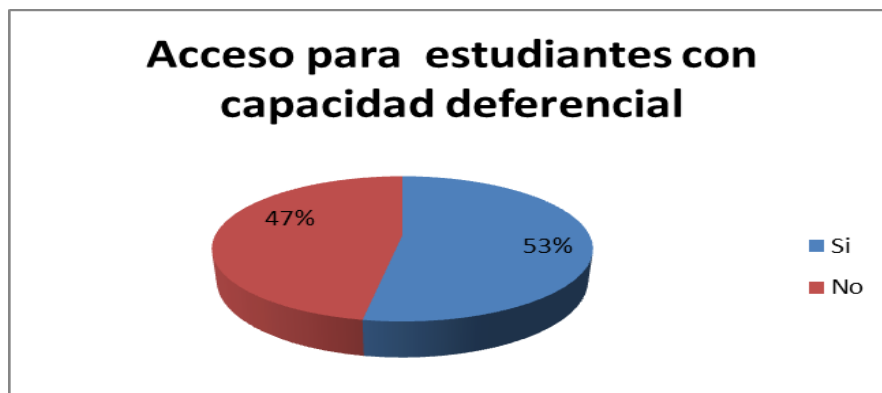
Se encontró que el 83% (149) de los encuestados consideran que si es adecuada la infraestructura física de la institución educativa, pero un 17% (31) de los encuestados consideran que no lo es. Es importante resaltar que según los porcentajes de esta respuesta, los estudiantes perciben que la institución cuenta con una adecuada infraestructura física para su formación, la cual es soporte y complementa la labor del capital humano docente.

Tabla 13. Acceso para estudiantes con capacidad física diferencial.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Si		95	53%
No		85	47%
Total		180	100

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 10. Espacios de acceso para estudiantes con discapacidad.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

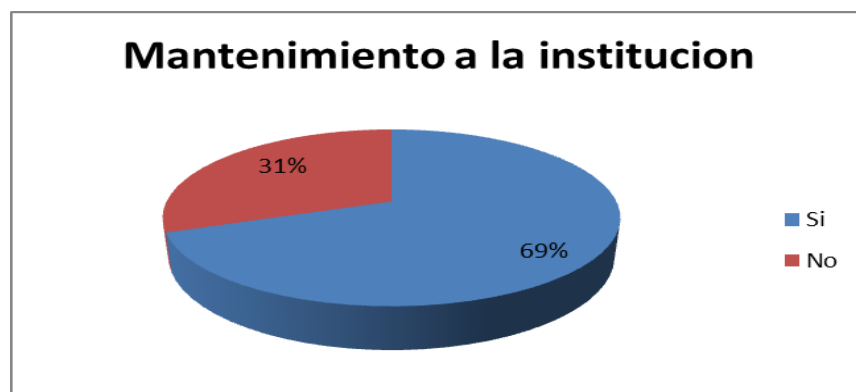
Respecto a la capacidad física diferencial, el 53% (95) de ellos afirmaron que si existen acceso para discapacitados, mientras el 47% (85) de ellos dicen que no hay acceso para discapacitados. Actualmente la institución cuenta con rampas para el acceso de estudiantes con capacidad diferencial, pero los resultados de esta pregunta establecen que estas no cumplen adecuadamente con su papel de generar libre tránsito por todas las instalaciones de la institución para ellos. Además, aunque existen algunas ayudas para realizar actividades con personas con lenguaje limitado, no se cuenta con implementos para enseñar con capacidad auditiva desmejorada. Asimismo, se evidencia en la sede central que para la jornada nocturna la institución no cuenta con las herramientas ni la infraestructura adecuada para personas con capacidad diferencial.

Tabla 14. Mantenimiento adecuado a la infraestructura física

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	125	69%
No	55	31%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 11. Mantenimiento a la infraestructura física.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

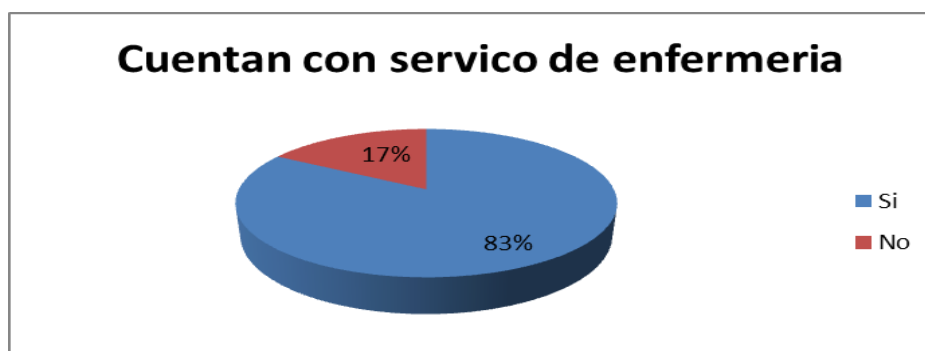
Los resultados encontrados fueron que el 69 % (125) de los encuestados afirmaron que si se hace, mientras el 31% (55) afirma que no se hace mantenimiento adecuado. La institución cuenta con personal encargado del mantenimiento, sin embargo, el resultado de las encuestas evidencia que no hace falta mayor frecuencia o personal para la prestación del servicio. Además, se pudo constatar que el uso de los recursos es limitado. Este es el caso de un bloque de 8 aulas en construcción terminada, él cual no permanece en óptimas condiciones de mantenimiento y en esta condición afecta el uso diario de esta zona que hacen estudiantes y docentes y desmejora su proceso educativo.

Tabla 15.Existencia de enfermería para prestar primeros auxilios.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Si		150	83%
No		30	17%
<u>Total</u>		<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 12. Servicio de enfermería.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

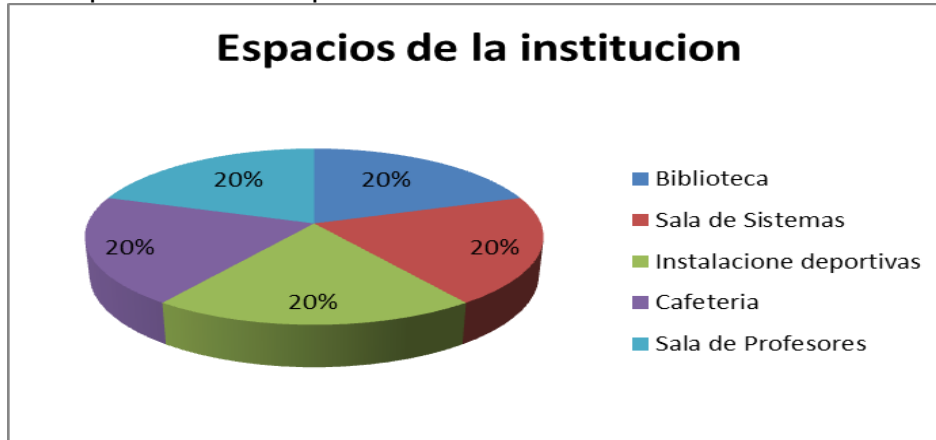
Según las encuestas, el 83% (150) de ellos dijeron que si hay enfermería y el 17% (30) de ellos que no hay enfermería. Se evidencia que la mayoría de los estudiantes conocen o han tomado los servicios de enfermería. Sin embargo, hay desconocimiento de algunos estudiantes sobre su servicio, tal vez por no haber tenido la necesidad de usarla. Se resalta que la institución cuenta con los apoyos necesarios para la salud de los estudiantes a través de personal capacitado para esta función y para el uso también de docentes y empleados.

Tabla 16. Espacios con los que cuenta la institución.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Biblioteca		180	100%
Sala de Sistemas		180	100%
Instalaciones deportivas		180	100%
Cafetería		180	100%
Sala de Profesores		180	100%
<u>Total</u>		<u>900</u>	<u>500%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 13. Espacios con los que cuenta la Institución Educativa de Santa Librada.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

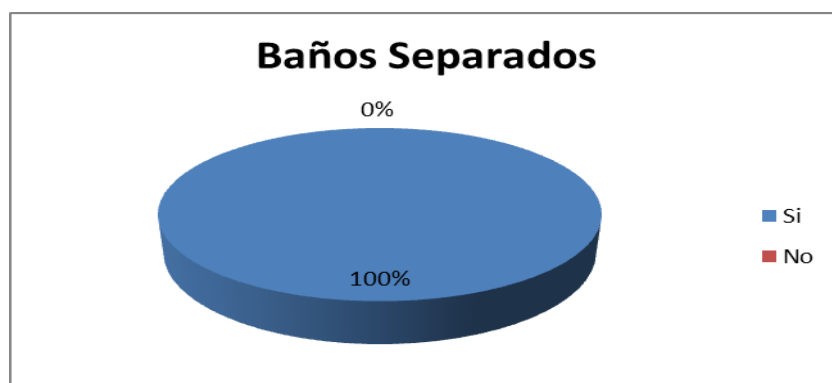
Los resultados obtenidos muestran que los espacios con los que cuenta la institución son de aceptación y reconocimiento por los estudiantes; el porcentaje repartido en proporción idéntica demuestra que hay claridad con respecto al conocimiento de estas instalaciones: sala de sistemas, cafetería, sala de profesores, instalaciones deportivas y biblioteca. Con lo que se reitera el hecho de que la institución cuenta con una adecuada infraestructura, la cual está conforme para el cumplimiento de su objetivo misional.

Tabla 17. Baños separados para hombres y mujeres.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	180	100%
No	0	0%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 14. Existencia de baños separados.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

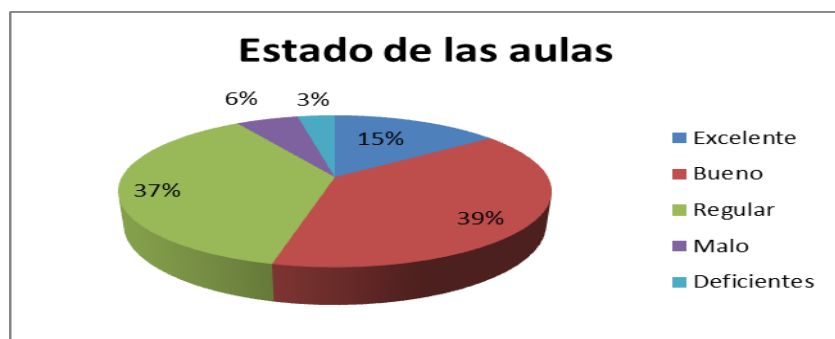
El 100 % de los encuestados afirmaron que los baños están separados para hombres y mujeres. De esta forma mantiene su infraestructura acorde a las necesidades y de manera adecuada para el desarrollo de los estudiantes, garantizando las condiciones de uso, para la mejor convivencia y orden de acuerdo a su sexualidad.

Tabla 18. Estado de las aulas donde se desarrollan las clases.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Excelente	27	15%
Bueno	70	39%
Regular	67	37%
Malo	10	6%
Deficientes	6	3%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 15. Estado de las aulas de clase.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Según los resultados, las aulas donde los estudiantes desarrollan las actividades académicas son para un 39 % (70) de los encuestados buenas, para el 37% (67) de ellos son regulares, para el 15% (27) de ellos son excelente, para el 6% (10) de ellos son malas y para 3% (6) de ellos son deficientes. Así, se puede encontrar que los estudiantes mantienen una buena imagen y satisfacción de sus instalaciones en particular de las aulas de clase.

Es importante resaltar, que las aulas son fundamentales para el desarrollo del estudiante, ya que en ellas es donde mayor cantidad de tiempo los alumnos reciben y desarrollan su proceso educativo. Por tanto, la percepción de los estudiantes es coherente con lo encontrado en nuestra investigación, ya que las aulas cuentan con espacios suficientes, ayudas audiovisuales y una adecuada iluminación. Sin embargo, el alto porcentaje es desfavorable respecto al estado de

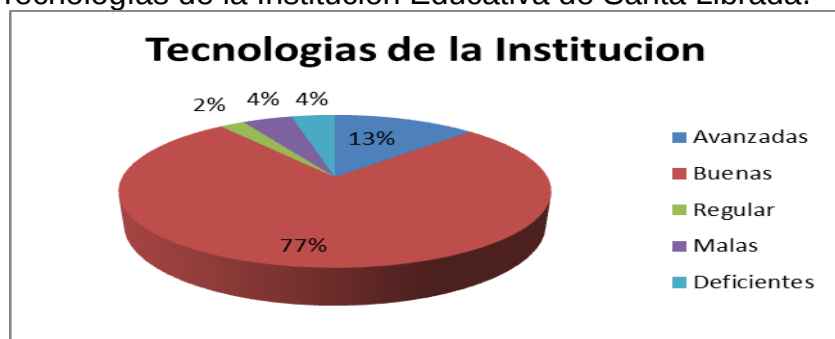
las aulas, el cual puede presentarse por: falta de aire acondicionado, actualización tecnológica en ayudas audiovisuales, además de cerrar las aulas durante las clases para evitar distracciones externas y mejorar el proceso educativo.

Tabla 19. Tecnologías que posee la Institución.

Opción respuesta	Cantidad Encuestados	%
Avanzadas	23	13%
Buenas	138	77%
Regular	4	2%
Malas	8	4%
Deficientes	7	4%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 16. Tecnologías de la Institución Educativa de Santa Librada.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

De acuerdo a los resultados, las tecnologías que posee la institución para el 77 % (138) de ellos son buenas, para el 13% (23) avanzadas, para el 4 % (8) malas, para el 4% (7) de ellos son deficientes y para el 2% (4) son regulares. Las respuestas de los estudiantes son congruentes si tomamos en cuenta que existen 4 salas de sistemas, dotadas de equipos e infraestructura para realizar las clases de acuerdo a la demanda estudiantil de la institución. Sin embargo, no están actualizados tecnológicamente de acuerdo al nivel internacional.

Tabla 20. Existencia de escenarios deportivos.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	180	100%
No	0	0%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 17. Existencia de escenarios deportivos.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

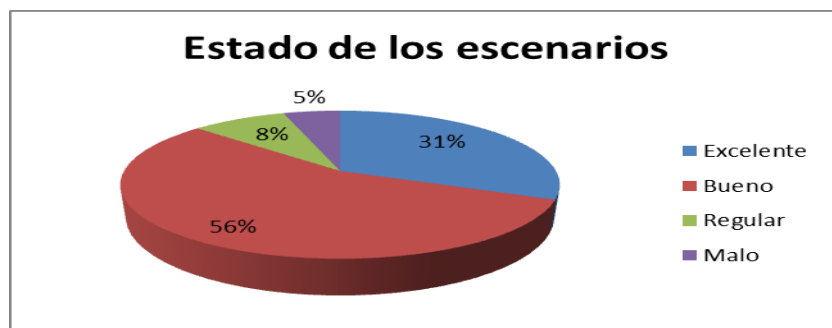
Sobre si la institución cuenta con escenarios para las actividades deportivas de los estudiantes, el 100% (180) de los encuestados afirmaron que si cuentan con escenarios para actividades deportivas. Este resultado alcanzado en la encuestas resalta la capacidad en infraestructura física deportiva con la que cuenta la institución. La adecuada infraestructura física en cuanto a escenarios deportivos, resalta el compromiso de la administración actual en procura de la formación del ser integral, ofreciendo una mayor calidad de escenarios para una formación completa de los estudiantes.

Tabla 21. Estado de los escenarios deportivos.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Excelente		56	31%
Bueno		100	56%
Regular		15	8%
Malo		9	5%
Total		180	100%

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 18. Estado de los escenarios deportivos.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

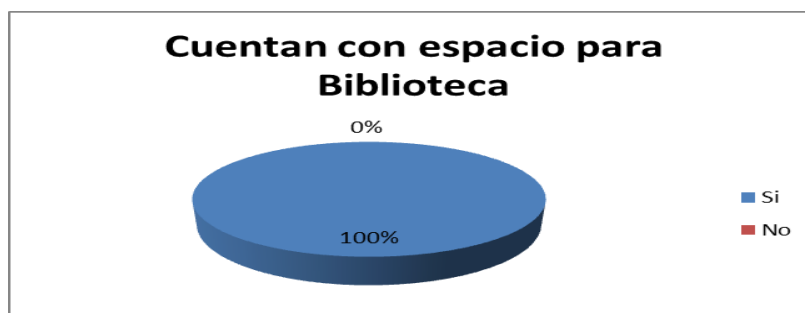
Con respecto a esta pregunta, el 56% (100) alumnos afirman que los escenarios son buenos, el 31% (56) de ellos que son excelentes, el 8% (15) de ellos que son regulares, y el 5% (9) de ellos que son malos. La percepción de los estudiantes concuerda con la realidad de la institución, que tiene unos escenarios deportivos en buenas condiciones. Esta percepción puede deberse al buen manejo administrativo y enfoque de la institución, logrando una buena perspectiva de los estudiantes al respecto. Sin embargo, pueden mejorarse e incrementar el nivel de competitividad de los estudiantes, promoviendo a través de la salud física y deportiva como parte integral de la educación, también la posibilidad de brindar las bases de una especialidad deportiva como parte de su proyecto de vida.

Tabla 22. Existencia de biblioteca.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	180	100%
No	0	0%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 19. Cuenta con espacio asignado para la biblioteca.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

El resultado arrojado en esta pregunta muestra una percepción uniforme de todos los estudiantes encuestados con respecto al conocimiento de la biblioteca como un espacio real de la institución, ya que el 100% (180) de ellos, afirmaron que la institución si cuenta con un área asignada para la biblioteca.

Establecer el conocimiento académico de este espacio entre los alumnos, permite inferir un uso regular promedio por parte de los alumnos y una buena promoción administrativa de este espacio. Así, como permite observar la posibilidad de incrementar las habilidades, conocimientos, y competencias de los educandos a través de los libros, herramientas y ambiente, dispuestos en este espacio, el cual apoya significativamente el proceso educativo de la institución y a la vez el desarrollo de un mejor capital humano en las personas.

Tabla 23. Cuenta con espacio asignado para la cafetería.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Si		180	100%
No		0	0%
<u>Total</u>		<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 20. Cuenta con espacio asignado para la cafetería.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

El resultado de esta pregunta fue totalmente claro, ya que con el 100% (180) de los encuestados afirmaron que la institución si cuenta con un espacio asignado para la cafetería. Esta percepción uniforme en todos los estudiantes, evidencia que la infraestructura de la institución cuenta con en este espacio y que es utilizado por la totalidad de los estudiantes.

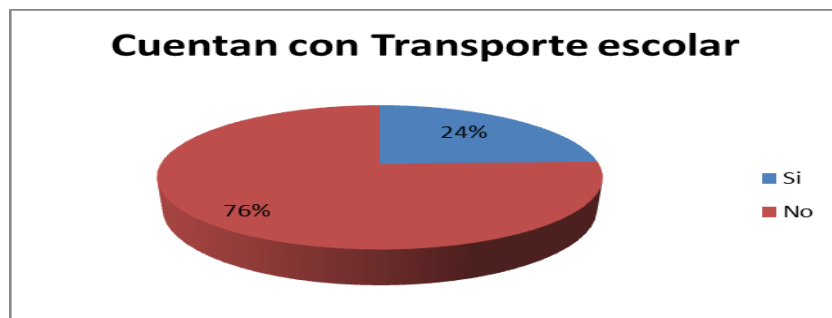
El servicio de alimentación brindado a estudiantes, profesores, personal administrativo y empleados de la institución, es subcontratado por la administración local, según información suministrada por el personal encuestado.

Tabla 24. Existencia de transporte escolar.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Si		44	24%
No		136	76%
<u>Total</u>		<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 21. Cuentan con transporte escolar para los estudiantes.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

De acuerdo a las respuestas a esta pregunta, el 76% (136) de los encuestados afirman que la institución no brinda transporte de bus a los estudiantes, mientras que el 24% (44) afirman sí. Luego, la institución de Santa Librada mantiene un sistema de gestión por medio de la alcaldía municipal y metro Cali, con el fin de que los estudiantes de escasos recursos obtengan precios más asequibles en los medios de transporte de la ciudad. Este programa se maneja para estudiantes de estratos bajos y que vivan por afuera de la ciudad de Cali.

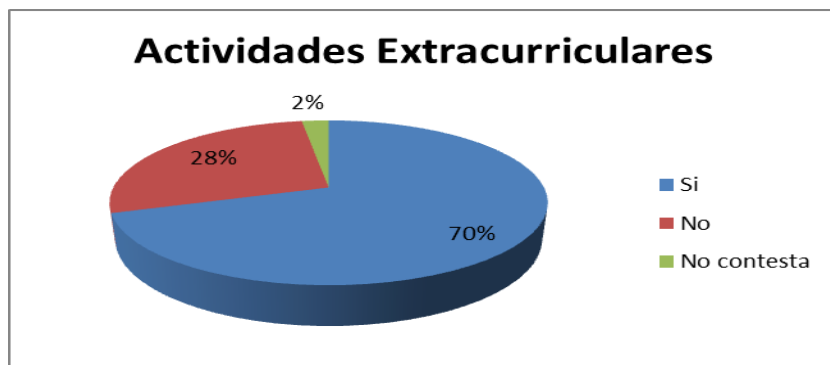
Aun cuando sea una percepción de un cuarto del total de la población estudiantil respecto al servicio de transporte, es importante analizar que la institución mantiene su iniciativa de crear medios de inclusión y estrategias que mejoren la movilidad de los estudiantes. Asimismo, con esto se busca disminuir los índices de deserción escolar y cumplir con la misión educativa con el más eficaz uso de los recursos y posibilidades que tiene el plantel.

Tabla 25. Realiza actividades extracurriculares.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Si		89	70%
No		35	28%
No contesta		3	2%
<u>Total</u>		<u>127</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 22. Realiza actividades extracurriculares.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Del total de encuestados, el 70% (89) de ellos afirman que la institución si realiza actividades extracurriculares, el 28% (35) de ellos dicen que no lo hacen, el 2% (3) no contestaron. Lo anterior, muestra la tendencia mayoritaria pero no total de los estudiantes al participar de las actividades extracurriculares realizadas por la institución; lo cual, resalta que la institución apoya y promueve el desarrollo integral de los estudiantes.

Tabla 26. Ofrece preparación para las pruebas del ICFES.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Si		93	73%
No		31	25%
No contesta		3	2%
<u>Total</u>		<u>127</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 23. Ofrecen preparación para las pruebas realizadas por el ICFES.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

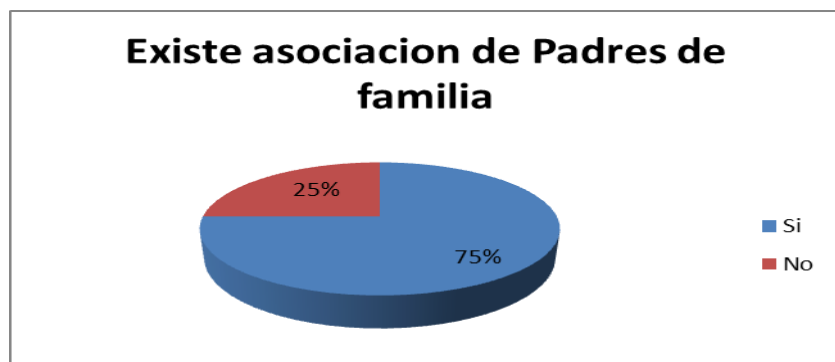
Según los resultados arrojados por las encuestas sobre la pregunta si la institución brinda a los estudiantes preparación para las pruebas del ICFES, el 73% (93) de los encuestados, dice que la institución si lo hace, el 25% (31) de ellos dicen que no y un 2% (3) de los encuestados no contesto. Estos datos muestran que la mayoría de los estudiantes participa en el programa de preparación para el ICFES, sumado al reconocimiento que el ICFES realiza en la categorización de los colegios donde cada año se obtiene una buena participación. Sin embargo, existe un porcentaje menor, pero no tan pequeño, que no reconoce la preparación para las pruebas de Estado. Esto puede deberse a que no han realizado o han tenido participación de las actividades que la institución ha implementado.

Tabla 27. Cuenta con asociación de padres de familia la institución.

Opción respuesta	de	Cantidad Encuestados	%
Si		135	75%
No		45	25%
<u>Total</u>		<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 24. Existe asociación de padres de familia.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

El resultado de las encuestas evidencia que existe conocimiento por parte de los estudiantes respecto de la asociación de padres de familia en tres cuartas partes de la totalidad de los encuestados, ya que el 75% (135) de los estudiantes afirmaron que si existe, mientras que el 25% (45) de ellos dicen que no.

La importancia de la percepción que tengan los estudiantes sobre la existencia de la asociación de padres de familia en esta pregunta, radica en observar el conocimiento que los encuestados tienen sobre el tema, sin ningún tipo de inducción a la respuesta o previo aviso que pudiera condicionarla. Luego, se puede inferir a través del resultado de esta pregunta que, no sólo existe este organismo en la institución, sino que participa y coopera en el proceso educativo

docente-alumno, relación que permanece en constante dinámica entre las partes y que tiene el apoyo de las directivas del plantel, logrando una mayor efectividad en los resultados académicos, disciplinarios y bienestar de las partes.

Tabla 28. Cuenta con asociación de profesores.

Opción respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	112	62%
No	68	38%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 25. Existencia de asociación de profesores.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Los resultados de esta pregunta permiten observar la percepción de los encuestados sobre su conocimiento respecto de la existencia de la asociación de profesores en la institución, donde el 86% (154) de los estudiantes encuestados afirmaron que si, el 10% (18) de ellos dicen que no, y un 4% restante (8) de ellos no contestó esta pregunta.

A través de estos resultados, se puede inferir que los estudiantes encuestados casi en su totalidad, tienen conocimiento de que el plantel cuenta con asociación de profesores. Por tanto, se considera que para la mayoría de los alumnos de la institución, la asociación de padres de familia incide en el desarrollo del proceso educativo que se realiza en la institución, aunque en general no conozcan al detalle los efectos de esta gestión.

