



**EVALUACION Y CERTIFICACION DE LA COMPETENCIA LABORAL, DE LOS
DOCENTES DE PLANTA DE LA ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO
GUTIERREZ DE MANIZALES**

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

Facultad de Educación

Especialización en Gerencia Educativa



**EVALUACION Y CERTIFICACION DE LA COMPETENCIA LABORAL, DE LOS
DOCENTES DE PLANTA DE LA ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO
GUTIERREZ DE MANIZALES**

Preparada por:

SANDRA CAROLINA GAVIRIA CHICA

HÉCTOR FABIO GRAJALES MARÍN

Manizales, Colombia

2.011

Nota de Aceptación:

Firma de presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Caldas, Octubre 8 de 2.011

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica De Manizales por implementar procesos educativos con calidad y oportunidad, al profesor Oscar de Jesús Quintero, y Finalmente quien permitió afinar este proceso la Magister - Trabajadora Social Ángela Álzate.

DEDICATORIA

A la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez por permitir generar un proceso de participación en el cual los funcionarios de la institución pueden alcanzar un mejoramiento personal y laboral, además a nuestras familias quienes con su apoyo y comprensión hacen posible que esta Especialización En Gerencia Educativa sea una meta alcanzada, y a Dios por iluminar la realización y constancia en este trabajo.

CONTENIDO

R.A.E. (Resumen Analítico del Estudio)	7
INTRODUCCION	12
IDENTIFICACIÒN DE LA ORGANIZACIÒN	13
1. DESCRIPCION GENERAL	18
1.1 Antecedentes	19
1.2 Análisis situacional	23
MATRIZ DE DESCRIPCIÒN DE PROBLEMAS	24
1.3 Descripción del problema	26
2. JUSTIFICACION	27
3. OBJETIVOS	30
3.1 Objetivo general	30
3.1.1 Objetivos específicos	30
4. MARCO DE REFERENCIA	31
4.1 Teórico	31
4.2 Legal	34
5- DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCION	38
6. MARCO LOGICO	59
7. CRONOGRAMA	61
8. COSTOS Y FINANCIACIÒN	63
9. CONCLUSIONES	66
10. BIBLIOGRAFIA	68
ANEXOS	70

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

Estructura general del trabajo final.

A.DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Tipo de documento: Trabajo de grado.

Tipo de Imprenta: Computador

Nivel de circulación: Restringido

Acceso al documento: Biblioteca Universidad Católica

Biblioteca Institución X

B. INSTITUCIÓN. Universidad Católica de Manizales.

C. DISCIPLINA O AREA DE CONOCIMIENTO: Gerencia Educativa

D. TITULO: Evaluación y certificación de la competencia laboral, de los docentes de planta de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez de Manizales

E. LINEA DE ESTUDIO SEGÚN CATEGORÍAS DEL MACROPROYECTO:
Intervención previa aplicación de Instrumentos diagnósticos y análisis final de resultados.

F. AUTORES: Sandra Carolina Gaviria Chica - Héctor Fabio Grajales Marín

G. PALABRAS CLAVES: Competencias – EVALUACION - procesos formativos con base planes de formación - criterios de desempeño - conocimientos y comprensiones esenciales – Ambientes educativos - evidencias.

H. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO: Más que la identificación de un problema real o potencial, lo que se pretende es la identificación e implementación de una oportunidad de mejora significativa que contribuya a mantener y elevar el

desempeño de los profesionales uniformados de la Escuela que ejercen funciones como docentes del programa Técnico profesional en servicio de policía, pues si bien la evaluación y el seguimiento a la gestión académica es un proceso permanente, es importante implementar iniciativas dirigidas a incrementar los resultados y la productividad del servicio, evidenciadas en la emisión de un juicio por parte de un ente autorizado respecto de la competencia, formación, habilidades y experiencia apropiadas de los docentes.

Se busca contribuir al éxito sostenido de la gestión académica, a través de un proyecto orientado a la Evaluación y Certificación en la norma de competencia laboral Colombiana, el desempeño de los docentes de la ESAGU, con el fin de garantizar la calidad de la educación, aumentar el estándar de desempeño y generar mayor credibilidad y confianza frente a la responsabilidad social como institución de educación policial.

I. CONTENIDO DEL DOCUMENTO: En el documento el lector podrá encontrar un Diagnostico inicial, contextualización de la institución a partir de los criterios de implementación de la norma de calidad, los objetivos que orientan la intervención, un marco referencia teórico que apoya desde la norma la evaluación y certificación de la competencia laboral y al finalizar el documento el análisis de los resultados con el pan de mejoramiento plantado para la los decentes de planta de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez (ESAGU)

J. METODOLOGÍA. En cualquier contexto que se ubique la persona objeto de intervención, en este caso específico Laboral es necesario tener en cuenta que existen factores de tipo psicosocial ,por esto es necesario remitirnos a la experiencia central del presente proyecto determinado por la certificación de la competencia laboral como necesidad para el trabajo , por esta razón se toma desde el enfoque sistémico humanista, siendo acorde con el modelo pedagógico de la Institución donde el ser se reconoce de manera integral fundamentado en los recursos para la autocomprensión y crecimiento , donde el individuo como persona se encuentra inserto en un sistema personal y laboral en el cual de igual forma interactúa con otros buscando la satisfacción de necesidades básicas como es la autorrealización personal a partir del logro de objetivos.

K. CONCLUSIONES.

Después de la información anterior se ofrece un resumen de los principales aspectos que llevan a concluir con relación al objetivo:

- Se destaca el interés creciente de la política educativa por fortalecer los aprendizajes básicos y mejorar su calidad. La creación del Sistema de Evaluación de la Calidad y la regularidad de las mediciones permite prever un escenario en el que las decisiones sobre los programas de mejoramiento van a basarse cada vez más en información objetiva sobre lo que los estudiantes.
- La canalización desde el acercamiento en el contexto laboral forma parte clave de la comprensión de la dinámica persona – trabajo como una primera fase para propiciar confianza e interés en el actor social.
- Desde la intervención se posibilita un espacio de comunicación y fomento de diálogo lo cual permite transmitir el modelo de trabajo del funcionario mediada por una base de confianza que conduce al crecimiento grupal que fortalece el ambiente laboral.
- El proceso da la posibilidad de aportar iniciativas de carácter individual, laboral que guiados por una evaluación y certificación de la competencia, que lleva a la reflexión y por consiguiente se refleja cuando trasciende a la práctica.
- El proceso de intervención favorece un ambiente de motivación y bienestar que se lidera directamente en cada funcionario, y grupo de trabajo esto lo lleva a tener un reconocimiento por sus habilidades, y en el ambiente laboral por ser tenidos en cuenta para la construcción de dicho proceso.

- La intervención desde el área social y policial en la Escuela de Carabineros considera un rol de agente articulador y mediador, productor individual de recursos, garantizando el desarrollo de una perspectiva más social y sistémico humanista en la institución desde el desempeño del rol, siendo co- generadora de nuevas condiciones que fomentan la participación de la población uniformada.
- Las organizaciones de hoy buscan enfocar su bienestar en el desarrollo integral de quienes allí laboran, este nuevo espacio da lugar teórico y práctica genera la posibilidad de construir un ambiente de calidad, oportunidad y pertinencia.

Conclusiones técnicas

Componente de desempeño.

Analizados en conjunto los resultados del ítem de desempeño a través de de los seis interrogante planteados se concluye que el 93% de los docentes encuestados han sido evaluados por el asesor pedagógico a través de lista cheque para tal fin, de los cuales solo en un caso se tuvo la necesidad de adelantar plan de mejora. De igual forma, los aspectos relacionados con la planeación educativa, el uso de estrategias educativas, materiales didácticos y recursos educativos, obtuvieron una calificación alta, lo cual permite concluir el cumplimiento de los criterios establecidos dentro del proceso de certificación de las competencias laborales docentes.

Conocimientos y comprensiones esenciales.

En relación a ése componente se establece que de las 11 preguntas orientadas a la verificación de conocimientos y comprensiones esenciales o4 ítems que corresponden a conceptos de programas de formación, modelo pedagógico, aprendizaje y evaluación, el 100% de la muestra evaluada tiene claridad al respecto; de igual forma otros cinco ítems que corresponden al conocimiento de la

normativa institucional, tipos de modelos pedagógicos, estrategias pedagógicas centradas en el estudiante, concepto de pedagogía y enseñanza obtuvieron una ponderación del 93% respecto de su apropiación, situación que indica que existe un alto grado de conocimiento al respecto.

Finalmente, se destaca que los ítems correspondientes a la definición de las características de los modelos pedagógicos y el concepto de didáctica fueron aquellos sobre los cuales se observa que no existe mayor consenso respecto de la claridad de los mismos, por lo cual se considera oportuna generar alguna acción de mejora orientada a mejorar la comprensión sobre dichos temas.

Componente de Material Educativo.

Frente a este componente se encontró que un alto porcentaje cumple con los criterios relacionados con la posesión de cuestionarios, material educativo multimedial y textual de su autoría o con participación en ellos, así como poseen los registros de la planeación educativa. Se destaca el hecho de que un 53% de los encuestados no cuenta listas de chequeo dentro de sus herramientas de evaluación, lo cual es subjetivo valorar en la medida en que estos instrumentos se orientan básicamente a la evaluación de competencias en asignaturas con un alto componente práctico.

INTRODUCCION

Frente a la responsabilidad social que le asiste a todas las instituciones de educación en nuestro país, y ante los constantes cambios generados por el surgimiento de nuevos fenómenos sociales, políticos, económicos y culturales, es un deber y una obligación de las instituciones educativas, adelantar procesos de investigación, diagnósticos y evaluaciones de la práctica educativa, de tal manera que a partir del análisis de la realidad institucional y del país, se propongan nuevas alternativas que sean coherentes con las necesidades y características del contexto local, nacional y mundial.

El presente proyecto está orientado a la implementación de un proceso de evaluación y certificación de las competencias laborales de los docentes de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, (ESAGU), con el fin de evidenciar de manera objetiva su idoneidad, habilidad y formación, constituyéndose en una oportunidad de mejora continua que contribuya de manera eficiente a incrementar el estándar de calidad en la educación policial a cargo de la institución y se aumenten los niveles de credibilidad y confianza en la educación policial.

La propuesta se encuentra estructurada Según Normativa Institucional de Investigación de la Universidad Católica de Manizales para trabajos de grado en programas de especialización, y es coherente con el modelo pedagógico institucional por competencias de la ESAGU descrito en el PEI, definido este como la posibilidad de formar al hombre para el trabajo y para la vida”, en procura de la integración del ser (actitudes y valores), el saber (conocimientos) y el saber hacer (habilidades y destrezas).

IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, (ESAGU) como Institución de Educación Superior Policial, dependiente de la Dirección Nacional de Escuelas, se encuentra certificada por el Instituto Nacional de Normas Técnicas ICONTEC desde el año 2009 en las normas ISO 9001:2008 y NTC-GP 1000-2009 y tiene como misión la formación integral del talento humano admitido para ingresar al escalafón del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional mediante el desarrollo del programa Técnico profesional en Servicio de Policía, dirigido a los aspirantes a obtener el grado de Patrullero quienes posteriormente desempeñarán labores orientadas al mantenimiento del orden público y la convivencia ciudadana.

Paralelamente la Escuela dentro de su misionalidad desarrolla el proceso de capacitación y actualización del talento humano de la institución con cobertura en los departamentos de Caldas, Quindío y Risaralda a través del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación en temas misionales, de rol y cargo, con el fin de cualificar su desempeño profesional y responder de manera eficiente a las necesidades del servicio

La ESAGU se encuentra ubicada en la carrera 12ª con calle 64c sector de la Comuna 6 Ecoturística Cerro de Oro, entre los barrios Baja Suiza, Sultana y Toscana de la Ciudad de Manizales, en la actualidad su dirección se encuentra a cargo de la señora Coronel CLARAHIBLE IDROBO MORALES. Cuenta con instalaciones propias y una planta de personal de aproximadamente 170 funcionarios entre no uniformados y uniformados en diferentes grados, cuenta con una capacidad instalada de 900 estudiantes en la modalidad de internos y la infraestructura necesaria para la atención de la población estudiantil,

adicionalmente desarrolla el proceso de investigación aplicada y formativa a través de la cual se aporta al desarrollo proyectivo de la institución.

El programa académico ofrecido por la ESAGU otorga el título de Técnico Profesional en Servicio de Policía con registro calificado mediante Resolución 3916 del 18072006, código SNIES 210643630001100111100 y creado mediante Resolución No. 2254 del 28 de Julio de 2009 por el sistema de créditos académicos, dirigido a los aspirantes a ser miembros de la Policía Nacional con una duración de tres periodos académicos¹.

Para el cumplimiento de la misionalidad la Escuela ha adoptado un modelo de gestión por procesos y la generación de una cultura de autoevaluación rol través una caracterización y procedimientos estandarizados, identificando entre ellos el desarrollo curricular, selección de docentes, evaluación de currículo, docentes y egresados, cuya finalidad es la de realizar evaluación y seguimiento a la eficacia, eficiencia y efectividad del servicio de educación policial.

El programa ofrecido por la Escuela se encuentra estructurado tres campos de formación como son el campo de formación policial, campo de formación jurídica y campo de formación humanístico los cuales son orientados por docentes uniformados y profesionales en diferentes disciplinas por hora cátedra, quienes deben presentar una autoevaluación y adicionalmente son evaluados por el Jefe del Área Académica y los estudiantes con el fin de verificar su desempeño.

VIABILIDAD ECONOMICA.

La viabilidad económica del proyecto radica fundamentalmente en que dada la naturaleza del mismo, éste se realizará en articulación con el Servicio Nacional de

¹ *Policía Nacional de Colombia, Resolución No. 2254 del 28 de Julio de 2009, Artículo 5.*

Aprendizaje (SENA), por lo que no requiere recursos específicos para inversión, infraestructura, gastos adicionales de personal o compras de equipo, toda vez podrá ser realizado con el presupuesto normal de funcionamiento de las instituciones comprometidas y los recursos necesarios se reducen a la disponibilidad del tiempo y talento humano de cada institución comprometido en el proyecto.

Básicamente el proyecto será desarrollado por la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, quien aporta el talento humano a capacitar y certificar y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), institución certificadora, dentro del convenio marco existente entre ésta institución y el Ministerio de Defensa, Nacional- Policía Nacional, lo cual no genera ningún costo para la institución.

VIABILIDAD POLITICA

Articulando las exigencias Internacionales emanadas de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* y lo expuesto en la *Agenda de Competitividad 2010-2011- México*, esta última resalta el impacto de la educación y la cualificación de la misma sobre el talento humano como de gran importancia e influencia sobre el campo profesional y laboral; a nivel nacional es importante destacar la certificación y portabilidad de competencias en el área educativa según el consejo privado de competitividad colombiana , así como la promoción y facilitación de la investigación, innovación y desarrollo de acuerdo a las necesidades de las empresas hacia el cual apunta el resultado de la cualificación del servicio docente (Consejo PRIVADO DE COMPETITIVIDAD COLOMBIANA. Educación: una visión integral 2009 – 2010).

