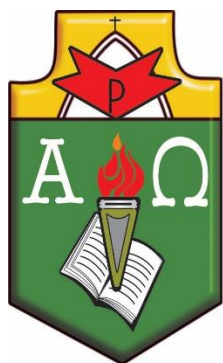


SIEE

*Sistema institucional de
evaluación de los estudiantes*

*Fundamentación Teórica y
Horizonte Institucional*



Instituto
Cristo Rey
Itagüí

*Líderes en Formación
Cristiana y Académica*

2020-2025

1. FUNDAMENTACION TEORICA.

En los colegios de la Arquidiócesis, la evaluación se comprende como un proceso de formación integral, de valoración e interlocución intersubjetiva, permanente y progresiva que atiende los diversos ritmos, los intereses y los estilos de aprendizaje, comprometiendo a los docentes en el desarrollo de un ejercicio permanente de actualización, diseño e implementación de evaluaciones innovadoras, analíticas, fundamentadas, contextualizadas que propician el desarrollo de procesos de pensamiento.

El enfoque de evaluación basado en desempeños es el pilar esencial que orienta esta propuesta de procesos de evaluación en los colegios de la Arquidiócesis de Medellín; está fundamentada en una comprensión de los desempeños que incluye cinco saberes:

- 1) Saber ser-sentir (competencias ciudadanas, guía 6 del Ministerio de Educación Nacional);
- 2) Saber saber
- 3) Saber pensar (competencias cognitivas, estándares del Ministerio de Educación Nacional);
- 4) Saber hacer
- 5) Saber innovar (competencias laborales, guía 21 del Ministerio de Educación Nacional).

1.1. Enfoque de evaluación por desempeños

En armonía con los planteamientos del Ministerio de Educación Nacional, la *evaluación por desempeños comprendida como enfoque* en los procesos de evaluación de los colegios de la Arquidiócesis de Medellín, compromete un conjunto de acciones organizadas y fundamentadas de acuerdo con las “mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (MEN, Sistema Nacional de Evaluación), con un compromiso meta cognitivo y didáctico que invita a directivos, docentes y estudiantes a consolidar una cultura de la evaluación por procesos.

La evaluación por desempeños no se centra solo en resultados; por el contrario, valora procesos, atiende a las particularidades de cada estudiante, valora “las actitudes y aptitudes del estudiante como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores desarrollados, como resultado del proceso educativo y su aplicación en la vida cotidiana” (MEN, s.f.).

En la interacción social, académica o laboral, los desempeños son los que evidencian la calidad profesional y ética de la persona. Según el MEN, *desempeñarse*, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer”; “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión” (*Diccionario Ideológico de la lengua española*, 1998; citado en MEN, s.f. p. 9). El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo involucra de manera interrelacionada las actitudes, los valores, los saberes y las habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, los valores, los saberes y las habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y se desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona. (MEN, s.f. pp. 9-10).

Según Quintero y Orozco, autores de la investigación *El desempeño académico: una opción para la cualificación de las instituciones educativas*:

Las investigaciones realizadas en este campo de conocimiento permiten expresar que el desempeño académico depende tanto de la asimilación de conocimientos como de la manera de correlacionarlos y proyectarlos en la vida haciéndolos parte importante en ella y por lo tanto implica la valoración de los conocimientos como la posibilidad de actuar y ser en sus contextos de relación [...] el desempeño académico entendido como el conjunto de transformaciones que se dan en los estudiantes, no sólo en el aspecto cognoscitivo, sino también en las aptitudes, actitudes, competencias, ideales e intereses, a través del proceso enseñanza-aprendizaje que se evidencia en la manera como éstos se enfrentan en la cotidianidad a los retos que le impone su propia existencia y relación con los otros. (Quintero y Orozco, 2013, p. 101)

Además de las conclusiones de Quintero y Orozco, hay varias investigaciones que han demostrado que en el desempeño académico de los estudiantes influye directamente la preparación, el rendimiento y la actitud del profesorado, la administración de los recursos didácticos, las condiciones de la institución escolar, la organización de las instituciones educativas, lo que lo convierte en un fenómeno complejo. Asimismo, no se puede ignorar el aspecto ético que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente y en correspondencia con las exigencias que como ciudadano demandan los diferentes colectivos sociales. En consecuencia, *El enfoque de evaluación por desempeños* es el pilar que sostiene los procesos de evaluación en los colegios de la Arquidiócesis de Medellín.