Tabla 29. Considera que le hace falta algo a la institución educativa.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	112	62%
No	68	38%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 26. Considera que le hace falta algo a la institución.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

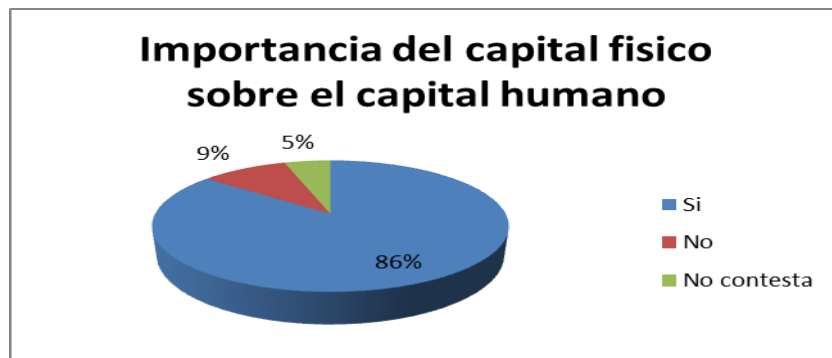
Del total de encuestados, el 62% (112) de ellos afirmaron que si consideran que le falta algo a la institución educativa, mientras que el 38% (68) de ellos dijeron que no le hace falta algo. Según estos resultados, se observa que como estudiantes una mayoría preponderante no se sienten de cierta manera conformes con la institución en términos generales.

Tabla 30. Considera más importante la inversión en capital físico que en el capital humano.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Si	154	86%
No	17	9%
No contesta	9	5%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 27. Importancia del capital físico sobre el capital humano.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

El 86% (154) de los encuestados afirmaron que consideran la inversión en capital físico más importante que la de capital humano, un 9% (17) de ellos dijeron que no, y el 5% (9) de ellos contestaron ni afirmativa ni negativamente la pregunta.

Los estudiantes consideran que hay mayor importancia de los elementos físicos sobre el capital humano, observando que lo que le hace falta a la institución, son mejores herramientas audiovisuales, acceso a internet, y recursos económicos para mejoras en las aulas y la institución en general.

En general, la percepción de los estudiantes indica que la institución educativa está bien dotada físicamente y opera bajo criterios aceptables en cuanto a infraestructura o capital físico. Sin embargo, se observa que en la mayoría de las preguntas hay una polarización entre quienes defienden el recurso físico de la institución y quienes consideran que hay mucho por mejorar. En síntesis, se puede decir que la institución educativa esta adecuada de manera razonable en su capital físico, que sirve de apoyo para la gestión educativa de un buen capital humano, que coopere y lidere la construcción de una mejor comunidad.

7. CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL HUMANO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA CALI

Figura 28. Águila roja mascota del colegio Santa Librada.



Fuente: Foto tomada por los estudiantes que realizan este trabajo.

7.1. Capital Humano de la institución educativa de Santa Librada

El Capital Humano de la Institución Educativa de Santa Librada está conformado por las capacidades, conocimientos, habilidades, experiencia y principios de todas las personas que laboran para la institución, y que directa o indirectamente hacen parte de la formación de los estudiantes y permiten de esta forma la realización de la misión de la institución. Las anteriores características del Capital Humano de la institución Educativa, son representadas a través de la “águila roja”, estatua ubicada al interior del colegio, visible para todas las personas que ingresen al plantel y que representa y recuerda la esencia de la institución.

Este personal docente y administrativo es su fuerza laboral y posee una formación académica en diferentes áreas del conocimiento y/o también experiencia, adquirida a través de su vida laboral. Actualmente, el capital humano de la institución está compuesto por 126 docentes que ejecutan los procesos misional, administrativo y directivo. Estos dos últimos, realizan funciones de coordinación de los recursos e información apoyando la función académica.

El ingreso, vinculación y promoción del capital humano en la institución, se realiza de dos formas; nombramiento de planta o en propiedad, y por prestación de servicios. Para el desarrollo del capital humano, se debe entrenar, capacitar, y promover el personal, esto permite potenciar el capital humano generando una mejor posición académica de la institución y un mejor nivel individual de su personal administrativo y docente.

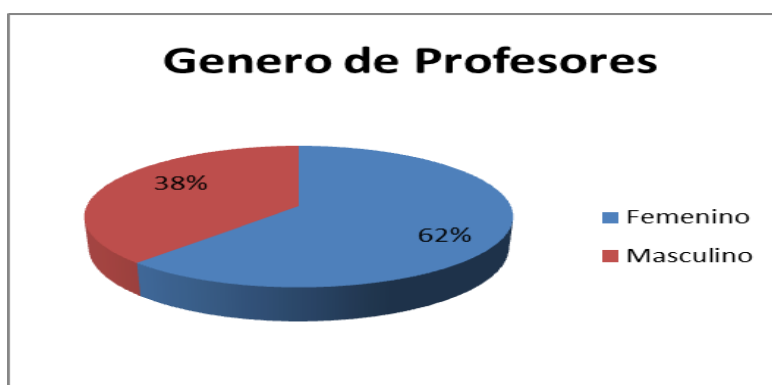
A continuación, se presenta los resultados producidos por la encuesta realizada a una proporción de la planta docente de la Institución Educativa de Santa Librada.

Tabla 31. Género de los profesores.

Respuestas	Cantidad Encuestados	%
Femenino	78	62%
Masculino	48	38%
<u>Total</u>	<u>126</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 29. Género de los profesores.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

En toda la Institución se cuenta con 126 docentes, de los cuales 5 pertenecen al Área Administrativa (4 Coordinadoras y 1 Rectora).

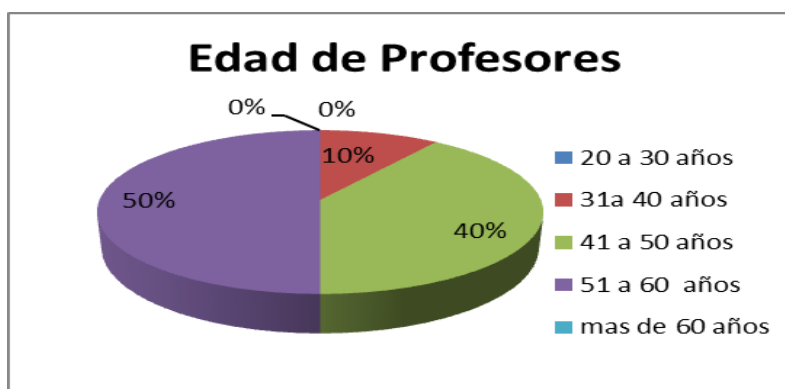
Género. La planta docente de la IEDSL está compuesta por un 62% de mujeres y por un 38% de Hombres. La institución refleja que debido al modelo de pedagogía que practica y su estructura educativa académica, que el ingreso de docentes sea con el conocimiento y experiencia en los modelos pedagógicos usados por el plantel para la formación de sus estudiantes.

Tabla 32. Edad de los profesores.

Respuestas	Cantidad Encuestados	%
20 a 30 años	0	0%
31a 40 años	3	10%
41 a 50 años	12	40%
51 a 60 años	15	50%
más de 60 años	0	0%
<u>Total</u>	<u>30</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 30. Edad de los profesores.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

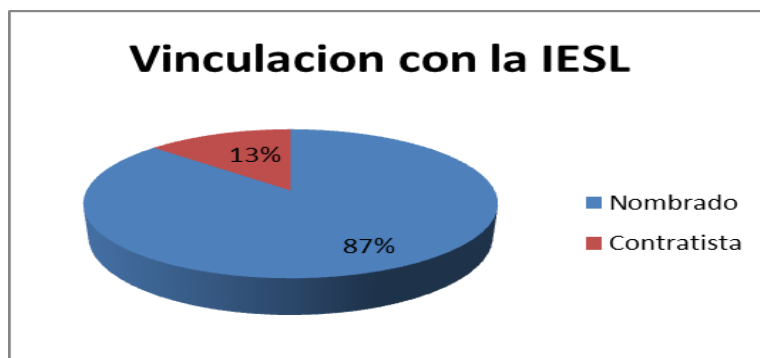
De las 30 encuestas realizadas a los docentes, se observa que un 50% de los docentes encuestados (15) tienen entre 51 a 60 años, un 40% (12) tienen entre 41 a 50 años, y un 10% tienen entre 31 y 40 años. Lo anterior, evidencia que el 40% de la planta docente se encuentra cerca de la edad de jubilación y por tanto, se requiere en los próximos años un recambio de casi la mitad de los maestros del plantel.

Tabla 33. Tipo de contratación laboral de los docentes.

Respuesta	Cantidad Encuestados	%
Nombrado	109	87%
Contratista	17	13%
<u>Total</u>	<u>126</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 31. Tipo de contrato laboral de los docentes con la institución.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

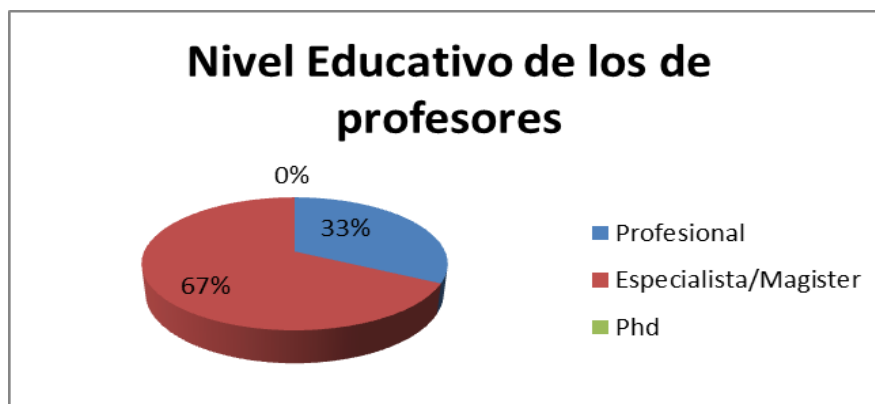
Parte de la información suministrada por la institución, nos muestra que los profesores cuentan con vinculación de tipo nombrado o contratista. Siendo los docentes nombrados y la mayor proporción en un 87% (109) de ellos, mientras el 13% docentes contratistas (17) de ellos. De esta manera, podemos determinar que la base o planta docente está compuesta por casi el 90% de los maestros lo que es fundamental para el desarrollo del proceso educativo garantizando la calidad y continuidad del proceso educativo en el plantel y a los estudiantes. Luego, se destaca también que la planta docente o maestros nombrados cuentan con un mayor nivel académico, experiencia y por tanto escalafón docente, logrando pertenecer a la institución de forma directa e indefinida, lo cual es distinto al vínculo laboral de los docentes contratados que representan un 13% del total de maestros de la institución.

Tabla 34. Nivel educativo alcanzado por los docentes.

Respuesta	Cantidad Encuestados	%
Profesional	41	33%
Especialista/Magister	85	67%
PhD	0	0%
<u>Total</u>	<u>126</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 32. Nivel educativo alcanzado por los docentes.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

La IEDSL cuenta con un capital humano docente idóneo para desarrollar el proceso educativo, esto se refleja en el grado de formación académica obtenida. Según los datos anteriores, el 67% (85) de los docentes tienen una especialización o magister, un 33% (41) de los maestros son profesionales. De esta manera la formación que los estudiantes reciben esta soportada en gran parte sobre la capacidad de los conocimientos, habilidades y experiencia de sus docentes. Por tal motivo se puede inferir que la formación del estudiantado, se

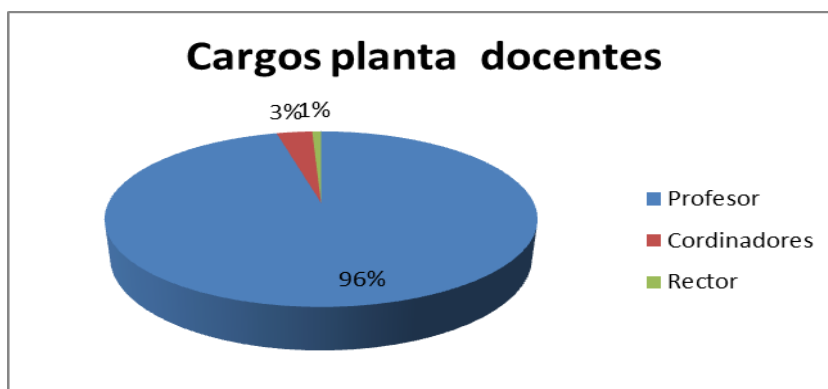
está encaminando de forma acertada para futuro desempeño en la sociedad.

Tabla 35. Descripción de los docentes por función en la institución.

Respuesta	Cantidad Encuestados	%
Profesores	121	96%
Coordinadores	4	3%
Rector	1	1%
<u>Total</u>	<u>126</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 33. Descripción por cargos de la planta docente.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Los anteriores resultados determinan que el plantel cuenta con una planta docente con el 96% (121) maestros para enseñar, un 3% (5) docentes coordinadores, y un 1 % (1) de ellos, la rectora de la institución educativa. Así, se da una relación aproximada de 24 docentes por cada coordinador, del cual se resalta que su formación también es hacia la docencia.

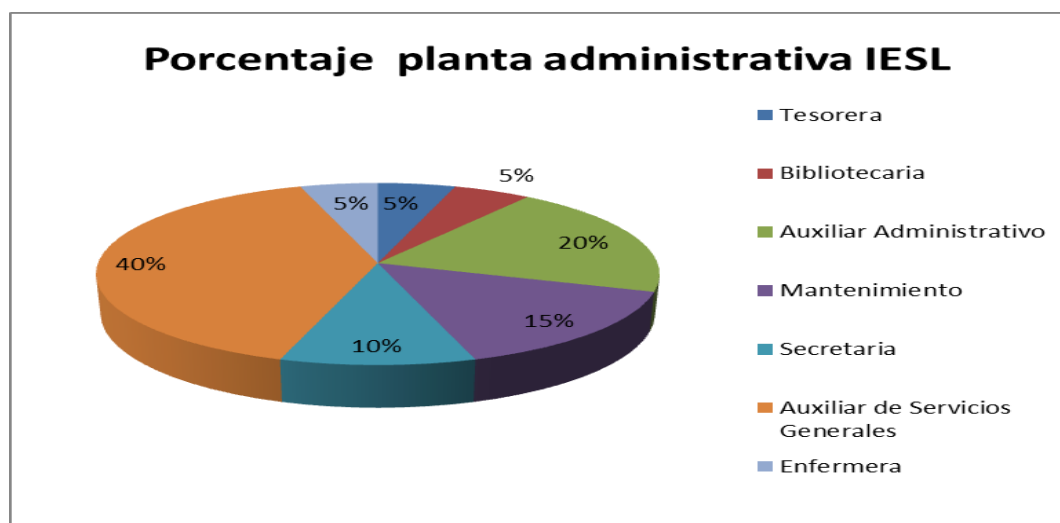
Sea en el rol de maestros o de coordinadores, los docentes deben tener un determinado perfil establecido previamente en el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento. Los cargos administrativos más representativos de la institución, son: una tesorera, una bibliotecaria, cuatro auxiliares administrativos, tres auxiliares de mantenimiento, dos secretarías, ocho auxiliares de servicios generales, una enfermera, entre otros.

Tabla 36. Descripción de cargos administrativos.

Área	No.
Tesorera	1
Bibliotecaria	1
Auxiliar Administrativo	4
Mantenimiento	3
Secretaria	2
Auxiliar de Servicios Generales	8
<u>Enfermera</u>	<u>1</u>
Total	20

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 34. Descripción de los cargos administrativos.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

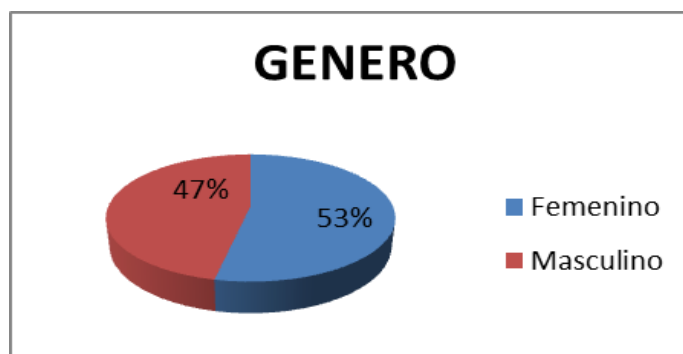
La percepción de los estudiantes sobre los cargos administrativos de la institución muestra el grado de conocimiento respecto a las funciones más representativas del personal administrativo del plantel, lo cual es positivo porque denota conocimiento e interés de los estudiantes acerca de la gestión administrativa.

Tabla 37. Género de los Estudiantes.

Respuestas	Cantidad Encuestados	%
Femenino	96	53%
Masculino	84	47%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 35. Género de los estudiantes.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

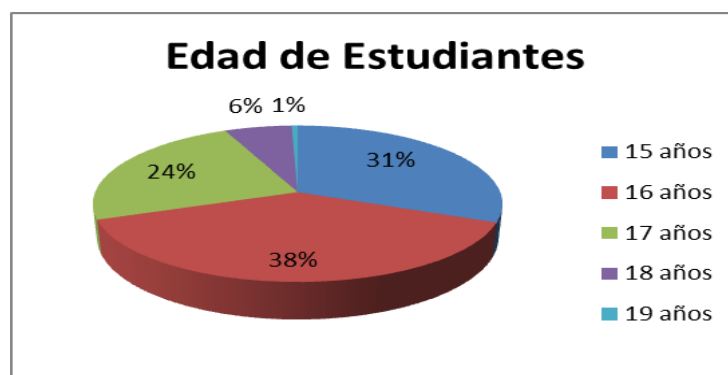
La encuesta realizada a los estudiantes obtuvo como resultado en esta pregunta, que 96 de los estudiantes son de género femenino (53%) y 84 estudiantes son de género Masculino con un 47% del total de los encuestados. Por tanto, el género femenino tiene una población levemente mayor a la masculina respecto al total de la población escolar de la institución.

Tabla 38. Edad de los Estudiantes.

Respuestas	Cantidad Encuestados	%
15 años	56	31%
16 años	69	38%
17 años	43	24%
18 años	11	6%
19 años	1	1%
Total	180	100%

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 36. Edad de los estudiantes.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Del total de los encuestados el 38%, es decir, (69) de ellos tienen 16 años de edad, el 31% (56) de ellos 15 años, el 24% (43) de ellos tienen 17 años, el 6% (11) de ellos 18 años, el 1% (1) de ellos tiene 19 años. Este resultado, muestra la tendencia de la educación en Colombia, que consiste en iniciar la formación en edades tempranas y donde cada vez más es menor el número de estudiantes que inician tardíamente sus estudios o son repitentes.

Tabla 39. Discapacidad en estudiantes.

Respuesta	Cantidad Encuestados	%
No	180	100%
Si	0	0%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 37. Discapacidad presentada por los estudiantes.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Según los resultados de la encuesta en esta pregunta, se puede observar que ninguno de ellos tiene discapacidad alguna. Sin ser un requisito relevante ni excluyente el no tener alguna discapacidad motriz para el ingreso de los estudiantes a la institución educativa de Santa Librada, se observa que el 100 % de los estudiantes encuestados mantiene una condición apta para estudiar en la institución. Luego, se reconoce que la salud es un elemento indispensable para el correcto desarrollo del proceso educativo entre docentes y alumnos, ya que en ausencia de unas condiciones mínimas de salud es difícil desarrollar conocimientos, habilidades y experiencia en períodos de tiempo limitados como los períodos académicos.

Los resultados de esta pregunta explican implícitamente que la formación impartida por la institución exige ciertas condiciones de los educandos y maestros

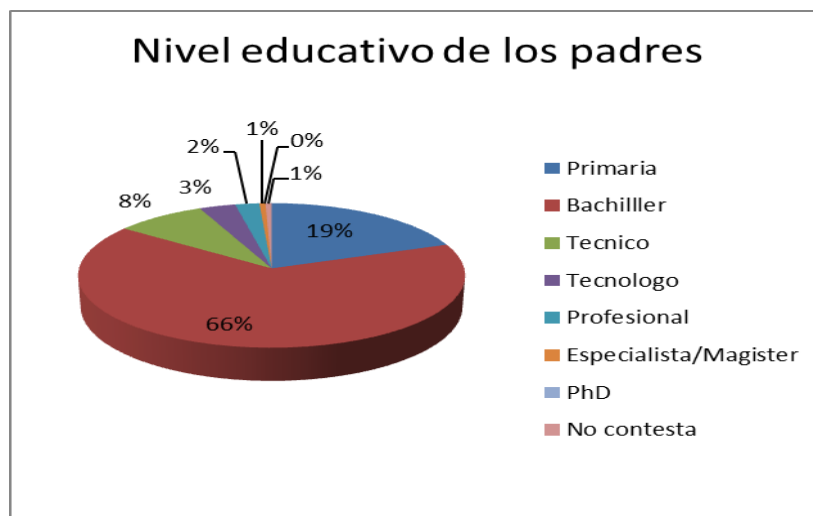
para desarrollar eficazmente el proceso educativo, dentro de estas la salud física y mental. Siendo esta última la condición preponderante que permite que los alumnos y docentes que ingresan a la institución sean aptos para el proceso educativo de la institución. Por tanto, los mismos estudiantes y profesores no están exentos de desarrollar algún tipo de discapacidad motriz o cognitiva que dificulte el desarrollo de su proceso educativo. Así, la institución debe garantizar los medios de desplazamiento adecuados para el tipo de incapacidad motriz que puedan aparecer en el establecimiento y analizar los casos de incapacidad cognitiva a la luz del análisis médico para evaluar la continuidad del proceso educativo en los casos donde se presente estas situaciones que afecten la salud de los alumnos y personal de la institución.

Tabla 40. Nivel educativo de los padres de los estudiantes.

Respuesta	Cantidad Encuestados	%
Primaria	35	19%
Bachiller	118	66%
Técnico	15	8%
Tecnólogo	6	3%
Profesional	4	2%
Especialista/Magister	1	1%
PhD	0	0%
No contesta	1	1%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Figura 38. Nivel educativo de los padres de los estudiantes.



Fuente: Propia a partir del análisis cuantitativo de las encuestas.

Según los resultados de esta pregunta sobre el nivel educativo de los padres, arroja que el 66% de ellos (118), son bachilleres, el 19% (35) estudiaron la primaria, el 8% (15) tiene estudios técnicos, el 3% (6) de ellos son tecnólogos, el 2% (4) de ellos son profesionales y el 1% (1) de ellos tienen una especialización.

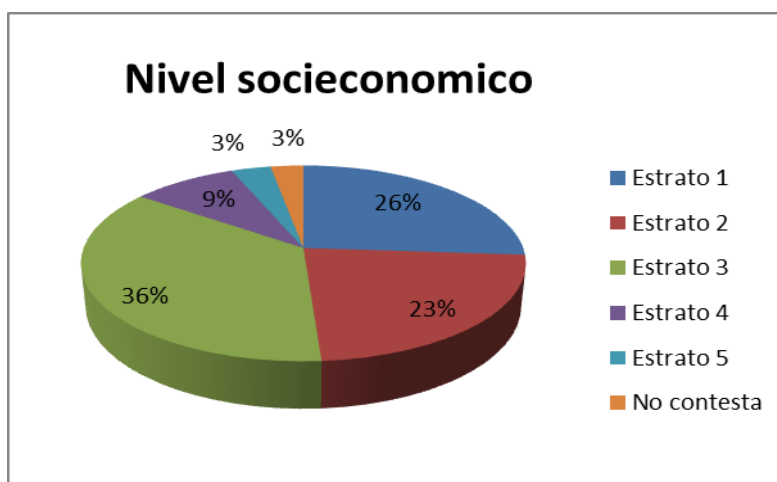
Por tanto, se puede inferir que el nivel académico de los padres tiene una relación de correspondencia hacia los hijos, de tal forma que se espera que superen el nivel alcanzado por los padres o por lo menos que lo igualen. Asimismo, a pesar de que no se presentan altos índices de estudios superiores, se puede inferir que el hecho de que los encuestados estén estudiando y por terminar la secundaria, indica que la acumulación de su capital humano (conocimientos, habilidades y destrezas) potencialmente será mayor en comparación con el de sus padres.

Tabla 41. Estrato socioeconómico de los estudiantes.

Respuesta	Cantidad Encuestados	%
Estrato 1	47	26%
Estrato 2	41	23%
Estrato 3	65	36%
Estrato 4	16	9%
Estrato 5	6	3%
No contesta	5	3%
Total	180	100%

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura 39. Nivel socioeconómico de los estudiantes.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Respecto del nivel socioeconómico de los 180 estudiantes encuestados, el 36% (65) de ellos están en el estrato 3, el 26% (47) de ellos en estrato 2, el 23% (41) de ellos en estrato 1, el 9% (16) de ellos en estrato 4, un 3% (6) de ellos en el estrato 5 y otro 3% (5) de ellos, no contestaron la encuesta.

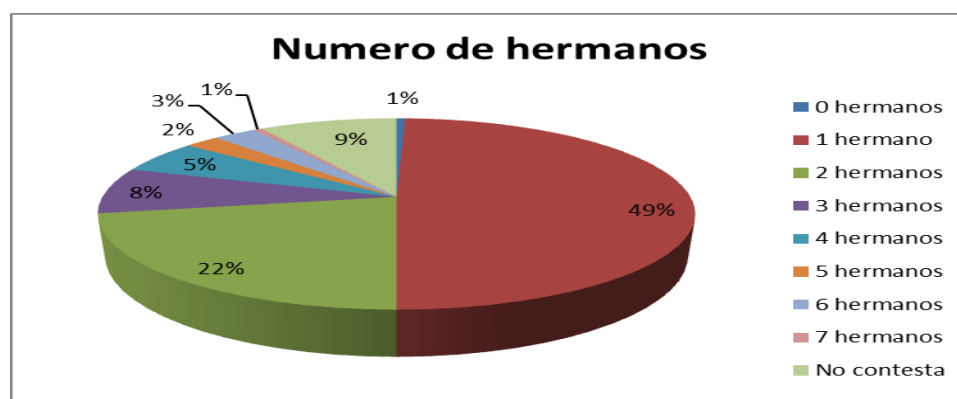
De acuerdo a los datos, se muestra que el colegio está orientado a atender al segmento de la sociedad con más necesidades, y consecuentemente con su ubicación el estrato más predominante del sector que es el 3. Luego, es posible que parte del segmento del estrato 1 no esté estudiando debido a dificultades externas que impiden el desarrollo de su actividad escolar, por como falta de transporte, alimentación, salud, entre otras.