Es importante resaltar que el proceso está acorde con las políticas del SENA como organismo normalizador y certificador el cual tiene como órgano rector al Consejo Directivo Nacional que está conformado por los Ministerios de la Protección Social, Industria, Comercio y Turismo, y Educación Nacional, y

delegados de la ANDI, FENALCO, SAC, ACOPI, Colciencias, Conferencia Episcopal, Confederaciones de Trabajadores y de las Organizaciones Campesinas.

Desde la perspectiva institucional de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, el proyecto es viable por cuanto es coherente con las funciones sustantivas de la educación superior, las políticas educativas docentes y las siguientes líneas de acción establecidas en el Proyecto Educativo Institución de la Policía Nacional de Colombia, Dirección Nacional de Escuelas (2000) :

- ✓ Crear y aplicar el proceso de certificación de competencias laborales para la Policía Nacional en los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano (no formales).
- ✓ Desarrollar programas de capacitación docente que respondan a las necesidades de una docencia de alta calidad.
- ✓ Diseñar e implementar mecanismos de promoción e incentivos al desempeño y producción intelectual de los docentes.
- ✓ Crear y desarrollar la carrera docente policial. (Tomo 4.1 Proyecto Educativo Institucional p. 90)

IMPACTO

El proyecto está dirigido aproximadamente a 60 docentes uniformados de la Escuela, beneficiarios directos, quienes durante un largo periodo han ejercido la función formadora a los profesionales de la Policía que custodian cada rincón del país y se espera que una vez finalizado, su impacto se vea reflejado en el mejoramiento continuo de su desempeño de cada uno de estos funcionarios educadores, lo cual traerá como resultado un servicio educativo de calidad que se

reflejará en un profesional de policía íntegro con la competencia necesaria para desempeñarse eficientemente según las características del contexto social.

De igual forma en impacto del proyecto se verá reflejado en los resultados de los procedimientos para el aseguramiento de la calidad educativa como lo son las evaluaciones de docentes y egresados para lo cual se espera una variación positiva de la percepción de los clientes internos y externos de la institución, es decir los estudiantes, comandantes y comunidad en general receptora de los servicios del talento humano formado, quienes finalmente serán los depositarios de los servicios de ofrecidos por un policial que ha recibido una formación humanista y bajo criterios de calidad y pertinencia social.

Otro aspecto a través del cual se podría medir el impacto del proyecto es el reconocimiento institucional por la calidad del servicio y a nivel de los funcionarios en el reconocimiento social de las competencias laborales, contar con mayores elementos para la empleabilidad, estabilidad, promoción laboral, satisfacción y motivación con el trabajo realizado.

Finalmente se espera que con la materialización del proyecto se garantice el cumplimiento de los indicadores de calidad exigidos dentro del proceso de acreditación institucional y la obtención del registro calificado del programa, proceso que se llevará a cabo a mediano plazo por parte de la dirección nacional de educación policial.

1. DESCRIPCION GENERAL

La Policía Nacional y a su vez la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez como instituciones públicas adscritas al ministerio de Defensa Nacional desde el año 2008 adoptaron un modelo de gerencia denominado Sistema de Gestión Integral fundamentado en la complementariedad del modelo estándar de control interno, MECI, Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de Calidad GP-1000, con el fin de prestar un servicio eficaz, eficiente y efectivo a la comunidad.

En este orden de ideas la ESAGU no solo implementó el nuevo modelo de gestión, sino que certificó sus procesos misionales en la norma Técnica Nacional e internacional de calidad, condición que ha sido sostenida por tres años en virtud de la conformidad de los servicios prestados en los procesos de educación policial. Es por ello que con el ánimo de contribuir al éxito sostenido de la gestión académica se busca desarrollar un proyecto orientado a la Evaluación y Certificación en la norma de competencia laboral Colombiana, el desempeño de los docentes, con el fin de garantizar la calidad de la educación, aumentar el estándar de desempeño y generar mayor credibilidad y confianza frente a la responsabilidad social como institución de educación policial.

1.1 Antecedentes

Dentro del marco de la política estratégica educativa, la Policía Nacional cuenta con su sistema educativo policial el cual se define y materializa a través del Proyecto Educativo Institucional desde la docencia, investigación y proyección social, como funciones esenciales para la educación policial. Tomando como referente el modelo de gestión del talento humano para la Policía Nacional, la institución ha definido el perfil del docente policial por competencias en dos aspectos; el perfil técnico y el perfil comportamental orientados a evaluar su desempeño bajo criterios de calidad y competitividad.

A partir del modelo pedagógico con un enfoque por competencias el cual se fundamenta en los componentes del saber, saber hacer y el ser, el perfil técnico del docente policial se enmarca básicamente en el saber y el saber hacer, en cuanto contempla aspectos como el nivel de formación, experiencia profesional y la formación pedagógica, aspectos que son evaluados al momento de su vinculación y se les realiza seguimiento a través de los instrumentos establecidos para la evaluación docente de acuerdo al procedimiento preestablecido.

La evaluación del desempeño docente contempla tres momentos o etapas específicos, uno está representado en la evaluación que realiza el asesor pedagógico en visitas efectuadas a las aulas de clase con el fin de observar el desempeño del docente en un momento cualquiera dentro del desarrollo de su programa, otro está constituida por la autoevaluación que realiza cada docente una vez finalizada la programación de su curso y otra que realizan los estudiantes al finalizar la asignatura para lo cual, aleatoriamente se extrae una muestra de mínimo del 10% de de la totalidad de los estudiantes de cada grupo.

Tanto la evaluación como la autoevaluación de los docentes se efectúan a través de un aplicativo denominado Sistema de Información para la Gestión Académica

(SIGAC), dentro del cual se encuentran los criterios y variables a evaluar tanto del perfil técnico como comportamental, del cual se obtienen unos resultados cuantitativos que posteriormente son complementados con un análisis cualitativo cuyos resultados finales son analizados en comité académico donde se exaltan los resultados exitosos y se dispone la adopción de planes de mejoramiento para aquellos docentes que así lo ameriten de acuerdo a los resultados obtenidos.

En conclusión a pesar de que la institución tiene definidos los perfiles y los requisitos para la vinculación de docentes uniformados, no existe un procedimiento interno que permita evaluar objetivamente y certificar el desempeño del docente policial bajo estándares de calidad a partir de su desempeño laboral en la formación para el desarrollo de competencias en los educandos de la ESAGU.

En cuanto a otras iniciativas adelantadas en el contexto institucional local y nacional orientadas a la evaluar y mejorar las competencias de los docentes, se registran algunas investigaciones así:

En el año 2003 la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez realizó la investigación denominada “Caracterización e interpretación de la práctica docente policial y su sentido formativo en las Escuelas de formación del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional”. Finalizado el proceso investigativo se concluyó que ***las características de la práctica docente policial, se fusionan desde una realidad ausente de la definición de un enfoque pedagógico y curricular que direcciona el proceso de enseñanza aprendizaje y posibilite que tanto el docente como el estudiante tenga criterios definidos sobre los propósitos de formación trazados en el proyecto educativo institucional².***

² Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, *Caracterización e interpretación de la práctica docente policial y su sentido formativo en las Escuelas de formación del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional*, Manizales 2003

Como resultado de la investigación se resumen algunas de las conclusiones y recomendaciones surgidas.

En la práctica pedagógica actual se puede evidenciar:

“La práctica docente policial ha trazado una ruta metodológica propia, que gira alrededor de la casuística, considerada una didáctica particular para orientar los procesos de formación policial.

Los enunciados del proyecto educativo institucional, si bien posibilitan un lineamiento teórico que orienta la formación policial, su comprensión y aplicación distan de una práctica docente consciente y reflexiva, que apunte a lograr efectivamente la formación integral del futuro policial.

Las estructuras curriculares que soportan los programas de formación técnica policial son rígidas, esquematizadas y por tanto poco flexibles y alejadas de un proceso formativo que potencie las capacidades cognitivas y el desarrollo de competencias.

Las, estrategias, ambientes participativos y socializantes favorecen el aprendizaje colaborativo toda vez que posibilitan el trabajo en equipo que demanda el servicio policial.

...los esfuerzos institucionales y personales centrados en la capacitación y cualificación, han posibilitado la formación de una docencia cualificada y reconocida por su profesionalismo”³.

³ *Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, Caracterización e interpretación de la práctica docente policial y su sentido formativo en las Escuelas de formación del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional”, Manizales 2003*

1.2 Análisis situacional

Diagnostico

En el contexto que se desempeña el Docente de la Escuela de Carabineros se dan procesos de continua interacción y planes de mejoramiento que influyen en la identificación de las necesidades, para la optimización de factores débiles en beneficio de los funcionarios y el centro de Formación.

Pese a lo anterior la institución adolece de un plan o programa que este orientado a la evaluación de las reales competencias de los uniformados que se desempeñan como docentes, para lo cual se tuvo como referencia los procedimientos establecidos para el aseguramiento de la calidad educativa, información básica del cuerpo docente a través de la oficina de registro y control académico y la aplicación de una encuesta diagnóstica sobre algunos aspectos y criterios propios de un proceso de certificación de competencias, elementos que sirvieron de base para la estructuración de la matriz de problemas.

En esencia lo que se busca con el proyecto orientado a la implementación de un proceso para la evaluación y certificación de la competencia laboral, de los docentes de planta de la escuela de carabineros Alejandro Gutiérrez de Manizales, es contar con las evidencias y elementos de juicio necesarios que permitan superar el procedimiento de la simple evaluación de los estudiantes, e ir más allá del análisis de resultados que en ocasiones carecen de total validez y objetividad, ante los cuales se plantean reiterados planes de mejoramiento que no necesariamente atacan las verdaderas causas de las falencias evidenciadas por los docentes.

Dentro del área de formación y través de trabajos realizados en la Especialización en Gerencia Educativa que realizan los autores del proyecto, se logro poner en evidencia la necesidad de fortalecer el sistema de gestión de la calidad con la certificación de la competencia laboral de los docentes en su perfil técnico en concordancia con la tendencias actuales, y de esta manera ser coherentes con las políticas y lineamientos que se proyectan al interior de la institución.

Para tener una visión más clara de situación se realizo revisión documental, revisión del Kardex de los docentes, Revisión de las evaluaciones de desempeño, observación directa de la practicas y una encuesta aplicada a 15 Docente Policiales, (ver anexo 1), la cual aporoto elementos fundamentales para la detección del problema o en este caso oportunidad de mejora.

MATRIZ DE DESCRIPCIÓN DE PROBLEMAS

PROBLEMA	DESCRIPCION	EVIDENCIA
1. Bajo conocimiento de los componentes que identifican el perfil del docente policial	A pesar de que los docentes cumplen con el perfil, no existe suficiente calidad sobre el componente técnico y comportamental que lo conforma.	El 53% de los funcionarios evaluados dicen conocer los componentes del perfil, pero sin embargo no existe suficiente claridad al momento de enunciarlos.
2. Los docentes no conocen a cerca de la certificación de las competencias laborales	Los docentes ignoran sobre la existencia de un proceso para la certificación de su competencia docente	El 100% de los encuestados manifestaron no conocer a cerca del tema de la certificación de competencias.
3. No se encuentran certificadas las competencias laborales.	Los funcionarios desarrollan su proceso de enseñanza aprendizaje cumpliendo un perfil específico pero no ha sido evaluado ni certificado.	El 100% de la población no se encuentra certificado, y desconoce el procedimiento para tal fin.

PROBLEMA	DESCRIPCION	EVIDENCIA
4. A pesar de que la mayoría de los docentes planean sus clases de acuerdo a los lineamientos institucionales algunos no lo hacen de esta forma.	La planeación académica se lleva a cabo fundamentalmente a través de la guía cátedra sin el apoyo de otros recursos.	La planeación educativa se realiza a través de la guía cátedra
5. Los docentes no combinan los ambientes educativos y la tecnología en el desarrollo de las estrategias metodológicas.	En la enseñanza – aprendizaje y evaluación solo tiene en cuenta el ambiente educativo	El 87% de la población encuestada no se basa en las estrategias de ambientes educativos y tecnología
6. Para la realización de materiales didácticos los docentes solo tienen en cuenta el objetivo mas no el método	Ningún Docente policial tiene en cuenta el método en la realización de materiales didácticos.	El 100% de la población considera que el único criterio a tener en cuenta para la realización de materiales didácticos es el objetivo de aprendizaje, no tienen en cuenta el método.
9. Alto índice de docentes que utiliza el criterio propio para la preparación de los recursos y ambientes de aprendizaje.	Los docentes no tienen en cuenta la planeación realizada para el alistamiento de los recursos y los ambientes de aprendizaje.	Solo el 40% de los encuestados alistan los recursos y ambientes de acuerdo a la planeación; el 60% restante tiene en cuenta otros criterios.

Nota: datos arrojados después de aplicar el instrumento de recolección por T.S Carolina Gaviria Chica –SC Héctor Fabio Grajales.

1.3 Descripción del problema

No obstante el panorama observado en la matriz de descripción de problemas, más allá de ser un aspecto que manifiestamente impacte negativamente los resultados y la calidad del proceso educativo, lo que se pretende es la identificación e implementación de una oportunidad de mejora significativa que contribuya a mantener y elevar el desempeño de los profesionales uniformados de la Escuela que ejercen funciones como docentes del programa Técnico profesional en servicio de policía.

Si bien la evaluación y el seguimiento al desempeño de los docentes está definido a partir de la evaluación del asesor pedagógico, los estudiantes y la autoevaluación cuyos resultados demuestran ser eficaces y satisfactorios, es importante implementar iniciativas dirigidas a incrementar la eficiencia y la efectividad del servicio evidenciadas en la emisión de un juicio por parte de un ente autorizado respecto de la competencia, formación, habilidades y experiencia apropiadas de los docentes.

Teniendo como referencia lo anterior, lo que se pretende es establecer un plan orientado a la implementación de un proceso para la evaluación y certificación de la competencia laboral, de los docentes de planta de la escuela de carabineros Alejandro Gutiérrez con base en los requisitos la norma para orientar procesos formativos presenciales con base en planes de formación concertada, el cual será desarrollado en asocio con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en dos fases; una durante el primer semestre del año 2012 y otra en el segundo semestre del mismo año.

2. JUSTIFICACION

La Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, consciente de la responsabilidad social e institucional que implica el cumplimiento de la misión asignada, como es la formación y capacitación integral del talento humano de la institución a partir de un modelo de gestión humana por competencias, no ha ahorrado esfuerzos para brindar a la comunidad académica un servicio de educación bajo criterios de pertinencia, cobertura, oportunidad y calidad, meritos que se fundamentan en los resultados de la gestión académica y evidenciados a partir de los procesos de evaluación y mejora continua.

De acuerdo con lo anterior podríamos decir que son avances necesarios, muy importantes, mas no suficientes, se trata de ser coherentes con un pensamiento estratégico que asegure la supervivencia de la organización a partir de una visión de futuro que propende por una educación policial dirigida a la formación integral de seres humanos con la competencia para desarrollar la profesión policial bajo parámetros de efectividad, respeto y cercanía a la comunidad.