1.2. Características de la evaluación

En armonía con la concepción de evaluación aquí socializada, las características de los procesos de evaluación en los colegios de la Arquidiócesis son: procesos de formación integral, valoración, interlocución intersubjetiva, permanente, progresiva, atender los diversos ritmos, intereses y estilos de aprendizaje, evaluaciones innovadoras, analíticas, fundamentadas, contextualizadas y evaluaciones que propician el desarrollo de procesos de pensamiento.

1.2.1. Proceso de formación integral: La experiencia de los actuales procesos de evaluación exigen un compromiso con la formación integral; es decir, esos viejos paradigmas en los cuales la evaluación se limitaba a verificar el aprendizaje quedaron atrás; por el contrario, hoy la evaluación está unida a una experiencia sensible de formación que conduce al aprendizaje significativo de saberes específicos como lo son: *el saber*, que abarca el acto de comprender en forma autónoma para que cuando el estudiante revise diversas definiciones sea capaz de realizar su propio ejercicio de conceptualización y exponga su propia definición, a diferencia de esas viejas prácticas en las que se obligaba al estudiante a memorizar en forma mecánica definiciones que no comprendía. Al hablar de proceso de formación integral, aprender a *pensar* se convierte en una exigencia cotidiana, al igual que aprender a hacer, a innovar y a ser una persona idónea que interioriza y vive los valores y los principios en su interacción cotidiana social y académica.

1.2.2. Valoración: Valorar es hacer énfasis en lo formativo antes que centrarse en la calificación vertical e inconsciente. No se evalúa con la intención de medir o solo para comprobar cuánto sabe el estudiante, aunque muchos lo siguen, ya que lo consideran como un componente; se evalúa en esencia para valorar procesos y resultados, atendiendo ritmos y estilos de aprendizaje, lo cual, sin duda, permite implementar planes de mejora.

- 1.2.3. *Interlocución intersubjetiva:*** La interlocución compromete al docente y al estudiante a realizar dinámicas cotidianas de diálogo amable y comprensivo, en el que se negocia y se acuerda a partir de escuchar propuestas argumentadas y pertinentes. Cuando se habla de intersubjetividad, se hace alusión a la interacción respetuosa y amable entre seres humanos. Recuérdese, no se evalúan cosas u objetos, se evalúan seres humanos que poseen sus propios intereses, gustos y ritmos de aprendizaje. Un ejemplo de interlocución intersubjetiva está relacionado con aquel caso en el cual el docente le anuncia a sus estudiantes que el próximo martes hay una prueba escrita, pero los estudiantes de inmediato le informan que ese día tienen dos pruebas, así que el docente les proponen cambiar la fecha para el viernes, los estudiantes llegan a un acuerdo con su docente y así aceptan la nueva fecha, con la convicción de interactuar en un contexto educativo donde prima el diálogo antes que la imposición.
- 1.2.4. *Permanente:*** Al hablar de proceso de evaluación se evita caer en evaluaciones aisladas u ocasionales. Se asegura una dinámica evaluativa constante en la cual el estudiante asume la responsabilidad de su formación, atendiendo, estudiando, consultando y profundizando en las diversas temáticas que se abordan cotidianamente. Cada docente valora la participación en clase, los compromisos o tareas, las pruebas escritas, orales e interactivas que están planificadas desde el principio del año que oportunamente se les da a conocer a los estudiantes.
- 1.2.5. *Progresiva:*** Es un proceso de evaluación evolutiva que consiste en complejizar poco a poco la evaluación; es decir, en febrero las primeras pruebas escritas, orales e interactivas son sencillas, en mayo aumenta la complejidad y se incluye lo visto en febrero, marzo, abril y mayo, a esta experiencia se le denomina evaluación progresiva.
- 1.2.6. *Atender los diversos ritmos, intereses y estilos de aprendizaje:*** En el artículo 3°, numeral 1°, del Decreto 1290 de 2009, por el cual se reglamenta la evaluación del aprendizaje y la promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media, se da importancia a “Identificar las características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje del estudiante para valorar sus avances”, lo que hace posible un ambiente y clima de estudio significativo y agradable. Si en un grado se tiene matriculado a un estudiante con necesidades educativas especiales, entonces, el docente se compromete a crear un plan de estudio de inclusión; si hay un estudiante con algún talento excepcional, se le diseñarán y se le aplicarán guías, talleres y tareas para que él siga fortaleciendo aquello que se le facilita y le gusta. Los ámbitos educativos que frenaban los sueños y las fortalezas de los estudiantes hace rato desaparecieron.
- 1.2.7. *Evaluaciones innovadoras:*** Experimentar la innovación es mucho más sencillo de lo que se piensa, porque innovar no necesariamente es crear o proponer algo inexistente. La innovación tiene que ver con la capacidad de contextualizar un saber, el hacerle modificaciones, cambios o transformaciones; así que el compromiso con la implementación de evaluaciones innovadoras tiene que ver con atreverse a diseñar evaluaciones diferentes, que sean atractivas e inviten a pensar al estudiante.
- 1.2.8. *Evaluaciones analíticas:*** Un proceso de evaluación que se queda en el planteamiento de preguntas literales solo apuntaría a replicar seres humanos pasivos que identifican, definen, determinan, caracterizan, describen, resumen y redactan. En la actualidad, ya