Tabla 42. Número de hermanos.

Respuesta	Cantidad Encuestados	%
0 hermanos	1	1%
1 hermano	89	49%
2 hermanos	40	22%
3 hermanos	14	8%
4 hermanos	10	6%
5 hermanos	4	2%
6 hermanos	5	3%
7 hermanos	1	1%
No contesta	16	9%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura 40. Número de hermanos de los estudiantes.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

De los 180 encuestados el 49% (89) de ellos tienen 1 hermano, el 22% (40) de ellos tienen 2 hermanos, el 9 % (16) no contestaron la pregunta, el 8% (14) de ellos tienen 3 hermanos, el 6% (10) de ellos tienen 4 hermanos, un 3% (5) de ellos tiene 6 hermanos, el 2% (4) de ellos tienen 5 hermanos, otro 1 %(1) de ellos tienen 7 hermanos, y por último el 1%(1) de ellos no tiene hermanos.

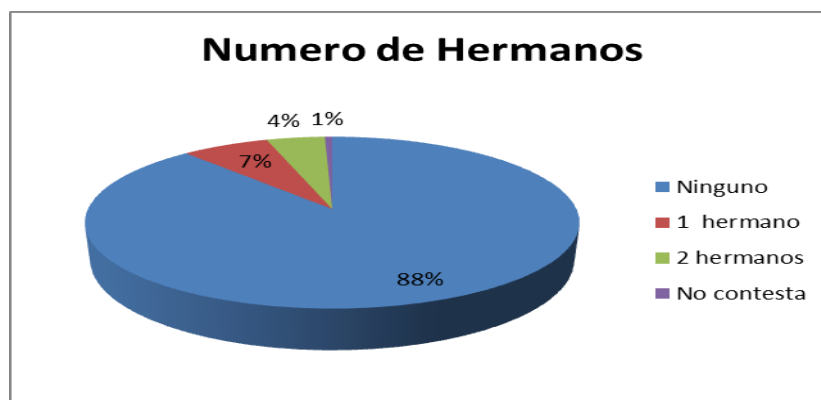
De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, la mitad de los estudiantes tienen un hermano, y otro cuarto tienen dos hermanos. Luego, este resultado coincide con el promedio de fecundidad de las mujeres colombianas el cual indica que es de 2 hijos en promedio. Asimismo, la correspondencia que existe entre el nivel socioeconómico del núcleo familiar y la oportunidad que tienen para acceder a la educación, en el cual predomina el de 1 y 2 hermanos a consecuencia de planificación familiar y la baja capacidad económica de las familias promedio, lo que dificulta una mejor calidad de educación a los hijos. Esto afirma que la mayoría de estudiantes y sus familias tienen un nivel aceptable de calidad de vida y la disminución progresiva de la cantidad de personas que componen una familia en Colombia.

Tabla 43.Cantidad de hermanos que estudian en la institución.

Respuesta	Cantidad Encuestados	%
Ninguno	159	88%
1 hermano	12	7%
2 hermanos	8	4%
No contesta	1	1%
Total	180	100%

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 41. Número de hermanos que estudian en la institución.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Los resultados arrojados en este interrogante consideran que el 88% (159) de ellos no tienen hermanos que estudien en la institución, otro 7% (12) de ellos tienen 1 hermano que estudia en la institución, un 4% (2) tiene 8 hermanos, y solo 1% (1) de ellos no contestó esta pregunta de la encuesta.

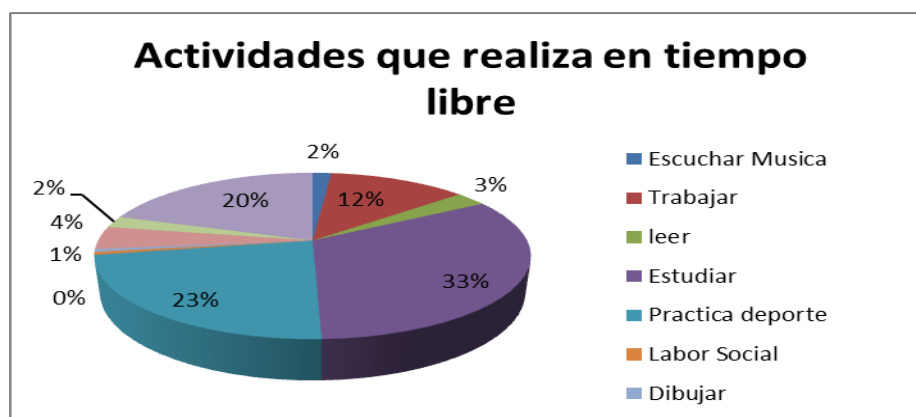
Estos datos confirman la información presentada en la anterior tabla, en cuando al número de hermanos, ya que el 88% no tiene hermanos que estudian en esta institución y sólo el 7% sí tiene un hermano que estudia en la institución.

Tabla 44. Actividades que realizan los estudiantes en su tiempo libre.

Respuestas	Cantidad Encuestados	%
Escuchar Música	3	2%
Trabajar	22	12%
leer	5	3%
Estudiar	59	33%
Practica deporte	41	23%
Labor Social	1	1%
Dibujar	1	1%
Baile	8	4%
Ayuda a padres en casa	4	2%
Ninguna	36	20%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 42. Actividades que realizan los estudiantes en su tiempo libre.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Sobre las actividades que realizan después de estudiar, la mayor parte encuestados se dedican a estudiar en su tiempo libre: un 33% (59) de ellos estudia, seguido de practica de algún deporte con un 23% (41) de ellos, un 12% (22) de ellos trabajan, otro 4% (8) de ellos practican baile, un 3% (5) de ellos les gusta la lectura, otro 2% (3) de ellos escuchan música, mientras un 2% (4) de ellos ayudan a sus padres, un 1% (1) de ellos realiza labor social, otro 1% (1) de ellos se dedica a dibujar después de clases, mientras otro 20 % (36) de ellos indica que no realiza ninguna actividad después de estudiar.

De estos resultados se infiere que, un tercio el 33% de la población encuestada repasa o cumple con los deberes asignados para las próximas clases; casi una cuarta parte el 23% prefiere realizar una actividad deportiva; una quinta parte 20% no realiza ninguna actividad después del colegio y poco más de una décima parte 12% trabajan. La preferencia por el estudio y el deporte contrastan con la preferencia de no realizar ninguna actividad (tal vez descansen un tiempo después del colegio) y la realización de actividades laborales (tal vez ayudando a sus padres a conseguir recursos económicos).

Luego, se observa que la diversidad de gustos puede ser una búsqueda de las habilidades propias del ser y esto ayuda al desarrollo integral en la formación del capital humano. Sin embargo, puede que no se observen con claridad las preferencias en la totalidad de los encuestados debido a otras actividades que deben priorizar por fuera de su actividad escolar, como también a que no cuentan con los recursos para realizar las actividades que les gustaría desarrollar.

Tabla 45. Cantidad de libros que lee por mes.

Libros que lee en un mes	Cantidad Encuestados	%
1 libro	65	36%
2 libros	21	12%
3 libros	5	3%
4 libros	7	4%
5 libros	2	1%
No lee libros	80	44%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura 43. Lectura de libros por mes.

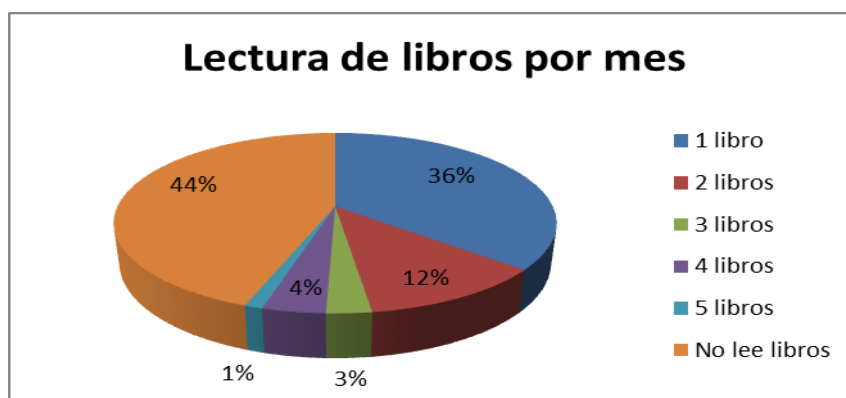


Tabla 46. Conformidad de los estudiantes con la enseñanza de la institución educativa.

El resultado sobre la cantidad de libros que los encuestados leen por mes arroja, que en su mayoría el 44% (80) de ellos no leen ningún libro al mes, el 36% (65) leen un libro al mes, el 12% (21) de ellos leen 2 libros al mes, el 3% (5) leen 3 libros al mes, un 4% (7) de ellos leen 4 libros, y un 1% (2) de ellos leen 5 libros.

Estos resultados, reflejan la poca lectura de los estudiantes encuestados y en general de la sociedad estudiantil colombiana, ya que casi la mitad de la población no lee ni siquiera un libro al mes. Sin embargo, se destaca que entre los estudiantes que leen 1 y 2 libros al mes, representan aproximadamente la mitad de la población, y por tanto, se reconoce la importancia de este hecho en el rol de gestión académico de la institución y la utilidad de la biblioteca para el plantel.

Tabla 46. Conformidad de los estudiantes con la enseñanza que brinda la institución educativa.

Respuestas	Cantidad Encuestados	%
Si	159	88%
No	21	12%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura 44. Conformidad de los estudiantes con la enseñanza de la institución.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Respecto a esta pregunta el 88% (159) de los encuestados afirmaron que se sienten conformes con la enseñanza que brinda la institución, y solo el 12% (21) de ellos no están satisfechos con la enseñanza que brinda el plantel.

Ya que hay una inmensa mayor proporción de satisfacción de los estudiantes, casi el 90% con respecto a la enseñanza en la institución, y una insatisfacción proporcionalmente muy pequeña por encima por poco del 10%. Esta es una relación casi de 90/10 respecto a la percepción de la calidad de la enseñanza de los docentes, valorada claramente positiva para los estudiantes y la institución, evidencia una buena pedagogía y didáctica usada por los docentes que es aprobada por la gran mayoría de los alumnos.

Tabla 47. Satisfacción de los estudiantes con la Institución Educativa.

Calificación	Cantidad Encuestados	%
1 (calificación)	3	2%
2 (calificación)	8	4%
3 (calificación)	37	21%
4 (calificación)	80	44%
5 (calificación)	41	23%
Ninguna	11	6%
Total	180	100%

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura. 45. Satisfacción de los estudiantes con la institución educativa.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

De acuerdo a la calificación de 1 a 5 de la satisfacción de los estudiantes en la institución educativa, el 44% (80) de ellos la calificaron con un 4, el 23% (41) de ellos la calificaron con un 5, el 21% (37) de ellos con un 3, un 6% (11) de ellos no dio ninguna calificación, un 4% (8) de ellos la calificaron con un 2, y un 2% (3) de ellos restante la calificaron con 1.

Esto indica que la mayoría de los encuestados un 88% (168) de ellos está satisfecho con la institución en general, un 6%(11) de ellos no están satisfechos, y un 6% (11) de ellos no dieron calificación, sea porque no entendieron el enunciado, llevan muy poco tiempo en la institución o porque no quisieron responder la pregunta.

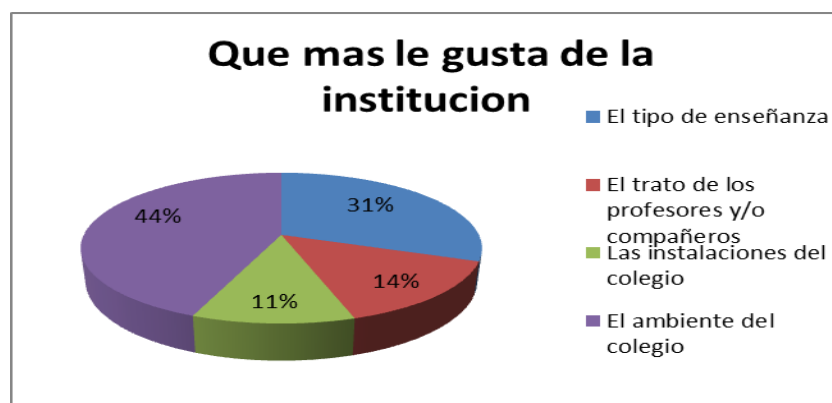
De acuerdo a lo anterior se puede considerar en una calificación de 1 a 5, siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor, que la percepción de calificación para la enseñanza es de 5.

Tabla 48. Lo que más le gusta de la institución.

RESPUESTA	Cantidad Encuestados	%
El tipo de enseñanza	55	31%
El trato de los profesores y/o compañeros	26	14%
Las instalaciones del colegio	20	11%
El ambiente del colegio	79	44%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura 46. Lo que más le gusta de la institución educativa.



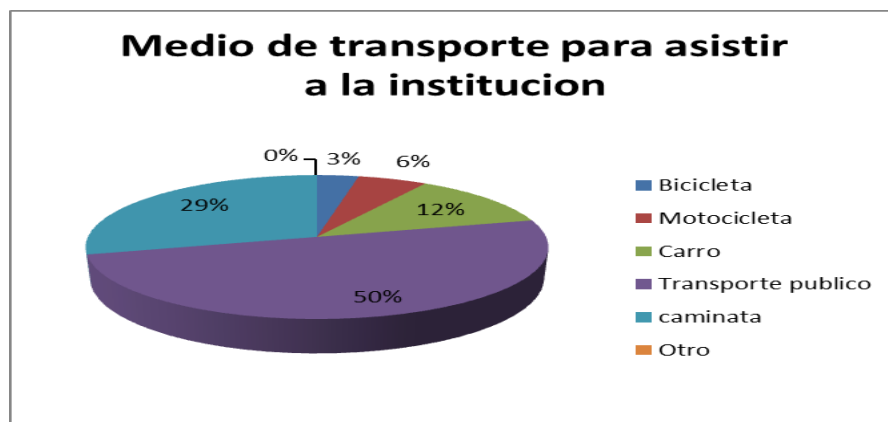
Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Tabla 49. Medio de transporte utilizado para desplazarse al colegio.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Bicicleta	6	3%
Motocicleta	10	6%
Carro	22	12%
Transporte publico	90	50%
caminata	52	29%
Otro	0	0%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura. 47. Medio de transporte que utiliza para llegar a la institución.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

De los encuestados, el 50% (90) de ellos afirmaron que utilizan transporte público para desplazarse hasta el colegio, el 29% (52) de ellos camina hasta el colegio, el 12% (22) de ellos van en carro al colegio, un 6% (10) de ellos se transportan en motocicleta, y un 3% (6) de ellos van en bicicleta.

De acuerdo a lo anterior, la mitad de los estudiantes encuestados utilizan transporte público para desplazarse hacia la institución. De esta cantidad, recordamos que la institución realiza una gestión ante Metro Cali que busca facilitar la consecución de tarjetas gratuitas a los estudiantes de estrato 1, 2 y 3 que representan el 24% de la población encuestada. También se infiere a través de los resultados, que lo más probable es que la mitad de los estudiantes no vive lo suficientemente cerca para desplazarse caminando hacia la institución o no cuenta con otro medio de transporte para hacerlo. Mientras que casi la tercera parte se traslada caminando, y poco más de la décima parte se desplaza en carro, esto que indica que la gran mayoría de las familias representadas en la encuesta no cuentan con carro para desplazarse. Por otra parte, poco menos de la décima parte se desplaza a la institución por medio de moto y bicicleta.

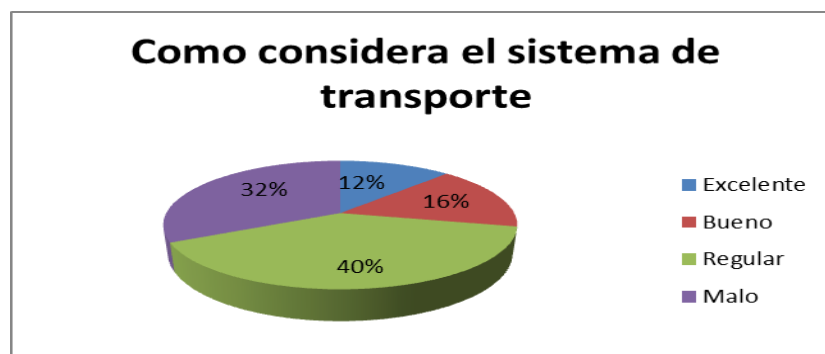
Lo anterior demuestra que la capacidad económica de los estudiantes y sus familias no permite contar con medios de transporte propios. Por tanto, la adquisición de una mejor educación para la gran mayoría de los estudiantes de la institución, es fundamental para puedan tener mayores posibilidades de brindarle a sus familias y sí mismos como individuos, mejores condiciones no sólo de transporte, sino socioeconómicas en general.

Tabla 50. Cómo considera el sistema de transporte.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Excelente	22	12%
Bueno	29	16%
Regular	71	40%
Malo	58	32%
Total	180	100%

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas.

Figura 48. Como considera el sistema de transporte para llegar a la institución.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

De los encuestados, el 40% (71) de ellos consideran regular el transporte para llegar al colegio, el 32% (58) de ellos lo consideran malo, el 16% (29) de ellos opinan que es bueno, y un 12% (22) de ellos consideran que su medio de transporte para desplazarse hacia el colegio es excelente.

La percepción de la mayoría de los encuestados es un 72% (129) de ellos consideran el transporte para llegar al colegio entre regular y malo, mientras una proporción menor de un 28% (51) de ellos lo consideran entre bueno y excelente.

De las instalaciones de la institución según los resultados de la encuesta en esta pregunta, la instalación que más frecuentan los alumnos es la cafetería con un indicador del 54% (97) de ellos la frecuentan más que las otras instalaciones, seguido por un 17%(31) de ellos prefiere más las instalaciones deportivas, luego con un 8% (15) de ellos van más seguido a la biblioteca, otro 8% (14) de ellos prefiere usar más las salas de sistemas, un 8% restante (15) de ellos prefiere más la aula de clase, y por último un 5% (8) de ellos que no tiene preferencia por ninguna instalación de la institución en específico.

Estos resultados evidencian que la cafetería para un poco más de la mitad de los estudiantes encuestados es el lugar preferido de la institución, seguido en preferencia por las instalaciones deportivas de acuerdo a una sexta parte de los encuestados, luego comparten una misma proporción la biblioteca, las salas de sistemas y las aulas de clase con un poco menos de la décima parte cada uno.

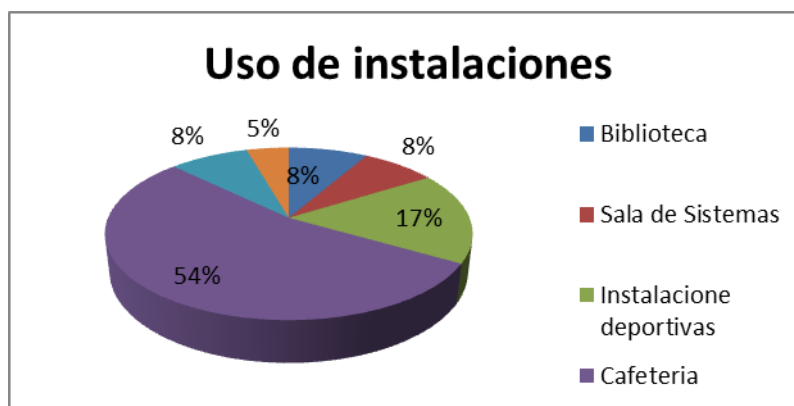
De lo anterior se infiere que aunque la mayoría de los encuestados tenga una preferencia por la cafetería por satisfacer una de las necesidades básicas como lo es la alimentación, existe un aprovechamiento de otras instalaciones como lo son las áreas deportivas, el uso de las salas de sistemas de información, la biblioteca y la lectura, el desarrollo de tareas pendientes o el dialogo entre compañeros en aulas o espacios de descanso. Desde luego, otra inferencia de estos resultados es que lógicamente quienes escogieron la cafetería, también frecuentan otras instalaciones pero con menor frecuencia.

Tabla 51. Qué instalaciones de la institución educativa frecuenta más.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Biblioteca	15	8%
Sala de Sistemas	14	8%
Instalaciones deportivas	31	17%
Cafetería	97	54%
Salón de Clase	15	8%
Ninguna	8	4%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Figura 49. Instalaciones de la Institución que usa con mayor frecuencia.



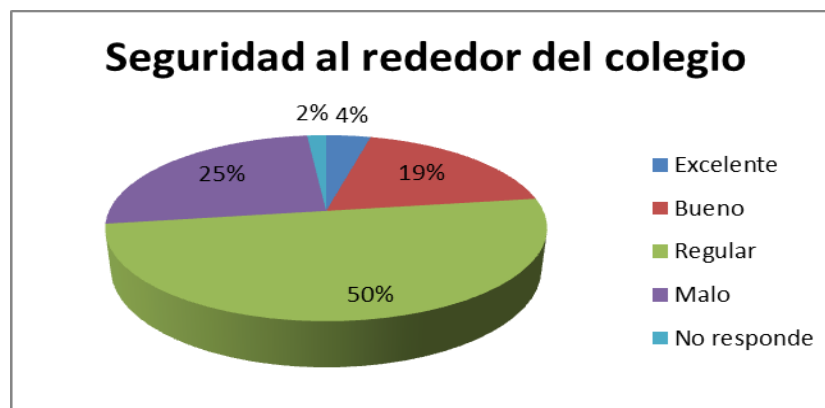
Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

Tabla 52. Seguridad alrededor del colegio.

Opción de respuesta	Cantidad Encuestados	%
Excelente	7	4%
Bueno	33	18%
Regular	91	50%
Malo	46	26%
No responde	3	2%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura 50. Seguridad alrededor del colegio.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

En esta pregunta, los encuestados indican y perciben el nivel de seguridad alrededor del colegio de la siguiente forma: el 50% (91) de ellos lo considera regular, el 26% (46) de ellos perciben como mala la seguridad en los alrededores de la institución, el 18% (33) de ellos opinan que es buena la seguridad alrededor del colegio, un 4% (7) de ellos la considera excelente, y un 2% (3) de ellos no responde a esta pregunta.

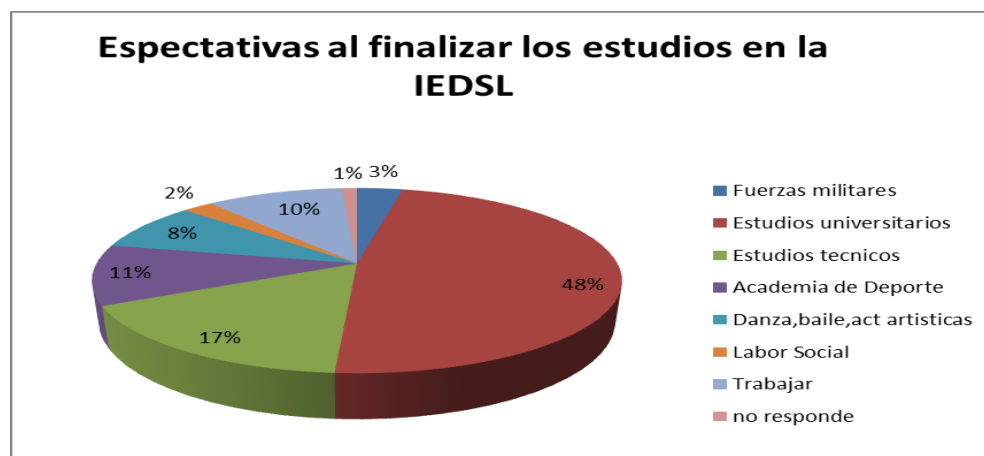
La percepción de los estudiantes es regular y mala en la gran mayoría de los encuestados con 3/4 partes no favorables para este ítem. Esto corresponde en primer lugar a la realidad de la ciudad donde los niveles de inseguridad se siguen incrementando, y segundo que aunque la institución cuenta con seguridad privada en su interior, fuera de las estaciones educativas esta defensa no es suficiente para prevenir todo tipo de inseguridad a la que se puede estar expuesto.

Tabla 53. Expectativas al finalizar estudios en el colegio.

Respuestas	Cantidad Encuestados	%
Fuerzas militares	6	3%
Estudios universitarios	86	48%
Estudios técnicos	30	17%
Academia de Deporte	19	11%
Danza, baile ,actividades artísticas	15	8%
Labor Social	4	2%
Trabajar	18	10%
no responde	2	1%
<u>Total</u>	<u>180</u>	<u>100%</u>

Fuente: Propia elaborada con base en las encuestas realizadas

Figura 51. Expectativas al finalizar los estudios en la Institución Educativa de Santa Librada.



Fuente: Propia a partir del análisis de las encuestas.

De los encuestados, el 48% (86) de ellos esperan continuar con estudios universitarios, el 17% (30) de ellos estudios técnicos, el 11% (19) de ellos quiere practicar un deporte profesional, un 15% (8) de ellos desea ingresar a un grupo artístico, sea danza, canto ,etc., un 3% (6) de ellos quiere pertenecer a las fuerzas militares, sea policía o ejército, un 10% (18) de ellos desea trabajar, un 2% (4) de ellos desea ejercer una labor social, y un 2% (1) de ellos no contesto la respuesta.

Los resultados a esta pregunta muestran aspiraciones hacia la inclusión socio económica, como el desarrollo de la vocación y diversidad en los proyectos de vida de los estudiantes, queriendo pertenecer a diferentes profesiones.

8. ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL HUMANO Y FÍSICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA.