Dentro del contexto de una cultura de calidad existe la conciencia en el gerente y servidores públicos del cambio de actitud que implica pasar de un desempeño de funciones, a un modelo de trabajo por procesos fundamentado en el mejoramiento continuo a partir de un liderazgo pedagógico, trabajo en equipo, aprendizaje organizacional e innovación.

Consistente con lo anterior, lo que se pretenden con éste proyecto es el aseguramiento de las condiciones necesarias para que en la ESAGU se oriente una educación policial con criterios de efectividad desde la evidencia de la

idoneidad y competencia de quienes tienen difícil pero dignificante misión formar los futuros policías del país.

La competencia laboral la describe la OIT como la “capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos; la competencia incluye los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico” (recomendación 195). En éste sentido lo que se busca es que un organismo investido de autoridad jurídica certifique por escrito que la persona es competente para desempeñarse laboralmente según los requisitos establecidos en una norma técnica de competencia laboral colombiana.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo fundamental del proyecto es dar un salto cualitativo hacia el mejoramiento de la calidad en los procesos de formación de la ESAGU, a partir de la aplicación de un procedimiento válido, confiable y objetivo en el que el funcionarios se somete a un proceso evaluativo de su desempeño y productos generados dentro de su quehacer educativo para lo cual se requieren las evidencias necesarias y la emisión de un juicio de competencia por el ente certificador, condición que trae implícitos los siguientes beneficios:

Para la institución:

- Definición de mejores y adecuadas políticas para la gestión del talento humano.
- Mejora continua dado que la certificación está garantizada con políticas de productividad y competitividad de las instituciones y empresas.
- Reconocimiento de la función formadora de la institución.
- Ejecución de planes de formación y capacitación puntuales pertinentes a las necesidades de los miembros de la institución.

Para los docentes:

- ✓ Reconocimiento social de las competencias laborales
- ✓ Orientación para el aprendizaje a lo largo de la vida
- ✓ Contar con mayores elementos para la empleabilidad, estabilidad y promoción laboral
- ✓ Satisfacción y motivación con el trabajo realizado
- ✓ Mayores posibilidades de ingreso y/o movilidad en el mercado laboral

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Mejorar el desempeño de los docentes uniformados de la Escuela Alejandro Gutiérrez a partir de la evaluación y certificación de sus competencias laborales según los requisitos la norma técnica laboral Colombiana.

3.1.1 Objetivos específicos

- Desarrollar intervención diagnóstica (preauditoría) al estado actual del cumplimiento a los requisitos exigidos por la norma técnica por parte de los docentes de la Institución.
- Implementar el procedimiento para la evaluación y certificación de las competencias laborales docentes en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- Alcanzar la Certificación de competencias laborales docentes y capacitación como evaluadores del grupo piloto conformado por 15 docentes.
- Evaluar las competencias laborales de los docentes de la Escuela por parte del grupo piloto para lograr su certificación
- Certificación de las competencias laborales de los docentes evaluados por el grupo piloto.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 Teórico

En aras de fundamentar la propuesta planteada a partir de algunos referentes conocidos en el ámbito educativo y que en términos generales gira en torno a aquellos factores que contribuyen a determinar el nivel de la calidad en la educación, a continuación plasmaremos algunos aspectos que aspiramos den cierto grado de claridad y objetividad a los conceptos planteados hasta el momento y que son considerados como socialmente válidos por la comunidad académica nacional e internacional.

Como ya se ha mencionado el interés del proyecto trae implícita una concepción de calidad educativa entendida como la satisfacción de un cliente a partir de la recepción de un servicio que responda a unos requisitos previamente definidos y que se fundamente en una mejora continua que permita alcanzar la eficacia, eficiencia y efectividad de las instituciones que tienen la difícil tarea y la enorme responsabilidad social de formar el tipo de ciudadano que requiere nuestro país.

Toda tarea humana realizada inteligentemente se desarrolla a través de cuatro fases importantes: la determinación de los objetivos, la adopción de planes y métodos para alcanzarlos; la aplicación de esos planes y métodos; y, finalmente, la evaluación de todo el proceso. Lo anterior no es más que la concepción de una cultura de calidad implícita que se fundamenta en la implementación del ciclo P.H.V.A (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) más conocido como el ciclo Deming, en honor a Williams Edwards Deming, estadístico Estadounidense.

Consecuente con lo anterior, el servicio de educación y específicamente los procesos educativos que desarrolla ESAGU, ha sido coherentes con esta filosofía de gestión para la prestación de sus servicios; es por ello que en aras de propender por una mejora continua y previo a procesos de seguimiento y evaluación, se pretende plantear estrategias encaminadas a mantener y asegurar la calidad de la formación policial bajo criterios de eficiencia y efectividad.

Un aspecto particular entre muchos otros que tiene una incidencia directa en el tema de la calidad en la educación y del cual nos ocupamos en este proyecto lo constituye el asunto de la evaluación de las competencias docentes, en coherencia con las necesidades y tendencias modernas como es el caso de la “Recomendación 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el desarrollo de recursos humanos con base en el concepto de competencia”. En esta nueva aproximación, la “evaluación implica una mirada más integral de las personas que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales⁴”. (Ministerio de educación Nacional, Guía 31 para la evaluación del desempeño docente).

A este respecto vale la pena hacer referencia a la trascendencia del tema de la evaluación que le han dado organismos como la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura, en su documento “Desarrollo Escolar”, cuando al tratar el tema de la “Evaluación del Desempeño Docente”, el doctor Héctor Valdés Veloz, en representación de Cuba afirma: “ En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado la variable “desempeño profesional del maestro” como

⁴ *Ministerio de Educación Nacional de Colombia, Guía No 31- Metodología para la evaluación del desempeño laboral. Bogotá Colombia junio de 008.*

muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar”⁵.

El desempeño laboral de un docente gira en torno a un conjunto de competencias que se evidencian en resultados y actuaciones observables y medibles, respecto de sus responsabilidades profesionales, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales (definidos por la institución en su Proyecto Educativo Institucional – PEI). Es así como el desempeño de un docente dentro de la institución en la que labora influye directamente sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y, en general, sobre los resultados de la organización.

A qué nos referimos cuando hablamos de competencias

A pesar de la complejidad, y en cierto modo la confusión que genera el término, identificaremos algunos conceptos que han venido incursionando en el ámbito educativo y que son objeto de análisis permanente.

Para la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), el concepto de competencia hace referencia a “la idoneidad para realizare una tarea o desempeñarse en un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones”.

Según Montenegro, “ser competente es saber hacer y saber actuar, entendiendo lo que se hace, comprendiendo como se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas, transformando los contextos a favor del ser humano”. (*Doctrina Educativa para el Docente Policial, serie 1, 2009*)

Por su parte el Ministerio de Educación Nacional define las competencias laborales como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que

⁵ Héctor Valdez Veloz, *Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente, Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México Junio de 2000.*

aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”⁶.

En el contexto institucional de la Policía Nacional se define la competencia como “el conjunto de conocimientos habilidades, destrezas, motivaciones (intereses), valores y rasgos de personalidad que le permiten al integrante de la policía, ejecutar de manera exitosa y ética la labor policial”⁷.

.4.2 Legal

Los fundamentos legales que sustentan la realización del proyecto se enmarcan en las siguientes normas:

Normas Externas

Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se apunta en el artículo 68 que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”. En desarrollo de este mandato, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

⁶ *Ministerio de Educación Nacional, Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación en competencias laborales)*

⁷ *Policía Nacional de Colombia. Doctrina Educativa para el Docente Policial, serie 1, 2009*

En este sentido, la Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”.

Ley 30 de Educación Superior, del 29 de diciembre de 1992.

Ley 62 de 1993, mediante la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional y se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional.

Ley 749 de julio de 2002, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica, profesional y tecnológica.

Ley 872 de 2003, por la cual se crea el Sistema de Gestión de la calidad en la rama ejecutiva del Poder Público, y en otras entidades prestadoras de servicios.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de educación.

Ley 1092 de 2006, por la cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía nacional.

Ley 1188 del 25 de abril de 2008, por la cual se regula el registro calificado de Programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1791 del 14 de septiembre de 2000, por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía nacional.

Decreto 03 del 7 de enero de 2005, por el cual se determinan las categorías, requisitos, remuneración e incentivos para el profesor policial.

Decreto 2020 del 16 de junio de 2006, por medio del cual se organiza el Sistema de calidad de Formación para el trabajo.

Decreto 2888 del 31 de julio de 2007, por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones.

Decreto 367 del 9 de febrero de 2009, por el cual se fija plazo para presentar solicitud de registro de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que actualmente ofrecen las instituciones formadoras.

Decreto 1295 del 20 de abril de 2010, por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior.

Normas Internas:

Resolución No. 1453 del 23 de junio de 2004, por la cual se reglamenta la vinculación de docentes de la Escuela Nacional de Policía General Santander y sus seccionales (Modificada por la Resolución No. 003 del 3 de enero de 2005, en su artículo 4o).

Resolución No. 02338 del 27 de septiembre de 2004, por la cual se aprueba el Reglamento Académico de la Escuela Nacional de Policía General Santander

(Deroga la Resolución No. 01377 del 18 de abril de 2000).

Resolución No. 03540 del 20 de junio de 2006, por la cual se aprueba el plan de estudios del Programa Técnico Profesional en Servicio de Policía. (Deroga la Resolución 02054 de 2004).

Resolución 3010 del 22 de mayo de 2008, por la cual se reconoce registro calificado a programas acreditados de alta calidad.

5- DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCION

1. NOMBRE DEL PROYECTO
Evaluación y certificación de la competencia laboral, de los docentes de planta de la escuela de carabineros Alejandro Gutiérrez de Manizales

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	
<p>Más que la identificación de un problema real o potencial, lo que se pretende es la identificación e implementación de una oportunidad de mejora significativa que contribuya a mantener y elevar el desempeño de los profesionales uniformados de la Escuela que ejercen funciones como docentes del programa Técnico profesional en servicio de policía, pues si bien la evaluación y el seguimiento a la gestión académica es un proceso permanente, es importante implementar iniciativas dirigidas a incrementar los resultados y la productividad del servicio, evidenciadas en la emisión de un juicio por parte de un ente autorizado respecto de la competencia, formación, habilidades y experiencia apropiadas de los docentes.</p> <p>Se busca contribuir al éxito sostenido de la gestión académica, a través de un proyecto orientado a la Evaluación y Certificación en la norma de competencia laboral Colombiana, el desempeño de los docentes de la ESAGU, con el fin de garantizar la calidad de la educación, aumentar el estándar de desempeño y generar mayor credibilidad y confianza frente a la responsabilidad social como institución de educación policial.</p>	
3. OBJETIVOS	
a) Objetivo General	b)Objetivos Específicos
Mejorar el desempeño de los docentes uniformados de la Escuela Alejandro Gutiérrez a partir de la evaluación y certificación de sus competencias	- Implementar el procedimiento para la evaluación y certificación de las competencias laborales

<p>laborales según los requisitos la norma técnica laboral Colombiana.</p>	<p>docentes en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar intervención diagnóstica (preauditoría) al estado actual del cumplimiento a los requisitos exigidos por la norma técnica por parte de los docentes de la Institución. - Alcanzar la Certificación de competencias laborales docentes y capacitación como evaluadores del grupo piloto conformado por 15 docentes. - Evaluar las competencias laborales de los docentes de la Escuela por parte del grupo piloto. - Certificación de las competencias laborales de los docentes evaluados por el grupo piloto.
--	---

4. JUSTIFICACIÓN

La Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, consciente de la responsabilidad social e institucional que implica el cumplimiento de la misión asignada, como es la formación y capacitación integral del talento humano de la institución a partir de un modelo de gestión humana por competencias, no ha ahorrado esfuerzos para brindar a la comunidad académica un servicio de

educación bajo criterios de pertinencia, cobertura, oportunidad y calidad, meritos que se fundamentan en los resultados de la gestión académica y evidenciados a partir de los procesos de evaluación y mejora continua.

De acuerdo con lo anterior podríamos decir que son avances necesarios, muy importantes, mas no suficientes, se trata de ser coherentes con un pensamiento estratégico que asegure la supervivencia de la organización a partir de una visión de futuro que propende por una educación policial dirigida a la formación integral de seres humanos con la competencia para desarrollar la profesión policial bajo parámetros de efectividad, respeto y cercanía a la comunidad.

Dentro del contexto de una cultura de calidad existe la conciencia en el gerente y servidores públicos del cambio de actitud que implica pasar de un desempeño de funciones, a un modelo de trabajo por procesos fundamentado en el mejoramiento continuo a partir de un liderazgo pedagógico, trabajo en equipo, aprendizaje organizacional e innovación.

Consistente con lo anterior, lo que se pretenden con éste proyecto es el aseguramiento de las condiciones necesarias para que en la ESAGU se oriente una educación policial con criterios de efectividad desde la evidencia de la idoneidad y competencia de quienes tienen difícil pero dignificante misión formar los futuros policías del país.

La competencia laboral se describe como la “capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos; la competencia

incluye los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico”⁸. En éste sentido lo que se busca es que un organismo investido de autoridad jurídica certifique por escrito que la persona es competente para desempeñarse laboralmente según los requisitos establecidos en una norma técnica de competencia laboral colombiana.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo fundamental del proyecto es dar un salto cualitativo hacia el mejoramiento de la calidad en los procesos de formación de la ESAGU, a partir de la aplicación de un procedimiento válido, confiable y objetivo en el que el funcionarios se somete a un proceso evaluativo de su desempeño y productos generados dentro de su quehacer educativo para lo cual se requieren las evidencias necesarias y la emisión de un juicio de competencia por el ente certificador, condición que trae implícitos los siguientes beneficios:

Para la institución:

- Definición de mejores y adecuadas políticas para la gestión del talento humano.
- Mejora continua dado que la certificación está garantizada con políticas de productividad y competitividad de las instituciones y empresas.
- Reconocimiento de la función formadora de la institución.
- Ejecución de planes de formación y capacitación puntuales pertinentes a las necesidades de los miembros de la institución.

Para los docentes:

⁸ Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), recomendación 195-

- ✓ Reconocimiento social de las competencias laborales
- ✓ Orientación para el aprendizaje a lo largo de la vida
- ✓ Contar con mayores elementos para la empleabilidad, estabilidad y promoción laboral
- ✓ Satisfacción y motivación con el trabajo realizado
- ✓ Mayores posibilidades de ingreso y/o movilidad en el mercado laboral

5. DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS QUE SUSTENTAN EL PROYECTO

5.1 Marco conceptual

En aras de fundamentar la propuesta planteada a partir de algunos referentes conocidos en el ámbito educativo y que en términos generales gira en torno a aquellos factores que contribuyen a determinar el nivel de la calidad en la educación, a continuación plasmaremos algunos aspectos que aspiramos den cierto grado de claridad y objetividad a los conceptos planteados hasta el momento y que son considerados como socialmente validos por la comunidad académica nacional e internacional.