no basta con tener información, ahora se necesita formar seres humanos capaces de administrar conocimiento, por lo tanto, se exige ser analíticos; es decir, comprender, interpretar, discriminar y clasificar información para ponerlas a dialogar y así, comprender los componentes que las hacen similares y los componentes que las hacen diferentes, lo que conlleva a desarrollar deducciones fundamentadas con afirmaciones de valor novedosas y argumentadas con evidencias.

1.2.9. Evaluaciones fundamentadas: Una evaluación fundamentada exige ser sustentada en resultados de investigación actualizados, en teorías, afirmaciones de valor, enfoques o modelos de evaluación vigentes, en la filosofía educativa institucional o en los diversos documentos institucionales. También, la fundamentación se hace con el análisis y la implementación de la propia experiencia pedagógica. Hacer seguimiento a las experiencias exitosas e, incluso, analizar las experiencias desafortunadas y comprender por qué no son pertinentes; su implementación es fundamentarse con la propia experiencia.

1.2.10. Evaluaciones contextualizadas: Intentar formar a una persona aislado de su contexto es dejarlo desheredado de su propia identidad cultural; de ahí la importancia que los procesos de evaluación tomen muy en serio el contexto local en el que se educa, en sintonía con el contexto nacional y global; por lo tanto, en todos los diseños de pruebas escritas, orales e interactivas es importante que se planteen preguntas específicas del contexto en el que se habita.

1.2.11. Evaluaciones que propician el desarrollo de procesos de pensamiento: Uno de los propósitos de la evaluación es desarrollar procesos de pensamiento, de lo contrario, no tiene ningún sentido la experiencia de la evaluación. Por lo tanto, un proceso de evaluación necesita formar en los seis saberes esenciales: *saber, saber pensar, saber hacer, saber innovar, saber ser y saber sentir*, lo que conlleva al dominio del pensamiento visual, conceptual, analógico, categorial, histórico, crítico, creativo y social.

1.3. Principios de la evaluación

En los colegios de la Arquidiócesis de Medellín, la cultura de la evaluación está interiorizada como un compromiso esencial; por lo tanto, todos los actores de la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, personal de servicios generales son conscientes de la importancia de la evaluación como una realidad natural y cotidiana. Con base en este compromiso se entiende que los principios de la evaluación incluyen a todos los miembros de la comunidad educativa. Los principios permiten asegurar el componente ético de los procesos de la evaluación, afirmando la coherencia y el fundamento entre lo que se promete, se planea y se implementa en la cotidianidad escolar. En los colegios de la Arquidiócesis de Medellín se toma como punto de partida los principios de la evaluación propuestos por el Ministerio de Educación Nacional para hacerlos realidad en todos los miembros de la comunidad educativa. Según el MEN, los principios que rigen la evaluación son: objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.

1.3.1. Objetividad: la evaluación cumple con el principio de objetividad cuando el proceso:

- Identifica diferentes fuentes (personales y documentales) para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.
- Utiliza la contratación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

1.3.2. Pertinencia: la evaluación cumple este principio cuando:

- Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones, las responsabilidades y las competencias del evaluado.
- Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

1.3.3. Transparencia: la evaluación es transparente cuando:

- Hay un amplio conocimiento por parte de quien va a ser evaluado de los criterios, los instrumentos y los procedimientos de evaluación. Se acuerda y se establece aquello que se va a evaluar.
- Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.

1.3.4. Participación: la evaluación cumple con este principio cuando:

- La relación entre el evaluado y el evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- El evaluado se involucra activamente en la planeación y la formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.
- El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.
- El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y las experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

1.3.5. Equidad: se cumple este principio cuando:

- El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad.
- El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.
- Se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones (MEN, s.f. p. 12).