8.1. Análisis Capital Físico.

Las instalaciones físicas de la institución educativa están ubicada actualmente en la comuna 3, en el centro de la ciudad de Santiago de Cali entre la calle 5 con carrera 15 en el barrio San Juan Bosco, conocido popularmente como “San Bosco”. Sus instalaciones comprenden una superficie de 28.147 metros cuadrados, rodeada casi en su totalidad por rejas fuertes y muros de ladrillo, e internamente contiene edificaciones de 2 y 3 pisos.

El capital físico de la Institución Educativa de Santa Librada cuenta con una infraestructura de características particulares para desarrollar su tipo de formación educativa. Sus instalaciones son generalmente amplias, limpias y amigables con el medio ambiente. Se destaca la organización de los espacios que cuentan con senderos peatonales y vehiculares; instalaciones con los recursos y tecnología mínima para desarrollar la gestión de formación educativa. Las aulas están rodeadas por zonas verdes, jardines y árboles, iluminación para las actividades académicas y lúdicas de sus diferentes jornadas, y cuenta con los recursos públicos necesarios para la salubridad y servicios públicos básicos de los estudiantes, profesores y empleados.

Individualmente, cada aula de clase proporciona espacio y herramientas de acuerdo a los propósitos, nivel de formación y aprendizaje requerido para los estudiantes. Entre sus instalaciones, encontramos: salones de clase, salas de música, escenarios deportivos, coliseo, biblioteca, salas de sistemas, restaurante, capilla, entre otras. De esta forma, la infraestructura física de la institución se destaca como un diferenciador positivo entre los planteles de educación de la comuna 3 de la ciudad de Cali. Luego, que gracias a estas cualidades de su capital físico y la importancia dada a la interrelación con el medio ambiente, estas instalaciones han servido de soporte para la formación de calidad que se ha mantenido a través del tiempo en el colegio. A continuación, observaremos los rasgos más destacados de acuerdo a su importancia evidenciada en los resultados de las encuestas.

Las aulas de clase son fundamentales en este análisis, debido a que son ser el espacio donde mayor tiempo residen los estudiantes y donde reciben la mayoría de la formación académica. Este espacio recibe poco menos de la décima parte de preferencia de los estudiantes encuestados. En ellas se evidencia que son espacios amplios y que cuentan con las herramientas necesarias para el desarrollo de la pedagogía de los docentes, por ejemplo, la cantidad necesaria de pupitres de uso individual en buen estado y de acuerdo a la cantidad necesaria de

alumnos por salón, como también los medios de escritura y didáctica como: tableros, mapas, libros y guías respectivas al área de conocimiento.

Los elementos físicos contenidas en las aulas, facilitan a los docentes su labor de instruir de manera teórico-práctica al estudiante, facilitándole el proceso de aprehensión de conocimientos y el desarrollo de habilidades propias, en el proceso de búsqueda individual y colectivo de los estudiantes. Sin embargo, es importante resaltar que carecen de tecnologías audiovisuales en general en la mayoría de las aulas, lo cual se puede considerar una falencia, ya que contar con estas ayudas tecnológicas fortalecería la didáctica, aprendizaje y experiencia sobre y a través de las mismas, por parte de los estudiantes y profesores. Por tanto, beneficiarían no sólo el proceso educativo de maestros y alumnos, al incrementar sus habilidades, destrezas y conocimientos; sino que también, les proporcionaría potencial y pragmáticamente mayor y mejor aprendizaje, destrezas y desempeño, preparándolos al máximo para su futuro académico universitario, profesional, laboral y en general para la vida.

La cafetería fue el lugar de mayor percepción de preferencia de los estudiantes encuestados, como es apenas lógico como centro de la alimentación de estudiantes, profesores y empleados. Asimismo, puede que pasen más tiempo por razones de demora en el servicio y falta de capacidad de atención más ágil, por tanto, la frecuencia e intervalos de tiempo individual y colectivo se incrementan en este espacio de la institución.

Las instalaciones deportivas representan el segundo ítem de mayor preferencia de los alumnos encuestados con una preferencia de la sexta parte de los encuestados. Lo anterior, evidencia el uso regular y proporcional de casi el 17% de los estudiantes fuera de su horario formal de clase en el área física y deportiva, lo que aporta una formación más integral al usar estos espacios deportivos. Pero, por otro lado, puede indicar una preferencia deportiva a la cual poner más observación no solo a nivel colectivo, lo que lógicamente ayudaría a potenciar la representación deportiva de la institución en encuentros de esta naturaleza a nivel local, departamental o incluso nacional. Así también, a potenciar el nivel individual deportivo de los estudiantes, ya que puede estar indicando habilidades, destrezas e intención de desarrollarse como individuos a través del entrenamiento físico o una especialidad deportiva en particular, lo cual es otra forma valiosa de capital humano para la comunidad.

Las salas de sistemas y la biblioteca, representan una parte menor de la proporción de preferencia de los estudiantes encuestados que el anterior ítem. Esta proporción que representa poco menos de la décima parte de la muestra en las encuestas. Lo anterior, denota que hay una preferencia repartida en igual proporción, en cuanto al interés de los alumnos por las salas de sistemas y a la vez la biblioteca, siendo positivo para el desarrollo académico colectivo del plantel, pero también, para el desarrollo individual de los estudiantes, que pueden a través

de este comportamiento estarse perfilando por el tipo de actividades que les gustaría continuar post educación secundaria y que por tanto realizan en los espacios mencionados fuera de tiempo académico.

De otra forma, simplemente la frecuencia de uso de esos espacios significaría naturalmente, la realización de alguna tarea pendiente, sin terminar o el adelanto de cualquier actividad asignada o investigación de su preferencia particular. En cualquiera de los dos casos, la búsqueda de estos espacios por parte de los estudiantes ayuda al mejoramiento de sus propias capacidades y destrezas, como también afecta positivamente a la institución como colectivo. Sin embargo, puede mejorarse mucho este indicador a través de estrategias, promoción, motivación y vivencias compartidas por los docentes y personal de la institución que concienticen y afecte positivamente a una mayor proporción de estudiantes.

Otros espacios considerados determinantes en el proceso formativo como, laboratorios, salas de música, enfermería, coordinación, espacios administrativos, capilla, entre otros, aportan formación en otras habilidades, destrezas y conocimientos de los alumnos. Aunque estos espacios, no son considerados por los encuestados como lugares de mayor preferencia cumplen una misión de soporte para el desarrollo integral de la formación de todos los estudiantes, como también de los docentes y personal de la institución. Por tanto, hay que continuar incentivando el uso adecuado y cuidado de estos espacios, como la inversión que en ellos se realiza.

Por otra parte, los espacios de descanso están ubicados de tal manera que facilitan la interacción de los estudiantes en su tiempo libre (descanso), lugares donde se puede intercambiar ideas y opiniones de diferentes temas, creando un espacio para el desarrollo del pensamiento y las relaciones interpersonales.

Los servicios públicos y baños, son también espacios fundamentales en el desarrollo de la formación a pesar de no ser uno de los espacios destacados. De acuerdo a los resultados de las encuestas, se evidencia que cumplen con las medidas mínimas de salubridad para los estudiantes, docentes y personal de la institución. Esto indica un nivel regular de satisfacción por parte de los estudiantes y una gestión administrativa eficaz de los recursos financieros para que los servicios siempre estén a disposición de toda la institución.

Otra parte importante del análisis tiene que ver con la inversión que se realiza en mantenimiento en cada uno de los espacios requeridos y la modernización de las tecnologías, herramientas y material guía y de consulta dado a los estudiantes, sea de tipo físico o virtual. Esta inversión en el capital físico de la institución, en sus aulas, espacios deportivos e informáticos, zonas verdes, entre los más destacados, garantizan una formación integral de los estudiantes y a la vez evidencian la correcta gestión administrativa y financiera de los recursos de la institución.

Los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes y profesores evidencian una percepción generalmente satisfactoria del capital físico de la institución, ya que la infraestructura física de la institución posee las instalaciones, herramientas y tecnologías mínimas que requiere el proceso educativo y de formación del colegio, cumpliendo con las necesidades básicas de los estudiantes, profesores y personal administrativo.

Sin embargo, observamos algunas deficiencias mínimas que se evidenciaron en los resultados de las encuestas y opiniones adicionales que soportan las respuestas de los participantes, como por ejemplo: en algunos salones de pisos superiores se observó la falta de manteamiento en techos y sistemas de ventilación, falencia de equipos audiovisuales e internet propio de la institución para uso académico, entre otros aspectos.

8.2. Análisis Capital Humano.

El capital humano de la Institución Educativa de Santa Librada contiene en su personal docente, administrativo y operativo, las capacidades, destrezas y experiencia suficientes, para desarrollar su servicio con la calidad mínima requerida en el establecimiento. Todos los docentes y personal administrativo cuentan con estudios universitarios, y una proporción de ellos con posgrados según su escalafón. Luego, la formación educativa de los docentes y directivos de la institución garantiza el nivel de calidad educativa del colegio, el cual lo ha mantenido destacado a lo largo de los años desde su apertura el 18 de Octubre de 1823, hace 195 años. Asimismo, los resultados de las pruebas de estado Icfes, evidencian el nivel de calidad de la enseñanza y el éxito del acompañamiento de los docentes en el proceso educativo de los alumnos, donde en el transcurso del tiempo cobra protagonismo los sobresalientes resultados de variedad de estudiantes a nivel local, departamental e incluso nacional. Sin embargo, el análisis crítico y regular por medio de la evaluación interna de la didáctica, metodología y gestión de los docentes y directivos debe ser susceptible de mejoramiento continuo si se quiere que la calidad de la educación del plantel se refleje cada vez más en toda la institución, en cada área del conocimiento o disciplina, en lo individual, a través del tiempo.

Los docentes en su mayoría son nombrados de planta de la institución, lo que significa que su dedicación a la labor educativa en la institución es tiempo completo. De esta forma se garantiza, la continuidad de la gestión educativa aprovechando al máximo los conocimientos, habilidades y experiencia de los profesores, su conocimiento de la dinámica interna del plantel y de los estudiantes; y por otro lado, se evita la rotación constante de maestros, asegurando la continuidad y eficacia de la formación académica de los alumnos, desarrollando el mejor capital humano posible a través del buen recurso docente, administrativo

que posee el plantel. Asimismo, la continuidad en el servicio de docentes y directivos generado por gestión de competencias asegura la coherencia, uso y enfoque de los recursos de la institución en especial del capital humano.

La expectativa de los docentes respecto a los alumnos de la institución es alta, ya que se valora individualmente las diferentes fortalezas que puedan tener la totalidad de los alumnos, constituyéndose en un modelo para fomentar el respeto a la diferencia, valorar la individualidad y la diversidad, así como el cuestionamiento permanente. De igual forma, se busca que como agentes sociales de transformación social contribuyan a generar en la misma paz, convivencia, solidaridad y tolerancia con los demás. Así también, el equipo docente y directivo tiene dentro de sus objetivos implícitos, esforzarse no solo por facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje de todos los estudiantes, sino también desarrollar estrategias y acercamientos con los estudiantes para mejorar su comunicación, las relaciones interpersonales, aún en situaciones de adversidad.

El personal directivo de la institución está conformado por docentes con experiencia y que se encuentran escalonados para realizar la labor educativa a nivel de secundaria en entidades oficiales. Lo anterior, prioriza y garantiza que su gestión facilite la planeación, organización, realización y seguimiento de las estrategias que mantengan por lo menos e incrementen de ser posible la calidad de educación en la institución. Ya que debido a la experiencia y vocación de su personal, el colegio apunta hacia la generación de actividades participativas que benefician a toda la institución en especial a los estudiantes.

La experiencia, características y valoración de la institución por parte de la planta docente, determinan una labor educativa de calidad, que garantiza y posiciona a este capital humano como referente para las instituciones locales y regionales de educación secundaria.

La estabilidad en los cargos directivos, es otro aspecto importante que garantiza la continuidad en las políticas institucionales, lo cual es garante en el diseño de una planeación de la educación a largo plazo y a la vez asegura su cumplimiento. Esta característica es fundamental y distintiva, para lograr el nivel académico y visión de sociedad en los estudiantes que busca desarrollar la institución, siendo fiel a su origen misional de ya hace aproximadamente dos siglos, el cual sigue siendo necesario para la comunidad caleña y colombiana.

Los resultados expresados por los estudiantes encuestados, la preferencia y percepción acerca del capital humano de la institución, de los espacios y de las herramientas con los cuales se apoya el desarrollo de su formación académica, evidencian que los estudiantes tienen mayor preferencia por actividades realizadas en espacios, como: la cafetería, las instalaciones deportivas, las salas de sistemas, la biblioteca o las aulas escolares, y zonas de descanso.

Estos comportamientos, muestran el aprovechamiento de otros espacios de la institución y la importancia que la institución da estos escenarios, buscando brindar una formación integral a los estudiantes. Sin embargo, es importante siempre hacer hincapié en la búsqueda del mayor beneficio, en este caso el mayor desarrollo integral de los estudiantes y la institución. Para esto, es fundamental evaluar la eficiencia y eficacia de los recursos disponibles que realmente incrementen la calidad y la cantidad del capital humano en formación y el de sus facilitadores académicos. Ya que buena cantidad de estudiantes podrían usar mucho tiempo un espacio para determinada actividad, la cual resta posibilidades y tiempo a otros estudiantes para desarrollar esta misma actividad, semejantes u otras actividades, aprendizajes, desarrollo de destrezas, u otros espacios de la institución, y esto incide en su desarrollo como capital humano en formación y gestores de la comunidad del futuro.

Por tanto, es fundamental no sólo escuchar sus opiniones al respecto, sino que debería ser motivo de análisis interno de las directivas y docentes del colegio, para establecer un consenso que contenga las razones de las preferencias de los alumnos, la coherencia de sus opiniones, comportamientos, a la vez que se observan sus capacidades, destrezas y habilidades. Ya que las percepciones y comportamientos individuales pueden estar afectando su desempeño académico, deportivo, cultural, medio ambiental, y relacional. Y por tanto, el desempeño del colectivo, es decir, de la institución en general.

8.3. Relación del Capital Humano y Físico en la Institución Educativa de Santa Librada de la Ciudad de Cali.

¿Cómo se percibe por parte de los estudiantes la educación recibida en la institución? ¿Es una educación de calidad? ¿Está generando una transformación socioeconómica para los estudiantes y para la comunidad? ¿Se puede mejorar la calidad del capital humano que se genera en la institución? ¿Qué herramientas y recursos se requieren para esto? Variedad de cuestionamientos como los anteriores pueden ayudar a observar la relación que se da en la institución entre el capital humano y físico, en otras palabras, como la instrucción impartida por los profesores, las distintas herramientas, equipos y todas las instalaciones dispuestas para el aprovechamiento de los alumnos, se reciben, utilizan, y consideran parte de una como educación de calidad.

La opinión que tienen los estudiantes respecto de la infraestructura física desde una óptica del capital humano, revela un nivel importante de conformidad respecto a todo su conjunto. Luego, esta percepción ayuda al aprovechamiento en general de sus instalaciones, disminuye el nivel de deserción y aumenta el grado de identificación, pertenencia y satisfacción de los estudiantes no solo con la representación abstracta y práctica de la educación recibida en la institución, sino

también con el espacio físico recorrido y compartido a diario con sus otros pares, docentes y personal del colegio.

Al realizar el análisis sobre el capital humano, el capital físico, su relación, y relevancia de la educación para generar el incremento de capital humano, se debe primero acercarse a las políticas y direccionamiento de la institución, revisando de qué forma entender y construir en el imaginativo la forma de causalidad y efecto entre ambos capitales, entre cómo se relacionan, limitan o complementan. Por tanto, el análisis debe observarse y conducirse en función de la teoría del capital humano.

La razón de ser de la institución educativa desde su origen el 21 de noviembre de 1823, ha sido: “Formar personas integrales que construyan su proyecto de vida, buscando la transformación de su entorno dentro de los criterios de la excelencia académica, en el marco de los principios y valores de una cultura de paz teniendo en cuenta nuestra tradición histórica, contando con personal capacitado y comprometido con el medio ambiente”. Desde luego esta misión refleja la propuesta inicial de su fundador el Vicepresidente y General Francisco de Paula Santander, expresa que: “Necesita la República de jóvenes ilustrados y no ignorantes, de jóvenes virtuosos y no fanáticos, de jóvenes patriotas y no egoístas”.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que la permanencia en el tiempo como una de las mejores instituciones de educación pública de la ciudad, es la mejor carta de presentación de la institución educativa de Santa Librada. El poder contar con su participación e inclusión generando avances en los procesos académicos y el talento que muestran los profesores de este centro de enseñanza, permiten entender que es una de las instituciones educativas que muestra mayor desarrollo y compromiso por la educación de esta capital.

La institución educativa de Santa Librada se presenta como una entidad oficial representativa de la ciudad de Cali, ubicada en un lugar céntrico, que permite muchas personas de la comuna 3 y de personas que viven alrededor de la ciudad puedan tener acceso a la educación básica preescolar, primaria, básica media y secundaria, manteniendo la oportunidad de inclusión sobre los estratos medios de toda la ciudad de Cali, y que posibilita excelentes bases académicas y éticas para el futuro profesional de sus estudiantes debido a su calidad. Su objetivo es mejorar la capacidad de los alumnos y aumentar el capital humano de la comunidad, siendo un factor relevante de generación e incremento de la calidad de vida de la población.

La mayoría de su alumnado pertenece al estrato tres socioeconómico del municipio, el cual es el más numeroso de la sociedad caleña. Debido a la capacidad de estudiantes que puede albergar y la demanda educativa, el plantel maneja tres jornadas de educación: mañana, tarde y noche; tiene cuatro escuelas

satélites que realizan formación educativa que incluye: jardín, preescolar, primaria, básica media y secundaria, beneficiando a aproximadamente 4300 estudiantes. En síntesis, demuestra que Cali es una ciudad que puede ser importante para el crecimiento económico y desarrollo del país. Asimismo, que ha logrado generar un acumulado relativo de capital humano, que permite el adecuado funcionamiento del plantel.

La capacidad del plantel actualmente están conformada por más de 450 estudiantes por año o jornada, de los cuales el 85 % presenta las pruebas de Estado y a su vez el 70 % de la proporción anterior ingresa aproximadamente a la educación superior. De acuerdo a los datos de las pruebas del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior -ICFES- la población de estudiantes de la jornada de la mañana, se encuentran catalogados con una calificación educativa de nivel superior; la población de la jornada de la tarde tiene calificación alta y la población de la jornada de la noche de media. Estos niveles de enseñanza reflejados en cada una de las jornadas educativas de la institución, indican la calidad de educación desarrollada por el plantel. Asimismo, evidencian el papel del colegio como uno de los principales actores de la educación pública que forma y dinamiza el capital humano de la ciudad.

Los espacios con los que cuenta la institución reflejan un respeto hacia la interculturalidad, la convivencia de todos sus estudiantes, el cuestionamiento y análisis de su sociedad, el respeto por el medio ambiente y los recursos naturales, reafirman la capacidad de la institución de brindar formación a sus estudiantes que según registros de la institución provienen del Chocó, Cauca, Nariño, entre otros. Asimismo, la institución al querer buscar un mejor uso de sus instalaciones, realiza acuerdos y convenios con seis cabildos indígenas, para que ingresen los fines de semana y realicen actividades de tipo cultural y social, para que fortalezcan sus lazos como etnia. Sumado a ello, al contar con una buena infraestructura deportiva, el plantel se brinda a las gentes de la Comuna 3, para la realización de actividades de este tipo.

La política de paz, convivencia, respeto y tolerancia, en medio de la diversidad, permite que la institución este conformada de forma multicultural, contando con una proporción de estudiantes indígenas, además de contar con un 26 % de los estudiantes afrocolombianos. Asimismo, el plantel estudiantil en su jornada de bachillerato nocturno, cuenta con 64 estudiantes con capacidad diferencial (sordos y una invidente). Adicional a esto, en convenio con la Presidencia de la República, a través de la Consejería para la Reinserción, se tiene un importante número de personas reinsertadas provenientes de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – FARC - EP y de grupos Paramilitares, lo que demuestra la coherencia y claridad respecto a una inclusión social verdadera, información suministrada por la Rectoría de la institución educativa.

En este punto la observación de la relación y desarrollo del desempeño del capital humano y capital físico de la institución de acuerdo a la teoría de capital humano se hace fundamental. La teoría de capital humano procura que haya bienestar para la comunidad en la medida que esta pueda construir su propia calidad de vida a través de la acumulación de conocimientos, destrezas, habilidades, experiencia, recursos tecnológicos y físicos que permitan una productividad que garantice el cubrimiento de las necesidades de la población.

Lograr la cobertura con muy buena calidad en la formación educativa debe ser el objetivo de cualquier institución con este tipo de vocación y función en la sociedad. Como se señaló anteriormente en los aportes teóricos, se busca una adecuada acumulación de capital humano y para lograrlo, es necesaria una política educativa permanente de calidad y cobertura en educación, es decir, que incluya los dos aspectos. Primero, se debe superar el aspecto de cobertura para enfocarse luego en la calidad. Luego, debe determinarse una fuerte inversión para que los estudiantes puedan encontrar acceso a los mejores conocimientos y metodologías que los capaciten para la vida productiva. Por tanto, es necesario que los círculos de formación sean coherentes y tengan continuidad de acuerdo a las realidades sociales y económicas de los estudiantes y a las exigencias de la institución.

En el caso particular de la institución libraduna, la mayor proporción de su Capital Humano está compuesto por un equipo docente y administrativo capacitado e idóneo para la enseñanza, el direccionamiento y la coordinación de las actividades administrativas, como la resolución de problemas. Este equipo es el eje principal de operación del plantel y la estrategia administrativa central, es poder mantener la calidad de los docentes que permita dar el mayor empuje en el cumplimiento de la visión que promociona y enseña la institución. Asimismo, se encuentra que la buena formación de los estudiantes genera una acumulación de capital humano para la comunidad, que garantiza por una parte la mejor calidad posible de sus egresados y por otra parte, a través de la formación educativa de la institución facilitar el proceso de inserción en el mercado laboral y profesional.

El papel desempeñado por la Institución Educativa de Santa Librada tiene como objetivo, el mantenimiento de la calidad de la educación del plantel, en el que los docentes debido a su formación formal e informal constituyen la mayor proporción de capital Humano de la institución y se convierten en un factor determinante en la formación de los estudiantes. Asimismo, el compromiso y la interacción entre los profesores, es fundamental para que el buen desempeño de los estudiantes, de la institución, y el logro de los objetivos estratégicos. De esta forma, se busca generar una significativa acumulación de Capital Humano que sea funcional no únicamente al sistema económico, sino a la sociedad en general, y por esto el énfasis en la pedagogía practicada en el plantel que cubre aspectos relacionados con una educación integral, de manera que forje seres humanos aptos y capacitados para la vida en comunidad.

La dirección del plantel entiende que la educación deficiente es una deficiente acumulación de Capital Humano, y una deficiente acumulación de capital humano es una deficiente desempeño social, ambiental, productivo y financiero, que resulta en deficiente bienestar. Por tanto, busca que formación educativa que brinda sea sobresaliente para los estudiantes en general, y que les permita ser protagonistas del desarrollo socioeconómico de la ciudad, cuando sean egresados de la institución.

La preocupación de las directivas de la institución, al procurar determinar planes, programas, estructuras, estrategias y proyectos que sirvan para la mejor formación integral de los estudiantes, se ve reflejada en la gestión eficiente de los recursos, establecimiento de políticas y el soporte administrativo evidenciado en la percepción de las encuestas realizadas y resultados académicos de los estudiantes. Por tanto, se reconoce el liderazgo y labor de la rectoría y de la coordinación del plantel, que permiten que la institución opere efectivamente, de tal manera que incluso integra modelos de aprendizaje con instituciones de educación superior, para que los alumnos tengan la posibilidad de mejorar su conocimiento a través de la interacción y comparación de sus trabajos de grado en otras instituciones.

Los resultados generales de calificación de la institución educativa en las pruebas de estado saber y saber-pro del ICFES, ubican al plantel en un buen nivel en cada una de sus jornadas educativas. Con un nivel “superior” para la jornada de la mañana, “alto” para la jornada de la tarde y “medio” para la jornada nocturna; además se evidencia el correcto estudio acerca de la institución que se ve materializado en la inversión en capital físico y en capital humano que rinde frutos al ubicar su jornada principal de la mañana en unas de las primeras posiciones con desarrollo superior en la ciudad de Cali. Asimismo indica, que la inversión en Capital Físico afecta positivamente la creación de Capital Humano con calidad.

Asimismo, se observa otra importante implicación que afirma lo rentable que resulta la inversión en una política educativa completa provista de una extraordinaria institucionalidad en cada uno de los elementos estructurales del diseño del proceso educativo, tales como: planes, programas, proyectos, presupuestos y herramientas, que conduzcan al estudiante a potenciar sus conocimientos, habilidades y experiencias, para su continuidad productiva a una fase laboral, de estudios superiores o ambas, con la mejor calidad en su desempeño, constituyéndose en un referente de aptitudes, destrezas, comportamientos y principios que mejoren y transformen el entorno socio económico local y regional, debido a que contribuye a la generación y redistribución de los ingresos, y por tanto posibilita un mejor bienestar para el individuo, su núcleo familiar y el colectivo de la comunidad.

8.4. Análisis del Planteamiento Estratégico y PEI de la Institución Educativa de Santa Librada.

Toda búsqueda por la obtención de objetivos implica planificación y acción. La Institución Educativa en la búsqueda de cumplir su misión, siendo esta “su razón de ser”, se ha responsabilizado de diseñar e implementar una hoja de ruta común que guíe el curso de sus recursos y acciones, que permitan el cumplimiento de la misión y de los objetivos estratégicos del plantel al servicio de la educación pública. Para esto, ha sometido a consideración común de los coordinadores y docentes de la institución, distintos tipos de herramientas y estrategias que permitan el mejor desarrollo del estudiante y la institución. De esta forma, en esta búsqueda se socializa, observa, analiza, cuestiona, combina, e incorpora de acuerdo común, es decir de forma democrática, los planes, mecanismos, pedagogías y estrategias, que permitan obtener mejores resultados haciendo el mejor uso de los recursos a disposición.