Como ya se ha mencionado el interés del proyecto trae implícita una concepción de calidad educativa entendida como la satisfacción de un cliente a partir de la recepción de un servicio que responda a unos requisitos

previamente definidos y que se fundamente en una mejora continua que permita alcanzar la eficacia, eficiencia y efectividad de las instituciones que tienen la difícil tarea y la enorme responsabilidad social de formar el tipo de ciudadano que requiere nuestro país.

Toda tarea humana realizada inteligentemente se desarrolla a través de cuatro fases importantes: la determinación de los objetivos, la adopción de planes y métodos para alcanzarlos; la aplicación de esos planes y métodos; y, finalmente, la evaluación de todo el proceso. Lo anterior no es más que la concepción de una cultura de calidad implícita que se fundamenta en la implementación del ciclo P.H.V.A (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) más conocido como el ciclo Deming, en honor a Williams Edwards Deming, estadístico Estadounidense.

Consecuente con lo anterior, el servicio de educación y específicamente los procesos educativos que desarrolla ESAGU, ha sido coherentes con esta filosofía de gestión para la prestación de sus servicios; es por ello que en aras de propender por una mejora continua y previo a procesos de seguimiento y evaluación, se pretende plantear estrategias encaminadas a mantener y asegurar la calidad de la formación policial bajo criterios de eficiencia y efectividad.

Un aspecto particular entre muchos otros que tiene una incidencia directa en el tema de la calidad en la educación y del cual nos ocupamos en este proyecto los constituye el asunto de la evaluación de las competencias docentes, en coherencia con las necesidades y tendencias modernas como es el caso de la “Recomendación 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el desarrollo de recursos humanos con base en el concepto de competencia”. En esta nueva aproximación, la “evaluación implica una mirada más integral de las personas que vincula sus características personales con su

desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales⁹. (Ministerio de educación Nacional, Guía 31 para la evaluación del desempeño docente).

A este respecto vale la pena hacer referencia a la trascendencia del tema de la evaluación que le han dado organismos como la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura, en su documento “Desarrollo Escolar”, cuando al tratar el tema de la “Evaluación del Desempeño Docente”, el doctor Héctor Valdés Veloz, en representación de Cuba afirma: “En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar”¹⁰.

El desempeño laboral de un docente gira en torno a un conjunto de competencias que se evidencian en resultados y actuaciones observables y medibles, respecto de sus responsabilidades profesionales, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales (definidos por la institución en su Proyecto Educativo Institucional – PEI). Es así como el desempeño de un docente dentro de la institución en la que labora influye directamente sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y, en general, sobre los resultados de la organización.

A qué nos referimos cuando hablamos de competencias

⁹ Ministerio de Educación Nacional de Colombia, Guía No 31- Metodología para la evaluación del desempeño laboral. Bogotá Colombia junio de 008.

¹⁰ Héctor Valdez Veloz, Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente, Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México Junio de 2000.

A pesar de la complejidad, y en cierto modo la confusión que genera el término, identificaremos algunos conceptos que han venido incursionando en el ámbito educativo y que son objeto de análisis permanente.

Para la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), el concepto de competencia hace referencia a “la idoneidad para realizare una tarea o desempeñarse en un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones”.

Según Montenegro, “ser competente es saber hacer y saber actuar, entendiendo lo que se hace, comprendiendo como se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas, transformando los contextos a favor del ser humano”. (*Doctrina Educativa para el Docente Policial, serie 1, 2009*)

Por su parte el Ministerio de Educación Nacional define las competencias laborales como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”¹¹.

En el contexto institucional de la Policía Nacional se define la competencia como “el conjunto de conocimientos habilidades, destrezas, motivaciones (intereses), valores y rasgos de personalidad que le permiten al integrante de la policía, ejecutar de manera exitosa y ética la labor policial”¹².

¹¹ *Ministerio de Educación Nacional, Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación en competencias laborales*)

¹² *Policía Nacional de Colombia. Doctrina Educativa para el Docente Policial, serie 1, 2009*

.4.2 Legal

Los fundamentos legales que sustentan la realización del proyecto se enmarcan en las siguientes normas:

Normas Externas

Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se apunta en el artículo 68 que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”. En desarrollo de este mandato, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

En este sentido, la Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”.

Ley 30 de Educación Superior, del 29 de diciembre de 1992.

Ley 62 de 1993, mediante la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional y se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional.

Ley 749 de julio de 2002, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica, profesional y

tecnológica.

Ley 872 de 2003, por la cual se crea el Sistema de Gestión de la calidad en la rama ejecutiva del Poder Público, y en otras entidades prestadoras de servicios.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de educación.

Ley 1092 de 2006, por la cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía nacional.

Ley 1188 del 25 de abril de 2008, por la cual se regula el registro calificado de Programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1791 del 14 de septiembre de 2000, por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía nacional.

Decreto 03 del 7 de enero de 2005, por el cual se determinan las categorías, requisitos, remuneración e incentivos para el profesor policial.

Decreto 2020 del 16 de junio de 2006, por medio del cual se organiza el Sistema de calidad de Formación para el trabajo.

Decreto 2888 del 31 de julio de 2007, por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones.

Decreto 367 del 9 de febrero de 2009, por el cual se fija plazo para presentar

solicitud de registro de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que actualmente ofrecen las instituciones formadoras.

Decreto 1295 del 20 de abril de 2010, por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior.

Normas Internas:

Resolución No. 1453 del 23 de junio de 2004, por la cual se reglamenta la vinculación de docentes de la Escuela Nacional de Policía General Santander y sus seccionales (Modificada por la Resolución No. 003 del 3 de enero de 2005, en su artículo 4o).

Resolución No. 02338 del 27 de septiembre de 2004, por la cual se aprueba el Reglamento Académico de la Escuela Nacional de Policía General Santander (Deroga la Resolución No. 01377 del 18 de abril de 2000).

Resolución No. 03540 del 20 de junio de 2006, por la cual se aprueba el plan de estudios del Programa Técnico Profesional en Servicio de Policía. (Deroga la Resolución 02054 de 2004).

Resolución 3010 del 22 de mayo de 2008, por la cual se reconoce registro calificado a programas acreditados de alta calidad.

SEGUNDA FASE (II. SEMESTRE 2012) CONSOLIDACION

Meses Actividades	7	8	9	10	11	12
1. Cronograma de trabajo para la evaluación de competencias por el grupo piloto						
2. Realizar proceso inscripción e inducción						
3. Inicio proceso de evaluación y recolección de evidencias						
4. Auditoria SENA						
5. Planes de mejoramiento						
6. Certificación de competencias						
7. Evaluación II. Fase						

7. ETAPAS Y ACTIVIDADES EN EL TIEMPO

ETAPAS Y ACTIVIDADES	1a. Se m	2a. Se m	3a. Se m	4a. Se m	5a. Se m	6a. Se m	7a. Se m	8a. Se m	9a. Se m
Etapa 1 (Primera fase): Actividad No. 1. Asesoría y documentación del proceso con el SENA.		X							
Actividad N° 2 Presentación y socialización del proyecto a las directivas de la institución		X							
Actividad N° 3 Aceptación y aprobación del proyecto		X							
Actividad N° 4 Solicitud formal al SENA para iniciar el proceso.			X						
Actividad N° 5 Formalizar alianza mediante acta de apoyo mutuo.			X						
Actividad N° 6 selección e Inscripción de los integrantes del grupo piloto.				X					
Etapa 2: Evaluación de competencias									
Actividad N° 1. Actividad de inducción y autodiagnóstico por el ente certificador	X								
Actividad N° 3 Inscripción formal de candidatos previo lleno de requisitos.	X								
Actividad N° 4 Evaluación y presentación de evidencias.		X	X	X	X	X	X	X	
Etapa 3: Auditoria SENA									
Actividad N° 1 Auditoria		X							
Actividad N° 2 planes de mejoramiento.				X					
Actividad N° 3 Emisión de juicio para la certificación de competencias y como evaluadores al interior de la institución.		X							

8. PRODUCTOS DEL PROYECTO

1. Grupo piloto conformado por 15 docentes con las competencias evaluadas y certificadas.
2. Grupo piloto conformado por 15 docentes capacitados como evaluadores.
3. 45 docentes de la ESAGU evaluados por parte de grupo piloto
4. 60 docentes de la ESAGU con la competencia laboral certificada.

9. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

- a) Beneficiarios directos:
 - ✓ Planta docente policial de la ESAGU conformada por 60 funcionarios
- b) Beneficiarios indirectos
 - ✓ 900 estudiantes año de la ESAGU que recibe su formación policial.
 - ✓ La Institución generando credibilidad y confianza frente a los procesos de formación que implementaran los docentes.
 - ✓ La comunidad por cuanto contarán con un servicio policial más eficaz efectivo y eficiente como resultado de un proceso de formación bajo criterios de calidad educativa.

10. IMPACTOS DEL PROYECTO

Después de haber alcanzado con éxito los objetivos se pretende:

- Aseguramiento de la calidad educativa en la institución
- Aumentar el índice de satisfacción de los estudiantes frente a los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Mejoramiento del rendimientos académico de los estudiantes reflejados en los resultados de las pruebas saber.
- Alto nivel de autosuficiencia por parte de los docentes en la planeación ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje.

11. RELACIÓN DEL PROYECTO CON OTRAS INICIATIVAS

- ❖ Políticas y estrategias educativas propias del direccionamiento institucional relacionadas en el PEI para el desarrollo docente el cual responda a las necesidades de una docencia de alta calidad.
- ❖ Sistema Nacional para la certificación del Competencia laboral del SENA.
- ❖ Convenio marco de cooperación institucional entre el SENA y la Policía Nacional
- ❖ Sistema de gestión de calidad para entidades del sector público.

12. BREVE RESUMEN DEL PROYECTO

- a) **Problema:** Se fundamenta a partir del análisis y reflexión respecto de la competencia para el desempeño de los docentes de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, como una oportunidad de mejora significativa que permita evidenciar la cualificación de los servidores con lo cual se contribuye a la prestación de un servicio de calidad bajo criterios de eficacia, eficiencia y efectividad. Sus causas se derivan de la ausencia de un procedimiento que permita evidenciar de una manera sistemática y estandarizada el cumplimiento de los criterios de desempeño establecidos por la norma de competencia laboral.
- b) **Fin:** Lo que se pretende con la propuesta es que mediante la aplicación de un procedimiento de evaluación se logren certificar las competencias laborales de los docentes de la ESGU a través del ente certificar autorizado como lo es el SENA, con lo cual se generan las condiciones para el aseguramiento de la calidad educativa en la institución.
- c) **Beneficiarios:** La población directamente beneficiada son un total de aproximadamente 60 docentes uniformados de la institución a quienes se les reconocerían sus competencias laborales. Como beneficiarios indirectos

estarían los estudiantes como centro y eje fundamental del proceso de enseñanza aprendizaje desarrollado por los docentes; adicionalmente de modo indirecto se estaría beneficiando la institución Policía Nacional y la comunidad en general como parte interesada en la calidad del servicio.

- d) **Lugar de ejecución:** La Ejecución del proyecto se llevará a cabo en la ciudad de Manizales, específicamente en las instalaciones de la EESAGU y el SENA Regional Caldas
- e) **Recursos:** La ejecución no requiere de la asignación de recursos específicos o extraordinarios diferentes al talento humano y el tiempo necesarios para la realización de las actividades, toda vez que su ejecución es posible con los recursos asignados para el presupuesto de funcionamiento de las instituciones.
- f) **Responsable:** La responsabilidad para la ejecución del proyecto estará a cargo del Jefe Oficina de Evaluación y calidad de la ESAGU, en articulación con el Centro de Formación SENA.
- f) **Plazo:** El plazo para la ejecución del proyecto será de aproximadamente un año teniendo en cuenta que se efectuará en dos fases; una en el primer semestre de 2012 y la otra en el segundo semestre del mismo año.
- g) El proyecto contribuye de manera eficaz como evidencia de una práctica docente cualificada para el proyecto de acreditación institucional

13. PRESUPUESTO DEL PROYECTO

RUBROS		FUENTES		TOTAL
		ESAGU – SENA		
		RECURRENTE	NO RECURRENTE	
A.RECURSOS HUMANOS I Y II FASE	Unidad de Tiempo/Meses			
Profesional uniformado Responsable del proyecto	6 Meses	\$ 2.000.000		\$ 12.000.000
60 Docentes	1 Mese promedio	\$ 1.500.000		\$ 90.000.000
Evaluador SENA.	3 Meses	\$ 2.000.000		\$ 6.000.000
Auditor SENA	1	\$2.000.000		\$ 2.000.000
Total Recursos Humanos				
Todos estos recursos corresponden a los salarios de los participante en el proyecto, los cuales están incluidos en los presupuestos e funcionamiento de las instituciones				\$ 110.000.000
B.RECURSOS	Cantidad			

OPERACIONALES				
1. Equipos Propios				
Computador	2		\$2.500.000	\$5.000.000
Impresora	1		\$ 120.000	\$120.000
Cámara Digital	1		\$380.000	\$380.000
2. Materiales e insumos				
Hojas tamaño carta.	4 RESMAS	\$ 11.000		\$44.000
Tinta a color	1	\$ 120.000		\$120.000
Fotocopias	1.800.000	\$ 50		\$90.000
Empastada del proyecto.		\$20.000		\$20.000
Total Recursos Operacionales				\$ 2.74.000
C.RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA				
RECURSOS PROPIOS DE LOS CENTROS DE FORMACION ESAGU Y SENA.			x	\$0
TOTAL GENERAL				\$ 110.274.000
14. FUENTES DE FINANCIAMIENTO				

El proyecto no requiere financiación específica teniendo en cuenta que se desarrollara a través de un convenio interinstitucional y los costos operacionales, de recurso humano e infraestructura son incorporados dentro del presupuesto de funcionamiento de las instituciones.

15. RESPONSABLE DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO

Oficina de evaluación y calidad. Responsable: Héctor Fabio Grajales Marín Subcomisario	Estudiante Especialización Gerencia Educativa Responsable: Sandra Carolina Gaviria Chica Trabajadora Social
---	--

16. MARCO LÓGICO

Anexo tres.

17. EVALUACIÓN

Evaluación transversal a partir de los indicadores del proyecto.

La evaluación debe considerar elementos tales como:

- a) Cobertura: participación activa de los 60 docentes.
- b) Percepción de los participantes por medio de: encuestas de satisfacción, entrevistas estructuradas, observación.
- c) Índice de participación y deserción de las actividades propuestas en el proyecto.