(Tomado del libro: **Procesos de evaluación en los colegios de la Arquidiócesis de Medellín**)

1.4. HORIZONTE INSTITUCIONAL.

1.4.1. Visión



Visión

Para el año 2027 el ICRI de Itagüí, será una de las mejores instituciones a nivel municipal, departamental y nacional en la **formación humana cristiana de calidad**, en el **desarrollo de métodos eficaces de enseñanza-aprendizaje** que apuntan a potenciar los procesos cognitivos y metacognitivos y en la **excelencia en sus sistemas de gestión**, permitiendo la **sostenibilidad institucional**.



1.4.2. Misión.



Misión

El ICRI brinda **formación humana, cristiana y académica de calidad**, de Transición a Once, mediante el **acompañamiento exitoso de las familias**, con métodos **eficaces de enseñanza-aprendizaje** que desarrollan las habilidades y destrezas lectoras, investigativas y de pensamiento, y **con diseños curriculares contextualizados** que permiten el crecimiento personal, espiritual y profesional, asegurando la **sostenibilidad institucional**..



Brinda

Formación Humana, cristiana y académica de calidad - T° a 11°

Mediante

Acompañamiento
éxitos de las
familias

Métodos de
enseñanza-aprendizaje
que desarrollan
eficazmente H.D

Diseños curriculares
contextualizados
que permiten el
crecimiento

La sostenibilidad
institucional.

lectora

Personal

Investigación

Espiritual

Pensamiento

Profesional

1.4.3. Política de Calidad.



Política de Calidad

El ICRI, en clave de pastoral, y desde el proceso formativo humano-cristiano de calidad, **acompaña exitosamente a las familias y estudiantes**, en su preparación académica que apunta al desarrollo eficaz de competencias y procesos cognitivos y metacognitivos, para que asuman el liderazgo en su vida personal, profesional y laboral. Contamos con el personal idóneo y comprometido con el cumplimiento oportuno de las normas, requisitos, necesidades y expectativas de las partes interesadas, ayudando al **mejoramiento continuo**, al compromiso social y al **crecimiento y sostenibilidad institucional**.



Clave Pastoral y Proceso Formativo Humano Cristiano de calidad

Acompaña **exitosamente** a las familias y estudiantes

Preparación académica que apunta el desarrollo **eficaz** de competencias y de procesos cognitivos y metacognitivos

Personal idóneo y comprometido con el **cumplimiento oportuno** de los requisitos, necesidades y expectativas de las partes interesadas

Ayudando al **Mejoramiento Continuo**, al compromiso social

Creimiento y sostenibilidad institucional

1.4.4. Política de seguridad y salud en el trabajo



Política de SST

El ICRI, comprometidos con el **cumplimiento de la normatividad legal vigente y el SGSST**, frente al **cuidado y protección de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores, visitantes y usuarios del servicio**, desarrollamos programas de promoción de **calidad de vida laboral y la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales**, además de la identificación de peligros, riesgos y su valoración, para determinación de controles eficaces que contribuyan con el **mejoramiento continuo de los resultados** en este campo.



cumplimiento de la normatividad legal vigente y el SGSST

cuidado y protección de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores, visitantes y usuarios del servicio

calidad de vida laboral y la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

mejoramiento continuo de los resultados

1.4.5. Política de la seguridad de la información



Política de seguridad información

En el ICRI, **administramos de manera eficaz la información generada a nivel interno y externo**, mediante la **gestión, manipulación, almacenamiento y custodia**, incluyendo la **destrucción y disposición final de la información confidencial (física y magnética)**, **el acceso controlado de información**, de herramientas tecnológicas y del personal interno y externo, relacionadas con la organización, **asegurando la calidad, la seguridad y la continuidad de la información** y la **mejora continua de nuestros procesos**.



administramos de manera eficaz la información generada a nivel interno y externo

el acceso controlado de información, de herramientas tecnológicas y del personal interno y externo

la gestión, manipulación, almacenamiento y custodia, incluyendo la destrucción y disposición final de la información confidencial

asegurando la calidad, la seguridad y la continuidad de la información

mejora continua de nuestros procesos.

1.4.6. Estrategias y directrices institucionales



Estrategias institucionales

- Formación humano- cristiana de calidad.
- Acompañamiento exitoso a las familias y estudiantes.
- Cumplimiento oportuno de las normas, requisitos, necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Excelencia y mejoramiento continuo de la gestión y sus resultados.