La misión de la institución, busca formar personas integrales que transformen su entorno a la vez que construyen su proyecto de vida, dentro del marco de una cultura de paz, excelencia académica, personal capacitado, tradición histórica y compromiso con el medio ambiente. En palabras de su fundador el Vicepresidente y General Francisco de Paula Santander, “Necesita la República de jóvenes ilustrados y no ignorantes, de jóvenes virtuosos y no fanáticos, de jóvenes patriotas y no egoístas”.

De acuerdo a la anterior misión, surge la construcción de un proceso educativo que se mantiene hasta nuestros días y que tiene en su planteamiento estratégico, el núcleo y la esencia del plantel. Desde luego, este planteamiento subjetivo a la institución libraduna debe estar acorde al direccionamiento de la política pública en educación de Colombia, que establece que cada institución educativa del país debe describir sus lineamientos y esencia por medio de plan maestro. Así, el PEI o Plan Educativo Institucional, grafica como un mapa las directrices particulares del plantel, su contenido y el cómo planea lograrlo.

El planteamiento estratégico de la institución invita a fortalecer la formación integral y de excelencia desde un marco de pedagogía activista (cognitiva, experimental y actitudinal); a fomentar modelos de cultura ciudadana en la comunidad educativa; asimismo, a garantizar una orientación, fundamentación y profundización académica personal e interactiva, donde el docente es facilitador del proceso del proceso educativo. También a fomentar la maduración, la experiencia y el equilibrio en el estudiante para descubrir el entorno y desarrollarse continuamente en el marco de la colectividad de la institución. Por medio de estos objetivos estratégicos, la institución considera que prepara a los estudiantes para la vida por medio de la labor educativa, adaptando a los niños al medio social adulto; y con esta labor contribuye a la transformación de su entorno de acuerdo a su tradición histórica y a las necesidades de la comunidad.

Los objetivos estratégicos están dirigidos a la formación de Capital Humano en su fase básica ya que involucran criterios integrales de educación que permitirán: facilitar al docente ser guía en el proceso de educación que busca la excelencia, ayuda al estudiante a buscar y adquirir el conocimiento de forma más independiente, experimental, interactiva y un aprendizaje mejor al tradicional, una mejor capacidad de construcción de comunidad a pesar de las diferencias lo que denota un grado de madurez del individuo y lo prepara para la construcción de una mejor convivencia en comunidad.

El Plan Educativo Institucional del establecimiento, describe la jerarquía de valores fundamentales para la institución, que son: sentido de pertenencia, compromiso, solidaridad, responsabilidad, respeto, espíritu crítico, proyección comunitaria, idoneidad, honestidad, tolerancia y justicia. Luego, a través de estos valores conductores del plantel, ha desarrollado una serie de planes que dirigen y sintetizan su accionar diario, estos son:

- El trabajo en equipo para generar una cultura de calidad.
- El mejoramiento de los recursos y de las tics, donde las carencias o limitaciones no paren el mejoramiento en todos los procesos de la comunidad educativa.
- La apertura al cambio es un reto asumido por todos los docentes.
- La posibilidad de que los padres de familia se comprometan con la formación integral de sus hijos.
- La posibilidad de desaprender los comportamientos violentos.
- La implementación de una cultura ambiental es compromiso de todos.
- La creencia en que nuestros estudiantes tienen un gran potencial que debe ser estimulado y desarrollado.
- La educación como acción que contribuye a la transformación de la sociedad.
- Amar lo que se hace, reconociendo el papel que se tiene como educadores y el deber de luchar por el mejoramiento de sus condiciones.
- Reconocer y valorar el grupo familiar en que están emparentados los estudiantes.
- Creer que la responsabilidad, la gratitud y la disciplina forman mejores seres humanos.

El análisis del PEI actual de la Institución (año 2014) permite determinar si la institución educativa se encuentra en el camino correcto hacia la generación de capital humano; en otras palabras, si se está generando la producción de conocimientos, habilidades, experiencias y por tanto, la construcción educativa y colectiva de la comunidad. De tal Forma, que la institución provea bachilleres académicos con capacidad de pensamiento integral, con capacidad para actuar en los entornos socio ambiental donde se desenvuelven, e incorporarse de la manera más óptima al mundo del trabajo y de la educación superior.

De la misma forma los docentes asumen su papel fundamental según su especialidad, donde deben tener los conocimientos necesarios y proporcionar dichos saberes a los estudiantes para su eficaz desempeño vocacional y laboral, perfilándose como generadores de pensamiento integral, de personas integra y participantes de la transformación socio ambiental que la comunidad necesita. Así, como guiar a los alumnos a desarrollar un pensamiento autónomo que les permita enfrentar adecuadamente las exigencias sociales de su comunidad y entorno, tanto en el mundo familiar, laboral, universitario y profesional.

Desde luego, que para que la institución cuente con las características necesarias para formar bachilleres académicos con capacidad de pensamiento integral, que actúen positivamente en la transformación del entorno socio ambiental donde se desenvuelven, y que se incorporen de la mejor manera al mundo del trabajo y de la educación superior, es necesario conocer y evidenciar que la institución educativa tiene un Capital Físico mayor en promedio al capital Físico que compone a otras instituciones educativas oficiales promedio, esto se debe, a la planeación estratégica, la tradición histórica, la gestión docente, el buen manejo de los recursos administrativos, económicos y físicos, y por supuesto a la experiencia de su personal durante el tiempo que se ha desempeñado en la institución en sus 195 años de operación.

Asimismo, se verifica que el Capital Físico sirve para apoyar y contribuir a generación y la acumulación de Capital Humano, tal y como se evidencia en los egresados de la institución educativa que al margen de graduarse de la institución educativa con una educación de calidad, donde sobresale la formación integral, su desempeño frente a las pruebas de estado, su capacidad de análisis, el cuestionamiento social y la transformación socio ambiental; desempeñan en el corto, mediano y largo plazo roles de participación relevantes en la vida socio económica de la región.

9. TEORIA DEL CAPITAL HUMANO Y EL MODELO DIDACTICO APLICADO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA.

9.1. Aportes teóricos a la teoría del capital humano.

El inicio de la teoría del capital humano tiene sus ideas preliminares en la teoría económica clásica del siglo XVIII, donde Adam Smith considerado el mayor de sus exponentes, sugiere en su escrito La Riqueza de las Naciones, que la adquisición y mantenimiento de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos de una nación, hacen parte de su fuerza de trabajo y por tanto del capital del país. Smith propone una analogía o comparación entre el trabajo desarrollado por los hombres y las máquinas, en donde considera que la mejora en las destrezas del trabajador, lo hacen llegar a ser igual al desempeño de una máquina.

Para Smith la educación en el corto plazo puede considerarse un gasto, pero en el mediano y largo plazo afectará en mayor proporción la productividad del trabajo y por tanto en este caso sugiere observarlo como una inversión. Asimismo, describe como “capital”, la educación y la formación que recibe un hombre para realizar un trabajo, el cual considera debe recibir remuneración de la misma manera que la inversión en capital físico o hasta en mayor proporción.

Luego de Smith y los representantes de la teoría economía clásica, Alfred Marshall profesor y economista británico (1890) expone que la educación y el aprendizaje en el puesto de trabajo ayuda a incrementar la eficiencia industrial y a formar más capital. Sin embargo, deja por fuera del análisis económico al hombre en término de considerarlo capital, debido a que para él y en la teoría económica de la época no existe un mercado de capital humano. Asimismo, al hecho de que el trabajador que vende su trabajo retiene para sí la propiedad de sus facultades, esta característica del trabajo hace que los empresarios que invierten en la formación de sus empleados nunca lleguen a recuperar del todo la inversión realizada.

Más adelante Irving Fisher economista norteamericano (1920) expone que la educación y su fruto, componen un stock de recursos que posibilitarían flujos de ingresos futuros, reafirmando con lo anterior, el uso de la expresión “capital” para las personas y basándose en que ellas pueden considerarse factores de productividad de acuerdo a la constitución y acumulación de conocimiento.

Luego, John Walsh (1935) describe la problemática de los gastos en educación en las familias como una decisión de inversión. Así, su artículo es considerado en el mundo académico como la primera aportación real a la teoría del capital humano, la cual propone cinco puntos:

1. Considerar como una inversión de capital hecha para obtener beneficios, el dinero que los trabajadores gastan en la formación necesaria para adquirir

determinada capacitación profesional.

2. Calcula el valor actual descontado de los ingresos medios de trabajadores con varios niveles de educación, y los compara con una estimación de los costes en los que cada grupo ha tenido que incurrir.
3. Expone el problema de la correlación entre ingresos y las habilidades innatas.
4. Distingue entre los efectos de los distintos tipos de educación (universitaria, profesional).
5. Utiliza el término “capital humano” para referirse a los gastos en educación y formación en el trabajo, argumentando que las habilidades útiles adquiridas a través de la educación profesional están sometidas a las mismas influencias que otras formas de capital.

Robert Solow economista norteamericano y premio nobel de economía de 1987, plantea en el progreso técnico o llamado también “factor A” una forma nueva de inversión (1957), para el autor todo lo que explique el crecimiento productivo de los países diferente de los tradicionales factores de producción (capital y trabajo). A través de lo que considero como “residuo de Solow”, es decir el progreso técnico, dio inicio a la estructura que da importancia al individuo como elemento básico del desarrollo productivo de la industria y el crecimiento económico.

De otra forma, John Deninson (1962) concentró su análisis en la educación como elemento del crecimiento económico, y su aporte a la extensión de los conocimientos. Observó que el aumento de la educación, eleva la fuerza de trabajo, y la relación de esta con el crecimiento económico; es decir, que a través de más educación, hay más capital y más avance de los conocimientos. Concluyó que es la educación y no ninguno de los factores de producción, la que justifica el progreso de la fuerza de trabajo.

Una mirada diferente empieza a tomar preponderancia y es la educación el elemento fundamental que toma mayor fuerza, porque explica y justifica con mayor claridad el crecimiento económico de la época. Donde Theodore Schultz (1963), con mayor claridad logra centrar la teoría del Capital Humano con relación a la educación. Para el autor, la importancia de la calidad de vida de las personas es fundamental y por tanto la educación es la principal inversión que influye en el desarrollo económico. Asimismo, afirma que la evolución inteligente, la calidad de las personas, y el futuro de la humanidad corresponde a la educación como inversión fundamental que resulta en diferentes formas de capital humano.

Schultz obtuvo resultados empíricos sobre la supremacía de capital racional con respecto al capital físico, debido a que brinda una tasa de beneficio

socioeconómica más alta. Por tanto, considera la inversión en educación como la mejor forma de inversión, comparada con la inversión en otras formas de capitales. Asimismo, la educación como una actividad de inversión, justifica el mejoramiento de la calidad de la población a través de los avances en conocimientos y a su vez tecnológicos; adelantos que son factores determinantes para el bienestar social. Luego, se debe promover la adquisición de habilidades por medio de la escolarización, sobretodo en personas con bajos ingresos.

Jacob Mincer profesor de economía estadounidense y considerado el padre de la economía laboral moderna, presenta un análisis que es pionero al determinar la relación entre la distribución de los ingresos (retribuciones) y capital humano (1974). El desarrollo de este análisis empírico relación capital humano – distribución personal del ingreso; así como el cálculo de la tasa de rentabilidad de la educación y la experiencia laboral, representado a través del diseño de una regresión lineal, explican el incremento de la brecha de desigualdad en los ingresos de las personas.

Sin embargo, Gary Becker economista y profesor estadounidense, observa las decisiones de inversión de los individuos sobre aspectos como, educación, salud y entrenamiento laboral basado en un análisis costo-beneficio. Becker considera que la educación es el sector productivo del capital humano, al ser generador de mejores conocimientos, el capital humano aumenta gracias a la alta inversión en educación. Asimismo, que el capital humano aumenta hasta que encuentra su equilibrio, es decir eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano. El autor recopila y propone el desarrollo de la teoría del capital humano, en cuatro puntos principales:

1. El entrenamiento en las empresas, que plantea la inversión en capital humano como una decisión que implica muchos períodos: unos períodos iniciales, donde se realiza el gasto en la inversión, y unos posteriores, en los que se obtienen los beneficios.
2. La tasa interna de rentabilidad de la inversión en capital humano, al comparar las tasas de retorno generadas por actividades diferentes; en una, en la que se invierte en capital humano y en otra, que no se invierte en capital humano durante un mismo tiempo.
3. Las decisiones de familia sobre consumo, tiempo de trabajo y educación, a través del desarrollo de un modelo formal para estudiar las decisiones de las familias sobre la cantidad de capital humano que van a producir.
4. Sobre el capital humano e ingresos, en el cual describe un marco teórico que explica la relación que existe entre la inversión en capital humano y la distribución de los ingresos. Este modelo sencillo de oferta y demanda ayuda a discernir la cantidad óptima de capital humano que debe invertir una persona.

Becker toma como referencia el modelo de Mincer y construye un modelo que toma en cuenta la tasa de beneficio de la formación profesional, como factor principal para incrementar el stock de capital humano al terminar el periodo de escolaridad. Asimismo, realiza un análisis que considera los aspectos sobre las decisiones de inversión de los individuos, como: educación, salud, y entrenamiento laboral, todas basadas en un análisis costo-beneficio. En la cual hace referencia a dos tipos de formación: una formación general y una formación específica; y destaca el importante papel del Capital Humano en el estudio de la distribución de la renta, la rotación de trabajo y otras variantes económicas nacionales.

Adicionalmente, se destaca Lester Thurow, economista político estadounidense, propone apoyándose en los postulados de Schultz y Becker, que la distribución del capital humano es el mejor método político para suprimir los límites del ingreso como las de la pobreza de la sociedad. Asimismo, considera la desaparición futura del capitalismo como lo conocemos.

9.2. Modelo Epistemológico y Didáctico de la Institución Educativa de Santa Librada.

Inicialmente se debe recordar que la pedagogía es la ciencia que estudia la educación como el sistema de influencias organizadas y dirigidas conscientemente a cualquier área de conocimiento humano.

Determinar un modelo pedagógico institucional, representa diferentes obstáculos en una institución educativa de carácter oficial. Lograr un acuerdo unificado desde las políticas educativas del Gobierno Nacional al desarrollo en la práctica de esos objetivos a nivel institucional, además procurando cumplir con las necesidades y expectativas de los estudiantes, sus familias de acuerdo al entorno local y las problemáticas sociales y particulares que enfrentan, es el tamaño del reto entre el contraste entre lo formal y lo real que debe enfrentar la institución en la búsqueda por establecer el sistema de enseñanza para sus estudiantes.

Entre la variedad de dificultades que se presentan en la construcción del sistema pedagógico, se dan por ejemplo: la formación pedagógica de los docentes, graduados en diferentes tipos de instituciones que enfocan a los maestros de acuerdo a sus prioridades de formación y objetivos institucionales. Luego, se presentan experiencias y edades diferentes; con distintas bases pedagógicas y filosóficas, que no se unen con facilidad. También, los cambios de los factores externos como: la política, la cultura, la economía, la tecnología, etc., que proponen retos adicionales a los directivos, coordinadores y docentes de la institución, que deben buscar la forma de atender eficazmente a cada una de estas problemáticas a medida que se realiza el proceso educativo. Por tanto, una

solución integrada a partir de un modelo epistemológico y didáctico que logre dar las herramientas mínimas que permitan a los estudiantes, hacer frente a cada uno de los retos de su proceso formativo es fundamental en cualquier institución educativa y en mayor proporción en una de carácter oficial, con una dignidad, vocación y tradición histórica, precisamente pensada y creada para tal fin. .

El modelo pedagógico actual de la Institución Educativa de Santa Librada es El Modelo Dialogante-Activista. Este modelo nace de la necesidad de ofrecer las mejores herramientas a los estudiantes que le permitan responder a los requerimientos, tanto de la educación nacional, como a nivel local, correspondiendo a la herencia histórica y vocacional de la institución educativa de santa librada, y también a nivel particular, de tal manera que busca responder a las necesidades de los estudiantes y sus familias.

El modelo dialogante es innovador teniendo en cuenta que suma todos los modelos anteriores al dialogante, y adiciona, el dialogo permanente entre el maestro y el estudiante. Esta forma de pedagogía busca que el niño no sea un ser pasivo, receptivo, memorístico, sino todo lo contrario, que el niño cuestione y que el eje de su aprendizaje sea su propia pregunta. De esta forma, se busca que el maestro favorezca además del dialogo, la mediación, la reflexión, y que se le cierre las puertas al matoneo. Asimismo, este modelo reconoce y busca que el conocimiento sea gradual de acuerdo a los avances del estudiante, sin apartarse de los cuatro pilares que son: ético, moral, actitudinal y cognitivo, logrando una educación integral del individuo.

Es importante resaltar que como todos los modelos de pedagogía y en general la ciencia, este modelo tiene apertura a posibles y constantes cambios, y desarrollos, ya que en la academia y en la ciencia no existe nada terminado y completo. De esta forma, el modelo pedagógico dialogante, está abierto al cuestionamiento, no sólo de los estudiantes, sino de toda la sociedad, incluyendo la propia autocrítica. En cuanto a la evaluación, este modelo beneficia a toda la institución: docentes, estudiantes y familias; ya que permite la expresión de distintos pensamientos y la resolución de problemas. Asimismo, es permanente en el tiempo, en todos los períodos de escolaridad y procedimientos pedagógicos.

Para lograr el desarrollo de la confluencia de objetivos: nación, institución, individuo-familia, se propuso inicialmente una encuesta, en la que se explicó brevemente las características de cada modelo pedagógico, como elemento variable de la encuesta. Luego, se solicitó a los docentes que se diera respuesta a la misma, que arrojando unos resultados de forma aleatoria fueron escogidos los resultados de 60 docentes sobre 128 que conforman la totalidad del plantel. Así, el producto de la encuesta arrojó una aproximación muy marcada al Modelo Pedagógico Dialogante que obtuvo un porcentaje del 65% en el nivel Muy Alto. También, se obtuvo que el Modelo Pedagógico Activista ocupo el segundo lugar de preferencia, como resultado de las respuestas de los encuestados con un 44% en

el nivel Alto. Le siguió los Modelo Tradicional y Constructivista, que ocuparon el tercer lugar con un empate del 52% cada uno en el nivel Medio. Por último, el Modelo Tradicionalista, fue el menos votado con un 22% en el nivel Bajo.

Tabla 54. Resultados encuesta interna realizada a docentes de la institución para elegir el modelo pedagógico y niveles de importancia.(Muestra de 60 docentes)

Niveles	Puntaje por Modelo				
	Tradicionalista	Activista	Constructivo	Constructivista	Dialogante
Muy Alto	0%	43%	30%	13%	65%
Alto	26%	44%	39%	26%	31%
Medio	52%	9%	22%	52%	4%
Bajo	22%	4%	9%	9%	0%
Muy Bajo	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: PEI de la Institución.

Tabla 55. Resultados encuesta interna de los docentes de la institución para elegir modelo pedagógico y áreas de conocimiento (muestra de 60 docentes).

Áreas	Puntajes por Modelo			
	Tradicionalista	Activista	Constructivista	Dialogante
Ciencias Naturales y Educación Ambiental	44	77	52	46
Ciencias Sociales, Historia, Geografía, Constitución Política y Democracia	36	50	46	43
Educación Artística y Cultural	47	45	47	46
Educación Ética y en Valores Humanos	40	52	52	46
Educación Física, Recreación y Deportes	49	51	53	47
Educación Religiosa	42	49	52	53
Humanidades, Lengua Castellana e Idiomas Extranjeros	47	51	54	49
Matemáticas	43	44	50	49
Tecnología e Informática	35	48	47	41
TOTAL	383	467	453	420
PROMEDIO	42,6	51,9	50,3	46,7

Fuente: PEI de la Institución.

Los resultados de la encuesta por áreas arrojaron el producto que se observa como resultado el siguiente gráfico, que muestra que en la práctica pedagógica cotidiana de los docentes predomina el modelo activista. Así, inicialmente se partió de elaborar un listado de las principales características de cada uno de los modelos contemporáneos más usados. Luego, cada elemento del listado correspondía a una característica, práctica o estrategia de cada uno de los modelos. Más adelante, al identificar la característica y discutir sobre su aplicabilidad en lo cotidiano, se fue decantando la realidad. Y finalmente, del promedio del puntaje por áreas, se obtiene el predominio del Modelo Activista con una fuerte aproximación al Modelo Constructivista.

El Modelo Pedagógico activista: surge como un movimiento de reacción al modelo tradicional, caracterizado por el enciclopedismo y la incompreensión de las necesidades de los estudiantes. En tal sentido, este modelo pedagógico rescata al estudiante en su rol de conductor activo de sus propios aprendizajes y a la realidad, como el punto de partida y objetivo del aprendizaje. El propósito de la labor educativa es, preparar a los estudiantes para la vida, adaptar a los niños al medio social adulto.

Según este modelo, es necesario organizar el aprendizaje en función de los intereses de los estudiantes y de lo que pueden aprender (lo asequible). El trabajo individual se coloca en primer plano, cada uno avanza a su ritmo y el trabajo en grupo reúne a quienes tienen preferencias comunes e igual nivel de progreso. El estudiante aprende a partir de la manipulación, la experimentación, la invención, el descubrimiento y lo va haciendo conforme su maduración se lo permita: "manipular es aprender". Este modelo pedagógico sitúa al docente en un rol marginal de facilitador, auxiliar o animador responsable de preparar locales y materiales concretos, para que los estudiantes tengan la experiencia de operar sobre éstos y "descubran", por sí solos, las leyes y reglas que norman las ciencias, la naturaleza y la vida.

En este sentido, el conocimiento está dentro del individuo y la acción educativa, concebida como el "operar sobre un objeto", hace que aflore ese conocimiento innato y se reestructure a partir de esa experiencia.

El modelo activista se fundamenta en la teoría evolutiva de Jean Piaget, que relaciona directamente tres grandes elementos:

La maduración, la experiencia y el equilibrio. La maduración precede al aprendizaje, lo que quiere decir que el niño primero debe estar biológicamente preparado para aprender. En este contexto, Piaget reconoció diferentes etapas ordenadas secuencialmente, por las que atraviesa todo ser humano; estas etapas se caracterizan por ofrecer diferentes posibilidades de aprendizaje, exclusivas para cada fase evolutiva de la persona. Para que estas posibilidades sean efectivas debe implicarse la acción sobre los objetos (la inteligencia es una

prolongación directa de la acción). La experiencia de interactuar con el mundo físico; de palparlo y manipularlo, que posibilita que ocurran los sucesivos mecanismos de asimilación y acomodación es, según Piaget, lo que permite el equilibrio o desarrollo de la persona.

El modelo pedagógico activista se basa en:

1. Los intereses de los estudiantes y lo que pueden aprender.
2. El trabajo individual.
3. El estudiante aprende a partir de la manipulación, la experimentación, la Invención, el descubrimiento.

El Propósito de este tipo de formación, es preparar al estudiante para la vida, donde pueda cuestionar, interpretar y participar en la solución y transformación de su entorno. Por lo tanto, los planes y proyectos curriculares están orientados a la formación de un ser integral, que mediante el desarrollo consciente de sus competencias cognitivas, procedimentales, actitudinales, investigativas y morales, le permitan con facilidad al egresado su inclusión en el mundo de la educación superior y laboral. Asimismo, educar en la sensibilidad, ciudadanía activa y compromiso social, con el fin de contribuir al bienestar individual y socio-ambiental de la comunidad en donde los estudiantes se desenvuelven.

9.3. Consideraciones sobre La Teoría del Capital Humano y El Modelo Pedagógico-Didáctico en la Institución Educativa de Santa Librada.

9.3.1. El Capital Humano en la Institución de Santa Librada. Esta investigación realizada en la institución educativa de santa librada evidencia que el capital humano representado en los docentes del plantel, cuenta con la formación académica y la experiencia en la enseñanza para realizar el proceso educativo el cual es la razón de ser del colegio. Luego, la formación académica se soporta en la evidencia del conocimiento, las habilidades y la experiencia de los profesores que se prueba a través de los títulos universitarios, especializaciones y en algunos casos posgrados. Asimismo, la experiencia en el campo de la docencia, la que se corrobora y manifiesta en los niveles de escalafón docente que la institución requiere para la contratación de los servicios de los maestros en pro del desarrollo de la gestión educativa educativo realizada por el plantel.

Esta formación académica y experiencia comprobable de los docentes, ilustra la teoría del Capital Humano de acuerdo al planteamiento de Theodore Schutlz, que considera la inversión en educación como la mejor forma de inversión comparada con la inversión en otras formas de capitales. Esto se evidencia en la sociedad

moderna y en particular en el establecimiento, a través de la inversión en educación. De esta forma, la inversión en educación contribuye al bienestar de la organización y de la comunidad en general, mejorando la calidad de vida y la capacidad de las personas, generando nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias, que ayudan a sentar las bases cognitivas que permitirán la futura especialización en los puestos de trabajo, como también a el óptimo uso de las herramientas tecnológicas. Por tanto, el desarrollo de estas características unido a factores como la salud y el empleo generan individuos más productivos.