6. MARCO LOGICO JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Asegurar la calidad educativa en la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez				
PROPÓSITO Docentes uniformados con sus competencias laborales certificadas	Al finalizar el proyecto habrán sido evaluadas y certificadas las competencias laborales de los docentes policiales de la ESAGU	Índice de docentes uniformados a quienes les fueron certificadas sus competencias laborales	Registros del proceso Numero de certificaciones expedidas	La certificación de la competencia laboral cuenta con el apoyo de las entidades articuladas SENA Y ESAGU
RESULTADOS 1. Proyecto de certificación elaborado y socializado ante las directivas y docentes.	Totalidad de los directivos y docentes sensibilizados frente a la aplicabilidad del proyecto	Proyecto socializado y aprobado	Acta Listados de asistencia	Los funcionarios están dispuestos para el cambio.
2. Preauditoria interna que permite afinar la aplicación de la certificación de la competencia laboral docente	Identificación de fortalezas y debilidades producto de la preauditoria realizada	Porcentaje de la población docente que participa en el proceso de preauditoria Oportunidades de mejora identificadas	Informe de resultados Plan de mejoramiento	El procesos de preauditoria garantiza el éxito de la auditoria
3. Grupo piloto certificado y capacitado por el SENA, como evaluador de competencias.	100 % del Grupo piloto certificado y capacitado como evaluador.	$\frac{\text{Número de docentes certificados y capacitados como evaluadores}}{\text{Total de docentes propuestos a certificar y capacitar}} \times 100$	Registros del proceso Cronograma de trabajo Listados de asistencia Certificaciones	El personal capacitado como evaluador está dispuesto a realizar un trabajo efectivo. La capacitación fue efectiva
4. Competencias laborales del personal docente de la ESAGU evaluadas por parte del grupo piloto.	Totalidad de docentes evaluados por el grupo piloto	$\frac{\text{Número de docentes evaluados por el grupo piloto}}{\text{Total de docentes propuestos a evaluar}} \times 100$	Registros del proceso Cronograma de trabajo Listados de asistencia	Los docentes asumen con responsabilidad y compromiso el proceso evaluativo. El tiempo y la disposición de los participantes está garantizado
5. Auditoría realizada por el ente externo a los candidatos a certificar.	Certificación de la competencia laboral de la totalidad de los docentes evaluados por el grupo piloto de la ESAGU	$\frac{\text{Número de docentes certificados}}{\text{Total de docentes propuestos}} \times 100$	Registros del proceso Cronograma de trabajo Listados de asistencia Certificaciones	El proceso evaluativo es efectivo para alcanzar la certificación
6. Docentes uniformados con las competencias laborales certificadas por el SENA				

6. MARCO LOGICO JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>ACCIONES</p> <p>1.1 Asesoría y documentación del proceso de evaluación y certificación de la competencia laboral docente en la norma técnica Colombina.</p> <p>1.2 Aceptación del proyecto</p> <p>1.3 Determinar fecha y notificar</p> <p>1.4 Elaborar registros de la actividad</p> <p>2.1 Selección e inscripción del grupo piloto ante el SENA</p> <p>2.2 Desarrollar proceso de certificación y capacitación como evaluador</p> <p>3.1 Elaborar cronograma de trabajo para el desarrollo de la segunda fase</p> <p>3.2 Realizar etapa de inducción</p> <p>3.3 Desarrollar proceso de evaluación.</p> <p>3.4 Conformación portafolio de evidencias</p> <p>4.2 Solicitar auditoria del SENA</p> <p>4.3 Realizar auditoria</p> <p>4.4 Planes de mejoramiento</p> <p>4.5. Certificación de competencias</p> <p>5.1 Evaluación de resultados</p>	<p>Conocimiento pleno del fundamento legal y procedimental del proceso</p> <p>Proyecto aceptado</p> <p>Certificación y capacitación del grupo piloto como evaluador</p> <p>Evaluación de las competencias laborales por parte del grupo piloto</p> <p>Cumplimiento al programa de preauditoria y auditoria</p> <p>Alcanzar un alto porcentaje de docentes certificados</p> <p>Cumplimiento de cada una de las fases del proyecto</p>	<p>Porcentaje de directivos y docentes que participan en las actividades del proyecto</p> <p>Nivel de cumplimiento a las actividades programadas de acuerdo al cronograma establecido</p> <p>100 % del Grupo piloto certificado y capacitado como evaluador.</p> <p>Nivel de cumplimiento a las actividades programadas de acuerdo al cronograma establecido</p> <p>Porcentaje de docentes evaluados y con portafolio de evidencias</p> <p><u>Docentes policiales certificados x 100</u> Docentes policiales propuestos a certificar</p> <p>Efectividad del proceso reflejado en la efectividad del desempeño docente</p>	<p>Registros del proceso Documentos de referencia</p> <p>Cronograma de trabajo Listados de asistencia</p> <p>Listado de inscritos Portafolios de evidencias Certificaciones</p> <p>Cronograma de trabajo Actas</p> <p>Portafolios de evidencias Certificaciones</p> <p>Informe resultados de auditoria Planes de mejoramiento Certificaciones</p> <p>Informes de seguimiento Análisis de indicadores Evaluaciones del desempeño</p>	<p>Las actividades del proyecto cuentan con el tiempo para su realización.</p> <p>Los docentes y evaluadores asumen con responsabilidad y compromiso el proceso evaluativo.</p> <p>Los procesos de evaluación y auditora son objetivos, válidos y confiables.</p> <p>Los docentes evaluados cumplen los requisitos exigidos</p> <p>La totalidad de los docentes superan satisfactoriamente en proceso de auditoría y le son certificadas sus competencias</p> <p>Las etapas del proyecto se desarrollaron en forma íntegra permitiendo lograr los objetivos.</p>

Segunda fase – primer semestre 2012 – Consolidación

Meses Actividades	7	8	9	10	11	12
8. Cronograma de trabajo para la evaluación de competencias por el grupo piloto						
9. Realizar proceso inscripción e inducción						
10. Inicio proceso de evaluación y recolección de evidencias						
11. Auditoria SENA						
12. Planes de mejoramiento						
13. Certificación de competencias						
14. Evaluación II. Fase						

8. COSTOS Y FINANCIACIÓN

RUBROS		FUENTES		TOTAL
		ESAGU – SENA		
		RECURRENTE	NO RECURRENTE	
A.RECURSOS HUMANOS I Y II FASE	Unidad de Tiempo/Meses			
Profesional uniformado Responsable del proyecto	6 Meses	\$ 2.000.000		\$ 12.000.000
60 Docentes	1 Mese promedio	\$ 1.500.000		\$ 90.000.000
Evaluador SENA.	3 Meses	\$ 2.000.000		\$ 6.000.000
Auditor SENA	1	\$2.000.000		\$ 2.000.000
Total Recursos Humanos				\$ 110.000.000
<p>Todos estos recursos corresponden a los salarios de los participante en el proyecto, los cuales están incluidos en los presupuestos e</p>				

funcionamiento de las instituciones				
B.RECURSOS OPERACIONALES	Cantidad			
1. Equipos Propios				
Computador	2		\$2.500.000	\$5.000.000
Impresora	1		\$ 120.000	\$120.000
Cámara Digital	1		\$380.000	\$380.000
2.Materiales e insumos				
Hojas tamaño carta.	4 RESMAS	\$ 11.000		\$44.000
Tinta a color	1	\$ 120.000		\$120.000
Fotocopias	1.800.000	\$ 50		\$90.000
Empastada del proyecto.		\$20.000		\$20.000
Total Recursos Operacionales				\$ 2.74.000
C.RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA				
RECURSOS PROPIOS DE LOS CENTROS DE FORMACION ESAGU Y SENA.			x	\$0

TOTAL GENERAL	\$ 110.274.000
----------------------	-----------------------

9. CONCLUSIONES

Después de la información anterior se ofrece un resumen de los principales aspectos que llevan a concluir con relación al objetivo :

- Se destaca el interés creciente de la política educativa por fortalecer los aprendizajes básicos y mejorar su calidad. La creación del Sistema de Evaluación de la Calidad y la regularidad de las mediciones permite prever un escenario en el que las decisiones sobre los programas de mejoramiento van a basarse cada vez más en información objetiva sobre lo que los estudiantes.
- La canalización desde el acercamiento en el contexto laboral forma parte clave de la comprensión de la dinámica persona – trabajo como una primera fase para propiciar confianza e interés en el actor social.
- Desde la intervención se posibilita un espacio de comunicación y fomento de diálogo lo cual permite transmitir el modelo de trabajo del funcionario mediada por una base de confianza que conduce al crecimiento grupal que fortalece el ambiente laboral.
- El proceso da la posibilidad de aportar iniciativas de carácter individual, laboral que guiados por una evaluación y certificación de la competencia, que lleva a la reflexión y por consiguiente se refleja cuando trasciende a la práctica.
- El proceso de intervención favorece un ambiente de motivación y bienestar que se lidera directamente en cada funcionario, y grupo de trabajo esto lo

lleva a tener un reconocimiento por sus habilidades, y en el ambiente laboral por ser tenidos en cuenta para la construcción de dicho proceso.

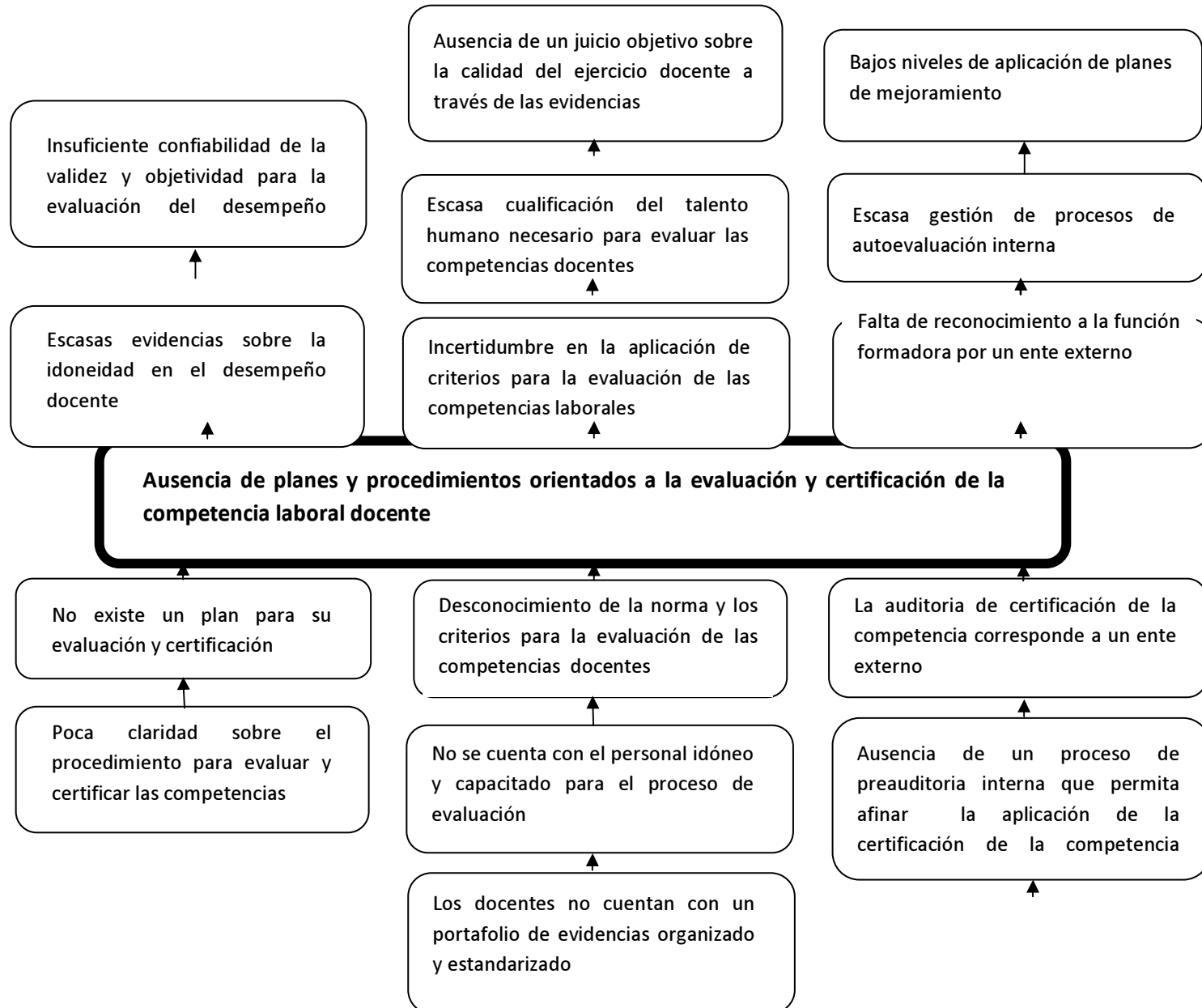
- La intervención desde el área social y policial en la Escuela de Carabineros considera un rol de agente articulador y mediador, productor individual de recursos, garantizando el desarrollo de una perspectiva más social y sistémico humanista en la institución desde el desempeño del rol, siendo co-generadora de nuevas condiciones que fomentan la participación de la población uniformada.
- Las organizaciones de hoy buscan enfocar su bienestar en el desarrollo integral de quienes allí laboran, este nuevo espacio da lugar teórico y práctica genera la posibilidad de construir un ambiente de calidad, oportunidad y pertinencia.

10. BIBLIOGRAFIA

- Universidad católica de Manizales CIEDU Especialización en Gerencia Educativa, estructura para la presentación de un proyecto de desarrollo.
- Diseño y Elaboración de Proyectos MSGG / DOS / Palacio de la Moneda, Santiago, jpct@segegob.cl
- Universidad católica de Manizales Especialización en Gerencia Educativa, Módulo IV, Gerencia de Proyectos.
- CONSEJO ACADÉMICO ACUERDO No. 010 4 DE SEPTIEMBRE DE 2006, “Por medio del cual se modifica la Normativa Institucional de Investigaciones de la Universidad Católica de Manizales”
- Constitución Política de Colombia, 1991
- Ley General de Educación (Ley 115 de 1994)
- Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público.
- Ley 30 de Educación Superior, del 29 de diciembre de 1992.
- Ley 62 de 1993, mediante la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional- Se reconoce la función policial como una profesión.
- Ley 749 de julio de 2002, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica, profesional y tecnológica.
- Ley 872 de 2003, por la cual se crea el Sistema de Gestión de la calidad en la rama ejecutiva del Poder Público, y en otras entidades prestadoras de servicios.
- Decreto Ley 1791 del 14 de septiembre de 2000, por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía nacional.
- Decreto 03 del 7 de enero de 2005, por el cual se determinan las categorías, requisitos, remuneración e incentivos para el profesor policial.