Estrategias institucionales

- Desarrollo eficaz de sus métodos de enseñanza - aprendizaje que apuntan a potenciar los procesos cognitivos y metacognitivos .
- Diseños curriculares contextualizados que permitan el crecimiento personal, espiritual y profesional de las partes interesadas.
- Cuidado y protección de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores, visitantes y usuarios del servicio.



Estrategias institucionales

- Administrar de manera eficaz la información generada a nivel interno y externo.
- El acceso controlado de información, de herramientas tecnológicas y del personal interno y externo.
- Asegurar la calidad, la seguridad y continuidad de la información,
- Crecimiento y la sostenibilidad institucional.

1.4.7. Objetivos estratégicos y de Calidad.



Objetivos Estratégico- La Clave

RADAR MI

MI RADAR



Objetivos Estratégicos

- Reducir dificultades y conflictos de convivencia.
- Aumentar el desempeño del personal vinculado.
- Disminuir riesgos en la prestación del servicio
- Aumentar la satisfacción de las partes interesadas y O.B.
- Reducir los riesgos que afecten la(I.S.D.P. A.P) de la información

- Mejorar el estado de salud y el bienestar físico, mental y social de todos
- Mejorar los resultados del ISCE y el ingreso a la educación superior
- Incrementar el excedente económico institucional

Objetivo estratégico

Reducir las dificultades y conflictos de convivencia, gestionando un ambiente propicio basado en las relaciones humanas cristianas, el buen trato y la cortesía entre todas las partes interesadas, con el fin de evidenciar la calidad en la formación humana cristiana. .

Objetivo estratégico

Aumentar el desempeño del personal vinculado a la institución, en cuanto a experiencia, formación, educación y en las competencias y habilidades específicas y generales, capacitándolos en el uso eficaz de las tecnologías, el cuidado del medio ambiente y el compromiso social, que les permita ser líderes en la transformación personal, espiritual, profesional y social de su entorno.

Objetivo Estratégico

Disminuir los riesgos en la prestación del servicio, mediante la identificación, seguimiento e implementación de la matriz de riesgos, para satisfacer todas las necesidades, expectativas y requisitos de las partes interesadas.

Objetivo estratégico

Aumentar la satisfacción de las partes interesadas y otros beneficiarios, brindando a todos un servicio educativo de calidad humano cristiano, a través de las diferentes evaluaciones y encuestas, la revisión del PEI y la implementación de los S.G.O.E; buscando su mejoramiento continuo.

Objetivo estratégico

Reducir los riesgos que afecten la integridad, seguridad, disposición, privacidad, autenticidad y protección de la información, mediante el uso adecuado de recursos, sistemas y tecnologías, que permitan la accesibilidad, confidencialidad e integridad de la información. .

Objetivo estratégico

Mejorar el estado de salud, el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, contratistas, visitantes y usuarios del servicio, mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente, que permita la disminución de los incidentes, accidentes y riesgos laborales.

Objetivo estratégico

Mejorar los resultados del ISCE y el ingreso a la educación superior de los estudiantes, fomentando en ellos, la capacidad de pensar, leer, investigar y actuar, en las diferentes disciplinas, para que construyan su proyecto personal, profesional y laboral como sujetos al servicio de la sociedad.

Objetivo estratégico

Incrementar el excedente económico institucional, con la permanencia de los estudiantes y sus familias, la reducción de la deserción y el aumento de nuevos cupos, con el fin de ser sostenibles en el corto, mediano y largo plazo.

1.4.8. Principios institucionales.



1.4.8.1 Bondad

Bondad es la **cualidad de bueno**. Se identifica con la característica propia de las buenas personas. Es también la **inclinación o tendencia natural a hacer el bien**. Bondad se aplica al carácter de una persona, un objeto o una acción para indicar que es buena. Se identifica también con la palabra 'dulzura', por ejemplo, 'Ayudó al anciano a levantarse con bondad'.

El término bondad, es un sustantivo abstracto, viene del latín "*bonitas*", formado de "*bonus*" que significa "*bueno*" y el sufijo "*-tat*" que cambia al castellano como "*dad*" que expresa "*cualidad*", por lo tanto, **bondad es cualidad de bueno**.

El término **bondadoso** es un adjetivo que se utiliza para indicar a una persona llena de bondad, de genio apacible, la persona bondadosa se caracteriza por ser una persona que realiza el bien y promover todo lo bueno para las personas que se encuentran a su alrededor. Tener bondad es ser benevolente, amable e intenta procurar la ayuda de otro.