Asimismo, de acuerdo a la teoría económica toda inversión lleva implícito un costo y un valor económico, en este caso los costos de esta educación se consideran una inversión cuyo beneficio se ve reflejado en el mejoramiento de la calidad de la población especialmente por ser educación pública. Por consiguiente, el desarrollo de la escolarización es la mejor herramienta que permite la creación, crecimiento y desarrollo de la capacidad humana en cada individuo, y por tanto el de la sociedad como colectivo. Esta inversión en educación que plantea el profesor Schultz con todos los beneficios que trae consigo, se evidencian claramente reflejados en el desarrollo de la misión de la institución educativa libraduna, y en la acumulación de Capital Humano de los docentes y que es transmitida a los estudiantes. Luego, el desarrollo del capital humano, se convierte en bienestar social para los individuos y las familias, en especial las que tienen más bajos ingresos debido a su restricción económica y que es por lo general, la mayor proporción de la población en cualquier sociedad.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, la institución educativa de santa librada, coincide, promueve y realiza, el esfuerzo por desarrollar un proceso educativo responsable, siendo coherente con la teoría de capital humano en el planteamiento del profesor Schultz; de tal forma que el plantel cuenta con profesores idóneos para desarrollar el proceso educativo. Esta idoneidad se basa en los conocimientos, habilidades, experiencia y ética, aplicadas en las diferentes ciencias y disciplinas en las que los maestros realizan su servicio o labor académica a través de la institución; la cual entiende que a través del conjunto organizado de este capital humano que gestiona y produce capital humano a través de la educación, beneficia a la comunidad en general y en lo particular a los individuos como anteriormente se han mencionado.

Asimismo, la puesta en marcha de este proceso de formación que busca ser integral en la educación de todos los estudiantes del plantel, entregándoles las mejores herramientas de enseñanza; permite utilizar luego de una búsqueda responsable y de común acuerdo de los docentes de la institución, el mejor modelo pedagógico y didáctico aplicable a los estudiantes del plantel. Es decir, el modelo pedagógico resultante de la encuesta que fue el dialogante-activista, el cual está compuesto de metodologías distintas, pero que se complementan eficazmente para el mejor desarrollo del proceso educativo que actualmente ofrece la institución.

El modelo dialogante en primera instancia, consiste en la suma de todos los modelos anteriores al dialogante, y adiciona el dialogo permanente entre el maestro y el estudiante. Este modelo busca que el niño no sea un ser pasivo, receptivo, memorístico; sino, todo lo contrario, que el niño cuestione y el eje de su aprendizaje sea su propia pregunta. Asimismo, el modelo activista, nace como una reacción al modelo tradicional y busca llegar a las necesidades de los estudiantes. Este modelo, rescata al estudiante en su rol de conductor activo de sus propios aprendizajes, intereses y realidad, priorizando el trabajo y el avance individual de acuerdo a su maduración se lo permita; y donde el docente, se sitúa en el rol de facilitador, responsable de preparar materiales locales y concretos, para que los estudiantes a partir de la manipulación, la experimentación, la invención, el descubrimiento, tengan la experiencia de encontrar por sí solos, las leyes y las reglas que norman las ciencias, la naturaleza y la vida.

También se puede afirmar que, la institución presenta la posibilidad de disminuir su capital humano representado en una proporción de su plata docente y administrativa, debido a la posibilidad de jubilación de algunos de sus docentes ya que se encuentran próximos a su edad de jubilación. Esto implicaría a una disminución del capital humano existente. Por tanto, es importante resaltar que la institución debe implementar mecanismos para que el conocimiento y experiencia de los docentes antiguos sea transmitido a los docentes más jóvenes; proceso que en el mejor de los casos debe realizarse con el tiempo y planeación necesaria, a través de una transición entre los docentes salientes y entrantes que debe procurar el incremento o a lo menos, el mantenimiento del promedio actual del capital humano docente con el cual cuenta la institución educativa.

Por otra parte, haciendo mención a lo expuesto por Jacob Mincer respecto a que una mayor educación genera mayores ingresos y por esta razón afecta la renta pública. Se hace evidente en el caso del capital humano del plantel, que se encuentran diferentes niveles de calificación en el escalafón docente (categorización que mide a los docentes de acuerdo a su nivel de conocimientos, habilidades, experiencia y estudios superiores alcanzados). De tal forma, que los docentes que poseen mayor educación, por lo general devengan mayores ingresos y salario que otros docentes con menor grado de educación. Tanto así, que en la mayoría de los casos ellos no desean retirarse aun de la institución, debido a la satisfacción que brindan el nivel de ingresos, la calidad de vida alcanzada para ellos y sus familias a través de estos ingresos y el ambiente de trabajo al que están expuestos cotidianamente.

De lo anterior se comprueba el planteamiento de Mincer, ya que la relación entre la distribución de los ingresos (retribuciones) y el capital humano, explica la brecha de desigualdad en ingresos y calidad de vida que existe entre los directivos y docentes de la institución. Es decir, que a mayor grado de educación de los docentes, mayor nivel de ingresos.

Se observa también que la institución cuenta con unos recursos presupuestales que son entregados por el estado, para que se usen en la capacitación de los docentes, lo que se considera como una inversión que hace referencia a lo expuesto por Gary Becker, cuando considera que invertir en educación aumenta el capital humano trayendo como consecuencia el aumento *per cápita* de la producción total de la nación, y que desde el punto de vista del análisis costo-beneficio planteado por el autor, tiene como resultado que la inversión realizada por parte del estado en educación, produce una retribución social, económica, cultural y ambiental que se evidencia en una sociedad con mayores niveles de educación, capaz de generar nuevos conocimientos que permiten el crecimiento, desarrollo y mantenimiento de la sociedad y su entorno.

Lo anterior, corrobora el planteamiento de Gary Becker que considera la educación como el sector productivo del capital humano, al ser generador de mejores conocimientos y donde el stock de capital humano aumenta gracias a la alta inversión en formación educativa. Sin duda, lo anterior se observa en el proceso educativo que realiza la institución educativa, debido a que a través de la educación que brinda el plantel se generan mejores conocimientos para los estudiantes incrementando el capital humano de la comunidad caleña. Así, el capital humano se convierte en producto de la inversión en educación que realiza la administración pública nacional y local, y es de la que hace mención el profesor Becker al considerar entre los aspectos sobre las decisiones de inversión de los individuos, la educación, la salud, el entrenamiento laboral, siendo la más preponderante la educación.

El desarrollo del planteamiento del economista Lester Thurow, propone apoyado en los postulados de Schultz y Becker, que la distribución del capital humano es el mejor método político para suprimir los límites del ingreso como las de la pobreza de la sociedad. Ya que esta idea soporta el desarrollo de la política pública de educación que da vida al proceso educativo de la institución, como la mejor forma de eliminar la pobreza, la diferencia abismal entre los diferentes ingresos que la causa, y la desaparición futura del capitalismo como lo conocemos.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, el plantel busca con su modelo pedagógico y didáctico mejorar la formación académica de los estudiantes, en la cual cada uno de ellos sea un protagonista activo no sólo del avance de su proceso educativo, sino también de su aporte al entorno en el que se desenvuelve como agente transformador social. En coherencia con lo anterior, la institución educativa pública está orientada a atender al segmento de la sociedad con más necesidades, de acuerdo a su ubicación geográfica. Siendo el estrato socioeconómico que más predomina en el total de su población el estrato 3. De esta forma se observa, que del total de 180 estudiantes encuestados, el 36% (65) de ellos se ubican en el estrato 3, el 26% (47) de ellos en estrato 2, el 23% (41) de ellos en estrato 1, el 9% (16) de ellos en estrato 4, un 3% (6) de ellos en el estrato 5 y otro 3% (5) de ellos, no contestaron la encuesta.

Por último, es importante resaltar que es posible que parte del segmento del estrato 1 no esté estudiando debido a dificultades externas, como: falta de transporte, alimentación, salud, entre otras carencias. Asimismo, consideramos que este tipo de barreras socioeconómicas deben ser el centro de observación y ejecución de políticas públicas y privadas que ayuden a solucionar totalmente estas carencias respecto de la educación y la salud, y no sólo medidas para su disminución o mitigación por parte del gobierno nacional, departamental y municipal, la empresa privada y el Estado en todo su colectivo, es decir la sociedad completa. Ya que es la educación como se ha observado a través de la teoría de capital humano y en el desarrollo de este trabajo de investigación, el principal motor de desarrollo socioeconómico de cualquier país, y con mayor razón una nación en vía de desarrollo que requiere el crecimiento y desarrollo socioeconómico en una proporción realmente significativa como Colombia.

9.3.2. Capital Físico de la Institución Educativa de Santa Librada.

La infraestructura física o capital físico es sin duda de gran importancia para la institución, debido a que cuenta no sólo con instalaciones amplias, variadas y adecuadas para el desarrollo del proceso educativo. La ubicación geográfica de sus instalaciones, la larga continuidad en el tiempo de su sede principal y su riqueza medioambiental, generan en la comunidad caleña en particular de la comuna 3 una percepción muy positiva. Esto debido a que su infraestructura y nivel académico, garantizan a la comunidad caleña seguridad en el proceso educativo de los niños y jóvenes. De tal forma que son muchos los padres de familia y acudientes que buscan conseguir un cupo en el colegio desde primaria para poder continuar sus estudios en secundaria, y aprovechar el modelo pedagógico de la institución el cual no solo es reconocido por los resultados positivos obtenidos en las pruebas de estado respecto a la educación realizadas por el Icfes, las cuales son un termómetro de la calidad de la educación brindada por el plantel; sino también, por la capacidad demostrada por fuera del establecimiento de los egresados de la institución, lo que les da a los alumnos un reconocimiento particular debido a la pedagogía del plantel que prioriza, preparar a los estudiantes para enfrentar la vida.

La amplitud, la calidad y la variedad de las locaciones y de los espacios que brinda el colegio, representados en diferentes espacios, como: aulas de clase, salas de profesores, salas de sistemas y audiovisuales, laboratorios, biblioteca, piscina, coliseo, varios escenarios deportivos, salas de música, cafetería, enfermería, capilla, zonas verdes, zonas de descanso, parqueaderos, entre otras; adicionalmente a las respectivas herramientas necesarias de cada locación, permiten que a través de su uso idóneo por parte de los docentes y de los estudiantes, se genere un fuerte, continuo e integral proceso de formación académica que realiza la institución académica.

En particular, los resultados de las encuestas también evidencian las locaciones o zonas de la infraestructura física del plantel que tienen mayor preferencia por parte de los estudiantes. Entre estos espacios de mayor uso se encuentran, la cafetería, las zonas deportivas, las salas de sistemas, la biblioteca y las aulas de clase.

La cafetería representa un 54% de preferencia de (97) de los (180) encuestados que evidencian la importancia que tiene la alimentación para los estudiantes, de lo que se puede inferir que se ajusta al proceso de crecimiento y metabolismo de acuerdo a su edad juvenil; como también, de mantener satisfecha la proporción y nivel adecuado de alimentación y nutrición que se refleja en una mayor capacidad de aprendizaje académico, deportivo y lúdico, de los estudiantes. Asimismo, contribuye a esta percepción el cargo de alimentación de los estudiantes beneficiados y subsidiados por el estado, que busca integrar una alimentación de calidad en la educación pública de los niños y jóvenes. Sin embargo, también puede relacionarse a los efectos de duración de la jornada estudiantil, el incremento en el gasto de calorías, y hasta la restricción de tiempo y dinero que limitan la adecuada y previa alimentación desde sus hogares.

En cuanto a la formación deportiva y recreativa se destaca que cuenta con la cantidad y diversidad de espacios para las actividades físicas, lo que se evidencia a través de la percepción y aprovechamiento de los estudiantes, al ser el segundo ítem de preferencia, con un indicador del 17% donde (31) de 180 estudiantes encuestados. Luego, la institución realiza actividades extra curriculares con orientación cultural (grupos de danzas, música, entre otros) procurando un mayor y mejor uso de sus espacios físicos. Por tanto, ambas actividades tanto deportivas como lúdicas, contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes y son un aporte significativo del capital físico disponible por el establecimiento para garantizar una mejor educación de los alumnos de la institución.

También se encontró en los resultados, que la biblioteca del colegio es un espacio amplio y dotado de material bibliográfico, escrito, didáctico y útil para el proceso educativo, debido a que apoya y complementa otras herramientas que están a disposición de los alumnos para posibilitar una formación integral e individual del alumno, siendo otro elemento importante del modelo didáctico practicado por la institución y plasmado en la misión de la institución.

Tras los resultados, también se evidencia la importancia que tienen las actividades extracurriculares como parte integral de la formación educativa de los estudiantes en el plantel. Así, del total de encuestados, el 70% (89) de ellos afirman que la institución si realiza actividades extracurriculares, el 28% (35) de ellos dicen que no lo hacen, el 2% (3) no contestaron. Lo anterior, demuestra el compromiso de la institución a utilizar espacios propios y externos de capital físico para garantizar la construcción de un proceso educativo más integral a través de la participación de los alumnos en estas actividades. Por tanto, la tendencia mayoritaria de los estudiantes a participar de las actividades extracurriculares realizadas por la

institución, demuestra su identificación y aceptación con estas actividades al participar de ellas y considerarlas parte de su desarrollo integral. Sin embargo, es importante, buscar diversas formas de participación que permitan la participación e inclusión del 100% de los estudiantes.

Como se ha descrito anteriormente según los resultados de la encuesta, la instalación que más frecuentan los alumnos es la cafetería con un indicador del 54% (97) de ellos la frecuentan más que las otras instalaciones, seguido por un 17%(31) de ellos prefiere más las instalaciones deportivas, luego con un 8% (15) de ellos van más seguido a la biblioteca, otro 8% (14) de ellos prefiere usar más las salas de sistemas, un 8% restante (15) de ellos prefiere más la aula de clase, y por último un 4% (8) de ellos que no tiene preferencia por ninguna instalación de la institución en específico. Resultados que deben ser tenidos en cuenta para procurar el mejor aprovechamiento del capital físico del establecimiento.

Se encontró también, que la tanto, las salas de sistemas, la biblioteca y las aulas de clase, comparten el tercer lugar de preferencia con un indicador del 8% donde (15) de los encuestados comparten esta preferencia en promedio en cada uno de estos ítems. Estos indicadores muestran la tendencia de una cuarta parte de los encuestados por estos espacios, puede ser porque necesitan desarrollar alguna actividad curricular o porque les gusta profundizar en alguna área de estudio en particular, o también, porque perciben de una mejor forma estas locaciones y por tanto, las usan más que otros alumnos. Por último, un 5% (8) de los encuestados, son indiferentes ante la preferencia de un espacio físico del colegio, de lo que podría inferirse que dedican su tiempo no académico dentro de la institución a actividades de descanso o compañerismo entre alumnos.

De lo anterior también se entiende que cada estudiante asocia, empodera y usa cada espacio a medida que va desarrollando identidad con su proceso educativo, de esta forma comienza a relacionarse con espacios que pueden significar la herramienta o respuesta a actividades escolares o de acuerdo a su preferencia, que puede estar mostrando su vocación o perfil profesional futuro, o por lo menos el inicio de su búsqueda o expedición hacía su vocación particular.

De otra forma, también se observa a través de los resultados de las encuestas que una proporción menor del 20% que representa (36) de los encuestados perciben en mal estado las instalaciones del plantel, mientras el 80% (144) de los participantes de la muestra, perciben positivamente las instalaciones del colegio. Luego, las predominantes posturas negativas anteriores se sostienen y evidencian aún más, a través de observaciones realizadas por los mismos estudiantes y docentes encuestados que confirman algunas deficiencias en la infraestructura física de la institución, tema no menor al que sería importante revisar periódicamente para hacer los mejoramientos a lugar y asimismo cambiar la percepción de estos espacios que afectan la realidad e imagen del capital físico general de la institución.

adicionalmente, se infiere que en una gran mayoría la proporción de percepción de las instalaciones físicas del plantel, sea académica, deportiva, administrativa u otra, cuenta con los elementos y herramientas mínimas necesarias para el desarrollo del proceso educativo de los estudiantes, asimismo de la operación de los docentes en su labor pedagógica y didáctica, como también de la gestión de convivencia y resolución de problemas a cargo de la coordinación del plantel con el apoyo docente, y también del óptimo mantenimiento de todos los recursos físicos del plantel por parte del personal de servicio, mantenimiento y seguridad del colegio. En donde, cada función de cada colaborador se apoya físicamente en las locaciones y herramientas asignadas, para cumplir con el objetivo común que es el desarrollo del mejor capital humano que la institución educativa pueda ayudar a construir a través del proceso educativo.

Sin embargo, a pesar de los faltantes del capital físico observados como el mejoramiento de las vías de acceso y tránsito para personas con discapacidad, la adquisición de ayudas audiovisuales para las aulas, la materialización de medios de transporte escolar, mayor cobertura de las zonas wi-fi y su marco de uso único académico, entre otros. Presenta a la institución educativa libraduna, un reto por extender y mantener la calidad de los recursos físicos, ya que contar con las instalaciones y herramientas tangibles necesarias para el correcto funcionamiento del colegio, no debe ser motivo de no procurar nuevos espacios y herramientas físicas, ni mucho descuidar, aplazar demasiado tiempo, olvidar o no gestionar los aspectos por mejorar respecto a este capital. En especial, los que representan mayor afectación a la misión de la institución educativa en el tiempo. Por tanto, se observa que el capital físico debe ser motivo de inventario, categorización y evaluación de acuerdo a su nivel de importancia por parte de las directivas del establecimiento, teniendo en cuenta en su gestión y decisiones las consideraciones de los docentes y estudiantes que redundan en una mayor participación, identificación y aprovechamiento del espacio físico y los recursos materiales disponibles del plantel por todos los miembros de la institución, lo cual es positivo para el cumplimiento de cualquier objetivo propuesto y alcanzable por un equipo de trabajo colectivo como lo es el plantel educativo.

Como se observado hasta aquí, la calidad del capital físico de la institución educativa de santa librada, es sin duda, un apoyo importante a la formación académica que se lleva a cabo en el colegio. Asimismo, el poder garantizar y dar mantenimiento a una planta física extensa con variedad de ambientes, destaca la buena labor directiva, administrativa, financiera y operativa de los recursos por parte de los directivos, docentes y empleados a cargo; asimismo, evidencia la coherencia del proyecto y la filosofía educativa del plantel, que comprueba a través de su capital físico la importancia que se le brinda a la consecución, mantenimiento y extensión de estos espacios, elementos y herramientas tangibles, que son soporte a los docentes, coordinadores y personal del colegio en la formación educativa de los alumnos de la institución, en búsqueda de construir el mejor capital humano haciendo el uso más eficaz del capital físico a disposición.

9.4. Relación del Modelo Pedagógico y Didáctico con La Teoría de Capital Humano.

De acuerdo al modelo pedagógico y didáctico desarrollado en la institución, y de acuerdo a la educación como el objetivo principal y final de la Institución Educativa de Santa Librada, se comprueba que la posición, reconocimiento y resultados que tiene esta institución en la ciudad de Cali, se ha construido y constituido con unas características particulares del plantel, entre las importantes, que cuenta con un nivel adecuado de capital físico respecto a la infraestructura y herramientas tangibles. Asimismo, gestionados de forma efectiva por parte de los directivos, docentes y empleados del plantel de acuerdo a su idoneidad.

También se destaca que la vocación fundamental de la institución de formar agentes transformadores de su entorno, que contribuyan a la construcción de un mejor país a través de su propia capacidad y reflexión, construyendo una cultura de paz, de respeto y solidaridad hacia cada individuo y la naturaleza es su principal objetivo y su razón de ser. Por tanto, el modelo pedagógico y didáctico estudiado y acogido por el establecimiento es acorde a la vocación y necesidad de la institución, de tal forma que es a través de este tipo de proceso educativo donde el alumno es el protagonista y el docente su facilitador, que cada estudiante pueda desarrollar su capacidad y destrezas dentro de la excelente formación académica del plantel y el conocimiento y experiencia de sus docentes, teniendo la posibilidad una vez culminados sus estudios de acceder a estudios superiores o ingresar al mundo laboral, con la característica de tener en el conjunto de su formación integral una ventaja competitiva.

Asimismo, observamos que la institución educativa de santa librada continuará en su proceso de examinar, planificar y conservar un excelente capital humano que tenga los conocimientos, habilidades, fortalezas y experiencia requeridas, que permitan fortalecer de la mano de la pedagogía y didáctica académica necesaria para el plantel, el mayor y mejor resultado de capital humano, útil al mayor conjunto de la comunidad local y externa, que permita a la vez el derecho de los estudiantes e individuos a que desarrollen una vez graduados, con independencia escoger su vocación, proyecto de vida, desarrollo académico, profesional y personal, para lo cual habrá sido fundamental las excelentes bases de conocimientos, habilidades y experiencias, logradas en el proceso educativo adelantado con responsabilidad por el establecimiento educativo.

De igual forma es determinante para el éxito del plantel la coherencia entre las características fundamentales de la teoría de capital humano y el modelo pedagógico y didáctico de la institución. Luego, resaltamos tres características que mantiene esta coherencia y propósito común: primero, un capital físico necesario y en buenas condiciones que sea un buen soporte para el proceso educativo; segundo, un modelo pedagógico y didáctico que sea coherente con la vocación,

misión y necesidad de la comunidad caleña, departamental y nacional; y tercero, un capital humano que sea evaluado, planificado y apoyado por las directivas del establecimiento y la administración pública nacional y local, para que continúe logrando su labor de educar con eficacia.

Asimismo, que el capital físico y humano de esta institución continúe y aun pueda mejorar su presupuesto y gestión para que el buen nivel académico de los estudiantes permanezca en el tiempo, se fortalezca y se logre aumentar. Luego, esto es precisamente lo que hace la diferencia respecto a otras instituciones, incluso también públicas, y que la ubica como una de las preferidas por los padres de familia de la ciudad de Cali para la formación de sus hijos, ya que a la vez que prepara muy bien académicamente a los estudiantes también se encarga de preparar a las personas para la vida en comunidad; sin duda estos elementos le proporcionan a los estudiantes la posibilidad de ingresar a la educación superior y al mundo laboral con un buen nivel acumulado de capital humano en cada uno de sus egresados.

10. CONCLUSIONES.

De conformidad con los planteamientos de los autores de la Teoría de Capital Humano, como, Schultz, Solow, Mincer, Becker, entre los más representativos, y a través de la evidencia teórico-práctica de este trabajo de investigación, se resalta la importancia de la inversión en educación porque permite el crecimiento socioeconómico de la sociedad. Asimismo, se observa en la Institución Educativa de Santa Librada, en la cual los docentes buscan aportar la mejor calidad educativa para los estudiantes, pensando en su mejor aprendizaje y desempeño, que garantice a los estudiantes la capacidad académica individual mínima y por ende la probabilidad de continuar sus estudios a nivel universitario.

Mientras que para los educandos este aporte significa la posibilidad de seguir con sus estudios universitarios en un 48%, es un estudio técnico el 17%, una actividad deportiva o artística en 11% y 15% respectivamente, lo que les permitiría desarrollar su vocación profesional a través de la formación académica y a la vez construir una mejor calidad y bienestar para sí mismos y sus familias, según los resultados obtenidos en una de las preguntas planteadas a ellos en este trabajo.

A través de este trabajo de investigación se determina que el Capital Físico que tiene la Institución Educativa es el adecuado a las necesidades del proceso educativo del plantel, ya que cuenta con los espacios y herramientas necesarias para garantizar el servicio educativo, para que los estudiantes y docentes se sientan cómodos en las instalaciones, apoyados por los elementos tangibles asignados a cada locación, lo que permite que puedan desarrollar su labor y aprendizaje. Como también, evidenciar su preferencia por los espacios e instalaciones del colegio que en general son de su mayor utilidad y afinidad.

De la misma forma, se establece que existen aspectos por mejorar en la infraestructura física de la institución, como en cualquier otra. Entre estos se destacan un mejor mantenimiento en algunas áreas y espacios en particular como aulas, salas de música, laboratorios, vías de acceso para personas con capacidad diferencial, mejores herramientas que contribuyan al mejor desarrollo de las actividades académicas, como ayudas audiovisuales, ampliación de las zonas wi-fi para uso académico, entre otras.

Luego, destaca de forma importante el Capital Humano de la institución por su idoneidad y competitividad. Idoneidad al tener una planta docente compuesta de profesionales con los conocimientos, experiencias y pedagogías necesarias, para garantizar una base mínima de calidad en el desarrollo de su labor educativa; y competitividad, ya que los maestros continúan su proceso de preparación en la disciplinas de su especialidad y en la capacitación de formas de enseñanza y de didácticas para mejorar el aprendizaje de los alumnos del plantel.

Por otra parte, se encuentra que los docentes piensan y plantean que su esfuerzo no es remunerado por completo. Sin embargo, consideran seguir ejerciendo su profesión y servicio en el colegio con vocación y compromiso, lo que es fundamental para el centro educativo porque le permite a la institución y a la comunidad alrededor contar con una de las mejores organizaciones de educación pública primaria, media y secundaria de la ciudad, debido en gran parte al capital humano que hace parte de él, el cual posibilita, una educación de calidad para los estudiantes.

También se concluye, que la gestión educativa realizada por la Institución, se constituye en un modelo eficiente e incluyente. Eficiente, porque su calidad académica y resultados sobresalientes en las pruebas de Estado así lo comprueban; e incluyente, porque cualquier niño o joven puede estudiar en la misma sin distinción de género, edad, religión, condición socioeconómica, u otro aspecto diferenciador, siempre y cuando siga el debido proceso para hacer parte del plantel. Por tanto, es un ejemplo para la gestión educativa pública local, siendo un transformador socioeconómico de la ciudad de Cali y cercano a cumplir doscientos años de tradición histórica y aporte académico a la comunidad, donde su principal objetivo ha sido contribuir a la formación de personas integrales que busquen la transformación positiva de su sociedad y entorno, desde la excelencia académica, los principios y valores individuales y familiares, apoyados en la capacidad y experiencia de un capital humano idóneo y del soporte del capital físico necesario para lograrlo.

Se determina también, que desde la teoría de los autores hasta la materialización o práctica del Capital Humano, el desarrollo del mismo es la mejor estrategia y fuente de bienestar integral para los individuos y la comunidad. Así, que se convierte en un elemento fundamental para el desarrollo socioeconómico de cada sociedad en general, y de forma particular para que la Institución continúe con su calidad académica y aporte positivo a la comunidad Caleña, con la responsable gestión directiva y educativa de las directivas, el personal de servicio y docentes.