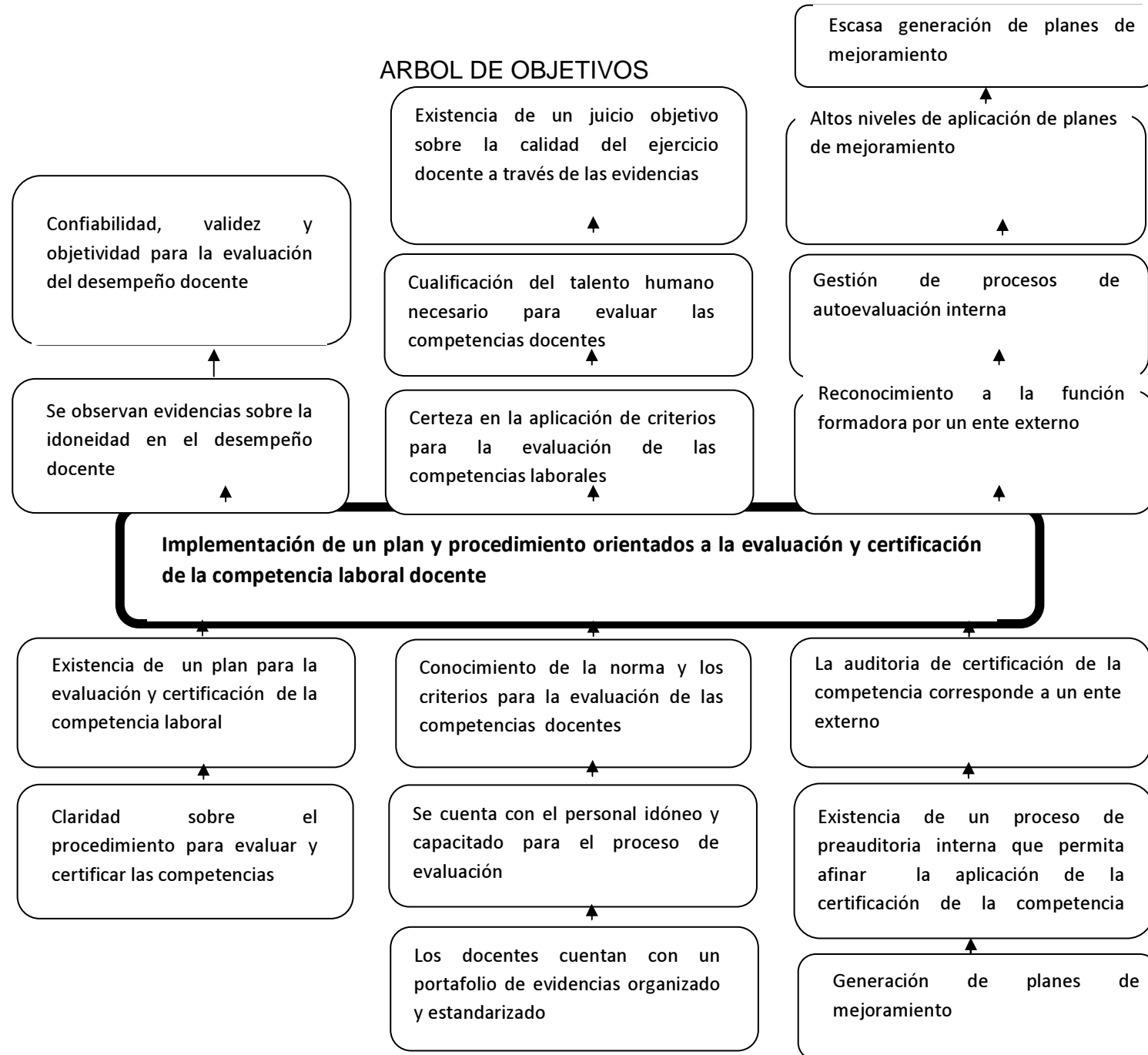
- Decreto 2539 22 JUL 2005 Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 2020 del 16 de junio de 2006, por medio del cual se organiza el Sistema de calidad de Formación para el trabajo.
- Decreto 1295 del 20 de abril de 2010, por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior.
- Tomo IV. Proyecto Educativo Institucional 2010. Policía Nacional - Dirección Nacional de Escuelas.
- COLOMBIA. POLICÍA NACIONAL. Doctrina Educativa para el Docente Policial. Editorial Líneas Creativas, Publicaciones Ltda. S. A. 2009.
- Guía metodológica para la Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002.
- Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Mayo de 2000
- Recomendación 195 de la OIT, sobre desarrollo de recursos humanos, 2004:
- MONTENEGRO, Ignacio Abdón, Aprendizaje y desarrollo de competencias. Bogotá Editorial Magisterio 2003.
- Héctor Valdez Veloz, Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente, Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México Junio de 2000.

ANEXO 1 ARBOL DE PROBLEMAS



ANEXO 2

ARBOL DE OBJETIVOS



ANEXO 3 INSTRUMENTO DIAGNOSTICO COMPETENCIAS LABORALES

DIAGNOSTICO DE COMPETENCIAS DOCENTES POLICIALES

A CONTINUACION SE RELACIONAN UNA SERIE DE PREGUNTAS ORIENTADAS A OBTENER INFORMACION SOBRE EL CONOCIMIENTO, INTERIORIZACION Y APLICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES. ES IMPORTANTE LA VERACIDAD Y SINCERIDAD EN LAS RESPUESTAS PARA EL LOGROS DE LOS FINES DEL PRESENTE INSTRUMENTO.

Marque sí o no según lo considere

1. ¿Sabe usted cuales son los dos componentes que identifican el perfil del docente policial?
SI_____NO_____. Mencione uno_____
2. ¿Conoce acerca de la certificación de la competencia laboral? SI_____ NO_____
3. ¿En la actualidad se encuentran certificadas sus competencias laborales como docente?
SI_____ NO_____
4. Conoce y aplica las competencias que son propias del perfil comportamental de docente
SI___ No_____
5. ¿Planea sus procesos formativos de acuerdo a los lineamientos institucionales?
Si__ No__ .De qué forma: _____

Seleccione las opciones que considere correctas

6. Que aspecto tiene en cuenta para el desarrollo de las estrategias metodológicas de enseñanza- aprendizaje y evaluación:
 - a. Ambientes educativos
 - b. Tecnología
 - c. Cultura
 - d. Identidad institucional
 - e. Misión institucional
7. Los materiales didácticos son realizados con base en:
 - a. Método
 - b. Objetivo de aprendizaje
 - c. Buena imagen y presentación
 - d. La experiencia
8. Los recursos educativos y ambientes de aprendizaje los prepara según:
 - a. Requerimientos de la planeación
 - b. Las políticas del direccionamiento policial
 - c. Criterio propio
 - d. El sistema ético policial

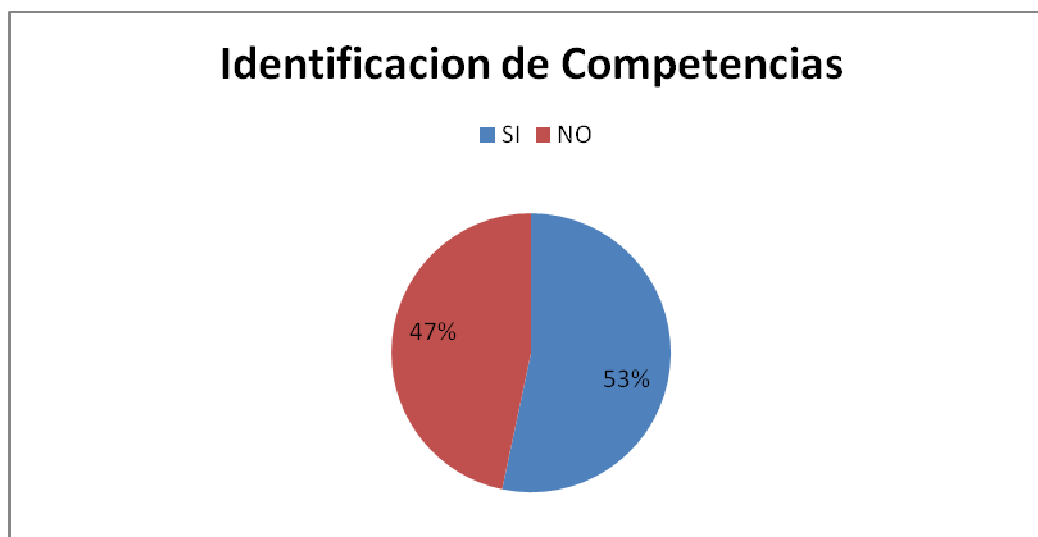
Anexo ANALISIS DE RESULTADOS DIAGNOSTICO

Muestra Total 15 docentes

1. Sabe usted cuales son las dos competencias que identifican el perfil del docente policial?

SI	8
NO	7

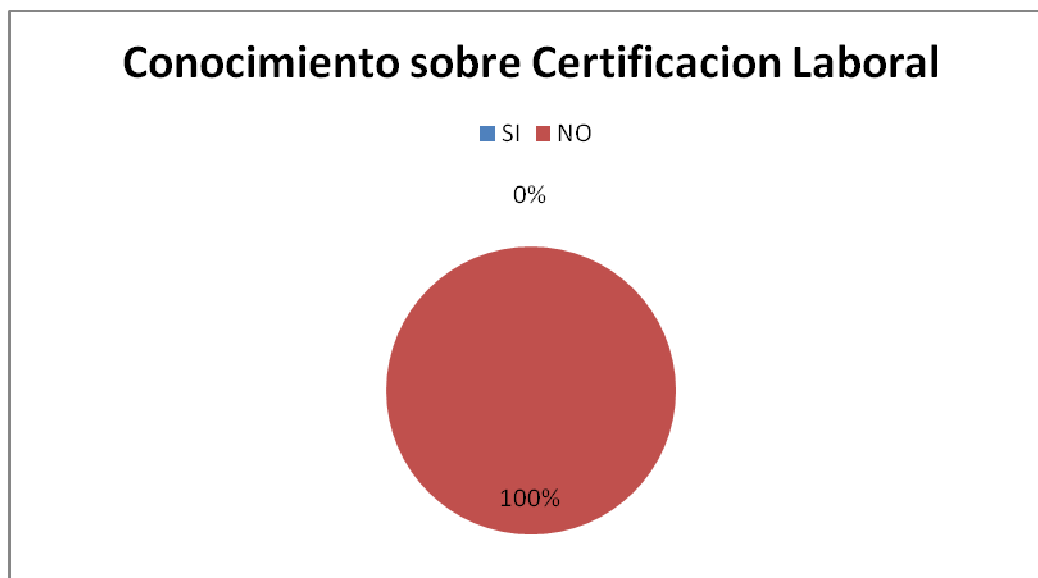
Menciónelos: los funcionarios que contestaron si, las mencionan erróneamente.



2. ¿Conoce acerca de la certificación laboral?

SI	0
NO	15

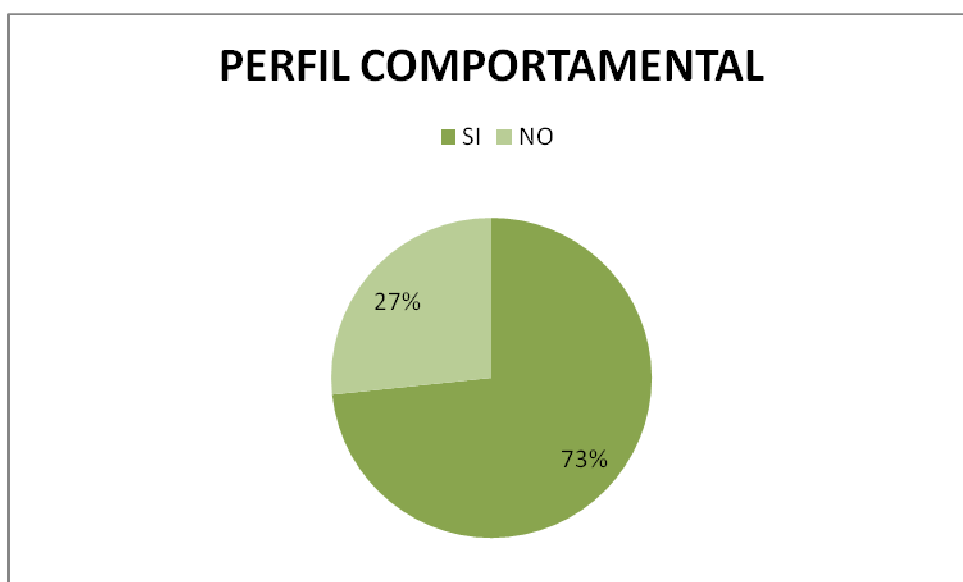
El 100% de los funcionarios no conoce sobre la certificación la Laboral.



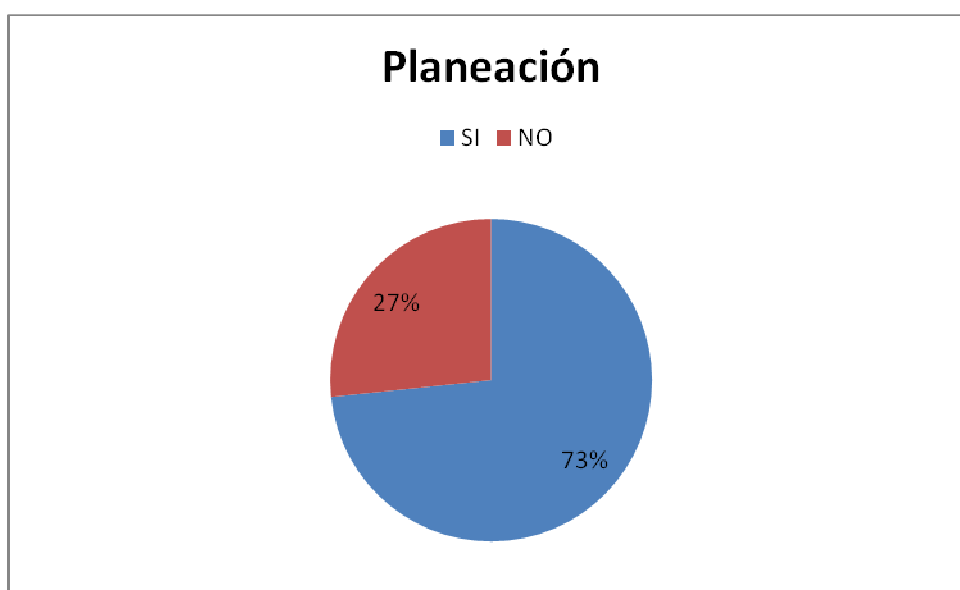
3. ¿En la actualidad se encuentran certificadas sus competencias laborales como docente?		
SI	0	Los funcionarios NO se encuentran Certificados
NO	15	



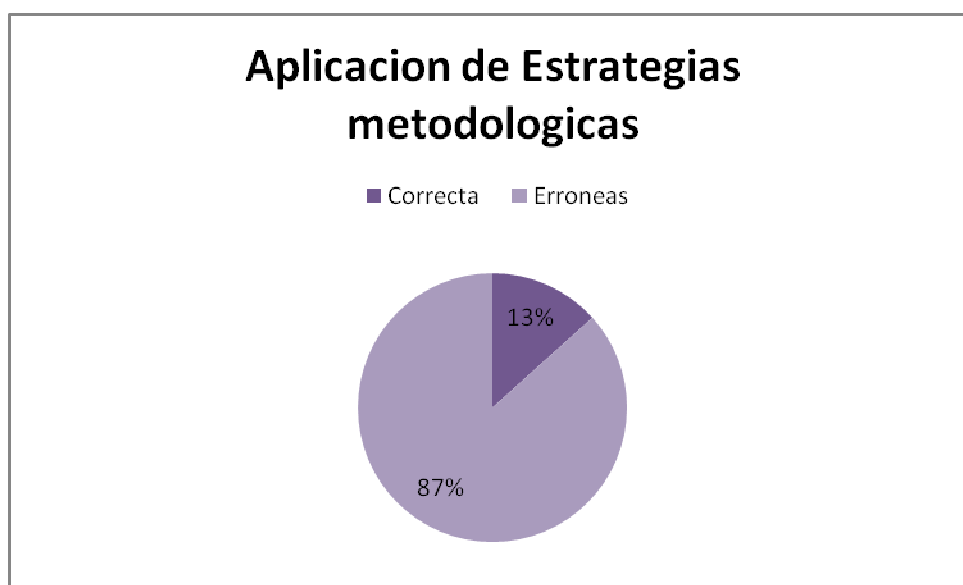
4. ¿Conoce y aplica las competencias que son propias del perfil comportamental del docente?		
SI	11	El 73% contesto que si, pero en consecuencia con el ítem de la pregunta 1 donde se les pide mencionar los componentes que identifican el perfil, no saben cuáles son.
NO	4	



5. ¿Planea sus procesos formativos de acuerdo a los lineamientos institucionales		
SI	11	En la observación no encuentran evidencias tecnológicas en la planeación, en la investigación se evidencio que los Docentes trabajan según la experiencia y se registra la información, solo tienen como base la guía cátedra.
NO	4	

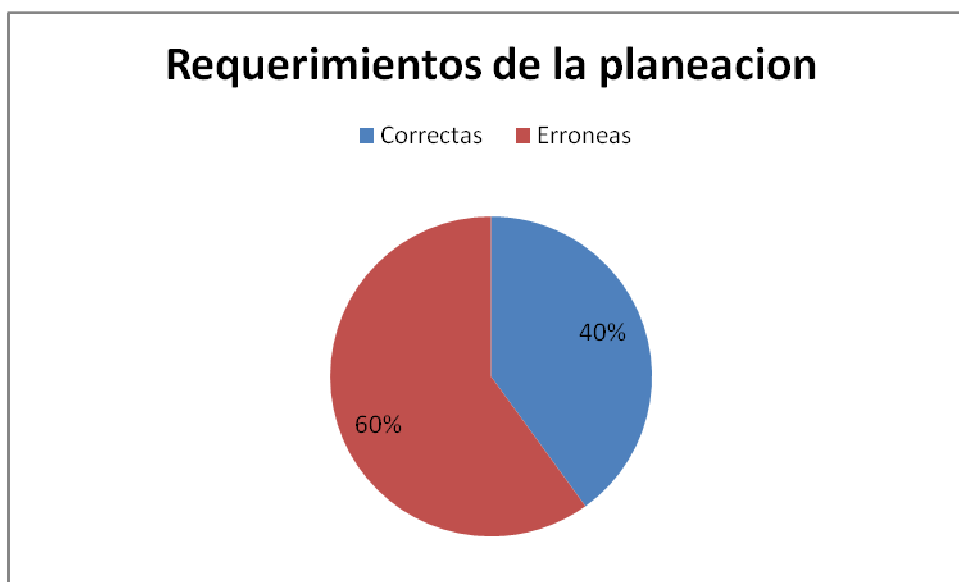


6. ¿Qué aspecto tiene en cuenta para el desarrollo de las estrategias metodológicas de enseñanza- aprendizaje y evaluación?		
Pregunta de selección		El 87% de la población encuestada no se basa en las estrategias de ambientes educativos y tecnología
Correcta	2	
Erróneas	13	



7. Los materiales didácticos son realizados con base en:		
Correcta	0	El 100% de la población contesto que el objetivo de aprendizaje, el complemento de la pregunta era el método, ninguno señalo este punto.
Media	15	

8. Los recursos educativos y ambientes de aprendizaje los prepara para según:		
Correctas	6	La mayoría de la población señalo mas de tres opciones y el 40 % acertó en la correcta, el 60% no.
Erróneas	9	



ANEXO 5
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS
ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO GUTIÉRREZ

Manizales, Agosto de 2011

ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS LABORALES DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO GUTIÉRREZ.

Respetado Docente:

A continuación una serie de preguntas orientadas a obtener información sobre algunos aspectos de las competencias laborales docentes. Su aporte y colaboración es de suma importancia para el logro de los objetivos del estudio, diligenciarla le llevará poco tiempo por lo que agradecemos su disposición a expresar con sinceridad y espontaneidad la respuesta a la misma.

Datos Generales:

Ciudad _____ Departamento _____
Escuela _____
Grado Policial _____. Edad _____ años. Género _____. Tiempo como docente _____ años _____ meses. Título profesional Si ____ No _____. Cual ? _____

I. Desempeño.

Responda negativa o afirmativamente cada uno de los siguientes interrogantes:

1. ¿En algún momento de su ejercicio docente ha sido objeto de visita al aula de clase por parte del asesor pedagógico para observar su desempeño?. Si _____ No _____.
2. ¿Cómo resultado de la visita efectuada al aula de clase por parte del asesor pedagógico ha surgido la necesidad de adelantar algún plan de mejoramiento? Si _____ No _____. En caso afirmativo sobre qué aspecto se adelanto dicho plan de mejoramiento.

3. Planea sus procesos formativos de acuerdo a los lineamientos institucionales? Si _____ No _____. En caso afirmativo de qué manera?

Seleccione la (s) opción (es) que usted tiene en cuenta en su ejercicio docente.

4. Qué aspectos tiene en cuenta para el desarrollo de las estrategias metodológicas de enseñanza-aprendizaje y evaluación:
 - a. Ambientes educativos y tecnología
 - b. Las políticas del comandante
 - c. La estética y la presentación
5. Los materiales didácticos son desarrollados con base en:

- a. La buena imagen y presentación
 - b. El gusto y aceptación de los estudiantes
 - c. El método y el objetivo de aprendizaje
6. Los recursos educativos y ambientes de aprendizaje los prepara según:
- a. Las condiciones climáticas presentes
 - b. Los requerimientos de la planeación
 - c. El criterio propio

II. Conocimientos y comprensiones esenciales.

Responda negativa o afirmativamente cada uno de los siguientes interrogantes:

7. ¿Conoce la normativa institucional sobre aspectos de administración educativa y las bases conceptuales de la planeación? Si _____ No _____.
8. ¿Tiene claridad sobre los conceptos de programas de formación y componentes mínimos? Si _____ No _____.

Seleccione la (s) opción (es) según su conocimiento teórico de la práctica docente.

9. Según el proyecto educativo institucional, el modelo pedagógico ha referencia a:
- a. Es un medio para comprender los lineamientos teleológicos, normativos, epistemológicos, metodológicos y estratégicos que fundamentan el proceso educativo.
 - b. Se refiere a los contenidos que se enseñan a los estudiantes.
 - c. Es la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo.
10. De la siguiente relación, cual hace referencia a tipos de modelos pedagógicos:
- a. Contexto-sujeto- objeto de conocimiento
 - b. Lingüístico- extralingüístico-comunicativo
 - c. Constructivista- Activista- Tradicional –conductista.
11. Son características básicas de los modelos pedagógicos:
- a. Son propositivos analíticos y descriptivos
 - b. Constan de subsistemas teóricos, metodológicos y prácticos
 - c. Son abiertos, flexibles y comprensivos
- 12.Cuál de las siguientes puede ser considerada como una estrategia pedagógica centrada en el estudiante:
- a. Aprendizaje basado en problemas
 - b. Clase expositiva
 - c. Las actividades didácticas están dirigidas por objetivos específicos de transmisión de contenidos.
13. Según su conocimiento la pedagogía hace referencia a:
- a. Es el estudio de los signos, su estructura y la relación entre el significante y el concepto de significado
 - b. Es la ciencia que estudia, describe y analiza los procesos de la vida en sociedad
 - c. Una ciencia aplicada de carácter psicosocial, cuyo objeto de estudio es la educación
14. Hace referencia al concepto de didáctica:

- a. Disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje.
 - b. Es el arte de explicar, traducir, o interpretar.
 - c. Es una rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es el conocimiento científico.
15. Hace referencia al concepto de aprendizaje:
- a. Es el establecimiento de la veracidad de algo
 - b. Es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores.
 - c. Es la simple repetición de lo oído o escuchado sin ninguna reflexión
16. Hace referencia al concepto de enseñanza
- a. Es Penetrar en el significado de lo que se dice o se hace
 - b. Es ejercitar o ejecutar repetidamente para adquirir o pulir una habilidad
 - c. Es una actividad realizada mediante la interacción de 3 elementos: profesor-discentes- objeto de conocimiento
17. Hace referencia al concepto de evaluación:
- a. Proceso sistemático que conduce a valorar el cumplimiento de un objetivo, meta o logro en relación con proceso determinado.
 - b. Es interpretar la realidad de las cosas que pasan
 - c. Actividad grupal mediante la cual se discute un tema controvertido.

III. Material Educativo.

Responda negativa o afirmativamente cada uno de los siguientes interrogantes:

18. ¿Posee los siguientes instrumentos de evaluación de un proceso de enseñanza-aprendizaje:
- Lista de chequeo Si_____ No_____. Cuestionarios de evaluación. Si_____ No_____.
19. Posee registros de la planeación de un proceso de enseñanza-aprendizaje. Si_____ No_____.
20. Cuenta con materiales educativos multimediales o textuales elaborados por usted o en los cuales pueda demostrar su participación? Si_____ No_____.

Gracias por amable colaboración.

ANEXO 6

POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS
ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO GUTIÉRREZ

RESULTADOS DE LA EVALUACION SOBRE COMPETENCIAS LABORALES DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO GUTIÉRREZ.

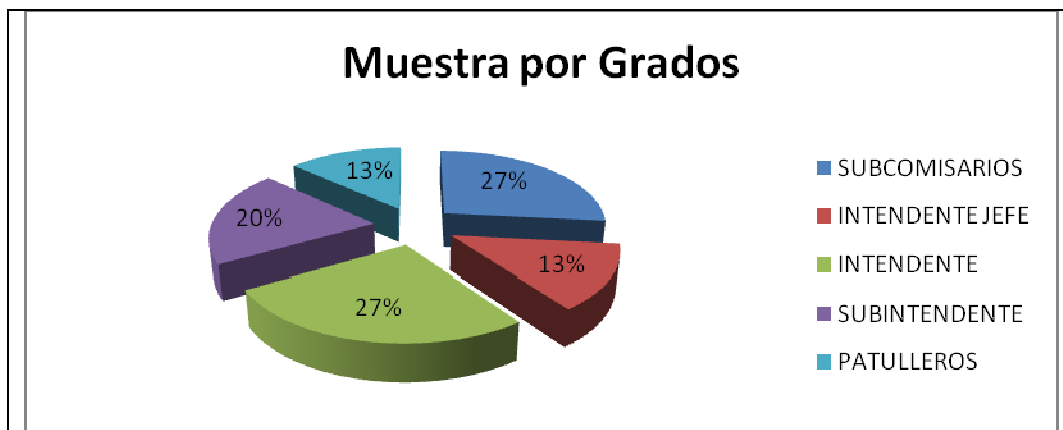
COMPETENCIA EVALUADA: orientar procesos formativos presenciales con base en los planes de formación concertados.

EVALUACION INTEGRAL DE LA COMPETENCIA: criterios de desempeño, conocimientos y comprensiones esenciales, rangos de aplicación, evidencias requeridas.

Datos Generales.

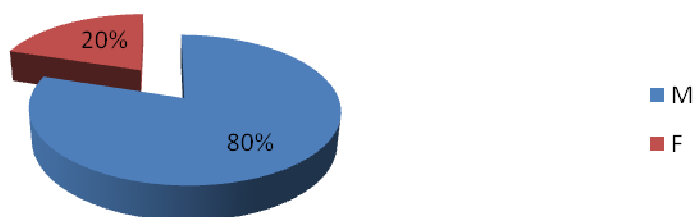
Total de la muestra:	15 Docentes escogidos aleatoriamente
Porcentaje de la Muestra:	20% del Total de la población
Tipo de instrumento:	Cuestionario con preguntas cerradas y de selección múltiple

Caracterización de la Muestra



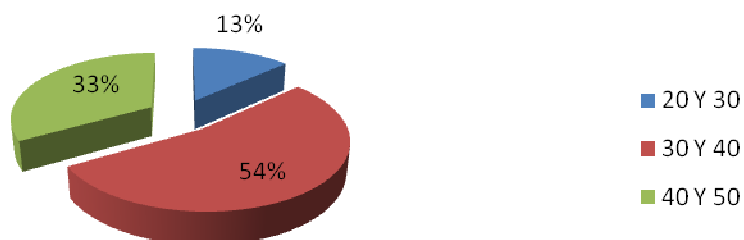
Para la selección de la muestra se llevo a cabo procedimiento mediante aplicación de macro aleatoria, la cual arrojó como resultados la selección de 4 Subcomisarios, 4 Intendentes, 2 Intendentes Jefes, 3 Subintendentes y 2 patrulleros para un total de 15 docentes uniformados.

Distribución por Género



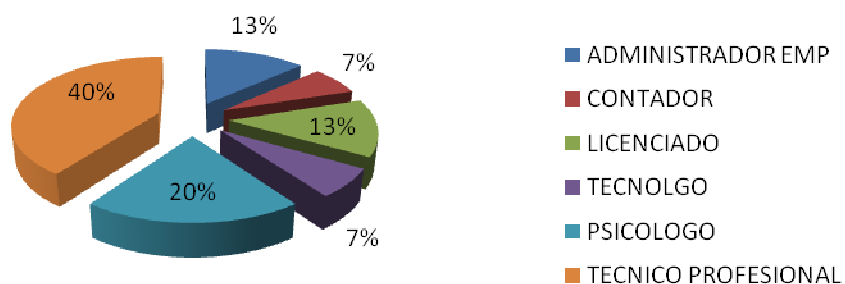
El total de la muestra se distribuyó entre 12 docentes masculinos y 3 femeninos arrojando el porcentaje que se presenta en la gráfica.

Promedio de Edad



El mayor promedio de edad de la muestra se ubicó en edades entre los 30 y 40 años con un 54%; y un 13% para un promedio entre los 20 y 30 años.

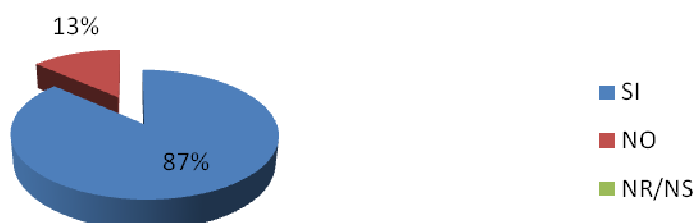
Formación Académica



De acuerdo con los resultados obtenidos se encontró que de los 15 evaluados, 6 personas que equivalen al 40%, son Técnicos profesionales; 3 son psicólogos, 2 licenciados, 2 administradores, 1 un tecnólogo y 1 contador.

Resultados de los ítems evaluados

Ha sido objeto de visita al aula de clase por parte del asesor pedagógico para observar su desempeño



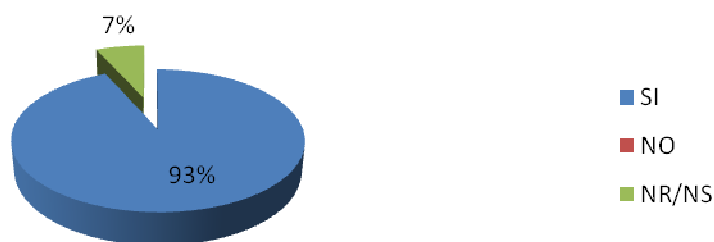
La gráfica nos muestra que ante la pregunta planteada un 87% que corresponden a **13 respondieron afirmativa**, mientras que solo 2 respondieron de forma negativa. Con ésta pregunta se pretende evaluar si el docente ha sido objeto de evaluación de su desempeño durante su práctica educativa.

Cómo resultado de la visita efectuada al aula de clase por parte del asesor pedagógico ha surgido la necesidad de adelantar algún plan de mejoramiento



Ante la pregunta 14 personas que corresponden al 93% de la muestra respondieron que a pesar de que si han sido objeto de evaluación de su desempeño en el aula de clase, no se han visto en la necesidad de adelantar un plan de mejoramiento al respecto: solo una respondió afirmativamente éste aspecto.

Planea sus procesos formativos de acuerdo a los lineamientos institucionales



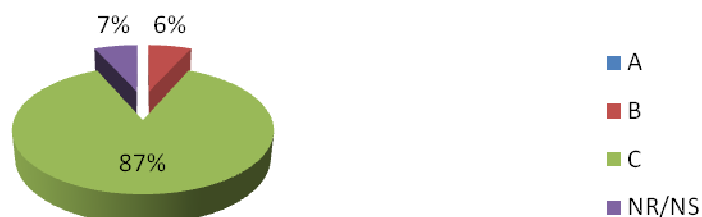
Ante la pregunta 14 personas que corresponden al **93% de la muestra respondieron afirmativamente**, y ante el complemento de la pregunta “de qué manera”, 9 personas manifestaron que a través de la guía cátedra; 2 no respondieron y los cuatro hicieron referencia a diferentes aspectos.

Qué aspectos tiene en cuenta para el desarrollo de las estrategias metodológicas de enseñanza-aprendizaje y evaluación



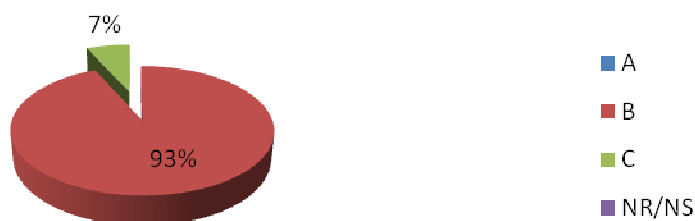
Frente al interrogante, se plantearon 3 alternativas de respuesta de las cuales la acertada era la indicada con la letra **A, es decir Ambientes educativos** y tecnología. El resultado nos muestra que el 93% respondió acertadamente la pregunta y solo una persona señaló un ítem distinto.

Los materiales didácticos son desarrollados con base en:



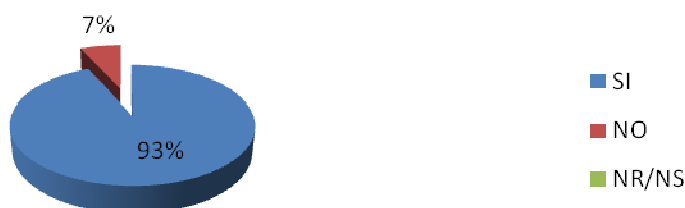
La gráfica nos muestra que el 87% eligió la alternativa identificada con la letra **C**, que corresponde al enunciado: **“El método y el objetivo de aprendizaje”**, opción esta que era la correcta. Dos personas se inclinaron por opciones distintas a la establecida como válida.

Los recursos educativos y ambientes de aprendizaje los prepara según:



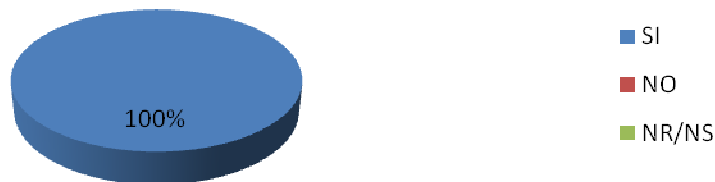
EL 93% eligió la alternativa identificada con la letra **B**, que corresponde al enunciado: **“Los requerimientos de la planeación”**, opción esta que era la correcta. Una persona se inclinó por opciones distintas a la establecida como válida.

Conoce la normativa institucional sobre aspectos de administración educativa y las bases conceptuales de la planeación



EL 93% de los encuestados responde afirmativamente conocer la normativa institucional y las bases conceptuales para la planeación, aspecto considerado como positivo y fundamental para un eficaz desempeño docente.

Tiene claridad sobre los conceptos de programas de formación y componentes mínimos



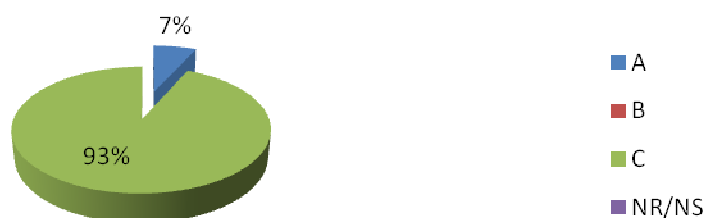
Con relación a la pregunta, el 100% de los evaluados respondieron afirmativamente, lo que indica que los docentes tienen totalmente claro que y cuáles son los programas de formación así como sus componentes mínimos.

Según el proyecto educativo institucional, el modelo pedagógico ha referencia a



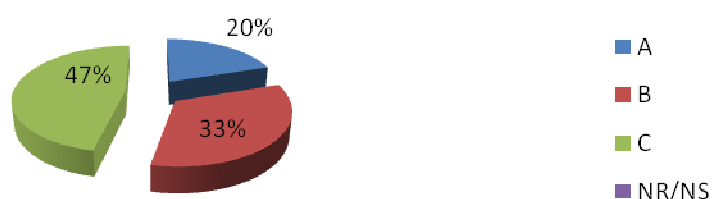
Al igual que la gráfica anterior, los 15 docentes evaluados coincidieron en señalar la alternativa A, de las opciones de respuesta, la cual hace referencia al concepto de modelo pedagógico y cuya respuesta acertada era: *Es un medio para comprender los lineamientos teleológicos, normativos, epistemológicos, metodológicos y estratégicos que fundamentan el proceso educativo.*

De la siguiente relación, cual hace referencia a tipos de modelos pedagógicos:



Con relación a la pregunta, el 93% de los evaluados escogieron como respuesta la alternativa C, de las opciones planteadas, y corresponde al siguiente enunciado: Constructivista- Activista- Tradicional –conductista, lo que indica que a identifican plenamente algunos de los modelos pedagógicos existentes.

Son características básicas de los modelos pedagógicos



Frente a la pregunta planteada se observa que a diferencia de las anteriores existe una mayor disparidad de criterios, pues pese a la claridad en el concepto de modelo pedagógico y de identificar algunos de ellos, se observa que no existe suficiente claridad al respecto. El 47% respondió eligió la opción: **“abiertos, flexibles y comprensivos”**, y el 33% eligió la opción c, considerada como la correcta, lo que indica que existe alguna confusión entre las características del currículo y lo modelos pedagógicos.

Cuál de las siguientes puede ser considerada como una estrategia pedagógica centrada en el estudiante



Con relación a la pregunta, el 93% de los evaluados escogieron como respuesta la alternativa A, de las opciones planteadas, que corresponde al siguiente enunciado: **“Aprendizaje basado en problemas”**, lo cual da entender que existe claridad de los docentes frente al modelo pedagógico de la institución y las estrategias más adecuadas para su implementación.

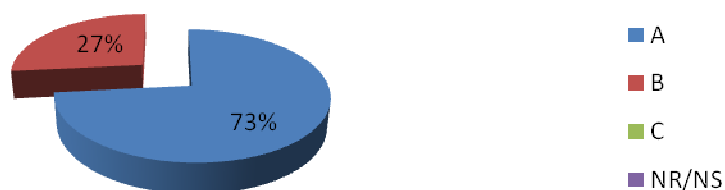
Según su conocimiento la pedagogía hace referencia

a:



Analizado el presente resultado se puede concluir que un alto porcentaje de los docentes conocen y tienen claridad frente al concepto de pedagogía, toda vez que la definen como **“Una ciencia aplicada de carácter psicosocial, cuyo objeto de estudio es la educación”** y no escogieron otra de las alternativas propuestas.

Hace referencia al concepto de didáctica:



Con relación a los resultados obtenidos respecto de los conceptos de modelo pedagógico y pedagogía, frente al concepto de didáctica parece no existir la misma claridad, sin embargo el porcentaje de docentes que respondió acertadamente sigue siendo alto. Respecto de la opción a elegir, la correcta correspondía a la ubicada en la opción A, es decir **“Disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje”**

Hace referencia al concepto de aprendizaje:



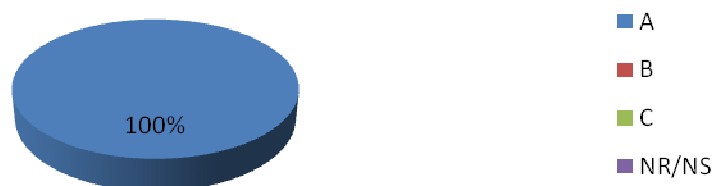
El 100% de los docentes respondieron a la pregunta señalando la opción correspondiente al numeral A, que hace referencia a: **“Es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores”**, con lo cual se asume la suficiencia en la claridad del concepto.

Hace referencia al concepto de enseñanza:



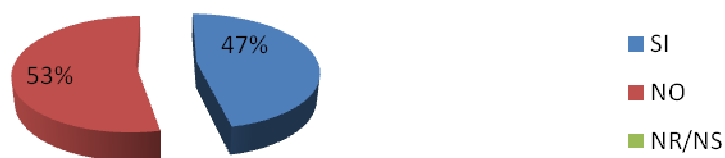
Analizado el presente resultado se puede concluir que un alto porcentaje de los docentes conocen y tienen claridad frente al concepto de enseñanza, en entendido que señalan la opción C, la para lo cual se proponía la siguiente definición: **Es una actividad realizada mediante la interacción de 3 elementos: profesor-discentes- objeto de conocimiento**, lo cual permite concluir que no existen dudas aparentes respecto al interrogante propuso.

Hace referencia al concepto de evaluación



El 100% de los docentes respondieron a la pregunta señalando la opción correspondiente al numeral A, que hace referencia a: **“Proceso sistemático que conduce a valorar el cumplimiento de un objetivo, meta o logro en relación con proceso determinado”**, con lo cual se asume la suficiencia en la claridad del concepto de evaluación.

**Posee los siguientes instrumentos de evaluación de un proceso de enseñanza-aprendizaje:
Lista de chequeo**



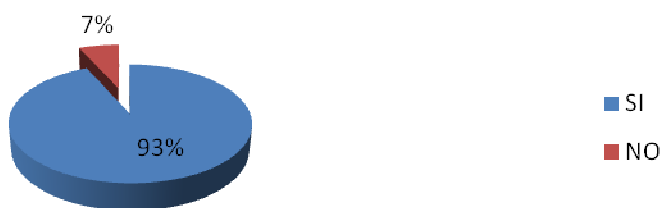
La gráfica nos muestra como ante la pregunta planteada un 47% la responde afirmativamente mientras que el restante 53% da a entender que no posee dentro de sus instrumentos de evaluación listas de chequeo para verificar el desempeño de sus estudiantes .

**Posee los siguientes instrumentos de evaluación de un proceso de enseñanza-aprendizaje:
Cuestionarios de evaluación**



A diferencia de la anterior, la presente gráfica nos muestra como ante la pregunta planteada el 93 % la responde afirmativamente mientras que solo el 7% respondió negativamente, lo cual indica el nivel de cumplimiento de los docentes de este criterio.

Posee registros de la planeación de un proceso de enseñanza-aprendizaje



Según la respuesta afirmativa a la pregunta, el 93% de los docentes de la institución mantienen y conservan sus registros de la planeación educativa, mientras que solo un 7% responde negativamente.

Cuenta con materiales educativos multimediales o textuales elaborados por usted o en los cuales pueda demostrar su participación



Al igual que la anterior gráfica, la respuesta afirmativa a la pregunta es del 93%, con lo cual se da cumplimiento en un alto porcentaje al requisito.

CONCLUSIONES.

Componente de desempeño.

- 1- Analizados en conjunto los resultados del ítem de desempeño a través de de los seis interrogante planteados se concluye que el 93% de los docentes encuestados han sido evaluados por el asesor pedagógico a través de lista cheque para tal fin, de los cuales solo en un caso se tuvo la necesidad de adelantar plan de mejora. De igual forma, los aspectos relacionados con la planeación educativa, el uso de estrategias educativas, materiales didácticos y recursos educativos, obtuvieron una calificación alta, lo cual permite concluir el

cumplimiento de los criterios establecidos dentro del proceso de certificación de las competencias laborales docentes.

Conocimientos y comprensiones esenciales.

- 2- En relación a éste componente se establece que de las 11 preguntas orientadas a la verificación de conocimientos y comprensiones esenciales o 4 ítems que corresponden a conceptos de programas de formación, modelo pedagógico, aprendizaje y evaluación, el 100% de la muestra evaluada tiene claridad al respecto; de igual forma otros cinco ítems que corresponden al conocimiento de la normativa institucional, tipos de modelos pedagógicos, estrategias pedagógicas centradas en el estudiante, concepto de pedagogía y enseñanza obtuvieron una ponderación del 93% respecto de su apropiación, situación que indica que existe un alto grado de conocimiento al respecto.

Finalmente, se destaca que los ítems correspondientes a la definición de las características de los modelos pedagógicos y el concepto de didáctica fueron aquellos sobre los cuales se observa que no existe mayor consenso respecto de la claridad de los mismos, por lo cual se considera oportuna generar alguna acción de mejora orientada a mejorar la comprensión sobre dichos temas.

3- Componente de Material Educativo.

Frente a este componente se encontró que un alto porcentaje cumple con los criterios relacionado con la posesión de cuestionarios, material educativo multimedial y textual de su autoría o con participación en ellos, así como poseen los registros de la planeación educativa. Se destaca el hecho de que un 53% de los encuestados no cuenta listas de chequeo dentro de sus herramientas de evaluación, lo cual es subjetivo valorar en la medida en que estos instrumentos se orientan básicamente a la evaluación de competencias en asignaturas con un alto componente práctico.