La persona bondadosa se inclina por evitar el sufrimiento a una comunidad o a una persona, es decir, realiza el bien en procura del beneficio de las demás personas, como el caso de las acciones humanitarias que tiene como finalidad aliviar el dolor humano y atender a las necesidades básicas de una población y promover sus derechos, y, todas aquellas personas que llevan estas acciones pueden ser consideradas bondadosas, representantes de la bondad como: Madre Teresa de Calcuta, Juan Pablo II, Gnadhi y, actores como: Shakira.

El **antónimo de la palabra bondad** es maldad, característica negativa de una persona que refleja la ausencia de la bondad, caridad o afecto por sus prójimos.

1.4.8.2. Amor

El amor es uno de los valores más importantes, pero también es considerado un principio fundamental. Es la fuerza que nos impulsa para hacer las cosas bien, por eso es considerado un valor que tiene muy clara la diferencia entre el bien y el mal.

El amor es un sentimiento moral, pues nos induce a actuar bien en nuestra vida y con las personas que amamos. Además, nos lleva a tener una vida plena de paz, tranquilidad y alegría, y, en consecuencia, de bienestar con nosotros mismos.

“Ama hasta que te duela. Si te duele, es buena señal”. Madre Teresa de Calcuta.

“El amor es el significado último de todo lo que nos rodea. No es un simple sentimiento; es la verdad, es la alegría que está en el origen de toda creación”. Rabindranath Tagore.

“El amor es paciente, es bondadoso. El amor no es envidioso ni jactancioso ni orgulloso. No se comporta con rudeza, no es egoísta, no se enoja fácilmente, no guarda rencor”. 1 Corintios 13: 4-5.

1.4.8.3. Servicio

Jesús dijo: “...Yo estoy entre vosotros como el que sirve” ([Lucas 22:27](#)). Como verdaderos discípulos de Jesús, nosotros también debemos servir a los demás.

El servicio es prestar asistencia a quienes necesitan ayuda. El servicio cristiano nace del amor genuino que se siente por el Salvador, y del amor y la preocupación por quienes Él no sólo nos da la oportunidad de ayudar, sino de guiar en la vida. El amor es más que un sentimiento; cuando amamos a los demás, deseamos ayudarlos.

Todos debemos estar dispuestos a prestar servicio, sin tomar en cuenta nuestra posición económica, social ni nuestra edad. Algunos piensan que sólo la gente pobre y desvalida debe servir; otros piensan que únicamente los ricos deben prestar servicio; sin embargo, Jesús enseñó otra cosa. Cuando la madre de dos de Sus discípulos le pidió que honrara a sus hijos en Su reino, Jesús le respondió: “Mas entre vosotros no será así, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor; y el que quiera ser el primero entre vosotros será vuestro siervo” ([Mateo 20:26-27](#)).

Hay muchas formas de servir. Podemos ayudar a los demás económica, social, física y espiritualmente. Por ejemplo, podemos dar alimentos u otros artículos a quienes los necesiten; y ayudar a los necesitados al contribuir una ofrenda de ayuno generosa; podemos brindarle amistad a un recién llegado, cultivar un pequeño huerto para una persona anciana o cuidar de un enfermo. Podemos enseñar el Evangelio a quienes necesitan conocer la verdad o consolar a quienes sufren.

1.4.8.4. Excelencia

Cuando uno emprende un negocio y quiere prosperar, necesita la excelencia, y la palabra excelencia significa salir (ex= algo que salió), y mediante las verdades de la excelencia es entender: que “ex”...sale, “el”...Dios, “encia”...dar...proveer; luego excelencia es todo lo que proviene de Dios, lo que sale de Él, y todo lo que sale de Dios no son emociones, son convicciones; y es así que se prospera; porque a Dios no se le cuestiona, a Dios se le cree.

La excelencia es lo que me hace excelente; y excelente –según el diccionario- es aquel que sobresale entre los de su género, por sus cualidades. Cualidad es un aspecto distintivo de una persona. Ahora bien, consultando a algunas personas respecto a estas definiciones, más mi experiencia personal, puedo sintetizar que excelencia, es el resultado de un trabajo planificado, organizado y desempeñado con alto nivel de calidad; estos principios funcionan en todo y para todos, desde el más alto ejecutivo, hasta quien desempeña la labor más sencilla. Igualmente, excelencia es dar lo mejor de uno mismo, a cada instante; es la calidad superior que hace a alguien, digno de una alta estimación y aprecio. Excelencia es ser lo mejor que puedes.