Asimismo, que se evidencia en la calidad académica y talante de sus egresados, los cuales son reconocidos por su sobresaliente nivel académico, deportivo y los resultados obtenidos regularmente en las pruebas de estado realizadas por el ICFES, donde en los últimos años seguido manteniendo resultados significativos, como: un nivel Medio de calificación en la jornada nocturna, una calificación Alta en la jornada de la tarde, y un nivel Superior en la jornada de la mañana, evidenciando la importancia del servicio educativo que presta la institución a la comunidad caleña, en especial a la comuna 3, barrios aledaños y población de los estratos socio económicos en su mayoría 1, 2 y 3 de la ciudad de Cali.

De igual forma, se destaca la relación del modelo pedagógico y didáctico planificado por acuerdo común entre los docentes de la institución, el cual ha sido aprobado por la mayor proporción de estudiantes, que entienden su

responsabilidad ante el compromiso con su propia educación, y la labor de los docentes como facilitadores del conocimiento, habilidades y experiencias, que cada uno de los alumnos debe propender por adquirir, y en lo cual es determinante el apoyo del capital humano y físico del plantel, y en segunda instancia el acompañamiento y soporte de los padres de familia o acudientes de los estudiantes.

Como conclusión de este trabajo se encontró, que los planteamientos teóricos realizados por los autores de la teoría del Capital Humano, son ciertos y demostrables para el plantel. Luego, así lo soportan los resultados coherentes y positivos de la gestión educativa de la institución, que evidencian que con una alta inversión de recursos públicos y una labor responsable, continuada en el tiempo, se puede generar un capital humano de calidad.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se determina que el Capital Físico y el Capital Humano del plantel es el adecuado para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución, a través de las pedagogías, didácticas, y actualizaciones de los docentes, como también, del cuidado de las relaciones, derechos, responsabilidades y convivencia, de todos los agentes involucrados en el proceso educativo: docentes, coordinadores, estudiantes, padres de familia, empleados y la comunidad local externa. Ya que por medio del uso responsable de estos recursos físicos e intangibles, se garantiza una efectiva gestión educativa. Por tanto, se vuelve fundamental contar cada vez más con elementos de mayor capacidad pedagógica, tecnológica y física que ayuden a la institución a potenciar las capacidades, destrezas, recursos y proyectos de vida de los estudiantes, desde luego con el esperado apoyo de sus familias, a la vez que permiten incrementar la calidad académica, e integralidad del plantel, retornando en beneficios positivos para la comunidad caleña.

Por último, se observa con admiración la gestión del proceso educativo realizado por las directivas, empleados y maestros del plantel, y se reconoce los beneficios positivos que trae para los estudiantes de la institución educativa y sus familias. Asimismo, la remuneración muy bien merecida, la satisfacción y el bienestar del personal de la institución, como el significativo aporte para la comunidad caleña, y desde luego para la educación pública del Valle del Cauca y de Colombia.

11. RECOMENDACIONES

Luego de observar los planteamientos más importantes de la teoría del capital humano, y de realizar la investigación de campo en la Institución Educativa de Santa Librada de la comuna 3 de la ciudad de Santiago de Cali, se expone a continuación las recomendaciones que se consideró que eran las más relevantes sobre el capital humano y físico del plantel.

Se recomienda que las diferentes edificaciones, espacios físicos e intersecciones de la institución, cuenten con un acceso adecuado entre ellos, para el correcto desplazamiento y tránsito de los estudiantes y personas con capacidad física diferencial. Asimismo, se recomienda hacer más visibles las señales de evacuación y lugares de encuentro, ante posibles eventualidades o fenómenos naturales que puedan poner en riesgo la integridad física de todas y cada una de las personas que realicen sus labores o proceso educativo en el colegio, como de todo el personal que visite sus instalaciones, con el fin de poder realizar una rápida evacuación de todo el personal hacia zonas seguras.

Se sugiere la utilización de otras herramientas físicas que pueden ayudar a potencializar la labor de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes, tales como proyectores de video, zonas wi-fi académicas, aire acondicionado donde sea necesario por la calidez del clima. Como también, se invita a desarrollar estrategias que incentiven el uso de las salas de sistemas, la biblioteca, las salas de música, los laboratorios, los espacios deportivos menos utilizados, u otros espacios de la institución poco útiles o subvalorados por los estudiantes y personal del plantel. De tal forma, que sean más frecuentados, productivos y eficientes para la propia población estudiantil y para el personal de la institución. De esta forma, se impulsa el desarrollo del hábito de la lectura, las consultas formativas y académicas, el mayor aprendizaje y uso tecnológico, artístico y cultural u otros aprendizajes educativos e integrales.

Asimismo, se invita a incrementar el desarrollo de la salud física y las prácticas deportivas, que traen consigo beneficios de salud, de asociación, de competencia sana e integralidad educativa en cada individuo.

De igual forma, se sugiere mantener la constante invitación al mantenimiento y a la protección de los recursos naturales, usando la creatividad de los alumnos y conocimientos, destrezas y experiencias de los docentes. Por ejemplo, a través de la concientización docente diaria desde su área disciplinar; o exposiciones de cuidado ambiental y buenas prácticas medioambientales desarrolladas por los mismos estudiantes periódicamente; como también la siembra constante de plantas y árboles, reconociendo su valor para todo el medio ambiente; o prácticas para el cuidado del agua, de los minerales, de la fauna y la flora, con el debido acompañamiento de los maestros e incluso padres de familia o acudientes, que

puedan extender estas mismas acciones a su vecindad.

Respecto a su capital humano se advierte, que es fundamental el relevo generacional docente, por tanto, se invita a su directiva a propender por el entrenamiento y transito necesario de los nuevos docentes con un tiempo mínimo de acompañamiento, adaptación y evaluación de resultados que no ponga en riesgo la calidad académica de la institución, ya que una proporción media de los maestros esta próxima a su edad de jubilación, y el hecho de iniciar un nuevo proceso de renovación y acumulación de capital humano sin el debido proceso y responsabilidad de un maestro a otro, podría significaría un retroceso en la calidad de la educación para los estudiantes, la institución educativa y la comunidad caleña en general.

De igual forma, se recomienda a la directiva de la institución en pro de mantener y mejorar la calidad académica de la institución, den continuidad al plan estratégico del plantel y revisen periódicamente el diseño y ajuste de estrategias de acuerdo a las necesidades y prioridades del mismo, como la ejecución de acciones que lleven a cumplir los objetivos estratégicos, especialmente los que han posicionado a la Institución educativa como unas de las mejores en la gestión de la educación pública primaria, media y secundaria en Cali.

Asimismo, se sugiere la búsqueda de la extensión del plantel en cobertura y calidad en las jornadas de la tarde y noche, ya que tiene el potencial para brindar un mayor cupo de estudiantes en estas jornadas, y a la vez para mejorar la calidad académica y resultados en las pruebas de estado, para lo cual se hace indispensable el apoyo de la administración pública nacional, departamental y municipal, para contar con los recursos adicionales necesarios para extender su cobertura, y a la vez mantener y mejorar su calidad académica en estas jornadas.

También se recomienda, estudiar la posibilidad de adicionar a su pensum académico, disciplinas y programas que sean productivas, complementarias e integrales para el crecimiento y desarrollo de la gestión educativa realizada por la institución y para la comunidad, por ejemplo: aprender una profesión a nivel técnico, o preparación técnica para la docencia con énfasis en áreas específicas, o desarrollo de micro ligas deportivas y culturales que potencien el desarrollo integral de los estudiantes y a la vez incrementen el potencial académico e integral de la institución etc. Desde luego, que para que su implementación, se requiere adicionalmente recursos y la máxima optimización de los procesos administrativos y académicos para tal fin, como el incremento de beneficios y salarios para el personal del plantel y el nuevo, de acuerdo al aumento de la productividad y eficacia en los resultados periódicos que potencien la calidad académica, la cobertura y un mayor aporte a productivo e integral a la comunidad.

Asimismo, se recomienda la implementación, promoción y búsqueda de la competitividad entre los alumnos en asuntos académicos, deportivos y artísticos,

llevado de la mano de los valores del plantel, entre ellos: “la solidaridad, el respeto y la tolerancia”, lo que potenciaría las destrezas individuales y colectivas, la confianza y relaciones entre los estudiantes y el personal de la institución, por medio de competencias internas, locales y departamentales, que permitan un mayor desarrollo individual y colectivo, en lo académico, lo deportivo y lo cultural de los estudiantes y docentes, de la institución y de la sociedad que representan.

La seguridad del plantel se destaca por la responsabilidad con la cual es realizada por los empleados que tienen a cargo esta función, teniendo en cuenta la percepción de inseguridad del sector, el cual está cercano al centro de la ciudad donde encuentran expendederos de drogas.

Se considera que la seguridad del plantel se realiza con responsabilidad con la por los empleados que tienen a cargo esta función, teniendo en cuenta la percepción de inseguridad del sector, el cual está cercano al centro de la ciudad donde encuentran expendederos de drogas. Asimismo, se observa que el colegio cuenta con equipos de comunicación y cámaras en los puntos principales, para dar control y garantizar la seguridad de los visitantes, estudiantes, docentes, y empleados del colegio. Sin embargo, se considera que la dirección administrativa y académica debería modernizar el sistema de seguridad de tal forma que cuente con la imagen de un circuito de cámaras de los principales lugares internos y externos del plantel, para lograr mayor agilidad, seguimiento y control en temas de seguridad, disciplinarios y riesgos ante fenómenos naturales que afecten la seguridad de los estudiantes en general.

También, se recomienda promover y consolidar la relación académica y productiva entre la institución y empresas, como otros establecimientos educativos de la región, para para la realización de pasantías y prácticas, aprovechando el buen capital humano que genera la institución, el cual potencie su productividad, inserción al mundo laboral, universitario, que les ayudara a convertirse en excelentes profesionales en el mediano plazo, y donde se produce la recuperación de la inversión del estado, a través de su futura labor productiva y social que contribuye al crecimiento y desarrollo socio económico de la nación. Este aporte, es el más significativo generado por la institución educativa, al entregar personas y capital humano, útil e idóneo para que sean agentes de transformación social.

Por consiguiente, se reconoce que los buenos resultados de la Institución Educativa de Santa Librada y la posibilidad de maximización de estos resultados positivos, se continuaran presentado en el futuro, en la medida que se continúe en el tiempo con la gestión responsable de todos los docentes, personal de servicios, personal administrativo y directivo, y el apoyo de la política pública de educación a nivel nacional, departamental y local, para que se continúe desarrollando Capital Humano de calidad y al servicio de la comunidad.

Por lo inmediatamente anterior, se recomienda la búsqueda de recursos adicionales para la institución ante El Gobierno Nacional, La Secretaria de Educación Departamental y Municipal, con los posibilite el aumento y extensión de otros programas o actividades que potencien el capital físico que posee y las capacidades del capital humano del que dispone frente a la comunidad.

Se considera fundamental el modelo pedagógico y didáctico educativo utilizado por los docentes en la institución. El modelo dialogante-activista, ayuda a no solo a optimizar la relación docente-alumno, sino que también fortalece la autoformación educativa responsable y diligente de los alumnos, donde los maestros realizan un papel de facilitadores y donde los estudiantes adquieren conocimientos, experiencias y destrezas, a través de su autogestión, construcción consciente y responsable de su propio proyecto educativo eje de su proyecto de vida, en su particular ritmo de trabajo, pero dentro del marco de evaluación del plantel.

Por último, se busca que la realización de este trabajo aporte y permita que los postulados teóricos de los autores, la recolección de datos, información y los resultados evidenciados en la Institución, sean útiles en el futuro, para otras investigaciones futuras, de forma que se pueda promover y realizar un continuo análisis del capital humano y del capital físico de las instituciones educativas públicas en particular de secundaria, que permitan medir la realidad de la educación pública local en este nivel, inferir en los niveles inferiores de educación como pre escolar, primaria, secundaria y soporten en el futuro ojalá cercano, el mejoramiento no sólo del capital físico e infraestructura, complemento necesario para el desarrollo humano, sino mucho más, la continua gestión educativa del conocimiento, el aprendizaje, la tecnología, la ética y la convivencia pacífica de la comunidad caleña, resultantes de un cada vez mayor y mejor capital humano.

12. BIBLIOGRAFIA.

Alcaldía de Santiago de Cali. Plan de desarrollo de Cali 2008-2011. {En línea}. {17 de Julio de 2018} disponible en: http://www.cali.gov.co/planeacion/publicaciones/114694/plan_de_desarrollo_municipal_2016_2019/).

AVSI.Org. (2011). *Capital Humano: Recurso para el desarrollo*: La experiencia en el mundo de las tres ONG italianas: AVSI, ICU, Monserrate. Recuperado de: <http://www.avsi.org/wp-content/uploads/2011/07/CapitalHumano.pdf>

BECKER, Gary S, MURPHY Kevin M. y TAMURA Robert F. (1990) "Human Capital, Fertility, and Economic Growth". Pág. 1-18. NBER working paper # 3414, National Bureau of Economic Research. Cambridge. August 1990.

BECKER G.S. (1965), *Human Capital*, (2nd ed.), Columbia University Press, New York.

Becker Gary S. (1975), *Capital Human*. Columbia University Press, 2ª ed . Nueva York.

Becker, G., Chiswick, B. "Education and the distribution of earnings." *American Economic Review*. Vol 56. USA. Robert A. Moffitt, Johns Hopkins University Editor, May 1966. pp 363-369.

Becker, G. *Human Capital*. New York: Columbia University Press for NBER, 1964.

Becker. "Investment in Human Capital: a theoretical analysis". *Journal of Political Economy*. Vol 70. University of Chicago Press. Chicago, 1972. pp 9-49.

Becker G.S. (1964), *Human Capital*, (2nd ed.), Columbia University Press, New York.

BECKER, Gary (1975). *El Capital Humano*. Alianza Universidad. Textos, Madrid, 1983.

CEPAL, Secretaría Ejecutiva (2004). "Educación y desarrollo productivo". En *Desarrollo productivo en economías abiertas*. Capítulo 10. San Juan, Puerto Rico, 11 de junio de 2004. Tomado de: <http://www.eclac.cl/>.

CEPAL/UNESCO (2005). "Invertir mejor para invertir más". *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. CEPAL/ Naciones Unidas. Santiago de Chile.

COBO, A. (2006). "Modelo de capital intelectual de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Indicadores de capital humano y gestión del conocimiento". Málaga: Tesis doctoral, 2006.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. "Ley 1295 de 2009". "Por la cual se reglamenta la atención integral de los niños y las niñas de la primera infancia de los sectores clasificados como 1, 2 y 3 del SISBEN"

CONGRESO DE LA REPUBLICA. "Ley 1297 de 2009". "Por medio de la cual se regula lo atinente a los requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal en las zonas de difícil acceso, poblaciones especiales o áreas de formación técnica o deficitarias y se dictan otras disposiciones".

DENISON E. (1967), "Why Growth Rates Differ", The Brookings Institution, Washington D.C.

DENISON E. (1979), "Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970s", the Brookings Institution, Washington D.C.

DUNCAN, A. (2010). "Back to School: Enhancing U.S. Education and Competitiveness. Foreign Affairs". Vol. 89, Iss. 6; pg. 65, 11 pgs. Nov/Dic. New York.

ECHEVERRY, R. "El Gasto Público en Educación como medida del aporte del Capital Humano al Crecimiento Económico de Colombia 1950 – 1999". Trabajo de Grado Economía. Universidad del Valle.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Normas Icontec 2018. ". {En línea}. {31 de Octubre de 2018} disponible en: (<https://normasicontec.xyz/>).

LEYTON, Libardo. Tates Leidy. Análisis de las características del capital humano y físico de la institución educativa técnico industrial Antonio José Camacho de la comuna 9 de la ciudad de cali, 2015, 133p. Trabajo de investigación (pregrado). Universidad del Valle. Cali . Facultad de Ciencias de la Administración. Programa de Contaduría Pública.

KAPLAN R.S.; Norton D.P. "Como utilizar el cuadro de mando integral para implantar y gestionar su estrategia". 2 ed. Barcelona, Gestión 2009.

MINCER, Jacob (1958) "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution" Journal of Political Economy, 66(4), 281-302.

Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National

OECD (1998), "Human Capital Investment, An International Comparison", Paris, UNESCO press.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE. (1996). "Measuring what people know: Human capital for the knowledge economy". Francia: Publicaciones OCDE.

PLAN DECENAL DE EDUCACION 2006 – 2016 "Que es el Plan Nacional Decenal de Educación 2006 - 2016?". www.plandecenal.edu.co

PONJUÁN, G. (1998). "Gestión de información en las organizaciones. Principios, conceptos y aplicaciones". Santiago de Chile: Cecapi, 1998.

QUIÑONEZ DOMINGUEZ, Mauricio "Diferencias Regionales y Capital Humano: Examinando las brechas salariales de los individuos en Colombia".

SCHULTZ, T. W. (1961). "Investment in Human Capital". American Economic Review, 51(1), 1.

SCHULTZ T.W. (1960), "Capital formation by Education, Journal of Political Economy", 6, 112-132.

SCHULTZ, T. W. (1985). Invirtiendo en la gente: la cualificación personal como motor económico. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.

SCHULTZ, T. W. (1983). La Inversión en Capital Humano. *Educación y Sociedad*, volumen 8, Nº 3.

SMITH A. (1776). Una investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones. Londres. Editorial: W. Strahan & T. Cadell.

SOLOW R.M. (1988), "Growth theory: an exposition", Oxford U.P., Oxford

WORLD BANK. (1999). World Development Report: "Knowledge for Development 1998/1999". Washington D.C.

WORLD ECONOMIC FORUM - WEF. (2010). Global Competitiveness Report 2010-2011. Suiza. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global-CompetitivenessReport_2010-11.pdf



GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DESARROLLO
DE MECANISMOS CONTRA LA CORRUPCIÓN
UNIVERSIDAD DEL VALLE
ENCUESTA DE ANALISIS DE CAPITAL HUMANO Y FÍSICO DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LAS COMUNAS DEL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI
(ADMINISTRATIVOS Y DIRECTIVOS)

INSTITUCIÓN _____
NOMBRE _____
CARGO _____ DEPENDENCIA _____
TIEMPO DE SERVICIO _____ FECHA _____

La educación se constituye el elemento principal para la creación del capital humano, dada su relación directa con el crecimiento económico de los países; el capital humano comprende las habilidades, talentos y conocimientos propios de cada individuo, mientras el capital físico está representado por el espacio físico, infraestructura, tecnología y demás materiales orientados a la formación de los estudiantes, y al desarrollo de las actividades normales en la institución.

Por lo anterior, nosotros Juan Pablo Anacona Rodríguez y Frank Raga Trujillo estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad el Valle y con asesoría del docente Omar de Jesús Montilla Galvis, estamos realizando el trabajo de investigación titulado: Análisis de las Características del capital humano y físico de la Institución Educativa de Santa Librada de la Ciudad de Cali. Cuyo objetivo es determinar los componentes característicos del capital humano y físico de esta institución; y con esta información establecer una relación y/o comparación entre los dos tipos de capital. Para esto, requerimos la colaboración del personal académico y administrativo, que se encuentre vinculado y matriculados en la institución para el periodo académico Agosto – Diciembre de 2017 a quienes vamos a realizar una encuesta que consta de ____ preguntas con algunas opciones de respuesta.

Cabe resaltar que los fines de esta encuesta son netamente académicos y la información suministrada será utilizada para alcanzar los objetivos de la investigación, es de carácter confidencial y no compromete ni a las directivas de la institución ni al encuestado.

.

ENCUESTA DIRECTIVOS:

1. Género:

- Femenino ☐ - Masculino ☐

2. Edad (marcar el rango en el que se encuentre su edad) :

- Entre 20 y 25 años ☐ - Entre 36 y 40 años ☐
- Entre 26 y 30 años ☐ - Entre 41 y 45 años ☐
- Entre 31 y 35 años ☐ - Mayor de 50 años ☐

3. ¿Cuál es su estado civil?

- Soltero ☐ - Divorciado ☐
- Casado ☐ - Viudo ☐
- Unión libre ☐

4. ¿Para realizar este trabajo tiene algún tipo de contrato?

- Si ☐ - No ☐

5. ¿Cuál es el tipo de vinculación con la Institución?

- Nombrado ☐ - Contratista ☐

6. ¿Cuánto tiempo lleva prestando servicio a esta institución? (elija el rango en el que se encuentra en tiempo de servicio)

- Entre 1 y 5 años ☐ - Entre 16 y 20 años ☐
- Entre 6 y 10 años ☐ - Más de 21 años ☐
- Entre 11 y 15 años ☐

7. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene? (____)

8. ¿Está conforme con el empleo que tiene en la institución

- Si ☐ - No ☐

Porque? _____

9. ¿Actualmente cuenta con Seguridad Social?

- Si ☐ - No ☐

10. ¿Cuál es el régimen de Seguridad Social en salud al que está afiliado?

- Subsidiado ☐ - Especial (fuerzas armadas,
- Contributivo ☐ Universidad pública, Ecopetrol) ☐
- No sabe, no informa ☐

11. ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?

- Bachiller ☐ - Especialista ☐
- Técnico ☐ - Magister o Maestría ☐
- Tecnólogo ☐ - PhD o Doctorado ☐
- Profesional ☐

12. ¿Ha recibido una formación o capacitación específica para el desarrollo de su cargo?

- Si ☐ - No ☐

13. Actualmente asiste a la Escuela, Colegio o Universidad.

- Si ☐ - No ☐

14. ¿Considera que necesita capacitaciones para mejorar sus conocimientos?

- Si ☐ - No ☐

15. ¿La institución donde labora brinda capacitaciones de manera permanente?

- Si ☐ - No ☐

16. ¿Sabe usted si existe algún plan de capacitaciones en este colegio?

- Si ☐ - No ☐

¿Cuál? _____

17. ¿En qué área le gustaría profundizar sus conocimientos académicos?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| - Matemáticas ☐ | - Idiomas ☐ |
| - Literaturas ☐ | - Finanzas ☐ |
| - Ciencias Sociales ☐ | - Otra ☐ |
| - Biología ☐ | ¿Cuál? _____ |

18. ¿Cuánto dinero invierte al año para mejorar sus conocimientos y/o capacitarse?

- | | |
|--|--|
| - Menos de 1.000.000 ☐ | - 3.000.000 a 4.000.000 ☐ |
| - 1.000.000 a 2.000.000 ☐ | - 4.000.000 a 5.000.000 ☐ |
| - 2.000.000 a 3.000.000 ☐ | - Más de 5.000.000 ☐ |

19. ¿Cuáles son los criterios de selección del personal de la institución?

- | | |
|---|---|
| - Normalista ☐ | - Licenciado con experiencia ☐ |
| - Normalista con experiencia ☐ | - Especialista ☐ |
| - Licenciado ☐ | - Magister ☐ |

20. ¿Por qué cree que los padres seleccionan esta institución educativa para sus hijos?

- | | |
|--|---|
| - Porque es la mejor de la comuna ☐ | - Se encuentra cerca de sus hogares ☐ |
| - Por ser una institución pública ☐ | - Buen ambiente que tiene la institución ☐ |

21. ¿Cree que es suficiente el recurso humano disponible para las necesidades del colegio?

- Si ☐ - No ☐

Las siguientes preguntas están enfocadas en las características físicas que posee la institución educativa.

22. ¿Cuál es el estrato socioeconómico de la zona donde se encuentra la institución educativa? (____)

23. ¿Cuántos empleados, entre docentes, administrativos y otros tiene la institución educativa?

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| - 20 a 40 ☐ | - Más de 80 ☐ |
| - 40 a 60 ☐ | - Más de 100 ☐ |
| - 60 a 80 ☐ | |

24. ¿Cuántos empleados administrativos tiene la institución? (____)

25. ¿Cuántas jornadas tiene el colegio? (____) ¿Cuáles?

26. ¿Cuántos docentes tiene la institución?

- Nombrados (____) - Contratistas (____)

27. ¿Cuántos alumnos matriculados tiene la institución educativa? (_____)
28. ¿Cuántos egresados por año tiene la institución? (_____)
- ¿Cuántos pertenecen a la jornada la jornada diurna? (_____)
 - ¿Cuántos pertenecen a la jornada nocturna? (_____)
29. ¿Número o cantidad de salones? (_____)
30. ¿Cuál es el área promedio por salón? : (_____)
31. ¿Número total de sillas? (_____); ¿Cuántas sillas hay por salón? (_____)
32. ¿Capacidad de alumnos por salón? (_____)
33. ¿Cree que la institución donde labora brinda las herramientas necesarias para su labor?
- Si ☐ - No ☐
34. ¿Es adecuada la infraestructura física de la institución educativa?
- Si ☐ - No ☐
35. ¿Considera que los espacios de trabajos son adecuados?
- Si ☐ - No ☐
36. ¿Cuenta con acceso para estudiantes con capacidad física diferencial?
- Si ☐ - No ☐
37. ¿El colegio realiza mantenimiento adecuado a la infraestructura física?
- Si ☐ - No ☐
38. ¿Las instalaciones cuentan con una enfermería para prestar primeros auxilios?
- Si ☐ - No ☐
39. ¿Cuál es el valor aproximado del cobro de la matrícula en la institución? (_____)
40. ¿Tiene la institución un plan anual de mejoramiento y/o mantenimiento de infraestructura física?
- Si ☐ - No ☐
41. ¿Cuánto es el presupuesto anual de mantenimiento de infraestructura física?
- | | |
|---|--|
| - Menos de 1.000.000 ☐ | - 10.000.000 a 15.000.000 ☐ |
| - 1.000.000 a 5.000.000 ☐ | - 15.000.000 a 20.000.000 ☐ |
| - 5.000.000 a 10.000.000 ☐ | - Más de 20.000.000 ☐ |
42. ¿Con cuáles de estos espacios NO cuenta la institución?
- | | |
|---|---|
| - Sala de sistemas ☐ | - Cafeterías ☐ |
| - Gimnasio ☐ | - Sala de profesores ☐ |
| - Laboratorio ☐ | |
43. ¿Cuántos computadores posee la institución? (_____)
44. ¿Cuántas baterías de baños hay? (_____)
45. ¿Hay baños separados para hombres y mujeres?
- Si ☐ - No ☐
46. ¿Cómo describe las aulas donde desarrollan las actividades académicas?
- | | |
|---------------------------------------|--|
| - Excelentes ☐ | - Malas ☐ |
| - Buenas ☐ | - Deficientes ☐ |
| - Regulares ☐ | |
47. ¿Las tecnologías que posee la Institución son?
- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| - Avanzadas ☐ | - Malas ☐ |
| - Buenas ☐ | - Obsoletas ☐ |

48. ¿La institución cuenta con escenarios para las actividades deportivas?
 - No ☐ - Si ☐ ¿Numero de canchas que tiene? (____)
49. ¿Cómo considera los escenarios para las actividades deportivas de los estudiantes?
 - Excelentes ☐ - Malos ☐
 - Buenos ☐ - Deficientes ☐
 - Regulares ☐
50. ¿La institución cuenta con un espacio asignado para la biblioteca?
 - Si ☐ - No ☐
51. ¿Cuántos libros aproximadamente tiene la biblioteca? (____)
52. ¿La institución cuenta con un espacio asignado para la cafetería?
 - Si ☐ - No ☐
 ¿Cuántas mesas tiene la cafetería? (____) y ¿Cuántas sillas? (____)
53. ¿La institución brinda transporte bus a los estudiantes?
 - Si ☐ - No ☐
54. ¿La institución realiza actividades extracurriculares?
 - Si ☐ - No ☐
 ¿Cuántas realiza al año? (____).
55. ¿La institución brinda a los estudiantes una preparación para el ICFES?
 - Si ☐ - No ☐
56. ¿Existe convenio con otras empresas para la formación de los estudiantes?
 - Si ☐ - No ☐
57. ¿La financiación del colegio proviene del?
 - Estado ☐ - Mixta (pública y privada), (__ %, __ %) ☐
 - Departamento ☐ - Municipio ☐
58. ¿Existe asociación de familia?
 - Si ☐ - No ☐
59. ¿Existe asociación de profesores
 - Si ☐ - No ☐
60. ¿Considera que le hace falta algo a la institución educativa?
 - No ☐ - Sí ☐ ¿Que le hace falta? _____

61. ¿Considera más importante la inversión en infraestructura física que el capital humano?
 - Si ☐ - No ☐
62. ¿Está satisfecho con el capital humano (profesores(as), rector(a), coordinadores(as), personal de la institución en general)?

Califique siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor (____)



GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DESARROLLO
DE MECANISMOS CONTRA LA CORRUPCIÓN
UNIVERSIDAD DEL VALLE

ENCUESTA DE ANALISIS DE CAPITAL HUMANO Y FÍSICO DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LAS COMUNAS DEL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI
(PROFESORES)

INSTITUCIÓN _____

NOMBRE _____

CARGO _____ DEPENDENCIA _____

TIEMPO DE SERVICIO _____ FECHA _____

1. Género:

- Femenino ☐

- Masculino ☐

2. Edad (marcar el rango en el que se encuentre su edad) :

- Entre 20 y 25 años ☐

- Entre 36 y 40 años ☐

- Entre 26 y 30 años ☐

- Entre 41 y 45 años ☐

- Entre 31 y 35 años ☐

- Entre 46 y 50 años ☐

- Más de 50 años ☐

3. ¿Cuál es su estado civil?

- Soltero ☐

- Divorciado ☐

- Casado ☐

- Viudo ☐

- Unión libre ☐

4. ¿Para realizar este trabajo tiene algún tipo de contrato?

- Si ☐

- No ☐

5. ¿Cuál es el tipo de vinculación con la institución?

- Nombrado ☐

- Contratista ☐

6. ¿Cuánto tiempo lleva prestando servicio a esta institución? (elija el rango en el que se encuentra su tiempo de servicio)

- Entre 1 y 5 años ☐

- Entre 16 y 20 años ☐

- Entre 6 y 10 años ☐

- Más de 21 años ☐

- Entre 11 y 15 años ☐

7. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene? (_____)

8. ¿Está conforme con el empleo que tiene en la institución?

- Si ☐

- No ☐

9. ¿Tiene Seguridad Social?

- Si ☐

- No ☐

10. ¿Cuál es el régimen de Seguridad Social en salud al que está afiliado?

- Subsidiado ☐

- Especial (fuerzas armadas, Universidad pública,, Ecopetrol) ☐

- Contributivo ☐

- No sabe, no informa ☐

11. ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?

- | | |
|--|--|
| - Bachiller ☐ | - Especialista ☐ |
| - Técnico ☐ | - Magister o Maestría ☐ |
| - Tecnólogo ☐ | - PhD o Doctorado ☐ |
| - Profesional ☐ | |

12. ¿Los costos académicos fueron financiados por?

- | | |
|------------------------------------|---|
| - Usted ☐ | - Crédito educativo ☐ |
| - Familia ☐ | - Otro ☐ ,¿Cuál? _____ |

13. Actualmente, ¿asiste a la Escuela, Colegio, Universidad u otra Institución Educativa?

- Si ☐ , ¿Cuál? _____ - No ☐

14. ¿La cátedra que orienta está asociada con su profesión?

- Si ☐ - No ☐

15. ¿Considera que necesita capacitaciones para mejorar sus conocimientos?

- Si ☐ - No ☐

16. ¿La institución donde labora brinda capacitaciones de manera permanente?

- Si ☐ - No ☐

17. ¿Sabe usted si existe algún plan de capacitaciones en este colegio?

- Si ☐ - No ☐

18. ¿En qué área le gustaría profundizar sus conocimientos académicos?

- | | |
|--|--|
| - Matemáticas ☐ | - Finanzas ☐ |
| - Literaturas ☐ | - Otra ☐ ¿Cuál? _____ |
| - Ciencias Sociales ☐ | |
| - Biología ☐ | |
| - Idiomas ☐ | |

19. ¿A qué edad comenzó a trabajar?: (____)

20. ¿Cuánto dinero invierte al año para mejorar sus conocimientos y/o capacitarse?

- | | |
|--|--|
| - Menos de 1.000.000 ☐ | - 4.000.000 a 5.000.000 ☐ |
| - 1.000.000 a 2.000.000 ☐ | - Más de 5.000.000 ☐ |
| - 2.000.000 a 3.000.000 ☐ | |

21. ¿Por qué cree que los padres seleccionan esta institución educativa para sus hijos?

- | | |
|--|--|
| - Porque es la mejor de la comuna ☐ | - Porque se encuentra cerca de sus hogares ☐ |
| - Por ser una institución pública ☐ | - Porque el buen ambiente que maneja la Institución ☐ |

22. ¿Considera que el colegio es un espacio adecuado para el desarrollo de sus labores?

- Si ☐ - No ☐

23. ¿Cómo considera el sistema de transporte para acudir al colegio?

- Excelente ☐ - Malo ☐
- Regular ☐

24. ¿Cree que es suficiente el recurso humano disponible para las necesidades del colegio?

- Si ☐

- No ☐

Las siguientes preguntas están enfocadas en las características físicas que posee la institución educativa.

25. ¿Cuál es el estrato socio económico de la zona donde se encuentra la institución educativa? (____)

26. ¿Cuántas jornadas tiene el colegio?: (____) ,

¿Cuáles? _____

26. ¿Cree que la institución donde labora brinda las herramientas necesarias para su labor?

- Si ☐

- No ☐

28. ¿Es adecuada la infraestructura física de la institución educativa?

- Si ☐

- No ☐

29. ¿Considera que los espacios de trabajos son adecuados?

- Si ☐

- No ☐

30. ¿Cuenta con acceso para estudiantes con capacidad física diferencial?

- Si ☐

- No ☐

31. ¿El colegio realiza mantenimiento adecuado a la infraestructura física?

- Si ☐

- No ☐

32. ¿Las instalaciones cuentan con una enfermería para prestar primeros auxilios?

- Si ☐

- No ☐

32. ¿Cuál es el valor aproximado del cobro de la matrícula en la institución?
(_____)

33. ¿Tiene la institución un plan anual de mejoramiento y/o mantenimiento de la Infraestructura?

- Si ☐

- No ☐

35. ¿Con cuáles de estos espacios NO cuenta la institución?

- Sala de sistemas ☐

- Biblioteca ☐

- Gimnasio ☐

- Cafeterías ☐

- Laboratorio ☐

- Sala de profesores ☐

- Otro ☐

¿Cuál? _____

36. ¿Hay baños separados para hombres y mujeres?

- Si ☐

- No ☐

37. ¿Cómo describe las aulas donde desarrollan las actividades académicas?

- Excelentes ☐

- Malas ☐

- Buenas ☐

- Deficientes ☐

- Regulares ☐

38. ¿Las tecnologías que posee la Institución son?

- Avanzadas ☐

(i) Malas ☐

- Buenas ☐

(ii) Obsoletas ☐

39. ¿La institución cuenta con escenarios para las actividades deportivas?

- Si ☐

- No ☐

40. ¿Cómo considera los escenarios para las actividades deportivas de los estudiantes?

- Excelentes ☐
- Buenos ☐
- Regulares ☐
- Malos ☐
- Deficientes ☐

41. ¿La institución cuenta con un espacio asignado para la biblioteca?

- Si ☐
- No ☐

42. ¿La institución cuenta con un espacio asignado para la cafetería?

- Si ☐
- No ☐

43. ¿La institución brinda transporte bus a los estudiantes?

- Si ☐
- No ☐

44. ¿La institución realiza actividades extracurriculares?

- Si ☐
- No ☐

45. ¿La institución brinda a los estudiantes una preparación para el ICFES?

- Si ☐
- No ☐

En caso que su respuesta sea Sí. Califique siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor (____)

46. ¿Existe convenio con otras empresas para la formación de los estudiantes?

- Si ☐
- No ☐

47. ¿La financiación del colegio proviene del?:

- Estado ☐
- Departamento ☐
- Mixta (pública y privada) ☐
(____%, ____%)
- Municipio ☐

48. ¿Existe asociación de familia?

- Si ☐
- No ☐

49. ¿Existe asociación de profesores?

- Si ☐
- No ☐

50. ¿Considera que le hace falta algo a la institución educativa?

- No ☐
- Si ☐ ¿Que le hace falta? _____

51. ¿Considera más importante la inversión en infraestructura física que el capital humano?

- Si ☐
- No ☐

52. ¿Está satisfecho con el capital humano (profesores(as), rector(a), coordinadores(as), personal de la institución en general)?

Califique siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor (____)



GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DESARROLLO
DE MECANISMOS CONTRA LA CORRUPCIÓN

UNIVERSIDAD DEL VALLE

ENCUESTA DE ANALISIS DE CAPITAL HUMANO Y FÍSICO DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LAS COMUNAS DEL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI

(ESTUDIANTES DE LOS GRADOS 9º 10º Y 11º)

INSTITUCIÓN _____

NOMBRE _____

CARGO _____ DEPENDENCIA _____

TIEMPO DE SERVICIO _____ FECHA _____

1. Género:

- Femenino ☐

- Masculino ☐

2. Edad: (____)

3. ¿Tiene alguna discapacidad?

- Si ☐ ,Cuál?

- No ☐

4. ¿Nivel educativo de los padres?

- Básica primaria ☐

- Profesional ☐

- Bachiller ☐

- Especialista / Magister ☐

- Técnico ☐

- PhD ☐

- Tecnólogo ☐

- Ninguno ☐

5. ¿Cuál es su nivel socioeconómico? (____)

6. ¿Cuántos hermanos tiene? (____) , ¿Cuántos estudian también en la Institución? (____)

7. ¿Qué actividad realiza, después que sale del colegio? : (____)

8. ¿Cuántos libros se lee en un mes? (____)

9. ¿Se siente conforme con la enseñanza que le brinda la Institución?

- Si ☐

- No ☐

10. Está satisfecho con la Institución educativa (califique 1 la peor calificación y 5 la mejor)(____)

11. ¿Qué es lo que más le gusta de la institución?

- El tipo de enseñanza ☐

- El ambiente del colegio ☐

- El trato de los profesores
y/o compañeros ☐

- Otra, ☐Cuál?

- Las instalaciones del colegio ☐

12. ¿Cree que la infraestructura que le brinda el colegio, es adecuada para su desarrollo y aprendizaje?

- Si ☐

- No ☐

13. ¿Qué medio de transporte utiliza para llegar al colegio?
- | | |
|---|---|
| - Bicicleta ☐ | - Caminata ☐ |
| - Motocicleta ☐ | - Otro, ☐ ¿Cuál? _____ |
| - Carro ☐ | |
| - Transporte público ☐ | |
14. ¿Cómo considera el medio de transporte para acudir al colegio?
- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| - Excelente ☐ | - Malo ☐ |
| - Buena ☐ | - Regular ☐ |
15. ¿De las siguientes instalaciones, cuales utilizan con más frecuencia?
- | | |
|--|---|
| - Biblioteca ☐ | - Cafetería ☐ |
| - Sala de sistema ☐ | - Sala de profesores ☐ |
| - Instalaciones deportiva ☐ | - Otra, ☐ ¿Cuál? _____ |
16. ¿Cómo percibe el nivel de seguridad en los alrededores del colegio?
- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| - Excelente ☐ | - Malo ☐ |
| - Buena ☐ | - Regular ☐ |
17. ¿Qué expectativas de estudios tiene al finalizar el colegio?
- | | |
|--|--|
| - Estudios universitarios ☐ | - Otro ☐ , ¿Cuál? _____ |
| - Tecnológicos ☐ | |
| - Técnicos ☐ | - Ninguna ☐ |
18. ¿Realiza alguna actividad deportiva?
- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - No ☐ | - Si ☐ |
| ¿Cuál? _____ | |

Las siguientes preguntas están enfocadas en las características físicas que posee la institución educativa.

19. ¿Cuál es el estrato socioeconómico de la zona donde se encuentra la institución educativa? (___)
20. ¿Cree que la institución donde estudia le brinda las herramientas necesarias para su aprendizaje?
- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - Si ☐ | - No ☐ |
|-------------------------------|-------------------------------|
21. ¿Es adecuada la infraestructura física de la institución educativa?
- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - Si ☐ | - No ☐ |
|-------------------------------|-------------------------------|
22. ¿Considera que los espacios de trabajos son adecuados?
- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - Si ☐ | - No ☐ |
|-------------------------------|-------------------------------|
23. ¿Cuenta con acceso para estudiantes con capacidad física diferencial?
- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - Si ☐ | - No ☐ |
|-------------------------------|-------------------------------|
24. ¿El colegio realiza mantenimiento adecuado a la infraestructura física?
- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - Si ☐ | - No ☐ |
|-------------------------------|-------------------------------|
25. ¿Las instalaciones cuentan con una enfermería para prestar primeros auxilios?
- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - Si ☐ | - No ☐ |
|-------------------------------|-------------------------------|

26. ¿Con cuáles de estos espacios NO cuenta la institución?

- | | | | |
|--------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| - Sala de sistemas | ☐ | - Biblioteca | ☐ |
| - Gimnasio | ☐ | - Cafetería | ☐ |
| - Laboratorio | ☐ | - Sala de profesores | ☐ |
| - Otro | ☐ | ¿Cuál? | _____ |

27. ¿Hay baños separados para hombres y mujeres?

- | | | | |
|------|--------------------------|------|--------------------------|
| - Si | ☐ | - No | ☐ |
|------|--------------------------|------|--------------------------|

28. ¿Cómo describe las aulas donde desarrollan las actividades académicas?

- | | | | |
|--------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| - Excelentes | ☐ | - Malas | ☐ |
| - Buenas | ☐ | - Deficientes | ☐ |
| - Regulares | ☐ | | |

29. ¿Las tecnologías que posee la Institución son?

- | | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| - Avanzadas | ☐ | - Malas | ☐ |
| - Buenas | ☐ | - Obsoletas | ☐ |

30. ¿La institución cuenta con escenarios para las actividades deportivas?

- | | | | |
|------|--------------------------|-------|--------------------------|
| - No | ☐ | - Si, | ☐ |
|------|--------------------------|-------|--------------------------|

31. ¿Número de canchas que tienen? (____)

32. ¿Cómo considera los escenarios para las actividades deportivas de los estudiantes?

- | | | | |
|--------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| - Excelentes | ☐ | - Malos | ☐ |
| - Buenos | ☐ | - Deficientes | ☐ |
| - Regulares | ☐ | | |

33. ¿La institución cuenta con un espacio asignado para la biblioteca?

- | | | |
|------|--------------------------|--------------------------|
| - SI | ☐ | ☐ |
| - No | | |

34. ¿La institución cuenta con un espacio asignado para la cafetería?

- | | | | |
|------|--------------------------|------|--------------------------|
| - Si | ☐ | - No | ☐ |
|------|--------------------------|------|--------------------------|

35. ¿La institución brinda transporte bus a los estudiantes?

- | | | | |
|------|--------------------------|---|--------------------------|
| - Si | ☐ | - | ☐ |
| No | | | |

35. ¿La institución realiza actividades extracurriculares?

- | | | | |
|------|--------------------------|------|--------------------------|
| - Si | ☐ | - No | ☐ |
|------|--------------------------|------|--------------------------|

36. ¿La institución brinda a los estudiantes una preparación para el ICFES?

- | | | | |
|------|--------------------------|------|--------------------------|
| - Si | ☐ | - No | ☐ |
|------|--------------------------|------|--------------------------|

37. ¿Existe asociación de familia?

- | | | | |
|------|--------------------------|------|--------------------------|
| - Si | ☐ | - No | ☐ |
|------|--------------------------|------|--------------------------|

38. ¿Existe asociación de profesores?

- | | | | |
|------|--------------------------|------|--------------------------|
| - Si | ☐ | - No | ☐ |
|------|--------------------------|------|--------------------------|

39. ¿Considera que le hace falta algo a la institución educativa?

- Si ☐

- No ☐

¿Qué le hace falta? _____

40. ¿Considera más importante la inversión en infraestructura física que en capital Humano?

- No ☐

- Si ☐

41. Está satisfecho con el capital humano (profesores, coordinadores, personal de la institución).

Califique siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor (_____).

INSTITUCION EDUCATIVA DE SANTA LIBRAD A
FUNDADA EL 23 DE ENERO DE 1823 POR EL GENERAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER

RESOLUCION DE RECONOCIMIENTO OFICIAL N° 4143.0.21.2092 DE 2013

**EDUCACION PREESCOLAR, BASICA PRIMARIA,BASICA SECUNDARIA, MEDIA Y POR CICLOS LECTIVOS
 ESPECIALES INTEGRADOS**

**ESTADO DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y SOCIAL COMPARATIVO
 AÑOS 2017-2016**

	2017	%	2016	%
INGRESOS				
INGRESOS FISCALES	\$ 178.898.503,00		\$ 96.417.689,00	
No tributarios	\$ 178.898.503,00	42,83%	\$ 96.417.689,00	27,28%
Conseciones	\$ 178.898.503,00	42,83%	\$ 96.417.689,00	27,28%
VENTA DE SERVIVOS	\$ 8.914.111,00		\$ 8.336.150,00	
SERVICIOS EDUCATIVOS	\$ 8.914.111,00	2,13%	\$ 8.336.150,00	2,36%
Eduacacion no formal	\$ -	0,00%	\$ 965.150,00	2,36%
Servico conexo a la educacion	\$ 8.914.111,00	2,13%	\$ 7.371.000,00	0,27%
OPERACIONES INTITUCIONALES	\$ 228.168.138,32	54,62%	\$ 248.649.015,00	2,09%
Invesion	\$ 228.168.138,32	54,62%	\$ 248.649.015,00	70,36%
OTROS INGRESOS	\$ 1.724.892,00	0,41%	\$ -	0,00%
Otros Ingresos extraordinarios	\$ 1.724.892,00	0,41%	\$ -	0,00%
TOTAL DE INGRESOS	\$ 417.705.644,32	100,00%	\$ 353.402.854,00	0,00%
GASTOS	\$ 255.516.857,00		\$ 305.968.355,00	
DE OPERACIÓN	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%
IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%
NO OPERACIONALES	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%
GASTOS PUBLICO SOCIAL	\$ 255.516.857,00		\$ 305.968.355,00	
EDUCACION	\$ 255.516.857,00	100,00%	\$ 305.968.355,00	100,00%
Generales	\$ 255.516.857,00	100,00%	\$ 305.968.355,00	100,00%
OTROS GASTOS	\$ 2.073,32	0,00%	\$ -	0,00%
Impuestos Asumidos	\$ 2.073,32	0,00%	\$ -	0,00%
COSTOS	\$ 141.044.190,00		\$ 113.325.996,00	
COSTOS DE VENTA DE SERVICIOS EDUCATIVOS	\$ 141.044.190,00	100,00%	\$ 113.325.996,00	100,00%
GANANCIA O PÉRDIDA *	\$ 21.144.597,32		\$ (65.891.497,00)	

MONICA PATRICIA MEDINA
RECTORA

CLAUDIA PATRICIA MORALES
CONTADORA PUBLICA - T.P. N° 131261-T

* Transcripción de los Estados Financieros suministrados por la Institución.

INSTITUCION EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA+B47
FUNDADA EL 23 DE ENERO DE 1823 POR EL GENERAL FRANCISCO DE PAULA
SANTANDER
RESOLUCION DE RECONOCIMIENTO OFICIAL N° 4143.0.21.2092 DE 2013
EDUCACION PREESCOLAR, BASICA PRIMARIA ,BASICA SECUNDARIA,MEDIA Y POR
CICLOS LECTIVOS ESPECIALES INTEGRADOS

BALANCE GENERAL COMPARATIVO

	2017	%	2016	%
ACTIVO CORRIENTE	42.887.344,66	5,41%	49.150.029,66	6,34%
Bancos	42.887.344,66	5,41%	49.150.029,66	6,34%
Cuenta corriente	42.887.344,66	5,41%	49.150.029,66	6,34%
Deudores	0,00	0,00%	6.107.100,00	0,79%
Concesiones	0,00	0,00%	2.400.000,00	0,31%
Servicios Educativos	0,00	0,00%	3.707.100,00	0,48%
Retencion en la fuente	0,00	0,00%	0,00	0,00%
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	42.887.344,66	5,41%	55.257.129,66	7,13%
PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO				
TERRENO	100.000.000,00	12,61%	100.000.000,00	12,89%
Urbanos	100.000.000,00	12,61%	100.000.000,00	12,89%
EDIFICACIONES	772.399.008,00	97,41%	765.674.799,00	98,73%
Maquinaria y equipo	6.724.209,00	0,85%	0,00	0,00%
Edificos y casas	765.674.799,00	96,56%	765.674.799,00	98,73%
MAQUINARIA Y EQUIPO	122.028.934,29	15,39%	122.028.934,29	15,74%
Equipos de música	15.175.132,00	1,91%	15.175.132,00	1,96%
Equipos de enseñanza	98.883.072,29	12,47%	98.883.072,29	12,75%
Herramientas y accesorios	7.970.730,00	1,01%	7.970.730,00	1,03%
Otros maquinaria y equipo	0,00	0,00%	0,00	0,00%
MUEBLES Y ENSERES	576.309.479,25	72,68%	553.269.479,25	71,34%
Muebles y enseres	553.051.479,25	69,75%	553.051.479,25	71,31%
Equipo y maquinaria de oficina	23.258.000,00	2,93%	218.000,00	0,03%
Otros muebles y enseres	0,00	0,00%	0,00	0,00%
EQUIPOS DE COMUNICACIÓN Y COMPUTACION	388.924.411,00	49,05%	388.924.411,00	50,15%
Equipos de comunicación	20.112.238,00	2,54%	20.112.238,00	2,59%
Equipos de computación	368.812.173,00	46,51%	368.812.173,00	47,56%
Otros equipos de comunicación y computación	0,00	0,00%	0,00	0,00%
	-		-	
DEPRECIACION ACUMULADA	-1.209.632.588,65	152,55%	-1.209.632.588,65	155,98%
Edificaciones	-207.036.913,27	-26,11%	-207.036.913,27	-26,70%
Maquinaria y equipo	-88.045.111,74	-11,10%	-88.045.111,74	-11,35%
Muebles enseres y equipos de oficina	-542.893.296,22	-68,47%	-542.893.296,22	-70,00%
Equipos de comunicación y computación	-371.657.267,42	-46,87%	-371.657.267,42	-47,92%
OTROS ACTIVOS	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Edificios	0,00	0,00%	0,00	0,00%

TOTAL DE ACTIVO NO CORRIENTE	750.029.243,89	94,59%	720.265.034,89	92,87%
TOTAL DE ACTIVOS	792.916.588,55	100,00%	775.522.164,55	100,00%

	2017	%	2016	%
PASIVO CORRIENTE	0,00	0,00%	0,00	0,00%
CUENTAS POR PAGAR	0,00	0,00%	0,00	0,00%
RETENCION EN LA FUENTE	74.000,00	0,01%	115.000,00	0,01%
Servicios	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Compras	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Impuestos a las ventas retenido	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Retención de industria y comercio	74.000,00	0,01%	115.000,00	0,01%
PASIVO NO CORRIENTE	0,00	0,00%	0,00	0%
RECAUDOS A FAVOR DE TERCEROS	0,00	0,00%	0,00	0%
Otros recaudos a favor de terceros	0,00	0,00%	0,00	0%
TOTAL PASIVO	74000	0,01%	115000	0%
HACIENDA PUBLICA	709.842.588,55	100%	775.407.164,55	100,00%
Municipio	771.700.064,55	97,33%	841.298.661,55	108,50%
Excedentes del ejercicio	21.142.524,00	2,67%	0,00	0,00%
Déficit del ejercicio	0,00	0,00%	65.891.497,00	8,50%

MONICA PATRICIA MEDINA
RECTORA

CLAUDIA PATRICIA MORALES
CONTADORA PUBLICA
T.P. N° 131261-T