La excelencia no es automática, se desarrolla. Dios no está esperando que seamos seres perfectos actuando perfectamente, pero si espera que nos esforcemos al 100% en obedecer todo lo que Él ha dicho. El espíritu de excelencia es justo eso: El espíritu que se propone “yo seré todo lo que Dios me ha escogido que sea para Su gloria”. Así que estamos ante el compromiso de buscar la superación personal cada día... Todo con su ayuda, todo para su gloria. Tú y yo hemos sido escogidos para la excelencia...
Billy Graham, Gerard Ford

1.4.9. Valores institucionales.



Valores Institucionales

Solidaridad
Espiritualidad
Respeto
Responsabilidad

1.4.9.1. Solidaridad.

“Dios ha confiado cada ser humano a todos, y todos a cada ser humano” Juan Pablo II

“No existe una mejor prueba del progreso de una civilización, que la del progreso de la cooperación”. Atuart Miu

“Servid cien veces, negaos una, y nadie se acordará más que de vuestra negativa”. Plinio el joven.

Comunidad de intereses y responsabilidades que inclinan al hombre a sentirse unido a sus semejantes y a la cooperación con ellos. La solidaridad es una actitud que supone generosidad, y que se asume voluntariamente.

Es un llamado de conciencia a la igualdad, a hacer soluciones para aliviar la pobreza, la marginación y la falta de recursos de otros seres humanos.

1.4.9.2. Espiritualidad.

Sería extraordinario que cada uno de los miembros que conformamos la Comunidad ICRI, pudiéramos decir en algunos momentos de nuestra vida éstas mismas palabras, dejémonos seducir por el amor, al hacerlo, invitaremos por nuestro estilo de vida, a familias, estudiantes y agentes educativos, a tener una espiritualidad.

La espiritualidad es la creación de lazos de unión con el Creador, es reconocer la presencia de él dentro de nosotros, es abrir las puertas del corazón para poder dejar que su espíritu actúe y haga maravillas, así como lo hizo San Pablo; por eso llegó a decir: “No soy yo quien vive, es Cristo quien vive en mí” (Gal.2,20)

1.4.9.3. Respeto.

“Las reglas elementales de respeto son muy simples: alabar lo bueno de los otros, suprimir los reproches, dar importancia a los demás y prestarles atención”. Keyserting

“Obra de tal manera que trates a los demás como a ti mismo, siempre como un fin y nunca como un medio”. Emmanuel Kant

“Sólo por el respeto de sí mismo, se logra el respeto del otro” Dostoieuski

“La cosa más difícil, es conocernos a nosotros mismos, la cosa más fácil, hablar mal de los demás”. Epicteto

El respeto es la consideración, miramiento, atención o deferencia que se debe a una persona, es un valor que nos lleva a honrar la dignidad de las personas y a atender sus derechos.

El respeto a sí mismo y a los demás, constituye el cimiento para construir una auténtica convivencia en paz, así mismo, es la base de la vida familiar, el trabajo en equipo, la vida conyugal y cualquier otra interrelación personal.

1.4.9.4. Responsabilidad

“Cada derecho implica una responsabilidad, cada oportunidad, una obligación; cada posesión, un deber”. John D. Rockefeller, Jr.

“Nadie tiene más derecho que el de cumplir con su deber” Augusto Comte

“La única forma de cambiar el mundo, es que cada uno cumpla con el deber que le corresponde” Kingslen

La responsabilidad implica cumplir a cabalidad los propios deberes, la persona responsable asume las consecuencias de sus actos intencionados, resultado de las decisiones que se tomen o acepten; es consciente de sus responsabilidades y actúa dispuesta a obrar de acuerdo con ellas.

Ser responsable no es simplemente “aguantar” las consecuencias, sino rendir cuentas ante su propia conciencia, ante las personas afectadas, ante la sociedad y ante Dios.

1.5. El ser humano que queremos formar.

El hombre es la persona que posee el máximo de voluntad responsable de plenitud, pureza, comprensión y fuerza. En postulados modernos, “el hombre no es considerado ya un ser puramente racional, sino un complejo integrado por todas sus facultades... un ser inacabado que está llamado a hacerse continuamente y a transformar el mundo en un destino común con sus semejantes.

Para el Filósofo y Educador Fernando Savater: *“Nacemos humanos pero eso no basta: tenemos también que llegar a serlo... Los demás seres vivos nacen ya siendo lo que definitivamente son, lo que irremediamente van a ser pase lo que pase, mientras que los humanos lo más que parece prudente decir es que nacemos para la humanidad. Nuestra humanidad biológica necesita una confirmación posterior, algo así como un segundo nacimiento en el que por medio de nuestro propio esfuerzo y de la relación con otros humanos se confirma definitivamente el primero. Hay que nacer para humano, pero solo llegamos plenamente a serlo cuando los demás nos contagian su humanidad a propósito y con nuestra complicidad. La condición humana es en parte espontaneidad natural pero también deliberación artificial: llegar a ser humano del todo – sea humano bueno o humano – es siempre un arte”.*

Partiendo de esta concepción, se desarrolla una educación **LIBERADORA** que quiere formar, ante todo, Hombres que sepan aprender a sentir y a hacer; que sean capaces de conservar su independencia y su libertad, una educación social de la juventud y la niñez.

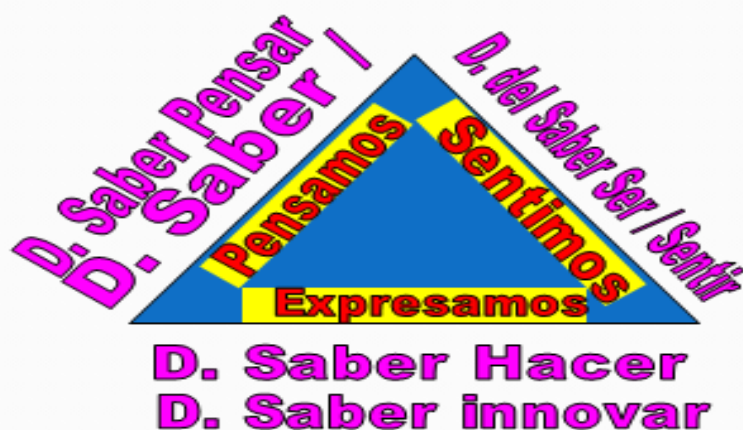
(Tomado: Simposio permanente sobre la educación. Alfonso Borrero C. S.J.)

Hoy en día todos los diferentes modelos pedagógicos deben reconocer al ser humano como alguien singular, único e irrepetible (hasta que la clonación lo demuestre), un ser espiritual, con una inteligencia cognitiva, emocional y práctica, un ser con diversas dimensiones humanas y la obligación de todos los actores del proceso educativo, es desarrollar cada una de ellas. Como educadores y por tradición, somos responsables de la dimensión cognitiva de nuestros estudiantes; pero tenemos iguales responsabilidades en la formación de un individuo ético, que se indigne ante los atropellos, se sensibilice socialmente y se sienta responsable de su proyecto de vida individual y social. No se trata simplemente de transmitir conocimientos como lo concebía la escuela tradicional, sino de formar individuos más inteligentes a nivel cognitivo, afectivo y práctico. La primera dimensión está ligada con el pensamiento, que incluye el saber y el saber pensar, la segunda con el afecto, la sociabilidad y los sentimientos; y la última, con la praxis y la acción, aquí también es necesarios hacer énfasis en el saber innovar y no quedarse solamente con el saber hacer, que puede limitarse a la acción mecánica y repetitiva que no permite ir más allá en la práctica de los conocimientos adquiridos, por lo tanto, es importante estar en función del “sujeto que piensa, siente y actúa”, como decía Wallon(1987).

En otras palabras es necesario que la escuela enseñe a pensar mejor, a amar mejor y a actuar mejor, dicho de otra forma hay que enseñar a desarrollar la inteligencia cognitiva, la inteligencia emocional y la inteligencia práctica.



Dimensiones del proceso evaluativo



En el libro “PROCESOS DE EVALUACIÓN EN LOS COLEGIOS DE LA ARQUIDIOCESIS DE MEDELLÍN”, en las páginas 51 a la 73 se explica cada una de las cinco dimensiones, de una manera muy clara y concreta.

Buscamos que un estudiante aprenda los conceptos básicos de cada una de las disciplinas del saber, que sepa comunicar los conocimientos adquiridos y comunicarse con el otro, que desarrolle cada una de las habilidades y competencias de las áreas y que se forme como persona valorando todo el saber y la formación como SER; dicho de otra manera, **QUE APRENDE A APRENDER, QUE APRENDA A CONVIVIR, QUE APRENDE A HACER Y QUE APRENDA A SER**, que son los cuatro pilares básicos de la educación sugeridos por la UNESCO.



Todas las instituciones buscan a través de sus modelos pedagógicos formar integralmente a los estudiantes desde sus valores y principios que los rigen de acuerdo a su credo, a su religión a su visión de hombre y de mundo que tienen. Nosotros queremos formar a un hombre o mujer con las características y perfiles:

