

**PLAN DE INTERVENCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO
HUMANO DE MEDELLÍN**

**AÍDA RAMÍREZ MADRID
LIBIA MARCELA ROJAS ESTRADA**

**Proyecto de desarrollo para optar al título de
Especialista en Gerencia Educativa**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

Medellín

2012

NOTA DE ACEPTACIÓN

JURADO

JURADO

PRESIDENTE

Medellín, 3 de Septiembre de 2012

AGRADECIMIENTOS

Deseamos agradecer al equipo de Supervisión Educativa de la Secretaría de Educación de Medellín por todo su apoyo con la información utilizada en este proyecto y la cual fue recolectada por las personas que lo conforman durante las diferentes visitas a las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad.

Igualmente, agradecemos a todas las personas que de una u otra forma nos brindaron todo su apoyo incondicional para que lleváramos a feliz término esta propuesta, especialmente a nuestras familias que siempre nos acompañaron en esta tarea.

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedicamos muy especialmente a Nelson y Henry, nuestros compañeros de vida y amigos incondicionales, por todo su amor y permanente apoyo, acompañamiento y estímulo en los momentos más difíciles.

Igualmente queremos dedicarlo a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron con su elaboración y feliz término.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	15
2. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	16
3. DESCRIPCIÓN GENERAL:	23
3.1. ANTECEDENTES	25
3.2. ANALISIS SITUACIONAL	31
4. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	49
5. JUSTIFICACIÓN	49
6. OBJETIVOS	51
6.1. OBJETIVO GENERAL	51
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	51
7. MARCO DE REFERENCIA	52
7.1. MARCO NORMATIVO	52
7.1.1. Constitución Política	52
7.1.2. Ley General de Educación	52
7.1.3. Decreto 907 de 1996	54
7.1.4. Ley 715 de 2001	56
7.1.5. Directiva Ministerial No. 14	56
7.1.6. Resolución Municipal 6141 de 2006	58
7.1.7. Plan de Desarrollo “Prosperidad para todos”	60
7.2. MARCO TEÓRICO	63
7.3. MARCO CONCEPTUAL	72
7.3.1. Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano	72
7.3.2. Enfoque de competencias	75
7.3.3. Gestión académica	77
8. PROYECTO DE DESARROLLO	79

8.1. MARCO LÓGICO	79
8.2. PRESUPUESTO	86
9. CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	91
ANEXOS	93

LISTAS

- ✓ Gráfico No.1. Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano distribuidas por núcleos educativos
- ✓ Gráfico No.2. Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano registrados en la ciudad de Medellín (corte 30 de junio de 2012)
- ✓ Gráfico No.3. Instituciones distribuidas por cantidad de programas aprobados
- ✓ Gráfico No.4. Instituciones visitadas por el equipo de supervisión educativa por áreas de formación en el 2011.
- ✓ Gráfico No.5. cumplimiento de plan de estudios en lo relativo a intensidades horarias y temas en las IETDH visitadas en el 2011
- ✓ Gráfico No.6. Cumplimiento de plan de estudios en lo relativo a intensidades horarias y temas en conducción IETDH visitadas en 2011
- ✓ Gráfico No.7. Existencia de reglamento formación práctica -áreas salud, administrativa, belleza y afines, cocina y afines-visitas 2011
- ✓ Gráfico No.8. Existencia de convenios para la formación práctica en los programas técnico laborales revisados –salud, belleza, cocina, administración- visitas 2011
- ✓ Gráfico No.9. Plan de estudios implementado corresponde con el aprobado en la formación teórica. Visitas 2012
- ✓ Gráfico No.10. Las instituciones desarrollan la formación práctica basados en referentes normativos y plan de estudios aprobado- Visitas 2012
- ✓ Gráfico No.11: se realiza seguimiento a los estudiantes en formación práctica acorde a la formación por competencias. Visitas 2012
- ✓ Gráfico No.12. conformación del gobierno escolar según lo dispuesto en La Ley 115 de 1994
- ✓ Gráfico No.13. dinamización de los estamentos del gobierno escolar en el establecimiento educativo
- ✓ Gráfico No.14. Cumplimiento de criterios en la publicidad que emite la entidad sobre los programas que ofrece según decreto 4904 de 2009
- ✓ Cuadro No.1. Cumplimiento criterios en la publicidad definidos en el Decreto 4904 de 2009

R. A. E. (Resumen analítico del estudio)

A. DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Tipo de documento: Trabajo de grado.

Tipo de Imprenta: Computador

Nivel de circulación: Restringido

Acceso al documento: Biblioteca Universidad Católica de Manizales

B. INSTITUCIÓN.

Universidad Católica de Manizales.

C. DISCIPLINA O ÁREA DE CONOCIMIENTO:

Especialización en Gerencia Educativa

D. TITULO:

Plan de intervención para el mejoramiento de la gestión académica en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de Medellín.

E. LINEA DE ESTUDIO SEGÚN CATEGORÍAS DEL MACROPROYECTO:

Proyecto de Desarrollo

F. AUTORES:

Aída Ramírez Madrid y Libia Marcela Rojas Estrada

G. PALABRAS CLAVES:

Supervisión educativa, gestión académica, educación para el trabajo y el desarrollo humano, aprendizaje organizacional.

H. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:

El estudio parte de las visitas realizadas por el equipo de Supervisión Educativa durante 2011 y primer semestre 2012, se tiene un primer diagnóstico de la situación real de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de los programas de

formación por competencias que ofrecen, percibiendo que la gestión académica en muchos casos se aleja del PEI y plan de estudios aprobado, la resolución municipal de registro de programa(s) en aspectos como intensidades horarias globales de la formación teórica y práctica, jornadas en las que se ofrece el programa, estructura curricular, espacios para la formación práctica, procesos de evaluación etc. En general en aspectos que son de obligatorio cumplimiento y que sus deficiencias afectan directamente la prestación del servicio educativo y van en contravía de lo esperado por quienes acuden a este tipo de servicio como alternativa para mejorar sus capacidades y opciones de inserción laboral.

Al percibir este panorama, decidimos enfocar el proyecto hacia la definición de un plan de intervención que contemple la orientación de los procesos de acompañamiento, asesoría y evaluación de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de Medellín en el componente de la gestión académica, tomando como base la información recolectada en el trabajo de campo del equipo de Supervisión Educativa.

I. CONTENIDO DEL DOCUMENTO:

Este proyecto parte de una exploración sobre el cumplimiento de los requisitos normativos de la gestión académica en las instituciones objeto de visitas regulares de inspección y vigilancia por parte del equipo de Supervisión Educativa de la Secretaría de Educación de Medellín, durante el 2011 y el primer semestre del 2012. Dicha experiencia motivó la estructuración de una propuesta de intervención orientada a la asesoría, acompañamiento a estas instituciones para buscar el mejoramiento de la implementación de los programas técnico laborales en consonancia con los desarrollos legales, normativos y reglamentarios.

La propuesta se sustenta en dos referentes de la gerencia contemporánea; en primer lugar , **el aprendizaje organizacional** que parte de la comprensión de que el motor está en el talento humano y que el aprendizaje individual es el primer paso para el aprendizaje organizacional, entendido este como el cambio en el comportamiento organizacional resultante de las reglas que determinan como trabajar juntos y de que debe hacerse a partir de esas reglas y en segundo lugar, **el liderazgo transformacional** relacionado con la capacidad para inspirar, guiar a individuos o

grupos, sustentado en el desarrollo de aspectos propios del individuo, la seguridad en sí mismo y el compromiso, otros referidos a la relación con el entorno social, la influencia, la conciencia política y la empatía y finalmente, a lo cognitivo: pensamiento estratégico, capacidad de búsqueda de información, fortaleza conceptual. Dichos referentes sustentan la propuesta tendiente a realizar modificaciones de la realidad institucional del equipo de supervisión educativa en los aspectos asociados a lo metodológico, normativo y reglamentario para buscar el mejoramiento de la gestión académica en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

J. METODOLOGÍA

El equipo de Supervisión Educativa dentro de las funciones de inspección y vigilancia de la prestación del servicio educativo visitó 66 instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el 2011 priorizando cuatro áreas formativas basados en antecedentes de atención de usuarios y en las particularidades normativas que regulan dicho servicio educativo; instituciones con oferta de programas técnico laborales del área de la salud, de belleza y afines y del área administrativa, como también instituciones con programas de conocimientos académicos en inglés y conducción.

Basados en los resultados obtenidos de las 66 visitas de inspección y vigilancia realizadas en el 2011, se priorizó para el primer semestre de 2012 las visitas a institución con oferta de programas técnico laborales, de las cuales se visitaron 59, de éstas, 29 hicieron parte de la muestra del 2011 y 30 instituciones conformaron una nueva muestra.

En estas instituciones los equipos de supervisión que desarrollaron las visitas aplicaron varios instrumentos de recolección de información, que fueron modificados a lo largo del proceso, para este proyecto se retoma la información acopiada en el formato denominado “protocolo de recolección de información de supervisión educativa en instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano” en el 2011, durante el proceso el instrumento tuvo ajustes de acuerdo a las necesidades identificadas en su implementación (ver instrumento final en anexo 1). La información obtenida en este instrumento se consolidó a partir los siguientes aspectos normativos:

- ✓ Cumplimiento de plan de estudios en lo relativo a intensidades horarias, y normas de competencia, módulos y/o unidades de aprendizaje.
- ✓ Existencia de reglamento formación práctica en los programas técnico laborales
- ✓ Existencia de convenios para la formación práctica en los programas técnico laborales
- ✓ Cumplimiento de criterios en la publicidad

Para el 2012 se aplicaron dos instrumentos, el primero a las instituciones visitadas por primera vez denominado “formato educación para el trabajo y el desarrollo humano, recolección de información sobre aspectos generales de la institución y del programa seleccionado para la verificación” (ver anexo 2) y el segundo a las instituciones que habían hecho parte de la muestra del año anterior denominado “Acta visita institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano” (ver anexo 3), de estos se consolidaron los aspectos que se enuncian a continuación:

- ✓ Correspondencia entre plan de estudios implementado y el aprobado.
- ✓ Desarrollo la formación práctica
- ✓ Seguimiento a los estudiantes en formación práctica.
- ✓ Gobierno escolar
- ✓ Cumplimiento de criterios en la publicidad

En algunas visitas se implementó la técnica observación participante a partir de la cual se registraron aspectos cualitativos consignados en papeles de trabajo y socializados en reuniones del equipo de Supervisión Educativa como parte de la percepción del funcionamiento de las instituciones en los aspectos propios de la gestión académica.

K. CONCLUSIONES:

La educación para el trabajo y el desarrollo humano como servicio educativo se ha desarrollado de la mano de las demandas del sector productivo o de la intención de interpretar sus necesidades de personal calificado, competente para desempeñarse acorde a las realidades institucionales y retos que imponen el contexto local, nacional e internacional. Se ha concebido como un proceso educativo a lo largo de la vida, flexible, ágil.

En la realidad, estas instituciones funcionan bajo parámetros poco claros y, aunque se ha tratado de ajustar su labor a una serie de normas y requerimientos con el fin de que ofrezcan programas de calidad y que no sean “instituciones de garaje”, aún falta mucho por hacer en este sentido porque en los procesos de vigilancia y control que ejerce la Secretaría de Educación se han encontrado falencias en aspectos referidos la prestación del servicio educativo sin cumplimiento de requisitos legales, la estructuración de los programas en relación con las normas de competencia laboral, las intensidades horarias, la formación práctica, entre otros, que desmejoran la formación que pretenden impartir.

Por otra parte, directivos y dueños de estas instituciones, en muchas ocasiones, prestan el servicio como islas, sin articulación o acercamiento a otras instituciones tanto públicas como privadas que conforman el sistema educativo de la ciudad e incluso sin comunicación con las del propio sector, sumado a esto la Secretaría de Educación que debería liderar procesos de asesoría, interrelación, comunicación, ha jugado un papel pasivo, concentrado en la realización de trámites para licencia y registro de programas, la atención de quejas y eventualmente ha generado espacios de capacitación y solo 2011 y 2012 año empezó a replantear las estrategias de trabajo hacia este sector y a identificar situaciones problemáticas, entre estas la gestión académica que requieren intervención.

En este escenario el gerente educativo es la pieza central de las transformaciones, él debe ser el motor de los aprendizajes y transformaciones partiendo de su propio proceso, con la intención de abrir la mirada, la comprensión, el reconocimiento de los aprendizajes, conocimientos, sentimientos, actitudes, aptitudes, motivaciones, en cada miembro para potenciar su desarrollo y aportes a la dinámica institucional. En este sentido los conocimientos son necesarios tanto como la capacidad de desarrollar aptitudes propias de un líder transformador, flexible, adaptable, integral.

INTRODUCCIÓN

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes educación no formal, se constituye una gran franja de la formación a lo largo de la vida, del desarrollo de competencias especialmente laborales que aporta al desarrollo socioeconómico de la ciudad y el país al proveer “mano de obra” para el sector productivo y de posibilidades individuales de desarrollo y ascenso social con su proceso particular de inserción al mercado laboral y/o mejoramiento de sus habilidades y desempeños en su área de trabajo.

Es competencia de las Secretarías de Educación certificadas otorgar licencias de funcionamiento y registro de los programas a instituciones que buscan ofrecer este servicio, de igual modo verificar que la prestación del servicio educativo se desarrolle acorde los referentes normativos. En este marco, el equipo de Supervisión Educativa de la Secretaría de Educación de Medellín en el proceso de inspección y vigilancia durante el 2011 y primer semestre de 2012 ha realizado visitas de verificación de la prestación del servicio y ha identificado falencias en diferentes aspectos, siendo críticas las relacionadas con la gestión académica

Lo anterior mostró la necesidad de una intervención específica con claras directrices y orientaciones para el ejercicio de la función que tiene la dependencia, así como por la necesidad de establecer lineamientos que permitan hacer un verdadero seguimiento y asesoría al ofrecimiento de programas de formación en esta modalidad, que posibilite un camino conjunto hacia el mejoramiento basados en los desarrollos normativos y en la experiencia encontrada.

Para determinar un plan de intervención es necesario partir de análisis de la situación, basados en la información recolectada por el equipo de Supervisión Educativa en las visitas referidas y en la identificación de criterios y parámetros de la gestión académica para generar un servicio de calidad.

Igualmente se requiere una recopilación y análisis de la normatividad que rige la educación en Colombia, específicamente la relacionada con la modalidad de educación

para el trabajo y el desarrollo humano, así como las directrices, guías y conceptos emanados desde el Ministerio de Educación Nacional.

Otro aspecto que se tiene en cuenta es el relacionado con el Sistema Integral de Gestión implementado por la Alcaldía de Medellín, donde se establecieron procedimientos para la supervisión de la educación en general y que sirvieron de base para el proyecto.

Como resultado, se proponen un plan para llevar a cabo la labor de la Supervisión Educativa en el campo de la gestión académica, entendida no desde la labor punitiva que busca sanciones y cierre de instituciones, si no como un ejercicio integral desde el cual se acompaña, asesora, evalúa y hace seguimiento a las acciones propuestas, siempre en busca de la calidad de la educación de la ciudad, la cual lleva a un mejor nivel de vida y al desarrollo socioeconómico de la región.

El documento cuenta la descripción de los antecedentes recientes de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, presenta información consolidada de las visitas del equipo de supervisión educativa que dan cuenta algunos aspectos críticos que dan sustento a esta propuesta que se desarrolla basada desde el referente teórico conceptual del aprendizaje organizacional y el liderazgo transformacional.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:	Alcaldía de Medellín
DIRECCIÓN	CL. 44 52–165 Centro Adm. La Alpujarra.
TELÉFONO	(574) 4444144 - 018000411144.
CORREO ELECTRÓNICO:	webmaster@medellin.gov.co atencion.ciudadana@medellin.gov.co
PÁGINA WEB:	www.medellin.gov.co
NOMBRE SECRETARÍA:	Secretaría de Educación de Medellín
DIRECCIÓN:	Carrera 52 44B-17 Edificio Carré
TELÉFONO:	(574) 514 82 00
CORREO ELECTRÓNICO:	secre.educacion@medellin.gov.co
PÁGINA WEB:	www.medellin.gov.co/educacion
DEPENDENCIA:	Dirección Técnica de Servicios Educativos
UNIDAD:	Supervisión Educativa

Responsables:

Aníbal Gaviria Correa	Alcalde de Medellín
Luz Elena Gaviria López	Secretaria de Educación de Medellín
Elkin Ramiro Osorio Velásquez	Director Técnico de Servicios Educativos
Margarita Pérez Galeano	Líder de Proyecto Supervisión Educativa

2. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Gobierno: Alcalde elegido popularmente y un Concejo Municipal compuesto por 22 miembros de diversas corrientes políticas.

El municipio está ubicado a 1.476 metros sobre el nivel del mar, tiene una extensión de 380.64 kilómetro cuadrados, una temperatura promedio de 24°C y una población estimada de 2´368.280 habitantes.

Presupuestalmente, Medellín tiene una ejecución de ingresos por \$924´736.475, una ejecución de egresos por funcionamiento de \$253´110.676, de servicio a la deuda pública de \$89´327.306 y de inversión por \$709´457.422.

Política y administrativamente, la ciudad se divide en 16 comunas en la zona urbana, 5 corregimientos en la zona rural y 249 barrios.

La ubicación de la ciudad en un punto intermedio entre el centro del país y las regiones del Pacífico y el Caribe, ponen a Medellín en una posición privilegiada para desarrollar programas de inversión económica con propósitos de exportación. Esta ventaja de competitividad la refuerza el hecho de ser la capital latinoamericana con la mejor infraestructura de servicios públicos.

A ello se suma la visión empresarial y el temperamento comercial de sus habitantes, factores vitales para el surgimiento de negocios prósperos, estables y confiables.

La industria concentrada en Medellín y su área metropolitana contribuye con el 60% de la economía del Departamento. Es el segundo centro industrial de Colombia. La producción textil es la actividad emblemática de Antioquia, y genera el 53% del empleo industrial en la región y exporta hoy sus productos a los mercados internacionales, avance que convierte a Medellín en la capital de la moda en Latinoamérica.

En cuanto al comercio puede decirse que Medellín es uno de los centros más dinámicos del país, esto gracias a la variedad de productos que ofrece y las múltiples facilidades de pago con que cuenta el comprador, la actividad se ha favorecido por la apertura económica que amplió la oferta de todos los bienes, aumentando

considerablemente la demanda en vehículos y artículos de hogar, la utilización local de franquicias y la alianza estratégica con firmas de otros países.

En el campo de las finanzas, una completa red de instituciones, bancos, corporaciones financieras, compañías de financiamiento comercial, corporaciones de ahorro y vivienda, compañías de leasing, fondos de pensiones y cesantías, de las cuales el 60% se localizan en el Valle de Aburrá, respaldan con una excelente integración tecnológica, las actividades industriales y comerciales, y los programas de desarrollo locales.

Mediante el Decreto 151 del 20 de febrero de 2002, el Concejo Municipal determinó el funcionamiento de la administración municipal o nivel central, la estructura administrativa y se definieron las funciones de las dependencias.

Con el modelo institucional, Medellín busca satisfacer las necesidades básicas de sus habitantes, origina confianza y sentido de pertenencia hacia la ciudad; transforma la cultura ciudadana en convivencia y educación cívica; genera esperanza para un futuro mejor; multiplica espacios públicos educadores y solidarios y brinda un desarrollo urbano moderado para todos sus habitantes; adopta políticas y estrategias de fomento y promoción de la internacionalización de la ciudad; integra el sistema de comunicaciones a las necesidades de los ciudadanos; desarrolla un modelo de organización adaptable y flexible, con una estructura plana basada en procesos; unifica el direccionamiento, la planeación y el control de la gestión municipal; provee a la entidad de una plataforma tecnológica, que permita un gobierno en línea; y también adopta la planta de empleos globalizada con lo cual se estimula el desempeño de sus servidores por competencias, para que puedan adaptarse a las exigencias del cambio y del entorno.

El Municipio de Medellín tiene como misión estimular el desarrollo humano y cívico de sus habitantes, así como la provisión de los bienes y servicios de consumo colectivo; asegurar la efectividad de los principios, derechos y deberes ciudadanos; promover la prosperidad de todos los habitantes; garantizar la construcción colectiva del Municipio de Medellín, en sus espacios urbano y rural; afianzar la Justicia Social y proyectar a la ciudad de Medellín hacia las corrientes mundiales de la economía y la cultura; contagiar

a los habitantes de humanidad para construir, entre todos, una Ciudad más vivible y menos esclava del culto al cemento.

Por su parte, su visión es: La ciudad de Medellín será un modelo de convivencia y desarrollo social en el ámbito nacional e internacional; una metrópoli donde la gente pueda consumir más ciudad, más cultura y más espacio público; una ciudad donde los gobernantes posibiliten a su colectividad los anhelos de felicidad; una ciudad en la que los habitantes aprenden a construir tejido urbano por encima de sus diferencias; una ciudad donde se pueda vivir con dignidad y seguridad; una ciudad donde se aprovechen las oportunidades para desarrollar plenamente los potenciales de sus habitantes; una ciudad que promueve la calidad de vida y establece como prioridades la educación, la salud, la vivienda, el espacio público y sus equipamientos; una ciudad integrada con el núcleo familiar, con servicios públicos para los ciudadanos; una ciudad donde se ejercita, día a día, la solidaridad y la cultura ciudadana; una ciudad competitiva conectada al mundo global; una ciudad para los encuentros y los diálogos; un espacio urbano para que la gente se junte y comparta generosamente con los demás.

La estructura del Municipio de Medellín está conformada por tres áreas: la estratégica, la de apoyo y la básica - misional. Ellas desarrollan el marco de actuación de la Administración Municipal a nivel corporativo, y están conformadas por los procesos que interactúan para el logro de objetivos afines y complementarios.

Para dinamizar y poner en funcionamiento este modelo, su estructura está conformada por 3 niveles: Alcaldía, las secretarías de despacho y direcciones y las subsecretarías de despacho y subdirecciones. Las empresas industriales y comerciales, las sociedades de economía mixta, los establecimientos públicos, las asociaciones entre entidades públicas y privadas y las empresas sociales del Estado del orden municipal creadas o que se creen en el futuro están adscritas a la Administración y ejercen sus funciones bajo la orientación, coordinación y control del Gobierno Municipal.

El Alcalde es el encargado de orientar y definir lineamientos, políticas, estrategias y competencias en los sectores para la prestación de los servicios públicos, de vivienda, desarrollo del sector agropecuario, transporte, ambiental, deporte y recreación, cultura

ciudadana, promoción del desarrollo, atención a grupos vulnerables, equipamiento municipal, desarrollo comunitario, fortalecimiento Institucional, justicia social, restaurantes escolares y empleo, sistema general de participaciones y aquellas que determina la ley; la construcción de obras que demande el progreso local; el ordenamiento del desarrollo territorial; la promoción de la participación ciudadana; el mejoramiento social y cultural de los habitantes y demás funciones que le sean asignadas por la Constitución y las leyes.

EL municipio de Medellín a través de la resolución 2823 del 9 de diciembre de 2002, obtuvo certificación por haber cumplido con los requerimientos técnicos para asumir la prestación del servicio educativo, de acuerdo con lo establecido en la ley 715 de 2001 y en el marco del proceso de descentralización.

La certificación del municipio en el 2002 se constituye en el inicio formal de la estructura administrativa de la educación como sector en el que se ha madurado paulatinamente la manera como se llevan a cabo los propósitos misionales que en el campo educativo le competen a la entidad territorial.

La Secretaría de Educación de Medellín tiene como misión direccionar el modelo educativo de la ciudad; posibilitar la formación de ciudadanos solidarios frente a la construcción de una sociedad democrática y de plena convivencia; y velar por la prestación de un servicio educativo de alta calidad y pertinencia social.

Tiene como objetivos:

- Planear, dirigir, coordinar y controlar la prestación del servicio educativo en Medellín de acuerdo con la Constitución y la Ley, las directrices del Ministerio de Educación Nacional, la Secretaría de Educación para la Cultura del Departamento de Antioquia, el Alcalde y el Concejo en concordancia con los Planes de Desarrollo de la ciudad.
- Administrar los recursos financieros provenientes del Sistema General de Participaciones, así como lo concerniente al manejo de las instituciones educativas, su planta de cargos y las regulaciones normativas respectivas, garantizando la cobertura total y la evaluación global del servicio educativo.

- Hacer de Medellín una ciudad que se enseña y se aprende, en la que se desarrollan integralmente niñas, niños, jóvenes y personas adultas por medio de la formación en derechos y deberes ciudadanos de manera que asuman sus responsabilidades con autonomía y puedan integrarse a la sociedad en forma democrática y participativa.
- Promover una nueva cultura ciudadana de convivencia, que transforme las relaciones entre los diferentes actores de la sociedad civil y de ésta con el Estado, bajo principios de justicia, equidad, solidaridad, respeto, honestidad y transparencia.
- Impulsar, fortalecer y dirigir procesos educativos y culturales, que permitan dinamizar y multiplicar las posibilidades de integración social.
- Optimizar los recursos humanos y financieros, y garantizar el mantenimiento de la infraestructura física que la dependencia requiere para prestar servicios educativos de calidad.
- Liderar programas y proyectos que mejoren la calidad de la educación como la cualificación permanente de las y los docentes y la incorporación de estrategias y recursos que optimicen los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tiene 3 subsecretarías de despacho:

1. Subsecretaría de Educación, la cual tiene como funciones fortalecer la gestión escolar y la calidad de la educación por medio de los Proyectos Educativos Institucionales y de los procesos de participación de la comunidad educativa en la gestión escolar. Igualmente, formar y capacitar docentes y directivos docentes como agentes fundamentales en la calidad del servicio y promover innovaciones educativas para la atención de población vulnerable y población con características especiales.
2. Subsecretaría Administrativa: se encarga de gerenciar los procesos y asesorar al despacho y a los demás subsecretarios en el manejo de los recursos humanos, físicos y financieros de la secretaría, así como velar por la eficaz y oportuna asistencia jurídica a todas las dependencias. Igualmente asesora al secretario en los conceptos jurídicos, procesos y diligencias en que sea parte o tenga interés la secretaría. Finalmente, se encarga de responder por los planes y programas relacionados con el diseño,

construcción, mantenimiento y dotación de las plantas físicas de los establecimientos educativos oficiales, en concordancia con el plan de desarrollo educativo y cultural.

3. Subsecretaría de Planeación Educativa: formula, controla y evalúa el Plan de Desarrollo Educativo, el Plan Operativo Anual de Inversiones y los Planes de Acción, administra el Banco de Programas y Proyectos Educativos y la incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación para el servicio educativo, al tiempo que formula y planifica el equipamiento educativo; diseña, opera y controla los sistemas de información de la Secretaría de Educación; y maneja y analiza las estadísticas educativas.

La Dirección Técnica de Servicios Educativos se encarga de garantizar cupos escolares para población en situación de vulnerabilidad y velar por la atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias que la comunidad presente ante la secretaría de Educación.

También es la responsable de todo el proceso de supervisión, inspección, vigilancia y control de la prestación del servicio educativo en los sectores oficial y privado y de formación para el trabajo y el desarrollo humano en la ciudad.

Igualmente coordina, asesora y orienta a los directores de núcleo en las políticas, programas, estrategias y acciones dinamizadas y emanadas desde la Secretaria de Educación para las instituciones oficiales, privadas y de formación para el trabajo de la ciudad de Medellín de manera permanente; y orienta el programa Democracia, Convivencia y Corresponsabilidad en la Escuela.

La función la inspección y vigilancia de la educación está consagrada en el Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia, donde se determina que *“...corresponde al estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo...”* (Senado de la República, 1991)

Teniendo en cuenta lo anterior y atendiendo a lo dispuesto en la Ley 115 de 1994, Decreto Nacional 907 de mayo 23 de 1996, Ley 715 de diciembre 21 de 2001 en los

numerales 7.8, 7.9 y 7.12, Directiva Ministerial 14 de 2005, Resolución Municipal 6141 de septiembre 11 de 2006 y demás normas afines, por medio de las cuales se reglamenta el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia del servicio educativo en el Municipio de Medellín, en la Secretaría de Educación existe una dependencia denominada “Supervisión Educativa”, en la cual se atienden diferentes situaciones que se presentan en las instituciones oficiales, privadas y de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

La principal función que tiene Supervisión Educativa es otorgar orientación profesional, asistencia y apoyo de manera permanente, objetiva, cooperativa y constructiva con el fin de promover, organizar y estimular la participación de la comunidad educativa como elementos del cambio social.

Para cumplir con esta función, a través de esta dependencia se atienden diversas situaciones que se presentan en la vida escolar y que, de alguna manera, dificultan la permanencia en el servicio de los menores: sanciones por faltas al manual de convivencia, evaluación y promoción, falta de documentación para la matrícula o grado, maltrato, cobros por cualquier concepto e irregularidades del personal docente o directivo, entre otros.

Hasta el momento esta función se hace regularmente en las instituciones oficiales y privadas de educación básica y media, sin embargo es una gestión que lleva poco tiempo en su implementación desde la verificación de la prestación del servicio educativo es la educación para el trabajo y el desarrollo humano, las intervenciones hasta el 2010 se realizaron para usuarios que presentan peticiones, quejas o reclamos, requerimientos de otras dependencias municipales, departamentales o nacionales u organismos de control, lo que generó una atención basada en la emisión de conceptos acordes a la interpretación normativa y visitas extraordinarias, solo en el 2011 se incluyó en la planeación operativa la realización de visitas ordinarias para verificar la prestación del servicio en unos temas priorizados sin la mediación de presuntas irregularidades en la misma. Este cambio en la intervención requiere ajustes necesarios para la implementación de estrategias permanentes que posibiliten afianzar una

actuación preventiva que garantice a los usuarios de este servicio una educación pertinente y calidad.

3. DESCRIPCIÓN GENERAL:

Como parte de la organización y la prestación del servicio educativo en el país, las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes educación no formal, juegan un papel fundamental a la hora de acercar la educación al desarrollo económico del país y específicamente a la generación de condiciones para mejorar la empleabilidad de la población de estratos bajos, propiciar la movilidad social, aportar a incrementar calidad de vida y contribuir con el desarrollo empresarial sostenible.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano se entiende como un servicio que busca, desde la perspectiva de la ley 115 de 1994 complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales bajo procesos flexibles y certificables.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano ha tenido un recorrido importante a través de políticas socioeconómicas internacionales y nacionales y en lo normativo como prestación del servicio educativo tiene un amplio avance desde el SENA como entidad pública motor de este modalidad y desde el sector privado o mixto a través de entidades que responden a directrices nacionales y son vigiladas desde el ámbito departamental y municipal según delegación ministerial.

Medellín como municipio certificado en el tema educativo tiene unas competencias centrales relacionadas al otorgamiento de licencias y registros de programas, establecidos como requisitos legales para la prestación del servicio y la verificación de que dicha modalidad se desarrolle y ofrezca acorde a la normatividad vigente.

Con la Secretaría de Educación de Medellín las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano se relacionan permanentemente con gestores del proceso de inspección, vigilancia y control y desde las dependencias relacionadas con la gestión de dicho proceso se tienen establecidos trámites y se vienen definiendo

procedimientos para la cumplir con el propósito misional que le compete al municipio en este campo.

En este sentido, la supervisión educativa viene reestructurando su actuación para profundizar el proceso de inspección, vigilancia y control de la educación a entidades que brindan programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Es en este ámbito se inscribe el proyecto con el que se pretende desarrollar un ejercicio académico y de gestión de la especialización en gerencia educativa.

En el 2011 el equipo de Supervisión Educativa incluye la educación para el trabajo y el desarrollo humano desde una verificación preventiva y diagnóstica en el plan operativo, lo que propició el acopio de información sobre varios aspectos de la prestación del servicio como: estructura administrativa, planes de estudio vs planeación académica, intensidades horarias, criterios de ingreso, de evaluación, promoción y para realizar formación práctica, convenios para la formación práctica, publicidad, entre otros.

De los aspectos revisados se encontraron debilidades, situaciones problemáticas que deben ser objeto de atención de a la Secretaría de Educación desde su revisión continua y definición de acciones distintas para su mejoramiento. Dicha atención de situaciones problemáticas debe hacerse desde una perspectiva gerencial en la orientación de las funciones propias de la Secretaria de Educación y específicamente de la Supervisión Educativa y de acompañamiento a las estructuras administrativas y gerenciales de las instituciones objeto de atención.

Basados en lo anterior se realizó una lluvia de ideas relacionada con situaciones problemáticas y un ejercicio de priorización a través de la matriz Vester , encontrando con mayor criticidad la deficiente planeación e implementación académica en el desarrollo de los programas, este problema se le asocian dos causas hipotéticas como el poco manejo teórico, conceptual y metodológico con respecto a la pedagogía y la formación por competencias laborales por parte de directivos y docentes desde las instituciones y la poca asesoría y acompañamiento por parte de Secretaría de Educación.

La deficiente planeación e implementación académica se identifica como crítica en el sentido en que la formación en los programas técnicos laborales se sustenta en una

propuesta de normas de competencias y para su logro se requiere de una amplia formación y experiencia de los docentes, una a estructuración curricular, de seguimiento y evaluación de estudiantes con sustento central en la formación práctica y contextualizada. Debilidades en este proceso pueden ser causales de una formación tradicional conducente a la adquisición de conocimientos teóricos sin una conexión específica con las realidades del mundo laboral y sin pertinencia en relación con este. El trabajo se basa en la información recolectada para dar cuenta de algunos aspectos descriptivos y diagnósticos en relación con los sustentos normativos y la profundización de la formación en competencias laborales que posibiliten presentar propuestas en doble vía: de un lado referidas al ejercicio de la supervisión educativa y de otro lado a los equipos directivos de las entidades de educación para el trabajo y el desarrollo humano orientadas al mejoramiento continuo de la gestión académica.

3.1. ANTECEDENTES

La ley general de educación (1994) estructura el servicio educativo a partir de la definición de tres tipos de servicio: formal, no formal (hoy, educación para el trabajo y el desarrollo humano) y educación informal. La primera alude a *“(...) aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos”* *“(...) tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente”* (Congreso de la República, 1994). La segunda *“(...) es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados”* (Congreso de la República, 1994), finalmente, la tercera *“(...) informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”* (Congreso de la República, 1994).

La Educación para el trabajo y el desarrollo humano (antes educación no formal) a partir de la ley general de educación ha tenido varios decretos generales de regulación, en 1996 surge el decreto 114 que en este nuevo marco normativo presenta la regulación general a la educación no formal, en 2006 con la expedición de la Ley 1064 del 26 de Julio de 2006, la educación no formal se nombra como educación para el trabajo y el desarrollo humano y adquiere mayor reconocimiento y estatus a través del artículo 2 en el que se expresa *“El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga”* (Congreso de la República, 2006).

Posteriormente, en el 2007 con decreto 2888 se deroga el decreto 114 de 1996 y en 2009 el 4904¹ deroga el anterior. Este desarrollo normativo va precisando la conceptualización sobre este tipo de educación y los aspectos propios de la regulación del servicio. De igual modo estas normas son expresión del reconocimiento que adquiere la educación para el trabajo y el desarrollo humano, que a su vez se refleja en la documentación que el ministerio ha publicado como guías, cartillas, documentos específicos que amplían la mirada sobre este tipo de educación y se constituyen en directrices para su comprensión, desarrollo, intervención y supervisión.

Siguiendo en la línea de acercamiento a las concepciones sobre la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el marco normativo es importante precisar que se inscribe en el servicio público educativo y *“(…) se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal”* (Ministerio de Educación Nacional, 2009).

¹ Ministerio de Educación Nacional. (16 de diciembre de 2009). www.mineduccion.gov.co. Recuperado el 28 de agosto de 2011, de http://www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/articles-214979_archivo_pdf.pdf

Este tipo de educación en la prestación del servicio contempla programas de formación técnico laboral y programas de formación académica, con características y énfasis particulares.

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales relacionadas con las áreas de desempeño incluidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.

Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas. (Decreto 4904 /09)

En los párrafos anteriores el proceso educativo realiza el saber hacer, en la adquisición de conocimientos para su aplicación, en el desarrollo de habilidades, en la formación práctica, se podría inferir que un enfoque pedagógico acorde debe diseñar el proceso centrado en el estudiante. De igual modo la enseñabilidad referida a contenidos y formas de transmitir deberá tener presente ambientes propicios en los cuales la aplicación del conocimiento se facilite y la utilidad de este conocimiento en la sociedad se evidencie.

La educabilidad referida a las particularidades del estudiante para desarrollar sus potencialidades, para aprehender el conocimiento, deberá estar cruzada por la

identificación e incentivo de los elementos motivacionales individuales y por la articulación con los espacios actuales o futuros de desempeño.

Como prestación del servicio regulado, la educación para el trabajo y el desarrollo humano tiene un desarrollo normativo e institucional que cuenta, de un lado, con el SENA, entidad nacional que surge en los 50 como gestora oficial y vanguardia en el desarrollo de este tipo de formación y del otro algunas instituciones públicas y una gran cantidad de entidades privadas que prestan el servicio bajo referentes normativos enunciados que son la base este ejercicio reflexivo.

La Constitución Colombiana de 1991 en su artículo 67 establece que *“corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos...”* (Senado de la República, 1991). El título VIII denominado Dirección, administración, inspección y vigilancia en su capítulo 4 que gravita sobre el tema de inspección y vigilancia, establece en diversos artículos: *el Estado ejercerá a través del presidente la suprema inspección y vigilancia de la educación y velará por el cumplimiento de sus fines*, artículo 168 (Senado de la República, 1991); *las funciones de supervisión podrán ser delegadas por el presidente al ministro de educación, gobernadores o alcaldes*, artículo 169 (Senado de la República, 1991); *funciones y competencias de los niveles nacionales, departamentales, distritales y locales*, artículo 170 (Senado de la República, 1991); en el ejercicio de la inspección y vigilancia los gobernadores y alcaldes *“podrán ejercer la Inspección y Vigilancia a través de las respectivas Secretarías de Educación o de los organismos que hagan sus veces”*, artículo 171 (Senado de la República, 1991); *la conformación de un cuerpo técnico de supervisores a nivel nacional, departamental y distrital para el cumplimiento de las funciones de supervisión y vigilancia*, artículo 172 (Senado de la República, 1991).

Dos años después de que en la Ley General de la Educación se reglamentó y precisó sobre la Suprema Supervisión y Vigilancia del servicio público educativo, en el Decreto nacional 907 del 23 de mayo de 1996 se establecieron aspectos sustantivos en lo que respecta a ella; se reglamenta su ejercicio y se toman otras disposiciones. El primer

artículo tiene que ver con el ejercicio de la Suprema Supervisión y Vigilancia, la cual recae en el Ministerio de Educación Nacional, gobernadores, alcaldes distritales y municipales como actores competentes de la supervisión y vigilancia del servicio educativo en sus diferentes modalidades.

En el artículo 3 presenta la inspección y vigilancia *“orientada a velar por el cumplimiento de los mandatos constitucionales sobre educación y de los fines y objetivos generales de la educación establecidos en la Ley 115 de 1994, a procurar y a exigir el cumplimiento de las Leyes, normas reglamentarias y demás actos administrativos sobre el servicio público educativo, a brindar asesoría pedagógica y administrativa para el mejoramiento de las instituciones que lo presten y, en general, a propender por el cumplimiento de las medidas que garanticen el acceso y la permanencia de los educandos en el servicio educativo y las mejores condiciones para su formación integral”* (Presidencia de la República, 1996).

La forma y mecanismos de la supervisión y vigilancia se describe en el artículo 4 que refiere, *“mediante un proceso de evaluación y con el apoyo de un cuerpo técnico de supervisores de educación {...} comprende un conjunto de operaciones relacionadas con la asesoría, la supervisión, el seguimiento, la evaluación y el control, sobre los requerimientos de pedagogía, administración, infraestructura, financiación y dirección para la prestación del servicio educativo que garanticen su calidad, eficiencia y oportunidad y permitan a sus usuarios, el ejercicio pleno de su derecho a la educación”* (Presidencia de la República, 1996). El artículo 5 habla sobre los planes operativos, cuya elaboración por parte de las entidades territoriales debe ser por año y hacer parte del Plan Anual de Desarrollo Educativo Territorial. Este capítulo es, entonces, fundamental y orientador en el ejercicio de la supervisión, vigilancia y control de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Es de anotar que el decreto dice apoyarse en la Ley 60 de 1993 que ya ha sido derogada y que habla de un cuerpo de supervisores que se implementó, pero que ya no se tiene, siendo reemplazados por otras figuras en su ejercicio.

En este mismo orden de reflexión, la Directiva Ministerial 14 del 29 de julio de 2005 estableció orientaciones acerca de la supervisión y vigilancia. Allí se propone:

- Verificación sobre el cumplimiento de la normatividad educativa mediante el ejercicio de control. Se ha de verificar que el servicio se cumpla de acuerdo a la normatividad constitucional, legal y reglamentaria vigente.
- Se establecen los fines la supervisión y vigilancia: velar por la calidad; el cumplimiento de sus fines; el desarrollo adecuado de los procesos pedagógicos; y el aseguramiento del acceso y permanencia a la educación.
- Se expresan sus resultados: recomendar acciones de mejoramiento y seguimiento o imposición de sanciones institucionales, si hubiere lugar; remitir o trasladar a otras autoridades dentro de sus competencias.
- Se alude a su organización: permanente y autónoma; necesidad de la interdisciplinariedad; proceso de control y gestión de establecimientos educativos; preocupada por la cobertura, calidad, eficiencia y equidad del servicio educativo; funciones permanentes o temporales del equipo interdisciplinario asignadas por Secretaria de Educación territorial.
- La expedición por parte de Secretaria de educación de las entidades territoriales del Reglamento Territorial, el cual deben contener mínimamente: principios y criterios; organización en la localidad; perfiles y calidades del funcionario público; lineamiento relacionados con alianzas o convenios administrativos y eventual contratación de expertos.
- Medios e instrumentos a utilizar (iniciación, desarrollo y culminación).
- Elaboración de Plan Operativo anual y su articulación al Plan de desarrollo Educativo, enmarcado en los principios y criterios del Reglamento Territorial. Plan Operativo que debe contener: estrategias; metas o indicadores de cumplimiento; actividades; responsable; y fechas y recursos requeridos.

Finalmente la Directriz Ministerial establece el apoyo del Ministerio de Educación Nacional a la supervisión educativa a nivel de la capacitación de los funcionarios públicos y de la asistencia técnica. Igualmente, establece el seguimiento de los Planes Operativos por parte de las directivas descentralizadas (Ministerio de Educación Nacional, 2005)

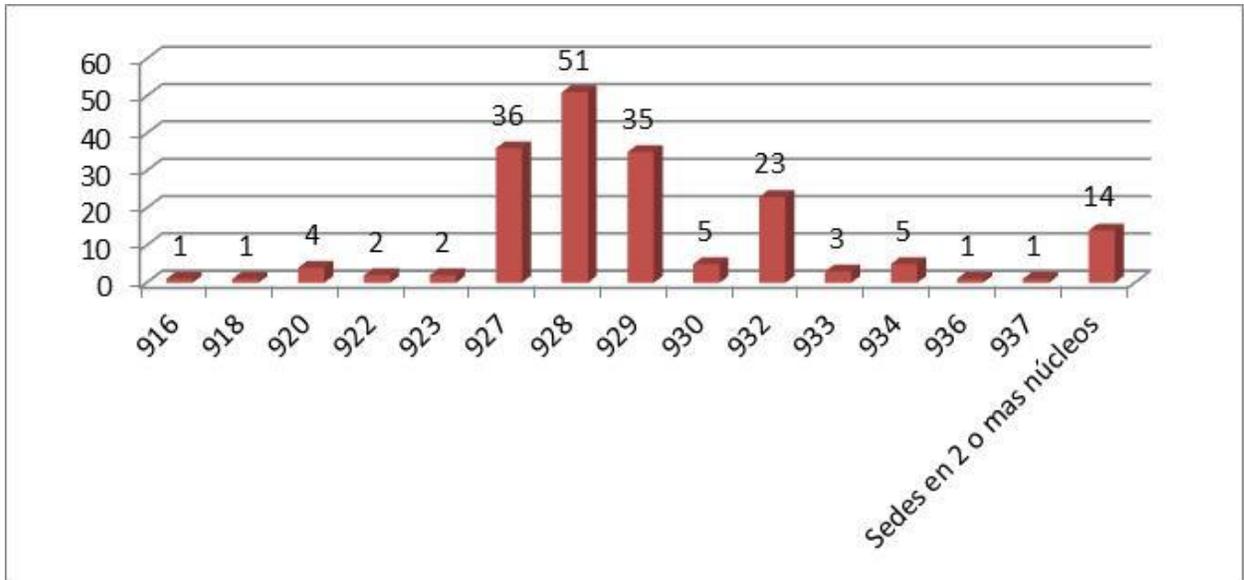
Teniendo en cuenta tal Directiva Ministerial y las necesidades del contexto, la Secretaria de Educación de Medellín promulga en 2006 la resolución 6141, adoptando el Régimen Territorial, el cual comporta: Justificación; marco teórico: legal, principios, Misión, Visión y ámbito de aplicación; objetivos; políticas, estrategias; niveles de competencia; equipo de supervisión y vigilancia y sus funciones, generales y específicas; procedimiento; medios e instrumentos y utilización de resultados (Secretaría de Educación de Medellín, 2006).

En lo que respecta a la fundamentación legal hay una normatividad importante y un énfasis en la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en ella. Esta normatividad o marco legal hay que ampliarlo, completarlo con lo establecido sobre todo a partir del año 2006. En los principios bueno sería contemplar lo atinente a la interdisciplinariedad y explicitar bien el enfoque de derechos. Establecer perfiles y calidad de los funcionarios públicos, pues allí solo se tiene las funciones. Completar los recursos e instrumentos con aplicación de encuesta, revisión de costos, sistema de evaluación institucional y revisión de planes de estudio, proyectos (obligatorios) y asignación académica.

3.2. ANALISIS SITUACIONAL

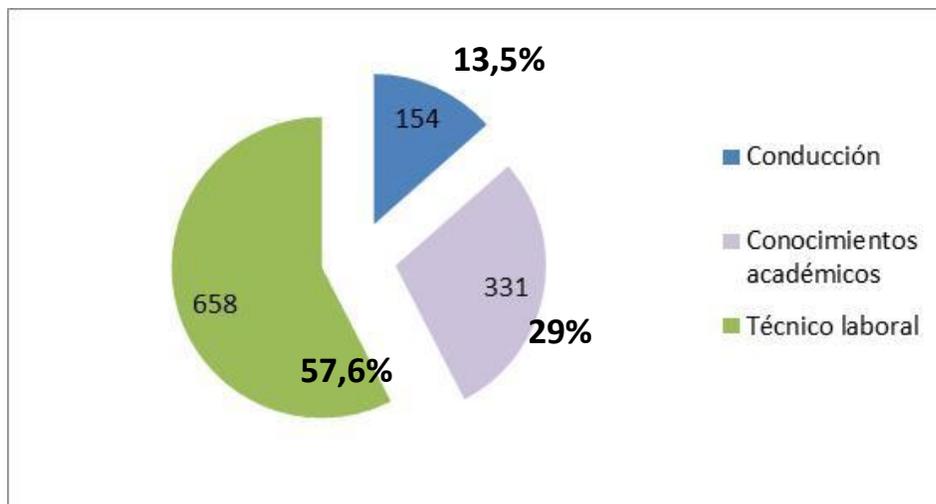
Según base datos de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento del Municipio de Medellín, con corte al 30 de junio de 2012, la ciudad cuenta con 184 instituciones que cumplen requisitos para ofrecer programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, siendo ofertados 1.143 programas de formación técnico laboral, formación académica y conducción, que contemplan un amplio campo de áreas de desempeño.

Gráfico No. 1: Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano distribuidas por núcleos educativos.



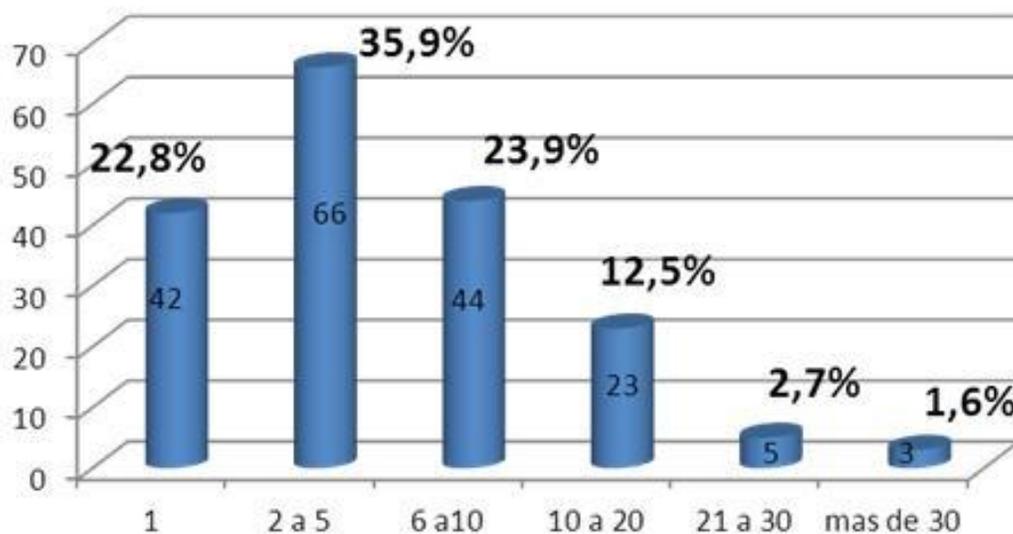
Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano se concentran en los núcleos 927, 928, 929 y 932, correspondientes a zonas céntricas de alta circulación, principalmente en las comunas 10 (La Candelaria), 11 (Laureles) y 14 (Poblado)

Gráfico No. 2: Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano registrados en la ciudad de Medellín (corte 30 de junio de 2012)



La principal oferta de programas es de programas técnico laborales, le sigue en su orden los programas en conocimientos académicos y, finalmente, se encuentran los programas de conducción que sin corresponder completamente con este desarrollo normativo y modalidad, se constituyen en programas que deben cumplir con ambos criterios para ofrecerse y cuentan con normatividad que emana del ministerio de transporte (Decreto 1500 de 2009) sobre los centros de enseñanza automovilística frente a los cuales las secretarías de educación de entidades territoriales certificadas deben otorgar licencia y registro de programa como prerrequisito para obtener habilitación del ministerio de transporte.

Gráfico No. 3: Instituciones distribuidas por cantidad de programas aprobados



Se encuentran, de un lado, 8 instituciones que superan el registro de 20 programas que se corresponden con el 4.3%, más de la mitad (108 Instituciones) que equivale al 58,7% de éstas con no más de 5 programas registrados, lo que en un primer acercamiento presenta una gran diversidad en tamaño y proyección de las instituciones.

Dichos programas desarrollan campos diversos del conocimiento técnico como administrativo, salud, criminología, belleza ornamental, cosmetología, sistemas

tecnológicos, producción audiovisual, diseño, educación primera infancia, gastronomía, mecánica, entre otros; de conocimientos académicos que cubren áreas como idiomas, belleza ornamental, actuación, modelaje, cuidado del adulto, mantenimiento y reparación de vehículos, confección, dibujo artístico, pintura, artes plásticas, música, fotografía, ventas, liderazgo cristiano, pedagogía para la enseñanza del inglés, etc. en el campo de la conducción referido a la formación de conductores en las distintas categorías y de instructores en este campo.

Sobre estas instituciones referidas y la amplia gama de programas que ofrecen, la Secretaria de Educación tiene un desarrollo procedimental para la aprobación acorde a los desarrollos normativos, la atención de casuística presentada por los usuarios en relación a la prestación del servicio y la realización de visitas regulares de verificación de cumplimiento normativo.

Si bien el ministerio de educación nacional cuenta con un Sistema de Información de Educación para el Trabajo y desarrollo humano – SIET- concebido como herramienta informática para que las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas ingresen la información de las instituciones y los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano (antes educación no formal) que tengan licencia de funcionamiento y registro de programas y brindar información confiable a los ciudadanos, aun no se cuenta con acceso a datos generales de ciudad que permitan conocer las dimensiones de dicho servicio educativo.

Específicamente para Medellín no se pudo acceder a estadísticas de población inscrita a este tipo de programas y no se encontraron estudios que muestren el acceso y permanencia, ni la articulación de estos con el sector empresarial y el mercado laboral de la ciudad, no se encuentran estadísticas que den cuenta del impacto de este tipo de formación. Sin embargo es una realidad la oferta y a esta ingresan principalmente jóvenes o adultos de estratos bajos que no acceden a las universidades públicas, no cuentan con los recursos para incluir otras ofertas en sus posibilidades o demandan procesos cortos de capacitación que les permita una rápida inserción en el mercado laboral en niveles ocupacionales que mejoren las condiciones económicas personales y/o familiares conducentes al ascenso social o particularmente trabajadores que buscan

cualificarse en un área de desempeño para mejorar sus capacidades y/o condiciones laborales actuales.

Anterior al año 2011 se cuenta con el registro de las instituciones con licencia y registro de programas bajo los decretos previos al vigente y registro de atención a ciudadanos quienes a través de peticiones, quejas, reclamos o sugerencias presentaron inquietudes por aspectos como la legalidad de las instituciones, las tarifas cobradas, la devolución de dineros por dificultades para recibir el servicio o inconformidad con la calidad, cobros realizados posterior al retiro de los establecimientos como parte de compromisos adquiridos con la firma de pagarés o contratos con cláusulas que exigen pago parciales o totales aun cuando el usuario opte por no tomar el servicio, debilidades en la formación teórica, dificultades con la formación práctica, entre otras. De igual modo se presentaron solicitudes de otras dependencias, de entes de control con solicitudes de verificación de presuntas irregularidades que dieron lugar a visitas extraordinarias e informes que según la complejidad de los hallazgos fueron remitidos a las entidades de control.

En el 2011 el equipo de Supervisión Educativa en un proceso de ajuste a las actividades, y específicamente a la actuación en la ciudad, como parte del proceso de calidad del municipio, define el desarrollo de visitas regulares a instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, entendidas éstas como visitas para verificar la prestación del servicio educativo sin mediación de queja o presunta irregularidad con los propósitos de conocer más sobre la prestación del servicio y propiciar la asesoría, el acompañamiento orientado al mejoramiento de la prestación del servicio.

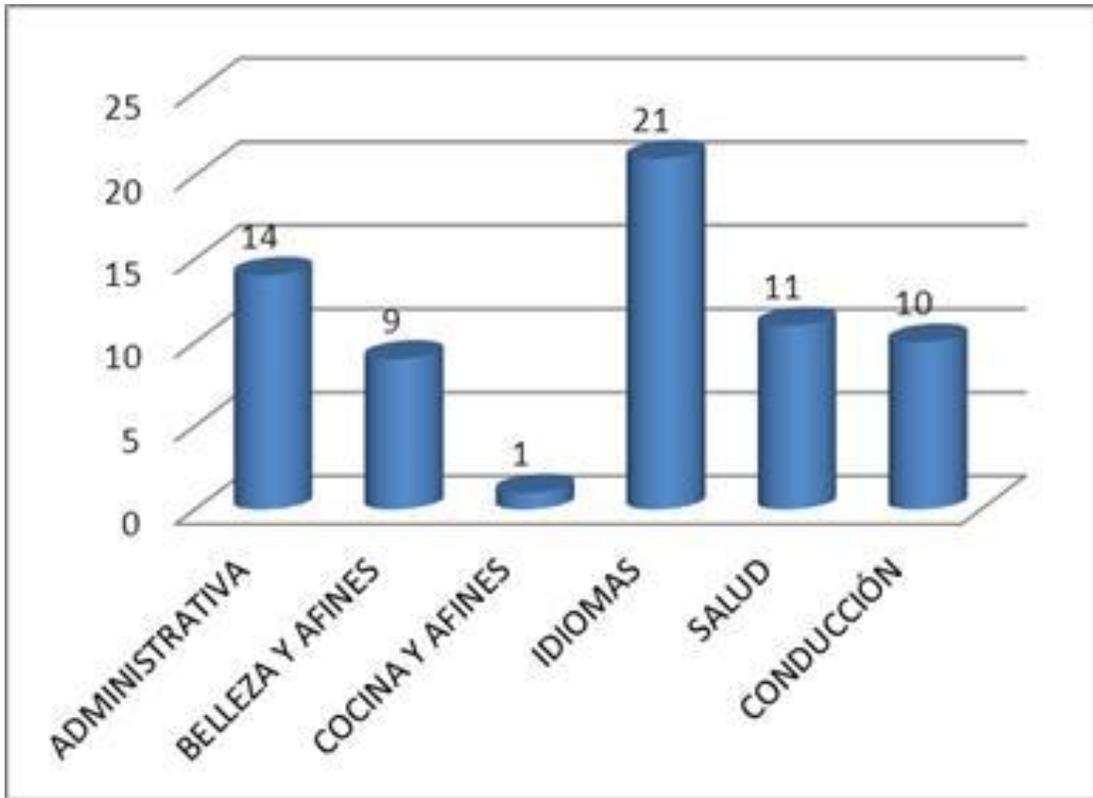
Este cambio posibilitó la visita de 66 instituciones que ofrecen programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, el acopio de información y la verificación de aspectos como: Estructura administrativa, planes de estudio vs planeación académica, intensidades horarias, de evaluación y promoción, criterios de ingreso y para realizar formación práctica, convenios para la formación práctica, publicidad, entre otros.

Lo anterior mostró situaciones que ya se percibían en la atención a ciudadanos como las debilidades en el desarrollo de la formación teórica y práctica en los programas técnico laborales, en esta última, la formación práctica, con problemas en su estructuración por fuera de la institución a través de convenios y/o acompañamiento o seguimiento de estudiantes en práctica; debilidades en la comprensión de la formación por competencias; en la estructuración de currículos; incumplimientos de intensidades horarias necesarias para otorgar certificación a los a estudiantes; en las denominaciones de los programas; en la publicidad generando en distintos casos información engañosa; entre otros más, que muestran la necesidad de hacer un trabajo más concienzudo con el propósito de motivar el mejoramiento en los diferentes aspectos de la vida institucional y especialmente el académico eje central y deber ser del establecimiento educativo, antes que la generación de procesos de sanción.

A continuación se presentaran algunos resultados de la recolección de información de 2011 y posteriormente la del primer semestre de 2012 en aspectos relacionados con la gestión académica y que sustentan la importancia de una propuesta de intervención para el mejoramiento de la gestión académica en las instituciones en mención.

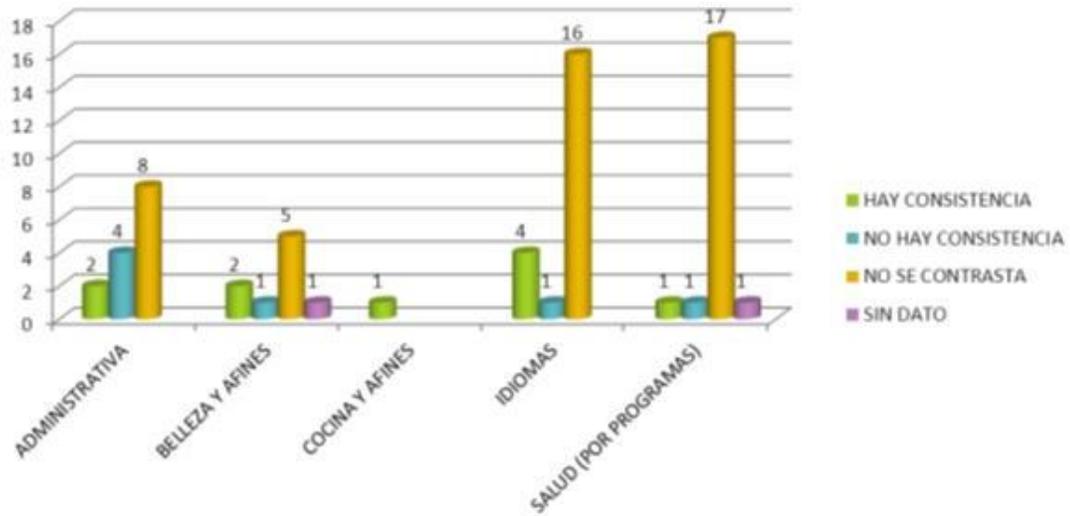
En el 2011 se tomó una muestra de instituciones que ofrecen programas técnico laborales (35), conocimientos académicos (21) y de conducción (10), en la mayoría se revisó uno de los programas ofrecidos, en las de salud se acopio información sobre los que estaban en funcionamiento. Los resultados obtenidos orientaron la concentración en el 2012 en programas técnico- laborales, de los cuales se presentaran resultados obtenidos en el primer semestre.

Gráfico No. 4: Instituciones visitadas por el equipo de supervisión educativa por áreas de formación en el 2011.



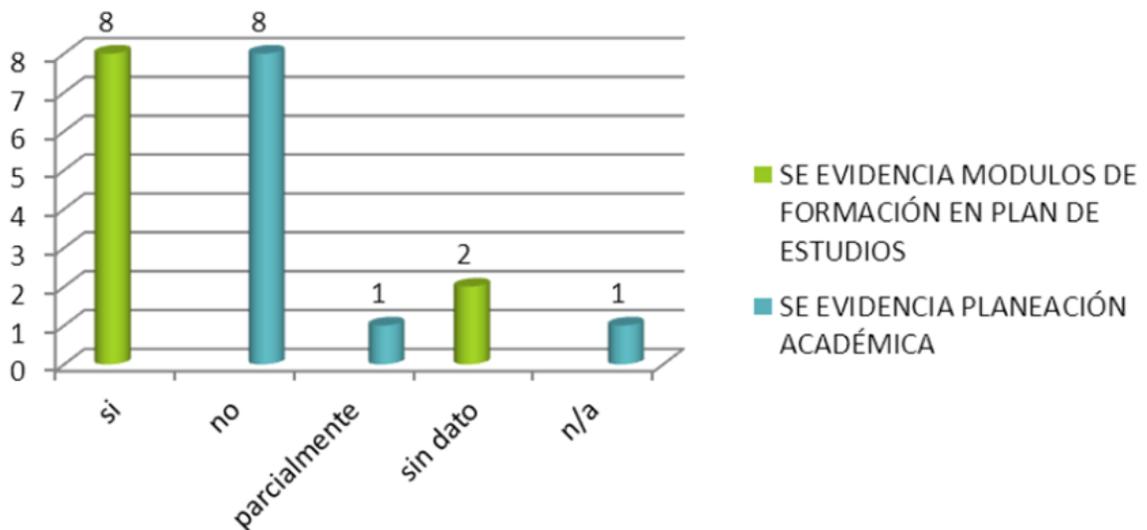
El acopio de información se desarrolló a través de visitas a las instituciones en las cuales se diligenciaron dos formatos uno sobre libros reglamentarios y otro sobre uno de los programas ofrecidos, para este último aspectos el formato diseñado fue objeto de modificaciones que se ajustan a las áreas de conocimiento, razón por la cual no todos los aspectos fueron revisados en las diferentes instituciones y/o programas objeto de estas visitas. Para este ejercicio diagnóstico se retoman algunos aspectos referidos a la gestión académica que se presentan a continuación.

Gráfico No. 5: cumplimiento de plan de estudios en lo relativo a intensidades horarias y temas en las IETDH visitadas en el 2011



En el 70.8% de los programas revisados en instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano no fue posible contrastar el plan de estudios con las intensidades horarias y temas; en el 12.7% se encuentra consistencia entre los mismos; en el 10.8% no hay consistencia entre ellos y no se tienen datos del 3.1% de las instituciones.

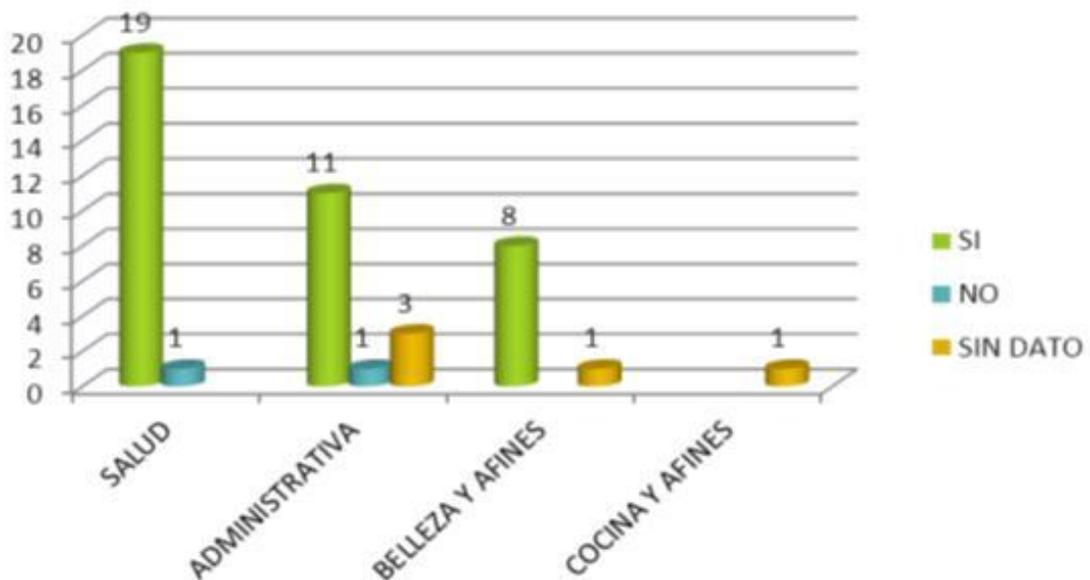
Gráfico No. 6. Cumplimiento de plan de estudios en lo relativo a intensidades horarias y temas en conducción IETDH visitadas en 2011



El 80.0% de las instituciones del área de la conducción evidencian módulos de formación en plan de estudios; sobre el 20.0% restante, no se tienen datos.

El 80.0% de las instituciones del área de la conducción no evidencian planeación académica; el 10.0% la evidencia parcialmente y para el 10.0% restante no aplica porque no tenían estudiantes en ese período.

Gráfico No. 7. Existencia de reglamento formación práctica -áreas salud, administrativa, belleza y afines, cocina y afines-visitas 2011



De una muestra de 45 programas técnico laborales revisados, el 84.4% tienen reglamento para la formación práctica; el 4.4% no los tienen; 11.1% no se tienen datos.

Cuadro No 1. Cumplimiento criterios en la publicidad definidos en el Decreto 4904 de 2009

criterio publicidad	NO		SI		SIN PUBLICIDAD		SIN DATO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Se define acto administrativo del registro respectivo	12	26,7	30	66,7	2	4,4	1	2,2	45	100
Se define certificado a otorgar	25	55,6	17	37,8	2	4,4	1	2,2	45	100
Presenta modalidad de educación ofrecida	21	46,7	21	46,7	2	4,4	1	2,2	45	100
Indica que la función de inspección y vigilancia está a cargo de la Secretaría de Educación de Medellín	40	88,9	2	4,4	2	4,4	1	2,2	45	100
La información es clara y acorde a las resoluciones de registro de programa	28	62,2	14	31,1	2	4,4	1	2,2	45	100
La información indica que el programa no otorga un título profesional	35	77,8	7	15,6	2	4,4	1	2,2	45	100

El decreto 4904 de 2009 en el numeral 5.1. Estableció los criterios, que en materia de publicidad deben cumplir las instituciones de ETDH. Si analizamos el total de criterios que deberían cumplir las instituciones visitadas en materia de publicidad de acuerdo a la ley, encontramos que el 59.6% de estos no se cumplen; el 33.7% se cumplen; no se evidencia publicidad en el 4.4% y del 2.2% no se tienen datos.

Analizados el cumplimiento de cada uno de estos encontramos que:

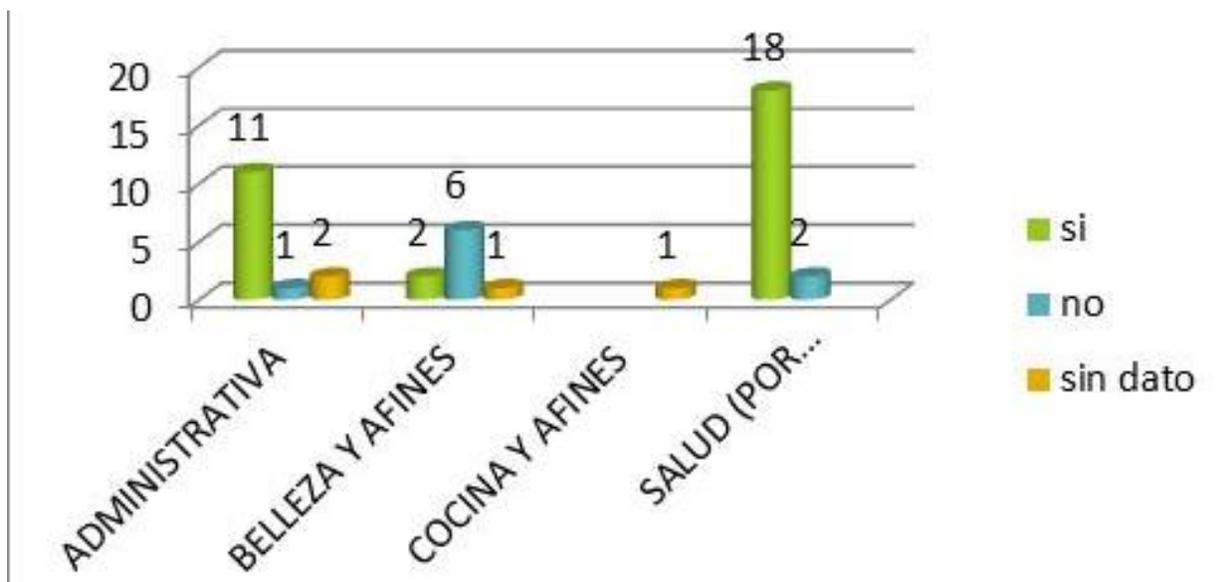
1. Se define acto administrativo del registro respectivo: el 66.7% si los define, el 26.7% no lo define, para el 4.4% no se evidencia publicidad y del 2.2% no se tienen datos.
2. Se define certificado a otorgar: el 55.6% no los define, el 37.8% si lo hace, para el 4.4% no se evidencia publicidad y del 2.2% no se tienen datos.
3. Presenta modalidad de educación ofrecida: el 46.7% los presenta e igual porcentaje no lo hace; para el 4.4% no se evidencia publicidad y del 2.2% no se tienen datos.

4. Indica que la función de inspección y vigilancia está a cargo de la Secretaría de Educación de Medellín: el 88.9% no lo indica y el 4.4% si lo hace; para el 4.4% no se evidencia publicidad y del 2.2% no se tienen datos.

5. La información es clara y acorde a las resoluciones de registro de programa: el 62.2% no es clara ni acorde; y el 31.1% si lo hace; para el 4.4% no se evidencia publicidad y del 2.2% no se tienen datos.

6. La información indica que el programa no otorga un título profesional: el 77.8% no lo indica; y el 15.6% si lo hace; para el 4.4% no se evidencia publicidad y del 2.2% no se tienen datos.

Gráfico No. 8. Existencia de convenios para la formación práctica en los programas técnico laborales revisados –salud, belleza, cocina, administración- visitas 2011

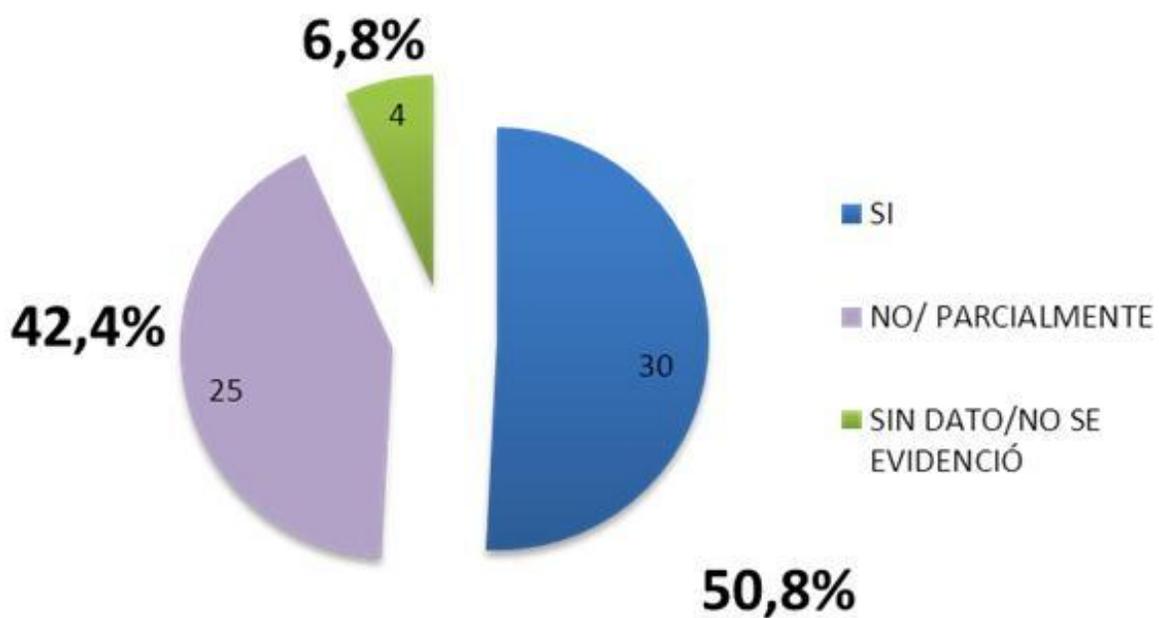


El 70.5% de las instituciones de ETDH de las áreas de la salud, belleza, cocina y administración tienen convenios para la formación práctica; el 20.5% no tiene y del 9.1% no se tienen datos.

Para el primer semestre de 2012 se visitaron 30 instituciones nuevas y 29 de las que fueron visitadas el año anterior, para un total de 59 visitas, en estas se abordaron temas

similares a los del año anterior aunque con instrumentos modificados lo que presenta una consolidación distinta. Además se recopiló información sobre el gobierno escolar que en lo relativo con la conformación y dinamización del consejo académico, o la instancia que haga sus veces, aporta a la comprensión de la manera como se gestiona la institución en los aspectos académicos. En la consolidación de los aspectos de la gestión académica y temas asociados se encontró lo siguiente:

Gráfico No. 9: Plan de estudios implementado corresponde con el aprobado en la formación teórica. Visitas 2012

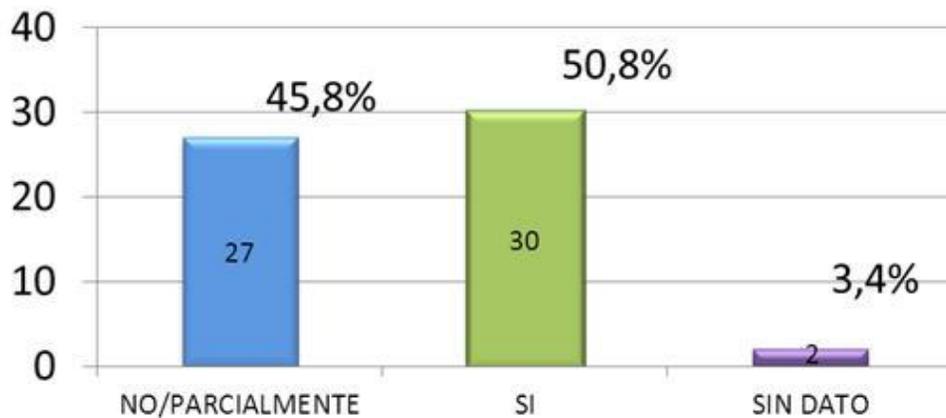


Aspectos relevantes del ítem respondido con No o Parcialmente:

- ✓ No estructuración de los programas por normas de competencia, módulos y/o unidades de aprendizaje.
- ✓ No se desarrollan las intensidades horarias aprobadas.
- ✓ En los programas no se contemplan todas las normas de competencia que comprende el programa revisado o las intensidades de las mismas.

- ✓ No se encuentra evidencia de la implementación del plan de estudios (registros/formatos).

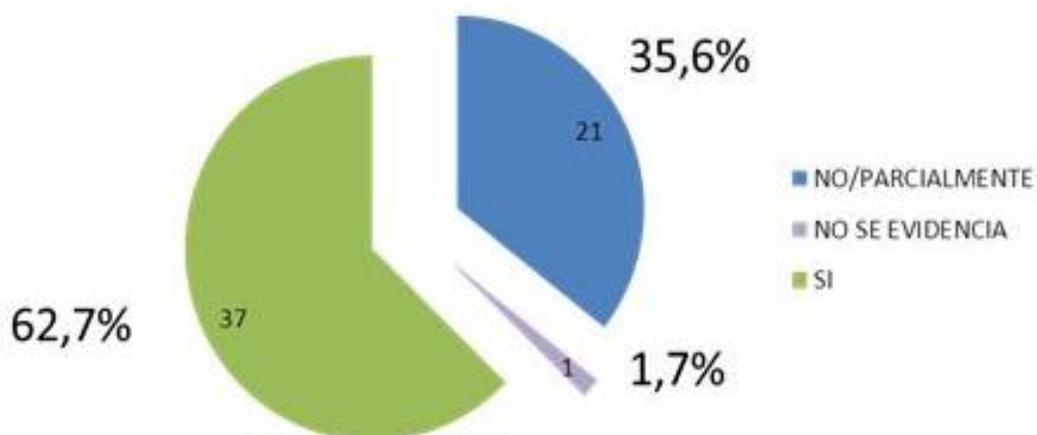
Gráfico No. 10: Las instituciones desarrollan la formación práctica basados en referentes normativos y plan de estudios aprobado- Visitas 2012



Aspectos resaltados, cuya respuesta es No o Parcialmente:

- ✓ No cuentan con convenios suficientes para garantizar la práctica.
- ✓ No se cumple con la intensidad horaria según estructura curricular y resolución aprobatoria.
- ✓ No se evidencian registros suficientes que den cuenta de su implementación.
- ✓ No se evidencia plan de práctica que estructure su desarrollo.

Gráfico No. 11: se realiza seguimiento a los estudiantes en formación práctica acorde a la formación por competencias. Visitas 2012

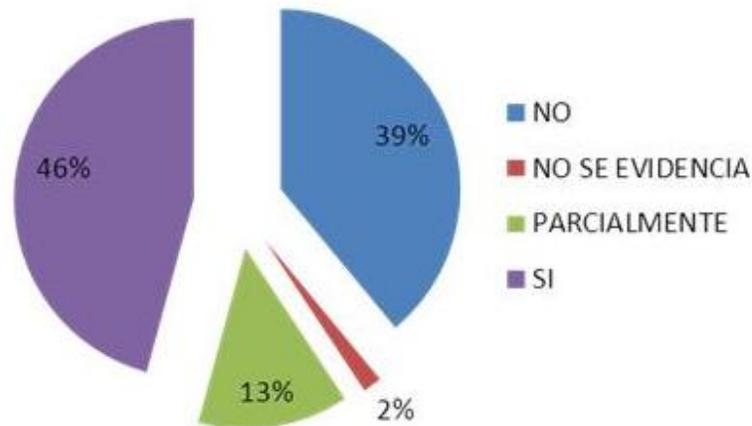


Aspectos resaltados, cuya respuesta es No o Parcialmente

- ✓ No se hace seguimiento a estudiantes en formación práctica.
- ✓ Se encuentran registros de unos estudiantes y de otros no.
- ✓ Si bien se encuentra registro, éste no evidencia un seguimiento sino un valoración puntual.

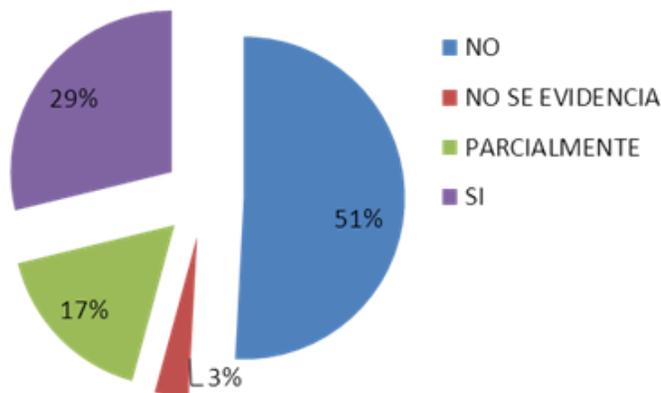
En las respuestas afirmativas si bien en muchos casos se evidencia registro del seguimiento a los estudiantes en formación práctica, muchos de estos dan cuenta de valoraciones de lo actitudinal y no siempre se revisan aspectos de los desempeños específicos de la formación técnica. Las valoraciones hechas en los registros de seguimiento no son en todos los casos consistentes con las registradas en consolidados de calificaciones finales.

Gráfico No. 12: conformación del gobierno escolar según lo dispuesto en La Ley 115 de 1994



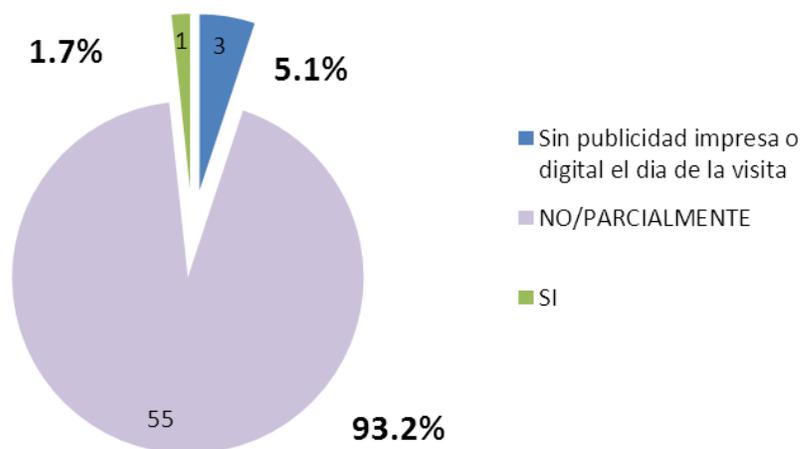
Sobre el gobierno escolar, estructura básica de cualquier establecimiento educativo se encuentra que más de la mitad del as instituciones visitadas (54%) no evidencian un conformación del gobierno escolar acorde a lo que establece la ley general de educación 115 de 1994, en estos las falencias fundamentales están asociadas a la garantía de la participación de la comunidad educativa en el consejo directivo, en los que es recurrente la ausencia de representantes de estudiantes, egresados y sector productivo. También fue notoria no conformación de consejo académico o quien haga sus veces.

Gráfico No. 13: dinamización de los estamentos del gobierno escolar en el establecimiento educativo.



Sobre la dinamización de los estamentos del gobierno escolar se encontró que si bien en algunos casos están definidos y conformados estos no se reúnen periódicamente, no desarrollan las funciones en la estructura directiva y organizativa de la institución o solo se conforma alguno de los estamentos, es así como encontramos en 71% de las instituciones sin la dinámica esperada del gobierno escolar.

Gráfico No. 14: Cumplimiento de criterios en la publicidad que emite la entidad sobre los programas que ofrece según decreto 4904 de 2009.



Tanto en el 2011 como en 2012 se presentan inconsistencias en la implementación de los planes de estudio desarrollados por las instituciones visitadas, siendo muy significativas las dificultades asociadas diferencias entre el plan de estudios aprobado y el implementado, en normas de competencia, denominaciones, intensidades horarias, de manera crítica el componente de la formación práctica en los programas técnico laborales que para el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano se constituye en un debilidad mayor en la medida en que el énfasis de este proceso educativo es lo práctico y en todos los casos este componente es equivalente al 50% o más de la estructura formativa y es el aprendizaje en escenarios reales de práctica lo que se constituye en la particularidad de este tipo de educación.

De igual modo son recurrentes las falencias en la publicidad, que si bien no depende de la gestión académica, se constituye en referente clave para dar cuenta de la oferta y los contenidos de la formación ofrecida y al no desarrollarla de acuerdo a los criterios de

ley se corre el riesgo de proveer información engañosa, generando expectativas mayores de certificación y posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Tanto en el 2011 como en el 2012 los profesionales de supervisión educativa tuvieron dificultades para comparar el plan de estudios aprobado con el desarrollado en distintas instituciones de ETDH; estas podrían asociarse entre otros aspectos a:

- ✓ Debilidades o ausencia de registros que den cuenta de la implementación.
- ✓ Modificación de contenidos como fruto de las decisiones institucionales sin contemplar los requisitos normativos.
- ✓ Planeaciones que dejan de lado las normas de competencia, módulos y/o unidades de aprendizaje y presentando la oferta con asignaturas o materias propias de propuestas educativas distintas a la formación por competencias propia de este tipo de programas.
- ✓ Desconocimiento de la formación por competencias de quienes están a cargo de la gestión académica
- ✓ Estrategias para mercadear un programa con denominaciones similares a las de la educación superior, de fácil comprensión y con mayor público.

La formación práctica propia de los programas técnicos laborales no cumple por razones como la falta de convenios para la formación práctica, debilidades en la planeación, en el seguimiento y evaluación de estudiantes o registro del proceso.

En algunas de las instituciones de ETDH no evidencian planeación de la implementación de los planes de estudio o de la estructura curricular de cada periodo de formación.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien no hay una valoración del impacto que puedan tener las falencias descritas en la prestación del servicio educativo y en el resultado esperado de egresados competentes para insertarse en el mercado laboral, se constituye en irregularidad en la prestación del servicio educativo que puede conducir a

sanciones e incluso con la persistencia de ésta a la cancelación de registro de programas.

La prevalencia de las inconsistencias descritas resaltan las debilidades en la formación de quienes tienen a cargo la gestión académica en estas instituciones, situación que podrá apoyarse con acompañamiento, con orientaciones claras, con la generación de espacios para compartir experiencias, porque si bien hay una franja importante que no cumple con lo esperado en los temas objeto de atención, hay otra cantidad de instituciones que lo hacen bien y que pueden aportar en este proceso orientado al mejoramiento de la prestación del servicio en el sector.

De otro lado, la labor de la Supervisión Educativa que se concentra en la verificación de la prestación del servicio educativo no podrá limitarse a reportar instituciones que no cumplen con los referentes normativos para buscar su sanción, en el marco de una labor más integral y entendiendo que el papel de la secretaría de educación desde cada una de las dependencias que la conforman es el ejercicio del liderazgo educativo en la ciudad, buscando desarrollar los objetivos misionales en el marco del desarrollo normativo del país.

Es así como Supervisión Educativa deberá fortalecer el ejercicio del liderazgo y el trabajo en equipo orientado hacia el aprendizaje organizacional, profundizando en el conocimiento del talento humano de la dependencia, sus necesidades de formación, sus potencialidades, gestionando el conocimiento que se ha desarrollado específicamente en el manejo de los temas que ocupan este trabajo y propiciando a través de estrategias distintas los aprendizajes individuales se constituyan en aprendizajes colectivos y modifiquen las prácticas, las formas de hacer, logrando el aprendizaje organizacional.

De igual modo, el trabajo hacia las instituciones podrá sustentarse en un ejercicio similar que nutra el conocimiento de la Secretaría y este se revierta en las mismas instituciones con estrategias que posibiliten el intercambio con orientaciones que motiven aprendizajes individuales, colectivos y organizacionales.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Basándonos en la experiencia adquirida en el ejercicio profesional en la Secretaría de Educación de Medellín y en el conocimiento de la realidad de muchas de las instituciones de ETDH de la ciudad, podemos afirmar que el principal problema a analizar es el relacionado con la gestión académica para que pueda impartirse una educación de calidad, pertinente e integral en esta modalidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el problema a resolver es:

“Desde supervisión educativa de la Secretaría de Educación de Medellín, ¿cómo intervenir las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para lograr el mejoramiento de estas en la gestión académica?”

5. JUSTIFICACIÓN

La ley general de educación 115 de 1994, define un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos, de sus deberes. Esta concepción presenta dos aspectos claves la educación permanente como proceso a lo largo de toda la vida y la concepción integral del ser humano y por lo tanto de su proceso formativo, aspectos que se desglosan en los fines de la educación.

El carácter flexible y de adaptabilidad a las necesidades del entorno y del sector productivo es la particularidad del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano que desde su denominación inicial como educación no formal hasta los textos normativos más recientes incorporan esos atributos.

La articulación de este tipo de educación con el sector productivo, desde el momento mismo en que se formula la propuesta educativa. Se expresa que el PEI en la justificación del programa y su estructuración debe ser consiste con un *“(...) contexto globalizado, en función de las necesidades reales de formación en el país y en la región*

donde se va a desarrollar el programa; las oportunidades potenciales o existentes de desempeño y las tendencias del ejercicio en el campo de acción específico y la coherencia con el proyecto educativo institucional” (Congreso de la República, 1994).

Desde las normas específicas se precisa que la ETDH está integrada con los fines y objetivos de la educación y plantea la articulación con la educación superior como posibilidad.

Otros aspectos a considerar respecto a la pertinencia de la ETDH se inscriben en las orientaciones del ministerio sobre la formación por competencias y que se relacionan específicamente con la vinculación al sistema laboral se hace referencia a las competencias básicas, ciudadanas y laborales; las primeras se orientan a las habilidades para comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar la ciencias para conocer e interpretar el mundo, las segundas habilitan para la participación democrática y la solidaridad, la convivencia, las ultimas que pueden ser generales o específicas se dirigen a la formación actitudinal, conceptual y procedimental requerida para el desempeño con eficiencia en el mundo productivo, que afianzan una concepción integral.

En el contexto actual es factor clave la preparación del talento humano. Formación, entrenamiento, capacitación que propicie en quienes están o tienen el propósito de vincularse al mundo productivo las habilidades y competencias necesarias para permanecer.

En términos generales se puede afirmar que están dadas las bases normativas y de política pública para la formulación e implementación de modelos pedagógicos pertinentes en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, pero otra es la realidad de dicho servicio educativo, que si bien tiene un sustento que potencia la formulación de modelos pedagógicos pertinentes, específicamente en la formación por competencias, estos no siempre cumplen con estas expectativas ni se traducen, en muchos los casos, en procesos formativos consistentes, acordes a las demandas, conectados con el entorno. Es pues necesario continuar con este análisis y definir desde las entidades públicas que regulan e inspeccionan la prestación del servicio

educativo, estrategias dirigidas al mejoramiento de la prestación del servicio educativo con los atributos descritos.

En este marco de referencia el proyecto pretende ahondar en la reflexión de la formación por competencias y en la definición de estrategias e instrumentos que posibiliten revisar la gestión académica, especialmente en lo que respecta a la planeación e implementación académica en las instituciones para que afiancen una intervención de mayor cualificación orientada al mejoramiento continuo desde acompañamiento y asesoría de equipos directivos de las instituciones que ofrecen los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la gestión académica en las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano IETDH, en el marco del mejoramiento continuo y la formación por competencias, para que aporten al desarrollo de programas de formación pertinentes acordes los lineamientos normativos y requerimientos sociales y del sector productivo.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar y convalidar un manual de criterios y procedimientos para el mejoramiento de la gestión académica de las IEDTH.
- Aumentar las competencias para la gestión académica del equipo directivo de las IEDTH, a través de procesos de capacitación, asesoría y asistencia técnica.

7. MARCO DE REFERENCIA

7.1. MARCO NORMATIVO

7.1.1. Constitución Política

La función la inspección y vigilancia de la educación está consagrada en el Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia, donde se determina que "...corresponde al estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo..." (Senado de la República, 1991).

7.1.2. Ley General de Educación

Por su parte, la Ley 115 de 1994 en su artículo 4° determina:

Corresponde al Estado, a la sociedad y a la familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento.

El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo.

(Congreso de la República, 1994).

En el Artículo 168 de la misma Ley, relacionado con la inspección y vigilancia de la educación se establece:

En cumplimiento de la obligación constitucional, el Estado ejercerá, a través del Presidente de la República, la suprema inspección y vigilancia de la educación y velará por el cumplimiento de sus fines en los términos definidos en la presente Ley. Ejecutará esa función a través de un proceso de evaluación y un cuerpo técnico que apoye, fomente y dignifique la educación.

Igualmente, velará y exigirá el cumplimiento de las disposiciones referentes a aéreas obligatorias y fundamentales, actividades curriculares y extracurriculares y demás requerimientos fijados en la presente Ley; adoptará las medidas necesarias que hagan posible la mejor formación étnica, moral, intelectual y física de los educandos, así como su acceso y permanencia en el servicio público educativo.

El Presidente de la República o su delegado, en ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia, de conformidad con lo establecido en el inciso tercero del artículo 80 de la presente Ley, podrá aplicar a los establecimientos educativos, previo el correspondiente proceso y cuando encuentre mérito para ello, las sanciones de amonestación pública, suspensión o cancelación del reconocimiento oficial. (Congreso de la República, 1994)

Y en el artículo 169 determina la delegación de funciones:

En los términos del artículo 211 de la Constitución Política, el Presidente de la República, podrá delegar en el Ministro de Educación Nacional, en los Gobernadores y en los Alcaldes, el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia previstas en esta Ley. (Congreso de la República, 1994)

Las funciones y competencias de la inspección y vigilancia se establecen en el artículo 170 de la misma ley:

Las funciones de inspección, vigilancia, control y asesoría de la educación y administración educativa serán ejercidas por las autoridades del nivel nacional sobre las del nivel departamental y del Distrito Capital, por las autoridades del

nivel departamental sobre las de orden distrital y municipal y por estas últimas sobre las instituciones educativas. (Congreso de la República, 1994)

Sobre el ejercicio de la inspección y vigilancia a nivel local, la Ley General de Educación establece en el artículo 171:

Los Gobernadores y los Alcaldes podrán ejercer la inspección y vigilancia a través de las respectivas secretarías de educación o de los organismos que hagan sus veces.

En los municipios donde no exista Secretaría de Educación, el Alcalde podrá delegar la función de inspección y vigilancia en los directores del núcleo del correspondiente municipio.

El Gobierno Nacional reglamentará el ámbito de competencia de cada nivel de supervisión o inspección en los establecimientos educativos de tal manera que esta sea realizada en forma coordinada y con la periodicidad adecuada.
(Congreso de la República, 1994)

7.1.3. Decreto 907 de 1996

En mayo de 1996 se expidió el Decreto 907 para reglamentar el ejercicio de la suprema inspección y vigilancia del servicio público educativo. Entre los ámbitos establecidos en su artículo 2° se establece que “la inspección y vigilancia se ejercerá en relación con la prestación del servicio público educativo formal y no formal... (Presidencia de la República, 1996)

Sobre el objeto, en el artículo 3° se establece que “...estará orientada a velar por el cumplimiento de los mandatos constitucionales sobre educación y de los fines y objetivos generales de la educación establecidos en la Ley 115 de 1994, a procurar y exigir el cumplimiento de las leyes, normas reglamentarias y demás actos administrativos sobre el servicio público educativo, a brindar asesoría pedagógica y administrativa para el mejoramiento de las instituciones que lo presten y, en general, a propender por el cumplimiento de las medidas que garanticen el acceso y la

permanencia de los educandos en el servicio educativo y las mejores condiciones para su formación integral.” (Presidencia de la República, 1996).

En el artículo 9° se establecen las siguientes funciones para la supervisión y vigilancia a nivel municipal:

- a. Atender las directrices, orientaciones y pauta de organización para el ejercicio de la inspección y vigilancia, dados por el Ministerio de Educación Nacional y por el respectivo Departamento;
- b. Prestar asesoría técnica y administrativa a los establecimientos educativos en el cumplimiento de la ley, las normas reglamentarias y los demás actos administrativos de orden nacional y territorial;
- c. Proporcionar la información que le sea requerida, sobre resultados de la inspección y vigilancia, con el fin de verificar el cumplimiento de las políticas, planes y programas nacionales y territoriales, en materia educativa;
- d. Aplicar en su jurisdicción los criterios definidos por el Ministerio de Educación Nacional y por los departamentos, para la efectiva coordinación del proceso de evaluación que se debe cumplir como parte del ejercicio de la inspección y vigilancia, con el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación;
- e. Divulgar las leyes, normas reglamentarias y demás actos administrativos que sean pertinentes para el ejercicio de la inspección y vigilancia... (Presidencia de la República, 1996).

Sobre la ejecución del proceso, en el artículo 11° establece que “la evaluación con fines de inspección y vigilancia a que se refiere el artículo 4 de este decreto se hará tanto en la parte administrativa como curricular del servicio educativo, y se adelantará de manera sistemática y continua, con el fin de obtener información necesaria, pertinente, oportuna y suficiente sobre el cumplimiento de los requisitos que se acuerde con el reglamento, debe reunir todo establecimiento educativo estatal o privado, para la prestación del servicio educativo y la atención individual que favorezca el aprendizaje y la formación integral del educando...” (Presidencia de la República, 1996)

7.1.4. Ley 715 de 2001

El 21 de diciembre de 2001 se expidió la Ley 715, en su artículo 7° se determinan las competencias de los distritos y municipios certificados, en los numerales 7.8, 7.9 y 7.12 establece:

7.8. Ejercer la inspección, vigilancia y supervisión de la educación en su jurisdicción, en ejercicio de la delegación que para tal fin realice el Presidente de la República.

7.9. Prestar asistencia técnica y administrativa a las instituciones educativas cuando a ello haya lugar.

7.12. Organizar la prestación del servicio educativo en su en su jurisdicción.
(Congreso de la República, 2001)

7.1.5. Directiva Ministerial No. 14

Con el fin de apoyar a las entidades territoriales certificadas en el desarrollo de las actividades de inspección y vigilancia, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Directiva No. 14, donde se orienta sobre:

(...) La inspección y vigilancia de la educación, como función de Estado, se ejerce para verificar que la prestación del servicio educativo se cumpla dentro del ordenamiento constitucional, legal y reglamentario. Tiene como fin velar por su calidad, por la observancia de sus fines, el desarrollo adecuado de los procesos pedagógicos y asegurar a los educandos las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

Es una función que se ejecuta mediante la evaluación de la totalidad o de parte específica de los procesos que desarrollan los establecimientos educativos, frente a las normas que deben cumplir. El resultado de este proceso de evaluación con fines de inspección y vigilancia, dará lugar a recomendar las acciones de mejoramiento y seguimiento o imposición de las sanciones institucionales a que haya lugar. Igualmente, en los eventos en los que se presuman responsabilidades

personales, se procederá a dar traslado a otras autoridades para lo de su competencia. (Ministerio de Educación Nacional, 2005)

Esta misma directiva ministerial da orientaciones claras sobre la organización de la supervisión:

La función de inspección y vigilancia es permanente y se organizará de manera autónoma, por las entidades territoriales, con equipos interdisciplinarios, para los procesos de control de la gestión de los establecimientos educativos, atendiendo fundamentalmente la cobertura, calidad, eficiencia y equidad del servicio educativo.

La secretaría de educación de la entidad territorial conformará equipos interdisciplinarios integrados por servidores públicos, a los que se les deben asignar funciones relacionadas con la inspección y vigilancia de la educación. Estas funciones se asignarán, con carácter permanente, como propias del cargo, en cuyo caso se deberán incluir en el manual de funciones de la respectiva secretaría de educación, o se pueden asignar temporalmente mediante acto administrativo, por un periodo determinado, de acuerdo con las necesidades de la entidad territorial y sus particularidades, sin perjuicio de que las dos modalidades se puedan combinar. Las entidades territoriales certificadas podrán contratar lo relacionado con el ejercicio del control, inspección y vigilancia, con entidades públicas, mediante convenios interadministrativos.

La asignación de la responsabilidad de un proceso de inspección de vigilancia, a un funcionario o funcionarios, se hará mediante acto administrativo expedido por la autoridad territorial competente, en el cual se precisan los actos y hechos que lo motivan, el establecimiento o establecimientos educativos sobre los que recae la acción y el plazo en que se debe cumplir, en cada caso específico.

Los supervisores y directores de núcleo podrán formar parte de los equipos interdisciplinarios, previa asignación de funciones relacionadas con inspección y vigilancia por parte de la autoridad nominadora.

Las entidades territoriales certificadas pueden recurrir a la contratación de apoyos técnicos en el proceso de inspección y vigilancia cuando se requiera el concepto

de expertos en aspectos específicos o sea útil para el conocimiento de la situación objeto del control. (Ministerio de Educación Nacional, 2005)

Igualmente, esta directiva determina que las secretarías de educación de las entidades territoriales, como es el caso de Medellín, deben expedir un reglamento para el ejercicio de la supervisión y vigilancia, en el cual deben tenerse en cuenta aspectos como:

- a. Principios y criterios en el proceso de inspección y vigilancia
- b. La organización de la inspección y vigilancia en su jurisdicción
- c. Perfiles y calidades de los funcionarios públicos a quienes se les asignarán procesos de inspección y vigilancia, de acuerdo con lo establecido en esta directiva.
- d. Lineamientos para el establecimiento de alianzas o convenios interadministrativos y la eventual contratación de expertos cuando se requiera de su concepto técnico

Medios e instrumentos que se utilizarán para la iniciación, desarrollo y culminación del ejercicio de la inspección y vigilancia en la respectiva entidad territorial. (Ministerio de Educación Nacional, 2005)

7.1.6. Resolución Municipal 6141 de 2006

A nivel local, Medellín expidió la Resolución Municipal 6141 de septiembre 11 de 2006 con el fin de adoptar el régimen territorial para el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia, el cual se regirá por los principios: filosófico y creativo; de concurrencia, coordinación, complementariedad e intermediación; democrático; de continuidad; de eficiencia y economía; y de viabilidad (Secretaría de Educación de Medellín, 2006). Su ámbito de aplicación son las instituciones educativas oficiales y privadas de la ciudad en las modalidades formal, de adultos, educación para el trabajo y el desarrollo humano y la informal.

En el numeral 2 se determinan los objetivos que debe cumplir el ejercicio de la inspección y vigilancia en Medellín:

- 2.1 Velar por el cumplimiento de los mandatos constitucionales sobre educación; por la calidad de las instituciones especializadas en la prestación del servicio; por el acceso, permanencia y la promoción de los educandos (...)
- 2.2 Supervisar y controlar en todas las instancias del servicio público educativo el cumplimiento de las leyes, normas reglamentarias demás actos administrativos que regulen la educación.
- 2.3 Brindar asesoría y asistencia técnica, administrativa y curricular a las instituciones para el mejoramiento de la calidad del servicio.
- 2.4 Contribuir al desarrollo de la educación mediante la identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la prestación del servicio, con el fin de formular propuestas para el aprovechamiento de los factores positivos y la superación de los que lo limitan o entorpecen en su calidad y cobertura.
(Secretaría de Educación de Medellín, 2006)

Sobre los niveles de competencia para el ejercicio de la inspección, vigilancia y control de la educación, la Resolución 6141 de 2006 establece que:

- 5.1 Atender las directrices, orientaciones y pautas de organización para el ejercicio de la inspección, vigilancia y control, dadas por el Ministerio de Educación Nacional.
- 5.2 Prestar asesoría técnica y administrativa a los establecimientos educativos en el cumplimiento de la Ley, las normas reglamentarias y los demás actos administrativos del orden nacional.
- 5.3 Aplicar en su jurisdicción los criterios definidos por la ley y/o el Ministerio de Educación Nacional, para la efectiva coordinación del proceso de evaluación que se debe cumplir como parte del ejercicio de inspección, vigilancia y control, con el sistema nacional de evaluación de la educación.
- 5.4 Divulgar las leyes, normas reglamentarias y demás actos administrativos que sean pertinentes para el ejercicio de la inspección, vigilancia y control, del servicio público educativo (...). (Secretaría de Educación de Medellín, 2006)

7.1.7. Plan de Desarrollo “Prosperidad para todos”

El Plan de Desarrollo Nacional, “Prosperidad para todos”, en el capítulo IV Igualdad de oportunidades para la prosperidad social, se encuentra una conceptualización de la educación como “un proceso continuo que inicia desde las primeras etapas de la vida y termina en la tercera edad. Constituye como tal, un proceso evolutivo que constantemente se adapta a un entorno cambiante” (Departamento Nacional de Planeación, 2011). Se reconoce la educación como herramienta efectiva “para reducir la inequidad y alcanzar la igualdad de condiciones para la generación de ingresos”. (Departamento Nacional de Planeación, 2011), y su estructuración define la primera infancia; niñez, adolescencia y juventud y formación del capital humano como los referentes para estructurar la política, inserto en el sistema de protección social.

Se hace referencia al establecimiento de un esquema educativo pensado como parte de la estrategia para superar condiciones de inequidad y pobreza, dicho proceso en conexión con el mundo laboral, la innovación, la productividad y el emprendimiento. Deja explícita la intensión de la articulación de la educación media y de la superior.

El Plan de Desarrollo resalta la educación acompañada de la calidad y enfatiza en la intención de “formar ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejerzan los derechos humanos, cumplan sus deberes sociales y convivan en paz, e implica ofrecer una educación que genere oportunidades legítimas de progreso y prosperidad, que sea competitiva, que contribuya a cerrar las brechas de inequidad, centrada en la institución educativa, que permita y comprometa la participación de toda la sociedad en un contexto diverso, multiétnico y pluricultural”. (Departamento Nacional de Planeación, 2011)

Al desarrollar la argumentación de la formación de capital humano lo vincula con la capacidad competitiva y como estrategia para disminuir la pobreza, las desigualdades sociales y mejorar las condiciones de vida de la población, brindándole capacidades y oportunidades para la generación de ingresos y la obtención de mejores empleos. La formación de Capital Humano como sistema que contempla la educación formal y el sistema nacional de formación para el trabajo.

Los aspectos enunciados del plan de Desarrollo pueden ser conectados con aspectos propios de enfoques desarrollistas en los que se da prevalencia a la formación de capital humano en función de los requerimientos del sector productivo, también se reconoce en la educación la fuerza para transformar realidades y que podría estar en consonancia con enfoques críticos.

Continuando con el orden nacional, el Plan Nacional Decenal de Educación se define como "...un pacto social por el derecho a la educación, y tiene como finalidad servir de ruta y horizonte para el desarrollo educativo del país en el próximo decenio, de referente obligatorio de planeación para todos los gobiernos e instituciones educativas y de instrumento de movilización social y política en torno a la defensa de la educación, entendida ésta como un derecho fundamental de la persona y como un servicio público..." (Ministerio de Educación Nacional, 2008) que, en consecuencia, cumple una función social.

En su visión, contempla que la educación "...es un proceso de formación integral, pertinente y articulado con los contextos local, regional, nacional e internacional que desde la cultura, los saberes, la investigación, la ciencia, la tecnología y la producción, contribuye al justo desarrollo humano, sostenible y solidario, con el fin de mejorar la calidad de vida de los colombianos, y alcanzan la paz, la reconciliación y la superación de la pobreza y la exclusión..." (Ministerio de Educación Nacional, 2008), por esto es que en su elaboración participaron diferentes agentes sociales como una manera de tener en cuenta las opiniones y diversas perspectivas que sobre este derecho se tienen por la diversidad cultural, étnica y ambiental que tenemos.

Desde el punto de vista teórico, puede asegurarse que el PNDE concibe el proceso de enseñanza-aprendizaje como el de desarrollo de competencias del saber, el ser y el hacer, lo cual puede entenderse como una alusión indirecta a las corrientes pedagógicas constructivistas, la investigación como acción y la teoría crítica de la enseñanza, toda vez que busca que las instituciones formen seres capaces de comprender su procedencia histórica, su realidad actual y puedan transformar el entorno en pro del mejoramiento de las condiciones sociales. Sin embargo, y a pesar de

lo anterior, en la práctica en el aula de clase aún se percibe una tendencia importante a seguir el modelo tradicional.

En lo que se refiere a la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), aparece como una de las necesidades educativas y se encuentra en 5 de los temas que hacen parte del plan: fines y calidad de la educación para el siglo XXI, ciencia y tecnología integradas a la educación, otros actores en y más allá del sistema educativo, más y mejor inversión en educación y equidad, acceso, permanencia y calidad.

Sobre esta modalidad, se asevera que es fundamental en el sistema educativo y como una oportunidad de ofrecer una formación integral, por proyectos y con un currículo pertinente, logrando articulación y coherencia con los componentes del sistema, permitiendo que estudiantes de la media puedan acceder a programas bajo el enfoque de competencias laborales, apropiándose de herramientas tecnológicas y con habilidades para el ejercicio de la ciudadanía, con una mentalidad emprendedora que propicie nuevos desarrollos organizacionales generadores de empleo y de recursos económicos.

También es importante resaltar que al tener el desarrollo humano como el punto central del sistema educativo, se priorizan temas como la autonomía, las competencias, la valoración de la cultura en todas sus dimensiones y la satisfacción de necesidades básicas dentro de una convivencia social donde se reconocen y respetan las diferencias.

Aunque en la realidad de las instituciones educativas, tanto del nivel básico y medio, como aquellas que se enfocan en la formación de saberes específicos y en el desarrollo de habilidades y competencias para el trabajo (instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, carreras tecnológicas y universitarias, programas de posgrado, etc.) todavía se perciben modelos tradicionales de transmisión del conocimiento, desde las propuestas del gobierno nacional y de la ciudad se observan enfoques orientados a la aplicación de corrientes basadas en el uso de herramientas tecnológicas y en la participación de los diferentes agentes sociales en un proceso continuo de aprendizaje que busca la formación integral del ser humano como miembro activo de una sociedad y que coexiste con los diferentes componentes de su entorno.

7.2. MARCO TEÓRICO

Supervisión Educativa entendida como organización precisa nuevos aprendizajes para responder a las demandas internas y externas, a través del desarrollo de la capacidad de aprender de sí misma, de sus experiencias exitosas o erróneas, del entorno, del sector al que pertenece, para lograr así adaptarse al mundo actual, sobrevivir, permanecer, crecer y desarrollarse.

La exigencia de nuevos aprendizajes internos y externos movilizan creativamente a la organización en la medida en que la alta dirección comprenda que el motor está en el talento humano y que el aprendizaje individual es el primer paso para el aprendizaje organizacional, sin el primero no hay posibilidad de que el segundo suceda, de igual modo, que suceda el aprendizaje individual no implica necesariamente que impacte la dinámica organizacional y se constituya un aprendizaje colectivo.

De este modo, la labor que quien gerencia el talento humano, entendida en términos simples como “el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas” (TEJADA Z., 2003), es prioritaria a la hora de direccionar la organización hacia el aprendizaje; la transformación de una entidad en una organización que aprende.

El conocimiento de las personas de la organización es pieza clave para la conocimiento de las misma, y particularmente para la gestión del talento humano. Dicho conocimiento de las personas y de la organización se traduce desde la administración en acciones efectivas de reclutamiento de los miembros que requiere la entidad, la formación, la capacitación y el desarrollo de las personas de la organización.

Cabe anotar que la gestión del talento humano va de la mano de la gestión del conocimiento que “parte del aseguramiento de la experiencia y conocimiento que adquiere la organización como posibilidad de desarrollo; en otras palabras, buscar aprovechar el conocimiento, el talento y la experiencia colectiva e histórica” (TEJADA Z., 2003)

Es tarea del gerente reconocer y legitimar las potencialidades de su personal en relación directa con los procesos propios de la empresa en la producción de bienes y servicios en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad e identificar oportunidades de aprendizaje que inician en lo individual y puedan trascender a lo organizacional a través de estrategias diversas.

Es así como el gerente educativo, el líder del equipo, para el caso particular que nos atañe, deberá contar con los conocimientos y aptitudes que le permitan identificar, apoyar, motivar, impulsar el talento de los miembros de la organización y el suyo propio, haciéndolos y haciéndose más competente, e identificar las vías institucionales conducentes al aprendizaje organizacional.

El aprendizaje como elemento clave de la adaptación y desarrollo de las personas, la gestión del talento humano y la transformación de la organización, es descrito por Sweringa y Wierdsma(1992) como un “cambio de conducta, el propósito de este cambio es alcanzar una forma de conducta que convenga mejor a las metas de aquel que aprende; en otras palabras, una conducta más efectiva. Llamamos a esto competencia”. (SWIERINGA, 1992)

Los conceptos asociados que precisan sus planteamientos son: saber (conocimientos), entender (insight), habilidad (capacidad), los dos primeros vistos como prerrequisitos para generar el tercero pero con dispositivos articuladores que son la voluntad y el valor para actuar, sin los cuales no se daría el paso de inteligencia a competencia.

Según Kolb², el aprendizaje se produce de diferentes maneras a lo largo de la vida; una es la informal, que se produce por imitación lo que permite inferir que existe otro a quien imitar y del cual se copian comportamientos, habilidades, valores, formas de hacer etc; otra es la formal que se adquiere por la vía de recompensas y castigos, que tendrá su propia traducción en los diferentes escenarios de desenvolvimiento humano. Ambos aprendizajes se inscriben en el aprendizaje inconsciente que se produce mediante la

² Tomado de cita de SWIERINGA, Joop y WIERDSMA (1992) en el capítulo Aprendizaje del texto: La organización que aprende. México: Addison Wesley Iberoamericana

experiencia, este tipo de aprendizaje se suscita en todos los ámbitos de la vida y pueden generar cambios sin el propósito explícito de que sucedan.

Otra forma de aprender es el aprendizaje metódico o técnico, que se inscribe en el aprendizaje consciente, que implica la decisión de manera consciente de aprender y esta decisión lleva consigo la implementación de un método, que incluso puede ser el de imitación o el de recompensas y castigos o sustentarse en otros.

En todos los casos cuando el proceso se inscribe en la educación, en la institucionalidad, será metódico y consciente. Este aprendizaje conduce a un nivel más elevado de la competencia en la medida en que es acumulativo y progresivo. Las personas tienen conciencia de lo aprendido y de cómo lo ha logrado, esto potencia el aprendizaje en el sentido en que se tiene control del mismo. (SWIERINGA, 1992)

Como vemos entonces el aprendizaje se asocia un cambio de conducta que busca impactar el logro de las metas de quien lo vive, el interrogante ahora es como este cambio de conducta puede modificar el espacio en el que se desenvuelve y específicamente el organizacional. Desde esta perspectiva se requiere entender el comportamiento organizacional, debido a que es este el que se modifica, es este el posibilitador de la transformación. El comportamiento organizacional es el resultante de las reglas que determinan como trabajar juntos y de que debe hacerse a partir de esas reglas.

Sweringa (1992), al relacionar el término Aprendizaje Organizacional con el cambio del comportamiento organizacional, lo precisa desde el propósito del cambio y se materializa en una conducta más efectiva del que aprende que incide en el aprendizaje de toda la organización.

Se pueden definir tres tipos de Aprendizaje Organizacional relacionados con las reglas (las instrucciones explícitas o implícitas que influyen en el comportamiento), los insights (representan lo que se sabe y se entiende) y los principios (lo que se es, o se desea ser) de la organización: Aprendizaje en un ciclo, Aprendizaje en doble ciclo y Aprendizaje en triple ciclo, (Swieringa 1992).

Cuando se suceden los cambios en las reglas existentes se puede aludir a aprendizaje en un ciclo que se relaciona con un proceso de mejoramiento, mejores reglas y soluciones acordes a principios e insights existentes.

Cuando se modifican los insights (lo que se sabe y entiende) el alcance es mayor y conduce a revisar desde la argumentación del porqué, de su funcionalidad, de lo que permiten las reglas existentes, preguntas en el nivel del conocimiento y el entendimiento colectivo. De igual modo, el aprendizaje en doble ciclo se relaciona con conflictos, contradicciones en las distintas partes de la estructura organizativa, entre los niveles (individuos, departamentos, grupos, etc).

El aprendizaje de doble ciclo requiere procesos conjuntos de autoconocimiento, que revisen la conexión entre lo individual y lo colectivo, entre las reglas y lo que se sabe y entiende, este aprendizaje se desarrolla como renovación, relacionándola con la modificación de los insights acordes con los principios institucionales.

Finalmente el aprendizaje en triple ciclo, se presenta cuando se ponen en discusión los principios esenciales sobre los que se fundamenta la organización que cuestiona el lugar de esta hacia el afuera, su función, su rol, su identidad, etc. Este aprendizaje en triple ciclo puede describirse como desarrollo, consiste en el desarrollo de nuevos principios, con los cuales una organización puede proceder a una fase subyacente.

La promoción del aprendizaje en una institución educativa en cualquiera de los ciclos descritos requiere de un equipo directivo con amplio conocimiento de la institución tanto interna como externamente, con una aptitud de liderazgo capaz de influenciar, motivar, movilizar hacia objetivos vinculantes a su equipo docente, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa y con capacidad de gestionar el talento humano.

El manejo efectivo de las potencialidades de los miembros de una organización educativa pasa por la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como por la implementación de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, aportar al desarrollo de las potencialidades de cada persona, facilitar el logro de los objetivos individuales relacionados con el trabajo.

Al relacionar el problema objeto de atención “las debilidades en la gestión académica” con los ciclos del aprendizaje vemos que se relaciona esencialmente con el primero y el segundo ciclo, es decir con las reglas y lo que se sabe y entiende en el desarrollo propio de la prestación del servicio. Es en este sentido, nos centramos en la forma como se entienden los procesos formativos, como se articula el acto educativo cotidiano con los referentes filosóficos, pedagógicos y normativos que orientan el que hacer, de igual modo con las formas como se comprenden y registran dichos actos educativos y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

La dirección de grupos de trabajo, la gerencia, la rectoría son cargos que se ejercen con diversidad de habilidades, capacidades, competencias, entre las que debería ser ineludible el liderazgo como capacidad que se construye y constituye en pieza clave para la conducción de una entidad hacia una organización que aprende.

Para acercarnos al liderazgo inicio con aportes de Daniel Goleman (1999), quien construye un recorrido conceptual que sustenta lo que se ha denominado inteligencia emocional y que para el caso particular nos acerca al liderazgo transformador.

El autor presenta las influencias en conexión con las emociones, estas últimas, en muchos casos, como detonante en el ejercicio del poder y en la transformación de una realidad específica. Las emociones pueden entenderse análogamente con una especie de virus social que se contagia y es eficiente como método de información, en el marco de lo que se ha denominado inteligencia emocional.

La inteligencia emocional desde Goleman la constituyen “las habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones, controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanza. También la considera como la capacidad para leer los sentimientos, controlar los impulsos, razonar, permanecer tranquilos y optimistas cuando nos vemos confrontados a ciertas pruebas y mantenernos a la escucha del otro” (José Francisco Cortés Sotres*, Clemente Barragán Velásquez**, María de Lourdes Vázquez Cruz, 2002)

Goleman refiere como aptitudes propias de la inteligencia emocional: influencia (tácticas de persuasión), comunicación (mensajes claros y convincentes), manejo del conflicto (negociar, resolver desacuerdos), Liderazgo (inspirar, guiar), catalización de cambios (provocar, fomentar o manejar el cambio, en este marco Goleman (1999) ofrece una serie de elementos que facilita la comprensión de estas aptitudes y su desarrollo, lo que sustenta la idea de liderazgo transformador como una construcción que tiene que ver con asuntos propios de ser, saber, hacer, convivir que implican una concepción integral de la acción humana en el marco de la transformación institucional, empresarial o social y que en todos los casos requerirán una mirada abarcadora de los diferentes aspectos de vida, con especial énfasis en lo propio del ser.

El liderazgo como aptitud, es definido como inspirar, guiar a individuos o grupos y se precisa en capacidades para articular y despertar entusiasmo en función del sustento estratégico institucional, están a la vanguardia cuando sea necesario, orientan el desempeño de otros, guía mediante el ejemplo. Finalmente le adiciona tres tipos de aptitudes, las dos primeras se enlazan con la inteligencia emocional como “el logro, la seguridad en uno mismo y el compromiso, mientras que la segunda consiste en aptitudes sociales, como la influencia, la conciencia política y la empatía. El tercer grupo de aptitudes es el cognitivo: los directores ejecutivos piensan estratégicamente, buscan información con aptitud de criterios y aplican un fuerte pensamiento conceptual” (GOLEMAN, 1999)

Son los tres tipos de aptitudes esenciales en el liderazgo pero el efecto expansivo se establece desde la inteligencia emocional.

Otra noción clave en Goleman (1999) , es el líder transformador que lo desarrolla desde la catalización del cambio como aptitud clave de la inteligencia emocional y que es propia del líder transformador, la capacidad para reconocer la necesidad de los cambios, de retirar obstáculos, desafiar el statu quo cuando es necesario, influir en otros para realizarlo y ser modelo para el cambio.

Como vemos, el cambio individual es el motor de la transformación colectiva. Dicho cambio individual tiene relación directa a un proceso de crecimiento personal con la generación de habilidades, competencias, aptitudes que en todos los casos son conducentes al mejoramiento de las relaciones con las personas con las que se relaciona en la organización, a la ampliación de la capacidad de influencia en los otros, al ejercicio del poder por vía del reconocimiento mutuo, es decir, de los miembros de la organización hacia el líder o líderes y de estos hacia los miembros de la organización.

En el relacionamiento entre los miembros de la organización y su estructuración para lograr de manera más satisfactoria las metas organizativas, aparece también, en este acervo bibliográfico, la expresión de “trabajo en equipo” aludida recurrentemente en espacios institucionales y empresariales y en general presentada como una condición superior al grupo, que se asocia a una forma eficaz de asumir las tareas.

El trabajo en equipo ha sido descrito como una moda en los discursos gerenciales, que bien pudiese ser efímera, pero que puede incorporarse como modo de gestión organizacional sustentado en una fuerte convicción, a través de la fijación de políticas, promoción de actitudes proactivas por parte de las personas de la organización. El trabajo en equipo como modo de gestión organizacional requiere la comprensión y el compromiso de la alta dirección. (FAINSTEIN, sf)

El concepto de equipo tiene su origen en el deporte y es incorporado al discurso de las organizaciones a mediados del siglo 20, una definición inicial es "un conjunto de personas que realizan una tarea para alcanzar resultados", supone la articulación al conjunto y un objetivo común, que al referirlo a la empresa se relaciona con lo teleológico, lo estratégico.

La noción de equipo se complejiza al revisarlo desde las interrelaciones que “incluyen los vínculos interpersonales, la cadena de mandos organizacional, el contexto, la historia individual, etc. Esta trama organizacional está hilvanada por la función y el rol de cada integrante (...).” (FAINSTEIN, sf)

Otro enlace del concepto es con la concepción de tarea que es la que lo constituye, organiza el proceso, integra, El cumplimiento de la tarea se desarrolla en un tiempo y espacio determinado lo que conduce al resultado. “En el equipo está fuertemente enraizada la noción de resultados”. (FAINSTEIN, sf), siendo entonces central la existencia metas claras establecidos en el tiempo con las calidades respectivas. Otro concepto importante que quiero resaltar es la especialización para realizar la tarea y elevar la productividad, lo que bien puede resaltar la interdisciplinariedad de los miembros de los equipos, así como en la clara definición de funciones que facilite la operación.

TRABAJO EN EQUIPO, APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGOS EFECTIVOS EN EDUCACIÓN

El sector educativo está llamado a ejercer el liderazgo social en la transformación de conductas individuales, en la generación de aptitudes favorables al cambio, adaptables a las condiciones actuales, de apertura al trabajo en equipo, es decir la institución educativa tiene una doble tarea, forjar a su interior procesos que le posibiliten caminar hacia la su constitución o consolidación como una organización que aprende y aportar, como pieza clave en el aprendizaje consciente, a los estudiantes para su transformación individual, lo que se constituye en dos retos de gran tamaño.

Los retos descritos requerirán acciones permanentes de distintos tipo en el individuo y especialmente en los directivos, direccionadores de procesos, en la concepción de la gerencia educativa, teniendo como componente claro y fortalecido la gestión del talento humano. El conocimiento detallado del cuerpo docente y personal administrativo es el punto de partida para identificar aprendizajes requeridos, conocimientos o prácticas que puedan ser generalizables; motivar, apoyar, fortalecer procesos individuales de aprendizaje que transformen conductas y sean conducentes a la transformación institucional a través estrategias que posibiliten a su vez el aprendizaje organizacional.

De igual modo, en la estructuración del modelo pedagógico, del currículo, en el que se precise del aporte a la transformación de los estudiantes a través del fortalecimiento de aptitudes propias de la inteligencia emocional, del fortalecimiento de la autogestión,

autocontrol, etc. La enseñanza del trabajo en equipo desde la vivencia cotidiana, la vinculación a los objetivos institucionales en articulación con los objetivos individuales. La transformación intencionada de las prácticas cotidianas de enseñanza-aprendizaje acordes a los propósitos globales definidos en el PEI y en instrumentos propios de la planeación como la autoevaluación, el plan de mejoramiento, el plan operativo.

El aprendizaje actual se da por vías diversas y si bien se urde en el individuo, su sentido más profundo y aprovechable es lograr expandirlo a través de estrategias como la conformación y fortalecimiento de equipos de trabajo que propicien caminar conjuntamente hacia la consecución de resultados comunes que alinean el interés individual con el general, aprovechando la singularidad de cada miembro y potenciando el surgimiento de liderazgos según intereses, conocimientos, capacidades.

El trabajo encomendado a los gerentes educativos requiere hoy la doble función de “gerenciar” y “liderar”, el primero en relación directa con los medios para que la institución educativa con su gran complejidad se mantenga ordenada y productiva. La segunda referida al manejo efectivo de los cambios que se suscitan gracias a la celeridad de los movimientos externos e internos propios de la época con un manejo que vincule la inteligencia emocional y social con los conocimientos técnicos propios de sector y el cargo.

Tener líderes-gerentes comprometidos con la educación y el cambio organizacional, que estén dispuestos a generar nuevas formas de cultura organizacional y que incentiven el trabajo en equipo, es lo que requieren las instituciones educativas que buscan ser organizaciones de aprendizaje. El aprendizaje pasa de ser un aprendizaje individual, al grupal, al de equipo, al organizacional y que en muchos casos, trasciende inclusive, las fronteras de esta.

En este sentido el gerente educativo permanentemente está revisando, leyendo cada situación y aprendiendo de ella y adaptando su estilo y practicas a las situaciones y a las condiciones de su personal, para obtener lo mejor de este. Esta característica exige técnicas de diagnóstico para situaciones distintas, conocimiento de estilos gerenciales distintos y flexibilidad necesaria para emplear las técnicas y estilos más apropiados.

Finalmente se corrobora que no hay técnicas generalizables, hay equipamientos del ser humano requeridos que se traducen en aptitudes, habilidades competentes, lo que implica centrarse en el ser humano para escalar a lo colectivo, al equipo y a la institución como organización que aprende, con método y determinación.

7.3. MARCO CONCEPTUAL

En este proyecto, son varios los conceptos presentes de manera explícita e implícita a lo largo del documento, ellos son: Educación Para El Trabajo y el Desarrollo Humano (antes Educación No Formal) enfoque por competencias y Gestión académica. Aparecen dos más que aparecen a la hora de definir la propuesta de desarrollo: aprendizaje organizacional y liderazgo transformacional estos serán abordados en marco teórico. Avancemos en los conceptos iniciales:

7.3.1. Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes educación no formal, hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

La educación a lo largo de la vida es sustento de este tipo de formación que se fundamenta en una concepción integral de la persona. El establecimiento educativo organiza un proyecto educativo institucional y planes de estudio estructurados en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Los objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano consignados en los desarrollos normativos recientes son:

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño

artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.

2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

Este tipo de servicio educativo ha estado asociado desde su origen a las necesidades de trabajadores de mejorar sus capacidades y expresadas por movimientos sindicales, de los empresarios para mejorar la calificación de la “mano de obra” existente y de población joven inserta en el sistema educativo se ha constituido paulatinamente en una vía ágil para lograr en poco tiempo la inserción laboral

Para el caso colombiano El SENA y el Ministerio de Trabajo basados en la Clasificación Internacional Unificada de Ocupaciones publicada por la OIT en 1968, adopta el primer modelo para Colombia, con la denominación CON-70, en un esfuerzo por normalizar las ocupaciones y por crear un instrumento que permitiera entender la relación entre educación y empleo, orientando la formación de acuerdo a las transformaciones del mercado del trabajo. Proceso que ha avanzado permanentemente y hoy dicha Clasificación Nacional de Ocupaciones, con reformulaciones y ajustes frecuentes se constituye en referente desde los contenidos normativos para la precisión de dicha oferta educativa en sus elementos propios de la formación técnico laboral.

De igual forma, El gobierno nacional asignó al SENA la responsabilidad de liderar la constitución del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo que articule toda la oferta del país pública y privada, de la educación media técnica, técnico profesional, tecnológico y de la educación no formal (hoy educación para el trabajo y el desarrollo humano) con el fin de contribuir al mejoramiento del nivel de cualificación del talento humano.

Con ello se busca lograr una formación más integrada al trabajo productivo que garantice mediante la formación, la evaluación y la certificación las competencias laborales de las personas.

El Ministerio de Educación Nacional ha definido varios proyectos estratégicos referidos a este tipo de servicio orientado a su mejoramiento continuo como el “Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” con el que se busca contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación del país, a partir de la construcción de la nueva normativa, la socialización y divulgación a las secretarías de educación e instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de la certificación de calidad de los programas e instituciones que ofrecen educación para el trabajo y el desarrollo humano.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano se constituye en una oferta exigente y compleja que requiere especial atención, se cuenta de un lado con el particular desarrollo desde el SENA como entidad pública autónoma con su propia normatividad y desarrollo con grandes aportes al sector educativo y empresarial y que lidera dicha formación. De otro lado, con establecimientos de educación para el trabajo y el desarrollo humano que se han constituido como una oferta principalmente privada con regulación del ministerio de educación nacional y funciones delegadas para el otorgamiento de licencias y registros de programas e inspección, vigilancia y control por parte de las entidades territoriales certificadas en el sector educativo.

Hoy en el país y la ciudad se encuentra una oferta en manos de establecimientos educativos con características desiguales, condiciones de calidad variable, que ha dado cabida a públicos distintos, en los que se presume mayor concentración de personas de estratos bajos y medios y en muchos casos de quienes no ingresan a la educación universitaria profesional y ven en esta una alternativa.

7.3.2. Enfoque de competencias

En el desarrollo normativo reciente Decreto 2888 de 2007 y 4904 de 2009, se plantea la formación para el trabajo en el marco del enfoque de competencias, con dicha orientación el ministerio de educación pretende el aseguramiento de la pertinencia al referirse y orientar los procesos a las necesidades concretas del mundo productivo, y, por otro, calidad al promover estrategias y prácticas orientadas a generar aprendizajes efectivos en los estudiantes que enfatizan en el hacer”.

Se establece que los programas de formación laboral deben estructurarse por competencias laborales específicas, teniendo como referente las normas técnicas de competencias laborales definidas por las mesas sectoriales que lidera el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

El enfoque de competencias promueve el aprendizaje a lo largo de la vida al reconocer la transformación de los espacios y funciones productivas fruto de los permanentes cambios en la tecnología, la revisión necesaria y reestructuración de la organización del trabajo que frecuentemente modifican los requerimientos de las personas.

Es así como la Clasificación Nacional de Ocupaciones y su derivación para lo educativo de normas de competencia que estructuran la definición de planes de estudio, están siempre en movimiento, tienen vigencia, porque su revisión periódica es lo que garantiza su pertinencia.

Como proceso continuo la formación y capacitación es lo que posibilita que las personas no pierdan posibilidades, vigencia en el mercado laboral y capacidad para enfrentar las transformaciones cada vez más exigentes de un sector productivo conectado con el mundo.

En este marco la formación tiene especial énfasis en “el “hacer” es característico de este enfoque, puesto que se centra en los desempeños que una persona debe demostrar. Sin embargo, a la base del “saber hacer” están conocimientos científicos y tecnológicos, incluso de carácter sectorial y corporativo, que son condición sine qua non para que una persona pueda actuar y obtener resultados con su desempeño” (MEN,

Documento No.6 de 2008, Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias).

En sintonía con este enfoque se encuentran las metodologías activas para el aprendizaje, el reconocimiento del estudiante como el actor principal en el proceso educativo.

Las características propias de este enfoque son:

“Pertinente frente a las necesidades del contexto, no sólo del mercado globalizado sino del social, lo que asegura que la formación agrega valor a las personas para efectos de su inserción al mundo productivo.

– Orientada a competencias laborales en las que se consignan los saberes (conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones) que las personas deben alcanzar para desempeñarse de forma satisfactoria en cualquier escenario productivo.

– Acumulativa, basada en un esquema modular que permite aprendizajes que se suman a lo largo de un proceso de formación no necesariamente continuo y lineal, sino que sigue la lógica de las titulaciones y competencias exigidas en una ocupación o campo ocupacional en una ruta de menor a mayor cualificación.

– Flexible, ya que facilita el acceso a la formación de manera discontinua para que las personas puedan alternar períodos de estudio y trabajo o, incluso, combinarlos. – Certificable a través de procesos de evaluación basados en evidencias”.

Orientación a las necesidades del entorno.

– Vínculos efectivos con el sector productivo.

– Interés por la formación integral (saber saber + saber hacer + saber ser) y su reflejo en el perfil del egresado.

- Concordancia del enfoque metodológico con el requerimiento de “puesta en práctica” de los procesos formativos.
- Acumulabilidad y reconocimiento de los aprendizajes efectivos.
- Conexión del programa con una cadena de formación para promover el aprendizaje a lo largo de la vida.” (MEN, Documento No.6 de 2008, Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias).

7.3.3. Gestión académica

El Ministerio de Educación Nacional a través de publicaciones como “La Guía para el Mejoramiento Institucional” (de la Autoevaluación al Plan de Mejoramiento número 34, ha incorporado el lenguaje de la gerencia en la comprensión y orientación del quehacer institucional, empleando un concepto clave como es la gestión institucional, presentada en cuatro áreas la directiva, la administrativa y financiera, la académica y la de comunidad. Dichas gestiones abarcan varias áreas, procesos y componentes, la gestión académica objeto de este trabajo es definida así en la guía de referencia:

“Gestión académica: ésta es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

Esta área de la gestión se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico”.

Dado que es la gestión esencial en la prestación del servicio educativo es necesario reconocer cada proceso con los elementos constitutivos, propuestos en la guía 34 y ajustarlos a la educación para el trabajo y el desarrollo humano estos son:

- El diseño pedagógico o curricular que contempla el plan de estudios, el enfoque metodológico, los recursos para el aprendizaje, la jornada escolar.

- La gestión en el aula, la relación y estilo pedagógico, la planeación de clases, la evaluación en el aula.
- El seguimiento académico con el seguimiento a los resultados académicos, el uso pedagógico a las evaluaciones externas, las actividades de recuperación y el apoyo a los estudiantes con dificultades de aprendizaje.
- El seguimiento académico que basado en seguimiento a egresados.

8. PROYECTO DE DESARROLLO

8.1. MARCO LÓGICO

	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLE	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS/ HIPÓTESIS/ FACTORES EXTERNOS
OBJETIVO GENERAL	Contribuir al mejoramiento de la gestión académica en las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano IETDH, en el marco del mejoramiento continuo y la formación por competencias, que aporte al desarrollo de programas de formación pertinentes, con planeación académica e implementación, acorde los lineamientos normativos y requerimientos sociales y del sector productivo.	Al finalizar el proyecto el 60% de las IETDH beneficiarias, han mejorado su gestión académica.	Instrumentos de seguimiento y evaluación de la gestión académica de las IETDH	Existe información suficiente para la elaboración del manual.
		Al final del proyecto, el 80% de las personas del equipo humano de las IETDH asistentes a procesos de capacitación y asesoría, han aumentado sus capacidades para la gestión académica.	Instrumentos de seguimiento a la satisfacción de los beneficiarios del proyecto	Existe un ambiente institucional e interinstitucional favorable para la elaboración del manual y su implementación.
		Al finalizar el proyecto el equipo de supervisión educativa de la Secretaría de Educación de Medellín, ha aumentado sus capacidades de inspección y vigilancia de las IETDH.	Informes sesiones de trabajo equipo de supervisión educativa	Los actores involucrados muestran interés en las propuestas, recomendaciones y exigencias del proceso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Elaborar y convalidar un manual de criterios y procedimientos para el mejoramiento de la gestión académica de las IEDTH.	Al sexto mes de iniciado el proyecto, el equipo de supervisión educativa de la Secretaría de Educación de Medellín, cuenta con el manual formulado y convalidado con las IETDH.	Manual para el mejoramiento de la gestión académica de las IETDH	
		Al finalizar el proyecto 25 IETDH correspondientes al 50% de las beneficiadas, han iniciado acciones de mejora con el uso del manual diseñado.	Instrumentos de seguimiento y evaluación del proyecto.	
	Aumentar las competencias para la gestión académica del equipo humano de la gerencia educativa de las IEDTH, a través de procesos de capacitación, asesoría y asistencia técnica.	Al finalizar el proyecto el 80% del equipo humano de la gerencia educativa de las IETDH han mejorado sus capacidades para la gestión académica.	Legislación, guías de trabajo, documentos teóricos.	
		Al finalizar el proyecto, 100 personas pertenecientes 50 IETDH, han asistido a sesiones de capacitación, asesoría y asistencia técnica para el mejoramiento de la gestión académica.	Listados de asistencia, registro fotográfico.	

ACTIVIDADES OBJETIVO 1. Diseño de manual para el mejoramiento de la gestión académica y su supervisión			
Actividades	Acciones, tareas, medios	Productos	Hipótesis
ACTIVIDAD 1.1. Formulación de diagnóstico que vincule aspectos gerenciales de la gestión académica y de la formación por competencias de la gestión académica en las IETDH.	Equipo humano de supervisión educativa. Información de las instituciones Recolección y análisis de la información referida Digitación de información Elaboración de informe de diagnóstico	Documento informe de diagnóstico	El equipo humano de supervisión educativa cuenta con los recursos logísticos y de información para realizar el manual de gestión académica y su supervisión.
ACTIVIDAD 1.2. Elaboración, actualización de documento sobre marco normativo vigente aplicable a la gestión académica de las IEDTH.	Equipo humano de supervisión educativa. Información de las instituciones Recolección y análisis de la información referida Digitación de información Elaboración de documento marco legal	Documento marco legal	
ACTIVIDAD 1.3. Definición de criterios y parámetros para el mejoramiento de la gestión académica en las IEDTH.	Equipo humano de supervisión educativa Equipo humano de las direcciones de las IETDH Recolección y análisis de información Elaboración de documento	Documento criterios y parámetros para el mejoramiento de la gestión educativa en las IETDH.	

ACTIVIDADES OBJETIVO 1. Diseño de manual para el mejoramiento de la gestión académica y su supervisión			
Actividades	Acciones, tareas, medios	Productos	Hipótesis
ACTIVIDAD 1.4. Definición de criterios y parámetros para la inspección, vigilancia y control de la gestión académica en las IEDTH.	Equipo humano de supervisión educativa Recolección y análisis de información Elaboración de documento	Documento criterios y parámetros para la inspección y vigilancia de la gestión educativa en las IEDTH.	
ACTIVIDAD 1.5. Diseño de procedimientos, guías e instrumentos para el mejoramiento de la gestión académica de las IETDH y su inspección, vigilancia y control por parte de la supervisión educativa de la Secretaría de Educación de Medellín.	Equipo humano de supervisión educativa Equipo humano de las direcciones de las IETDH	Documento que contiene instrumentos, guías y procedimientos	
ACTIVIDAD 1.6. Elaboración de manual para el mejoramiento de la gestión académica de las IETDH y su inspección, vigilancia y control.	Equipo humano supervisión educativa Producción editorial: producción documentos finales, corrección de estilo, diseño gráfico, impresión.	Documento manual	

ACTIVIDADES OBJETIVO DOS. Aumentar capacidades del equipo humano de las IETDH y el equipo de supervisión educativa.

Actividades	Acciones, tareas, medios	Productos	Hipótesis
ACTIVIDAD 2.1. Una reunión de socialización con dos (2) delegados de 50 IETDH para presentar el manual y las estrategias para su implementación.	Equipo humano de supervisión educativa. Delegados de las IETDH Convocatoria Salón de conferencias Materiales Alimentación	Memorias de la reunión	El equipo humano de supervisión educativa cuenta con los recursos logísticos y de información para la ejecución del proyecto.
ACTIVIDAD 2.2. Taller de capacitación para 100 personas sobre marco legal aplicable a la gestión académica las IETDH.	Equipo humano de supervisión educativa. Delegados de las IETDH Convocatoria Salón de conferencias Materiales Alimentación	Memorias del taller, presentaciones, documentos	La alta dirección de la Secretaría avala la implementación del manual.
ACTIVIDAD 2.3. Taller de capacitación para 100 personas sobre marco legal aplicable a la inspección, vigilancia y control de las IETDH.	Equipo humano de supervisión educativa. Delegados de las IETDH Convocatoria Salón de conferencias Materiales Alimentación	Memorias del taller, presentaciones, documentos	Las IETDH responden a la convocatoria, respaldan las visitas y comparten información y se comprometen con la implementación de Planes de mejora.

ACTIVIDADES OBJETIVO DOS. Aumentar capacidades del equipo humano de las IETDH y el equipo de supervisión educativa.

Actividades	Acciones, tareas, medios	Productos	Hipótesis
ACTIVIDAD 2.4. Dos (2) talleres de capacitación para 100 personas sobre aprestamiento para la implementación del manual.	Equipo humano de supervisión educativa. Delegados de las IETDH Convocatoria Salón de conferencias Materiales Alimentación	Memorias del taller, presentaciones, documentos	
ACTIVIDAD 2.5. Cincuenta (50) visitas de asistencia técnica a las IEDTH para la implementación del manual.	Equipo humano de supervisión educativa. Transporte	Informe de las visitas de asesoría	
ACTIVIDAD 2.6. Asesoría virtual a las IETDH para la implementación del manual.	Equipo humano de supervisión educativa. Equipos de comunicación	Informe de asesoría	

ACTIVIDADES OBJETIVO DOS. Aumentar capacidades del equipo humano de las IETDH y el equipo de supervisión educativa.

Actividades	Acciones, tareas, medios	Productos	Hipótesis
ACTIVIDAD 2.7. Taller de 100 personas para seguimiento implementación del manual.	Equipo humano de supervisión educativa. Delegados de las IETDH Convocatoria Salón de conferencias Materiales Alimentación	Memorias del taller, presentaciones, documentos	
ACTIVIDAD 2.8. Reunión 100 personas para evaluación de resultados.	Equipo humano de supervisión educativa. Delegados de las IETDH Convocatoria Salón de conferencias Materiales Alimentación	Memorias de la reunión.	

8.2. PRESUPUESTO

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO			
Rubro	Cant.	Vr. Unitario	Total
1. Recurso humano			
1.1. Coordinación general del proyecto (líder del proyecto)	12	4.500.000	54.000.000
1.2. Tres profesionales universitarios	36	3.800.000	136.800.000
1.3. Asesoría administrativa, financiera y contable	12	800.000	9.600.000
Sub total recurso humano			200.400.000
1.2. Costos de operación			25.800.000
1.2.1. Viáticos transporte local			8.500.000
Gastos de viaje coordinación general del proyecto	12	500.000	6.000.000
Gastos de viaje asistencia técnica a 50 IETDH	50	50.000	2.500.000
1.2.1.2. Materiales (papelería y bienes fungibles)	12	300.000	3.600.000
Factores de costo: impresiones, fotocopias, material de oficina			
1.2.1.3. Costos de digitación y transcripción de información	4	900.000	3.600.000
Digitación de información			
2.2. Actividades			7.100.000
ACTIVIDADES OBJETIVO DOS. Aumentar capacidades del equipo humano de las IETDH y el equipo de supervisión educativa.			

Rubro	Cant.	Vr. Unitario	Total
ACTIVIDAD 2.1. Una reunión de socialización con dos (2) delegados de 50 IETDH para presentar el manual y las estrategias para su implementación.	1	700.000	700.000
Factores de costo: 100 personas con refrigerio (5000 c/u, auditorio 200.000)			-
ACTIVIDAD 2.2. Taller de capacitación para 100 personas sobre marco legal aplicable a la gestión académica las IETDH.	1	1.800.000	1.800.000
Factores de costo: 100 personas refrigerio y almuerzo (5000 c/u, almuerzo 10000 c/u, auditorio 300000)			
ACTIVIDAD 2.3. Taller de capacitación para 100 personas sobre marco legal aplicable a la inspección, vigilancia y control de las IETDH.	1	1.800.000	1.800.000
Factores de costo: 100 personas refrigerio y almuerzo (5000 c/u, almuerzo 10000 c/u, auditorio 300000)			-
ACTIVIDAD 2.4. Dos (2) talleres de capacitación para 100 personas sobre aprestamiento para la implementación del manual.	2	700.000	1.400.000
Factores de costo: 100 personas con refrigerio (5000 c/u, auditorio 200.000)			
ACTIVIDAD 2.7. Taller de 100 personas para seguimiento implementación del manual.	1	700.000	700.000
Factores de costo: 100 personas con refrigerio (5000 c/u, auditorio 200.000)			
ACTIVIDAD 2.8. Reunión 100 personas para evaluación de resultados.	1	700.000	700.000
Factores de costo: 100 personas con refrigerio (5000 c/u, auditorio 200.000)			

Rubro	Cant.	Vr. Unitario	Total
3. Visibilidad y comunicación	6	500.000	3.000.000
Factores de costo: gastos de convocatoria y comunicación para la realización de las actividades			
Publicación manual	500	10.000	5.000.000
Sub total recurso humano y costos de operación			231.200.000
3. Costos de Administración 7%			16.184.000
Total			247.384.000

Nota aclaratoria: Las actividades del objetivo 1 no se costean porque se espera sean asumidas por la coordinación del proyecto y los tres profesionales universitarios costeados en el proyecto.

9. CONCLUSIONES

La educación para el trabajo y el desarrollo humano como servicio educativo se ha desarrollado de la mano de las demandas del sector productivo o de la intención de interpretar sus necesidades de personal calificado, competente para desempeñarse acorde a las realidades institucionales y retos que imponen el contexto local, nacional e internacional. Se ha concebido como un proceso educativo a lo largo de la vida, flexible, ágil.

Como prestación del servicio se sustenta en un marco normativo que en los últimos años le ha precisado distintos aspectos como la formación en programas técnicos laborales y de conocimientos académicos basados en enfoque de competencias que se traducen para el caso de los programas técnico laborales formulados bajo la clasificación nacional de ocupaciones, en normas de competencia, módulos y unidades de aprendizaje que dan forma a una estructura teórico práctica, en la cual la última, es del 50% o más, que debe desarrollar en ambientes de aprendizaje reales. Dicho enfoque, componentes y estructura curricular, no han sido incorporados o entendidos completamente, no se desarrollan a cabalidad.

En la realidad, estas instituciones funcionan bajo parámetros poco claros y, aunque se ha tratado de ajustar su labor a una serie de normas y requerimientos con el fin de que ofrezcan programas de calidad y que no sean “instituciones de garaje”, aún falta mucho por hacer en este sentido porque en los procesos de vigilancia y control que ejerce la Secretaría de Educación se han encontrado falencias en aspectos referidos la prestación del servicio educativo sin cumplimiento de requisitos legales, la estructuración de los programas en relación con las normas de competencia laboral, las intensidades horarias, la formación práctica, entre otros, que desmejoran la formación que pretenden impartir.

Por otra parte, directivos y dueños de estas instituciones, en muchas ocasiones, prestan el servicio como islas, sin articulación o acercamiento a otras instituciones tanto públicas como privadas que conforman el sistema educativo de la ciudad e incluso sin comunicación con las del propio sector, sumado a esto la Secretaría de Educación que debería liderar procesos de asesoría, interrelación, comunicación, ha jugado un papel pasivo, concentrado en la realización de trámites para licencia y registro de programas, la atención de quejas y eventualmente ha generado espacios de capacitación y solo 2011 y 2012 año empezó a replantear las estrategias de trabajo hacia este sector.

Como puede verse, si bien en el plan de desarrollo nacional y en el decenal de educación se menciona la educación para el trabajo y el desarrollo humano como una alternativa de formación integral, aún queda mucho camino por recorrer en el sentido normativo, en la profesionalización de los docentes y directivos docentes que prestan el servicio y en las mismas organizaciones que definen el perfil del empleado que requieren. Según esto, no se aprecia la corresponsabilidad en la prestación del servicio y se percibe como una “rueda suelta” en el engranaje de la educación colombiana.

Las actitudes, relaciones y acciones de las personas que implican un proceso consciente de aprendizaje individual y generan un cambio conductual pueden movilizar las formas de hacer, entender y actuar en la organización con una intervención planeada, monitoreada desde la gestión del talento humano.

El proceso individual aprendizaje orientado hacia el aprendizaje organizacional puede ser entendido como un ciclo institucional que se repite abarcando diferentes niveles de la organización según las necesidades, problemáticas o potencialidades identificadas desde un ejercicio de liderazgo efectivo que identifique las potencialidades, habilidades, competencias de los diferentes miembros en los diferentes momentos de la vida institucional.

En este escenario el gerente educativo es la pieza central de las transformaciones, el debe ser el motor de los aprendizajes y transformaciones partiendo de su propio proceso, con la intención de abrir la mirada, la comprensión, el reconocimiento de los aprendizajes, conocimientos, sentimientos, actitudes, aptitudes, motivaciones, en cada miembro para potenciar su desarrollo y aportes a la dinámica institucional. En este sentido los conocimientos son necesarios tanto como la capacidad de desarrollar aptitudes propias de un líder transformador, flexible, adaptable, integral.

BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República. (8 de febrero de 1994). www.secretariassenado.gov.co. Recuperado el 22 de agosto de 2011, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley_0115_1994.html
- Congreso de la República. (26 de julio de 2006). www.secretariassenado.gov.co. Recuperado el 25 de agosto de 2011, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1064_2006.html
- Ministerio de Educación Nacional. (29 de julio de 2005). Mineducacion. Recuperado el 10 de agosto de 2011, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86119_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (16 de diciembre de 2009). www.mineducacion.gov.co. Recuperado el 28 de agosto de 2011, de http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-214979_archivo_pdf.pdf
- Presidencia de la República. (23 de mayo de 1996). Presidencia. Recuperado el 4 de diciembre de 2011, de http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1996/mayo/23/dec0907231996.pdf
- Secretaría de Educación de Medellín. (2006). Resolución 6141. Medellín, Antioquia, Colombia.
- Senado de la República. (20 de julio de 1991). Secretaría del Senado. Recuperado el 22 de septiembre de 2011, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html
- GOLEMAN, D. (1999). LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EMPRESA. Buenos Aires: Vergara Editores.
- COVEY, Stephen. Capítulo "¿cómo transformar un pantano en oasis?" "El liderazgo Centrado en Principios".

- M. BASS, Bernard. El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar. Artículo de incluido en el texto: "La Gestión Educativa ante la Innovación y el Cambio", de Pascual Roberto et al.
- Bonals, Joan, "Mejorar las relaciones en los equipos docentes"; en su obra:
 - El Trabajo en equipo del profesorado.
- EL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES. Por el Dr. Héctor N. Fainstein - Cedido por Uch de RRHH el portal de estudiantes de RRHH - <http://www.uch.edu.ar/rrhh>
- 1. SWIERINGA, Joop y WIERDSMA (1992) APRENDIZAJE. Tomado de: La organización que aprende. México: Addison Wesley Iberoamericana.
- 2. SWIERINGA, Joop y WIERDSMA (1992) APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL. Tomado de: La organización que aprende. México: Addison Wesley Iberoamericana.
- 3. SWIERINGA, Joop y WIERDSMA (1992) LA ORGANIZACIÓN QUE APRENDE. Tomado de: La organización que aprende. México: Addison Wesley Iberoamericana.
- 4. SWIERINGA, Joop y WIERDSMA (1992) ORGANIZACIONES EMPRENDEDORAS Y PRESCRIPTIVAS. Tomado de: La organización que aprende. México: Addison Wesley Iberoamericana.
- 5. SENGE M, PETER . ESTRATEGIAS PARA EL APRENDIZAJE EN EQUIPO. Tomado de: La quinta disciplina en la práctica. Barcelona: Granica. 1995.
- 6. SWIERINGA, Joop y WIERDSMA (1992). DIRECCIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE COLECTIVO. Tomado de: La organización que aprende. México: Addison Wesley Iberoamericana.
- 7. APRENDIENDO SOBRE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL de: Ricardo Sotaquirá G. UNAB, Colombia; ULA, Venezuela y Lilia NayibeGélvez P. Universidad del Valle, Colombia .

ANEXOS

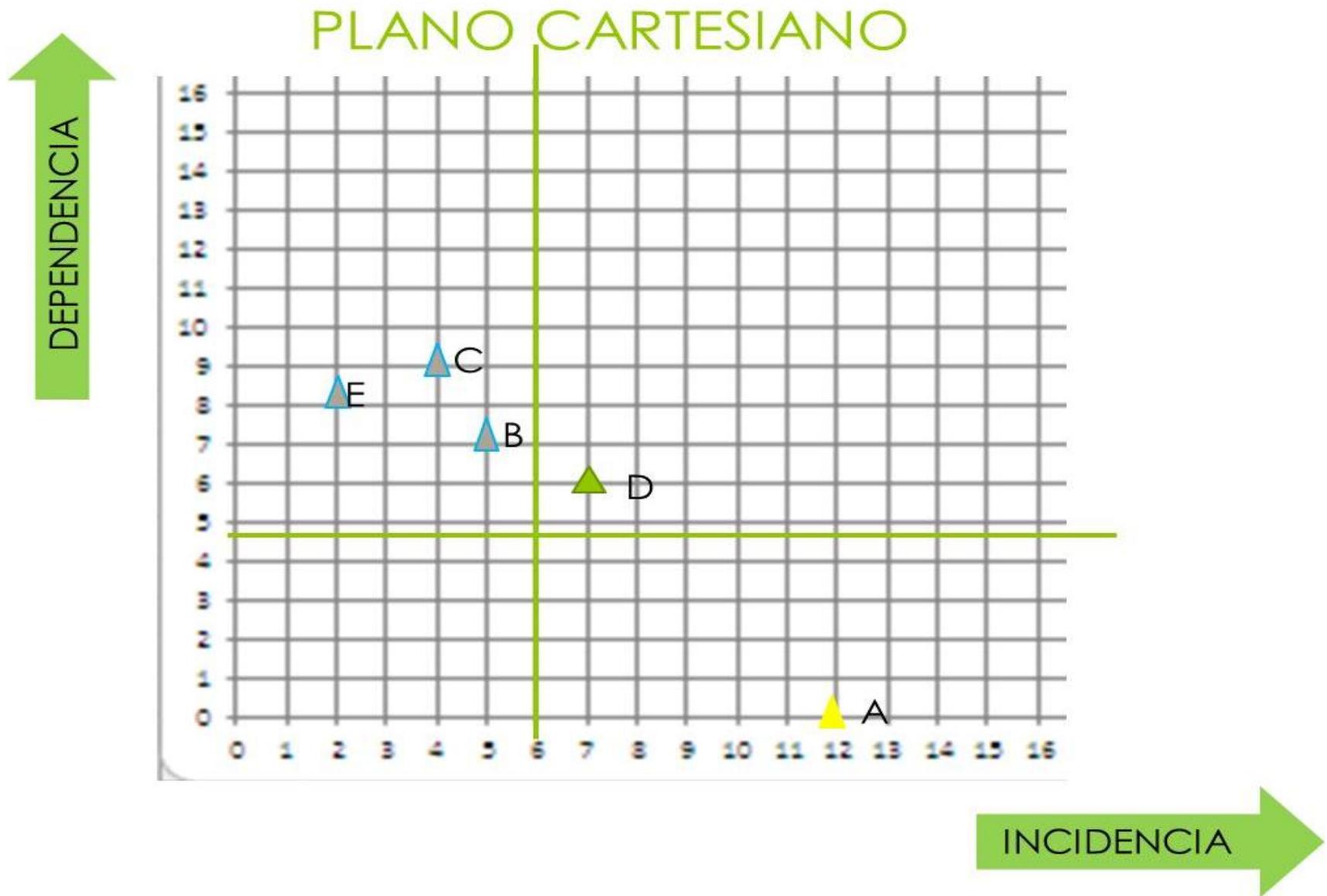
Anexo 1: Matriz Vester (Lluvia de problemas)

LITERAL	DESCRIPCION	A	B	C	D	E	TOTAL INFLUENCIA
A	Directivos y docentes con poco manejo teórico, conceptual y metodológico con respecto a la pedagogía y la formación por competencias.	3	3	3	3	3	12
B	Concentración en las competencias laborales y desarrollo incipiente de las competencias del ser y la convivencia	0	1	2	2	2	5
C	Debilidades en la implementación y seguimiento de la formación práctica.	0	2	1	1	1	4
D	Deficiente planeación académica en el desarrollo de los programas.	0	2	3	2	2	7
E	En la formación técnico laboral insuficientes convenios para garantizar formación práctica	0	0	2	0	2	2
	TOTAL DEPENDENCIA	0	7	9	6	8	

Anexo 2: Matriz Vester (Resultados de la matriz)

DESCRIPCION	LITERAL	INCIDENCIA	DEPENDENCIA
Directivos y docentes con poco manejo teórico, conceptual y metodológico con respecto a la pedagogía y la formación por competencias.	A	12	0
Concentración en las competencias laborales y desarrollo incipiente de las competencias del ser y la convivencia	B	5	7
Debil implementación y seguimiento de la formación práctica.	C	4	9
Deficiente planeación académica en el desarrollo de los programas.	D	7	6
Insuficientes convenios para garantizar formación práctica en la formación técnico laboral	E	2	8

Anexo 3: Matriz Vester (Plano cartesiano)



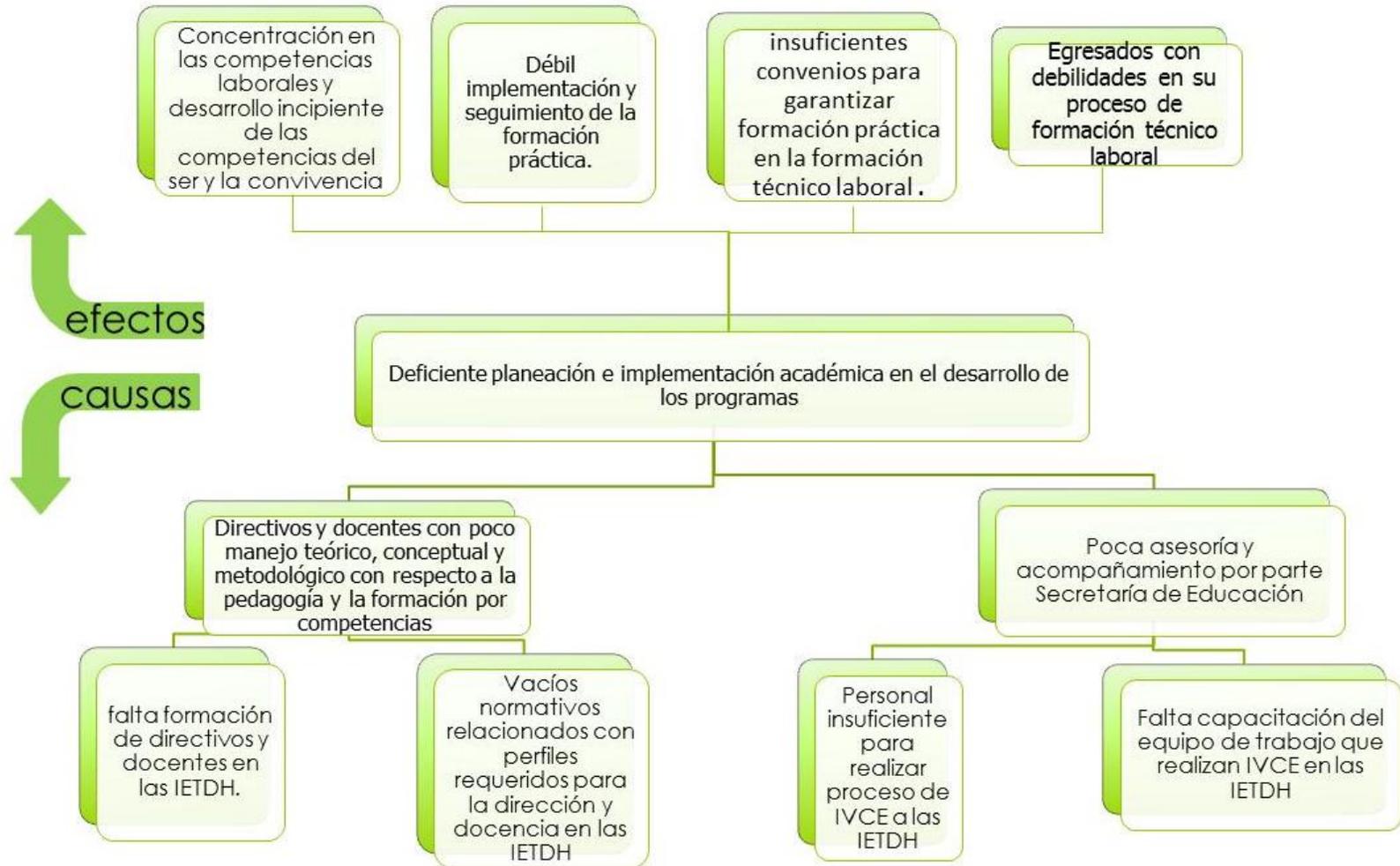
Anexo 4: Matriz Vester (Clasificación según resultados)

CLASIFICACIÓN SEGÚN RESULTADOS

PASIVOS	CRITICOS
Concentración en las competencias laborales y desarrollo incipiente de las competencias del ser y la convivencia	
Débil implementación y seguimiento de la formación práctica.	Deficiente planeación académica en el desarrollo de los programas.
insuficientes convenios para garantizar formación práctica en la formación técnico laboral	
INDIFERENTES	ACTIVOS
	Directivos y docentes con poco manejo teórico, conceptual y metodológico con respecto a la pedagogía y la formación por competencias.

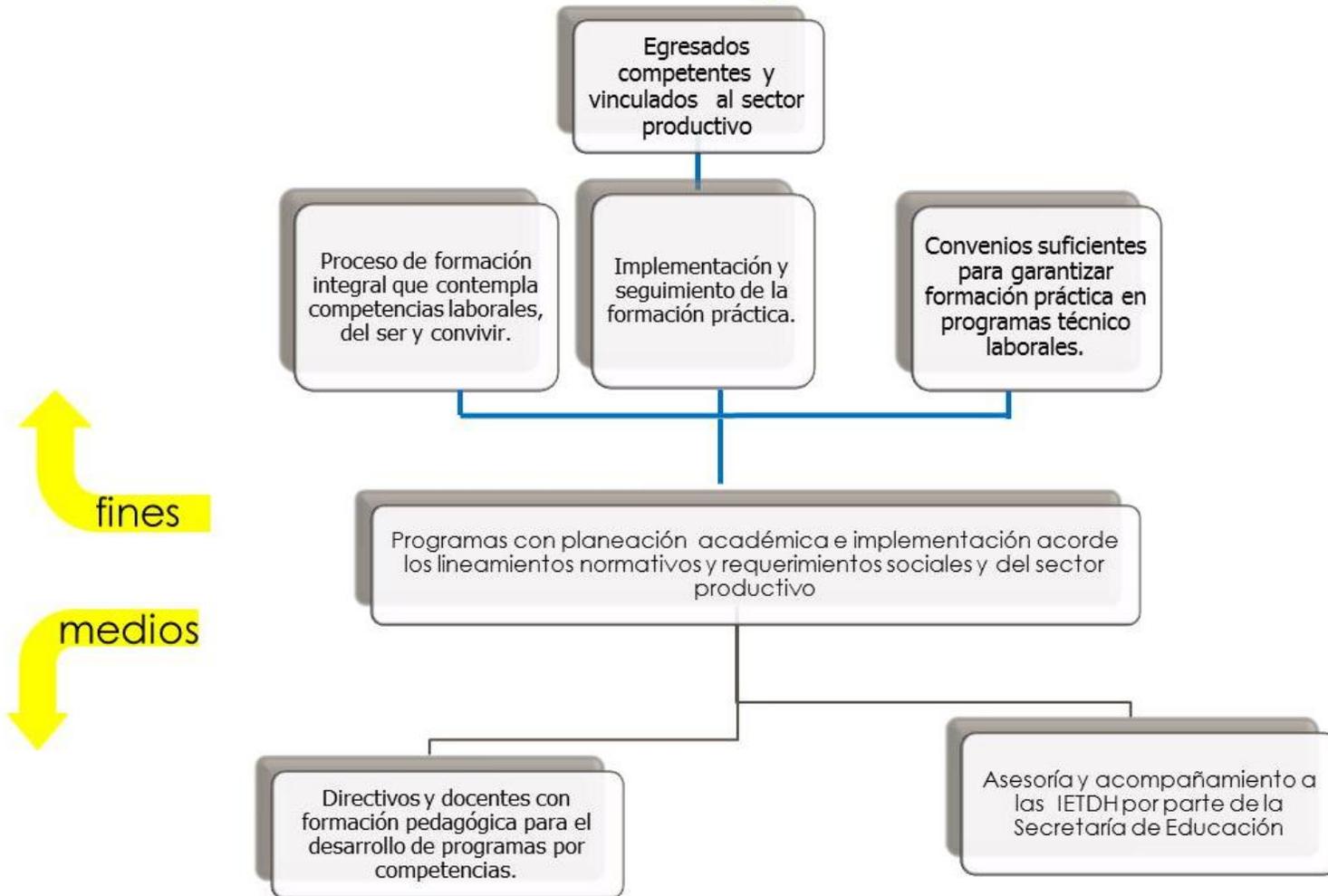
Anexo 5: Árbol de problemas

Árbol de problemas



Anexo 6: Árbol de objetivos

Árbol de objetivos



DESCRIPCIÓN ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA						
Existe en la institución (escriba si o no)						
Consejo dirección o quien haga sus veces	SI ___ NO ___	Consejo académico o quien haga sus veces	SI ___ NO ___			
Rector (a), director(a)	SI ___ NO ___	Consejo Estudiantil	SI ___ NO ___			
Coordinación académica	SI ___ NO ___	Asociación de Egresados	SI ___ NO ___			
Coordinación programa	SI ___ NO ___	otro, cual _____	SI ___ NO ___			
INFORMACIÓN PROGRAMA A REVISAR						
Nombre del programa:			Denominación (nombre) del certificado que otorga:			
REQUISITOS PARA EL INGRESO AL PROGRAMA						
Último año de educación regular aprobado:		Edad:				
Otros (Indique cuales):						
ESTUDIANTES DEL PROGRAMA POR SEMESTRE O NIVEL						
Semestre o Nivel	Nº estudiantes proyectados	Nº estudiantes actuales				
1				Nº egresados TOTAL del programa		
2						
3				Nº egresados del programa en el 2010		
4			Observaciones:			
5						
INTENSIDAD HORARIA						
NORMA DE COMPETENCIA	NIVEL O SEM	Horas formación TEÓRICA		Horas formación PRÁCTICA		OBSERVACIONES
		# HORAS PLAN DE ESTUDIOS	# HORAS PROG ACADÉMICA sem-nivel 1/11	# HORAS PLAN DE ESTUDIOS	# HORAS PROG ACADÉMICA sem-nivel 1/11	

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIANTES					
Existen criterios y procedimientos generales de evaluación y promoción		SI ___ NO ___			
Breve descripción:					
La evaluación de los aprendizajes se realiza a través de cuáles evidencias?					
Evidencias de conocimiento		SI ___ NO ___			
Evidencias de producto		SI ___ NO ___			
Evidencias de desempeño		SI ___ NO ___			
Se describen los criterios y procedimientos de evaluación en manual de convivencia		SI ___ NO ___			
Se describen los criterios y procedimientos de evaluación en plan de estudios		SI ___ NO ___			
Los criterios y procedimientos de evaluación escritos son los que se implementan		SI ___ NO ___			
FORMACIÓN PRÁCTICA					
Requisitos para realización de práctica:					
Existe reglamento de		SI ___ NO ___		La institución cuenta con espacios propios para la	
				SI ___ NO ___	
Describa los espacios disponibles en la institución:					
Cual es la capacidad de los sitios disponibles en la institución para la realización de formación práctica (Cuantos estudiantes pueden realizar simultáneamente la formación práctica).					
CONVENIOS PARA GARANTIZAR LA FORMACIÓN PRÁCTICA DE LOS ESTUDIANTES					
Número de convenios (escritos y firmados):					
Descripción del convenio (acuerdo)		Entidad:	Entidad:	Entidad:	OBSERVACIONES
Tipo de convenio:					
Objetivos del convenio:					
Duración:					
Causales de terminación:					
Programas, actividades y recursos:					

Número de Cupos:					
Unidades funcionales y servicios involucrados:					
Horarios de prácticas: (6AM y las 10PM.)					
Mecanismos de supervisión y régimen disciplinario					
Obligaciones adquiridas por las partes:					
Comité: (miembros-funciones)					
Póliza de responsabilidad civil (250 SMLV)					
Riesgos biológicos: Protocolos					
Riesgos biológicos: Póliza					
PLAN DE PRÁCTICAS					
Existe plan de practicas actualizado	SI ___ NO ___			Practicas: (1 docente por cada 10 alumnos)	
Contiene áreas de rotación	SI ___ NO ___			# de estudiantes en práctica	
Contiene objetivos de práctica	SI ___ NO ___			# de lugares de práctica activos	
Contiene tiempo requerida de practica	SI ___ NO ___			# de docentes asignados a práctica	
Contiene horas de práctica	SI ___ NO ___			Observaciones:	
Contiene jornada	SI ___ NO ___				
Observaciones sobre los convenios					

VERIFICACIÓN DE LA PUBLICIDAD DEL PROGRAMA						
Publicidad revisada:						
Se define acto administrativo de registro			SI ___ NO ___	Se indica que la función de inspección y vigilancia esta a		SI ___ NO ___
Se define certificado a otorgar			SI ___ NO ___	La información es clara y acorde a las resoluciones de		SI ___ NO ___
Se presenta la modalidad de educación			SI ___ NO ___	La información indica que el programa no otorga un título		SI ___ NO ___
VERIFICACION DE LA FORMACIÓN TEÓRICA Y PRÁCTICA A TRAVÉS DE LA INFORMACION DE ESTUDIANTES DE ULTIMO SEMESTRE O NIVEL						
Solicitud de listado de estudiantes de ultimo semestre o nivel, elección al azar de 2 estudiantes yrevisión de registros del proceso de Diliencie el cuadro de este item respondiendo si o no.						
Nombre del estudiante						
Nombre del registro	Describe norma de competencia	Presenta intensidad horaria de la formación teórica	Presenta valoración obtenida en la formación teórica	Presenta intensidad horaria de la formación práctica	Presenta valoración obtenida en la formación práctica	Observaciones
Nombre del estudiante						
Nombre del registro	Describe norma de competencia	Presenta intensidad horaria de la formación teórica	Presenta valoración obtenida en la formación teórica	Presenta intensidad horaria de la formación práctica	Presenta valoración obtenida en la formación práctica	Observaciones
OBSERVACIONES FINALES						
Firma profesionales universitarios que relizan la visita.				Firma de quien dirige el programa y/o recibe la visita		

Anexo 7: Protocolo de recolección de información - 2012

Cód. FO-IVCE : _____											
Versión	Fecha de entrada en vigencia:	Formato FO-IVCE FORMATO EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO, RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN Y DEL PROGRAMA SELECCIONADO PARA LA VERIFICACIÓN									
INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN											
Institución Educativa:				Dirección sede aprobada:			Teléfono:	Núcleo Educativo:		Fecha de la visita:	
Nombre y cargo de quien (es) reciben la visita:											
Se sugiere que este tipo de visita sea atendido por el director o rector de la institución educativa o directivo delegado.											
Nombre de los Profesionales que realizan la visita o actuación:											
No. Licencia de funcionamiento o reconocimiento legal:				Fecha de expedición:		Carácter de la Institución:		Privada	<input type="checkbox"/>	Oficial	<input type="checkbox"/>
Nombre del representante legal:						Nombre del director(a) o rector(a):					
PROGRAMAS REGISTRADOS											
										Número:	<input type="text"/>
Programas registrados de formación Laboral o Académica:	No. Resolución	Fecha expedición	Niveles o semestres	Se ofrece actualmente (si - no)	Tarifa aprobada (Resolución)	Tarifa actual (verificar pagos)	Total estudiantes matriculados y activos	# Grupos, promedio estudiantes por grupo	Registro revisado	Observaciones	
OTROS COBROS											
CONCEPTO		AUTORIZADOS		CONCEPTO		AUTORIZADOS		Observaciones:			
Carné		SI ___ NO ___		Acta de certificación		SI ___ NO ___					
Uniforme		SI ___ NO ___		Certificado		SI ___ NO ___					
Reconocimiento de saberes		SI ___ NO ___		Ceremonia de Certificación		SI ___ NO ___					

Repetición modulo	SI ___ NO ___		Módulo, guía, libro o cartilla	SI ___ NO ___		
Constancias de estudio	SI ___ NO ___		Actividades complementarias	SI ___ NO ___		
Acta de certificación	SI ___ NO ___		Inscripción	SI ___ NO ___		
Habilitación o equivalente	SI ___ NO ___		Otro, cual:	SI ___ NO ___		
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN						
INSTANCIA	EXISTENCIA	Registro en el cual se evidencia			La estructura se corresponde con la del PEI	SI ___ NO ___
Consejo directivo o quien haga sus veces	SI ___ NO ___				¿La institución cuenta con instancia, persona o procedimiento para el de seguimiento a la inserción laboral de egresados?	SI ___ NO ___
Rector (a), director(a)	SI ___ NO ___					
Consejo académico o quien haga sus veces	SI ___ NO ___				¿La institución cuenta con información reciente de seguimiento a egresados?	SI ___ NO ___
Instancia de participación de los estudiantes	SI ___ NO ___					
Coordinación de áreas de formación y/o programas	SI ___ NO ___				Observaciones:	
Coordinación académica	SI ___ NO ___					
Coordinación de formación práctica	SI ___ NO ___					
Otra, cual:	SI ___ NO ___					
Otra, cual:	SI ___ NO ___					
INFORMACIÓN PROGRAMA A REVISAR						
Nombre del programa: Técnico Laboral en Guianza Turística				Denominación (nombre) del certificado que otorga: Técnico Laboral por Competencias en Guianza Turística		
JORNADAS	JORNADAS Resolución	INTENSIDAD Resolución	JORNADAS implementad	INTENSIDAD implementad	ACORDE A LA RESOLUCIÓN	OBSERVACIONES
Diurna					SI ___ NO ___ PARCIAL/___	
Nocturna					SI ___ NO ___ PARCIAL/___	
Sábado					SI ___ NO ___ PARCIAL/___	
Domingo					SI ___ NO ___ PARCIAL/___	
otro, cual:					SI ___ NO ___ PARCIAL/___	
REQUISITOS PARA EL INGRESO AL PROGRAMA						
Último año de Ed. regular aprobado:			Otros, cuales:			
Edad:						
ESTUDIANTES DEL PROGRAMA POR PERÍODO ACADÉMICO (SEMESTRE, NIVEL)						
PERÍODO ACADÉMICO	# estudiantes planeación	# estudiantes actuales				
1			<input type="text"/>	Nº egresados TOTAL del programa bajo la resolución vigente.		
2			<input type="text"/>	Nº egresados del programa en el 2011, bajo resolución vigente.		

3			Observaciones:						
4									
Tipo de Proyección	En el PEI	Anual	Semestral						
PLAN DE ESTUDIOS Y SU IMPLEMENTACIÓN									
La implementación del plan de estudios corresponde con las normas de competencia aprobada en los programas:				SI	NO				
La implementación del plan de estudios se estructura por:									
Norma de competencia	SI	NO	Unidades de aprendizaje	SI	NO				
Módulos	SI	NO	Otro, cuál						
Observaciones:									
NORMA DE COMPETENCIA, MÓDULO Y/O UNIDAD DE APRENDIZAJE NIVEL _____			PLAN DE ESTUDIOS		HORARIO - CRONOGRAMA DE CLASES SEM O NIVEL _____		OBSERVACIONES		
			# HORAS FORMACIÓN TÉORICA		# HORAS FORMACIÓN TÉORICA				
* ¿La información del plan de estudios contrasta con el horario?			SI	NO	parcial/		* ¿Hay equivalencia entre el horario y la plan de estudios?		
			SI	NO	parcial/				
Observaciones:									
FORMACIÓN PRÁCTICA									
En cuál o cuáles periodos académicos (semestre, nivel, trimestre, etc) se desarrolla la formación práctica:				1	2	3	4	# de estudiantes activos en formación práctica: _____	
Existe reglamento de práctica:		SI	NO	Existen requisitos para realización de práctica: SI					NO
Cuáles requisitos:									
La institución cuenta con espacios propios para la realización de la formación práctica:						SI	NO		

Describa los espacios disponibles en la institución:					
Talleres especializados	SI ___ NO ___ N/A ___	Laboratorios especializados	SI ___ NO ___ N/A ___		
Empresa Didáctica	SI ___ NO ___ N/A ___	Aulas de informáticas y virtuales	SI ___ NO ___ N/A ___		
Otros, cuáles:					
¿Cuál es la capacidad de los sitios disponibles en la institución para la realización de formación práctica? (Cuántos estudiantes pueden realizar simultáneamente la formación práctica)					
Descripción:					
ASPECTO REVISADO				REGISTRO	
Se evidencian registros de la formación práctica que contengan intensidad horaria			SI ___ NO ___ PARCIAL/ ___		
Coincide la intensidad horaria en los registros de la implementación de la formación práctica con el plan de estudios			SI ___ NO ___ PARCIAL/ ___		
Los registros de la formación práctica contemplan las normas de competencia del programa revisado			SI ___ NO ___ PARCIAL/ ___		
Se evidencia seguimiento y evaluación a cada estudiante en formación práctica			SI ___ NO ___ PARCIAL/ ___		
Los instrumento para el seguimiento y evaluación del proceso de formación práctica contienen los criterios de desempeño establecidos por la normas de competencia (listas de chequeo, registros de seguimiento, instrumentos,			SI ___ NO ___ PARCIAL/ ___		
OBSERVACIONES SOBRE LA FORMACIÓN PRÁCTICA:					
CONVENIOS PARA GARANTIZAR LA FORMACIÓN PRÁCTICA DE LOS ESTUDIANTES					
Número de convenios (escritos y firmados):					
DESCRIPCIÓN DEL CONVENIO	ENTIDAD:	ENTIDAD:	ENTIDAD:	ENTIDAD:	OBSERVACIONES
Tipo de convenio:					
Objetivos del convenio:					
Duración:					
Causales de terminación:					
Programas, actividades y recursos:					
Número de Cupos:					
Unidades funcionales y servicios involucrados:					
Horarios de prácticas:					
Mecanismos de supervisión y régimen disciplinario:					
Obligaciones adquiridas por las partes:					
Mecanismos de seguimiento de estudiantes:					
Comité seguimiento: miembros-funciones. (cuando aplica)					
Póliza de responsabilidad civil (cuando aplica)					

Riesgos biológicos: Protocolos (cuando aplica)							
Otro, cual:							
Otro, cual:							
Otro, cual:							
Otro, cual:							
PLAN DE PRÁCTICAS						DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS	
Existe plan de practicas actualizado	SI	NO	PARCIAL/			# de estudiantes por docente o instructor	
Contiene áreas de rotación (cuando aplica)	SI	NO	PARCIAL/			# de estudiantes en práctica	
Contiene objetivos de práctica	SI	NO	PARCIAL/			# de lugares de práctica activos	
Contiene programación según entidades disponibles	SI	NO	PARCIAL/			# visitas de seguimiento del docente al estudiante	
Contiene horas de práctica	SI	NO	PARCIAL/			Evidencias del seguimiento	
Contiene jornada	SI	NO	PARCIAL/				
Observaciones:							
VERIFICACIÓN DE LA PUBLICIDAD DEL PROGRAMA							
Publicidad revisada: (diligenciar la casilla enunciandosi o no, dependiendo del hallazgo en la pieza de publicidad revisada).							
CRITERIOS	TIPO DE PIEZA PUBLICITARIA						OBSERRVACIONES
	VOLANTE	PLEGABLE	PAGINA WEB	PENDON	VALLA	OTRA, CUAL:	
Se define acto administrativo de registro del respectivo programa (Resolución municipal)							
Se define certificado a otorgar							
Se presenta la modalidad de educacion ofrecida							
Se indica que la función de inspección y vigilancia está a cargo de la Secretaría de Educación de Medellín							
La información es clara y acorde a las resoluciones de registro de programa							
La información indica que el programa no otorga un título profesional							
EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIANTES							
Existen criterios y procedimientos generales de evaluación y promoción				SI	NO		Escala que implementa la institución.

Se describen los criterios y procedimientos de evaluación en manual de convivencia		SI ___ NO ___	
Se describen los criterios y procedimientos de evaluación en plan de estudios		SI ___ NO ___	
Los criterios y procedimientos de evaluación escritos son los que se implementan		SI ___ NO ___	
DOCENTES Y/O FORMADORES DEL PROGRAMA			
# docentes y/o formadores: _____	Existen carpetas por docente SI ___ NO ___	# Carpetas revisadas _____	
Contienen soportes de formación académica SI ___ NO ___	Contienen soportes de experiencia laboral SI ___ NO ___		
# docentes por tipo de contratación: Contrato indefinido _____, contrato a termino fijo _____, Prestación de Servicios _____, otra, cual _____			
Se evidencian los contratos: SI ___ NO ___			
Observaciones:			
VALORACIÓN FINAL DE LA FORMACIÓN TEÓRICA Y PRACTICA DE ESTUDIANTES (LIBRO DE CALIFICACIONES DEFINITIVAS)			
El registro presenta valoración por normas de competencia, módulos o unidades de aprendizaje:	SI ___ NO ___	Observaciones:	
Presenta intensidad horaria general:	SI ___ NO ___		
Presenta intensidad horaria discriminada por tipo de formación:	SI ___ NO ___		
Presenta valoración obtenida en la formación teórica:	SI ___ NO ___		
Presenta valoración obtenida en la formación práctica:	SI ___ NO ___		
CONCLUSIONES			
Las tarifas revisadas se corresponden con las tarifas aprobadas por la Secretaría de Educación a través de acto administrativo			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
La implementación del programa se desarrolla bajo normas de competencia, módulos y/o unidades de aprendizaje			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
La jornada es implementada de acuerdo a la aprobada			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
La intensidad horaria implementada es acorde a la aprobada			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
Hay coherencia entre al plan de estudios y al estructura académica implementada (horario, asignación académica, etc)			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
La publicidad de la institución cumple con los parámetros establecidos en el decreto 4904 de 2009			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
El proceso de prácticas cuenta con soportes que evidencian su desarrollo (reglamento, plan, convenios)			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
El proceso de formación práctica cuenta con seguimiento periódico a estudiantes			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
El proceso de seguimiento a la formación práctica se realiza bajo normas de competencia			SI ___ NO ___ PARCIAL/___
Otras conclusiones:			
ACCIONES DE MEJORAMIENTO			

Anexo 8: Acta de visitas

Cód. FO-IVCE – 017		Acta de visita a establecimientos de educación para el trabajo y el desarrollo humano		 Alcaldía de Medellín	
Versión 1	Fecha de entrada en vigencia: 11/07/2012				
Tipo de visita:		VISITA INICIAL <input type="checkbox"/>	VISITA DE SEGUIMIENTO <input type="checkbox"/>		
Establecimiento Educativo:		Núcleo Educativo:	Teléfono sede visitada:		
Dirección sede visitada:			Programa Revisado:		
Nombre de los Profesionales que realizan la visita:					
Fecha de la visita:					
Propósito de la visita: Proceso regular de Inspección vigilancia y control					
ACCIONES REALIZADAS		SI	NO	OBSERVACIONES	
Presentación de la comisión del equipo de Supervisión Educativa					
Revisión de Libros y registros reglamentarios					
Revisión de la información legal de la Institución y del programa seleccionado					
Revisión gobierno escolar					
Socialización de hallazgos encontrados en la documentación revisada					
Evaluación de la visita					
SOPORTES SOLICITADOS					
Libros y registros reglamentarios					
Documentos legales de la Institución					
Documentos del programa seleccionado					
Manual de Convivencia					
Publicidad del programa					

NOTA IMPORTANTE

Los aspectos marcados en la casilla NO, NO SE EVIDENCIA O PARCIALMENTE en los cuales se especifica la referencia normativa, indican que el establecimiento educativo debe realizar las acciones de mejoramiento correspondientes en aras de darle cumplimiento. Si el ítem no se especifica norma este se entiende como sugerencia para la entidad.

CONCLUSIONES	SI	NO	NO SE EVIDENCIA	PARCIAL/	NO APLICA	NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
Se conforma gobierno escolar según lo dispuesto en La Ley 115 de 1994, Ley general de educación. Capítulo 2. Artículo 142.						Ley 115/94. art 142 Decreto 4904/2009 disposición 2.7	
El establecimiento educativo dinamiza los estamentos del gobierno escolar a través de reuniones periódicas, frecuencia que debe establecerse en el PEI y/o Manual de Convivencia.						Ley 115/94. art 144 y 145. Decreto 4904/2009 disposición 2.7	
En el PEI y/o Manual de Convivencia se define funciones del rector como miembro del gobierno escolar.						Ley 115/94. art 142 Decreto 4904/2009 disposición 2.7	
En el PEI y/o Manual de Convivencia se define la conformación del Consejo Directivo o estamento que asegura la participación de la comunidad.						Ley 115/94. art 142 Decreto 4904/2009 disposición 2.7	
En el PEI y/o Manual de Convivencia se define la conformación del Consejo Académico o estamento para el manejo de los asuntos pedagógicos, académicos y disciplinarios						Ley 115/94. art 142 Decreto 4904/2009 disposición 2.7	
Se definen funciones del Consejo Directivo o estamento que asegura la participación de la comunidad						Ley 115/94. art 142 Decreto 4904/2009 disposición 2.7	
Se definen funciones del Consejo Académico o estamento para el manejo de los asuntos pedagógicos, académicos y disciplinarios						Ley 115/94. art 142 Decreto 4904/2009 disposición 2.7	
Se definen la forma de elección de los miembros del Consejo Directivo o estamento que asegura la participación de la comunidad						Ley 115/94. art 142 Decreto 4904/2009 disposición 2.7	
Se definen la forma de elección de los miembros del Consejo Académico o estamento para el manejo de los asuntos pedagógicos, académicos y disciplinarios.						Ley 115/94. art 142 Decreto 4904/2009 disposición 2.7	

CONCLUSIONES	PROGRAMA					NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
	SI	NO	NO SE EVIDENCIA	PARCIAL/	NO APLICA		
Las tarifas revisadas se corresponden con las tarifas aprobadas a través de acto administrativo expedido por la Secretaría de Educación						Decreto 4904/09, Cap. 5. Disposición 5.2. "(...)costos informados a la Secretaría de Educación", variación anual, IPC, cambios Secretaría de Educación.	
Existe registro que evidencie la implementación del plan de estudios (Ejemplo: cronograma, horarios, planeación académica del semestre)						Decreto 4904/09, Cap 3. Disposición 3.8.6.	
Hay coherencia en la implementación del plan de estudios a normas de competencia, módulos y unidades de aprendizaje, (frente a la distribución del tiempo, los contenidos básicos, las actividades de formación, la estrategia metodológica, el número de estudiantes y procedimientos de evaluación y promoción).						Decreto 4904/09, Cap 3. Disposición 3.8.6. " Ver Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín."	
La jornada implementada es acorde a la aprobada						Decreto 4904/09. Disposición 3.8.6.1	
La intensidad horaria implementada es acorde a la aprobada						Decreto 4904/09. Disposición 3.8.6.1	
El establecimiento educativo cuenta con plan de prácticas						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.1, 3.5 y 3.8.9, 3.11, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
El plan de práctica se encuentra actualizado						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.1, 3.5 y 3.8.9, 3.11, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
El plan de prácticas contiene objetivos						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.1, 3.5 y 3.8.9, 3.11, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	

CONCLUSIONES						NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
	SI	NO	NO SE EVIDEN	PARCIA LI	NO APLI		
El plan de prácticas contiene la programación de la institución.						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.1, 3.5 y 3.8.3, 3.11, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
El plan de prácticas contiene las entidades disponibles y número de lugares activos						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.5, y 3.8.3, 3.11, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
El plan de prácticas contiene las horas de práctica						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.1, 3.5, 3.8.6.6 y 3.8.3, 3.11, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
El plan de prácticas contiene el número de estudiantes en práctica y número de estudiantes por docente.						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.1, 3.5, 3.8.6.6 y 3.8.3, 3.11, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
El proceso de formación práctica cuenta con seguimiento periódico a estudiantes						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.8.6.6, 3.8.3, 3.11 Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
El plan de prácticas contiene registro de las visitas de seguimiento						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.1, 3.5 y 3.8.6.6, 3.11, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	

CONCLUSIONES						NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
	SI	NO	NO SE EVIDEN	PARCIA L/	NO APLI		
El proceso de formación práctica cuenta con un registro que permita evidenciar su organización institucional. (reglamento de práctica)						Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
El proceso de formación práctica cuenta con convenios vigentes para formación práctica.						Decreto 4904/2009. Cap 3. Disposición 3.11, 3.8.9 , 3.1 párrafo primero.	
El proceso de formación práctica cuenta con convenios suficientes para el número de estudiantes en formación práctica.						Decreto 4904/2009. Cap 3. Disposición 3.8.9, 3.1 párrafo primero.	
Se evidencian registros de la formación práctica que contengan intensidad horaria						Decreto 4904/2009. Cap 3. Disposición 3.1, 3.11	
Coincide la intensidad horaria establecida en el plan de estudios con los registros implementados para la formación practica.						Decreto 4904/2009. Cap 3. Disposición 3.1	
Se evidencia seguimiento y evaluación a cada estudiante en formación práctica						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.8.6.6, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	
Los instrumento para el seguimiento y evaluación del proceso de formación práctica contienen los criterios de desempeño establecidos por la normas de competencia (ejm: listas de chequeo, registros de seguimiento, instrumentos de evaluación)						Decreto 4904/2009, Cap 3. Disposición 3.8.6.6, Circular normativa 040 de 2010. Y su anexo "Guía para la verificación de condiciones básicas para la creación, funcionamiento y registro de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adoptada por la Secretaría de Educación de Medellín.	

CONCLUSIONES	SI	NO	NO SE EVIDENCIA	PARCIAL	NO APLICA	NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
El establecimiento educativo cuenta con publicidad de sus programas (afiches, pendones, vallas, volantes, plegables, etc.)						Decreto 4304/03 cap 5, disposición 5.1	
La publicidad de la Institución define el número del acto administrativo del respectivo registro.						Decreto 4304/03 cap 5, disposición 5.1	
En la publicidad de la Institución se presenta la modalidad de educación ofrecida en el programa. (Resolución Municipal)						Decreto 4304/03 cap 5, disposición 5.1	
La entidad define en su publicidad el certificado a otorgar						Decreto 4304/03 cap 5, disposición 5.1	
En la publicidad de la entidad se indica que la función de inspección y vigilancia está a cargo de la Secretaría de Educación de Medellín						Decreto 4304/03 cap 5, disposición 5.1	
La información que posee la publicidad de la institución es clara y acorde a las resoluciones de registro de programa.						Decreto 4304/03 cap 5, disposición 5.1	
La información indica que el programa no otorga un título profesional						Decreto 4304/03 cap 5, disposición 5.1	

CONCLUSIONES	SI	NO	NO SE EVIDENCIA	PARCIAL	NO APLIC	NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
LIBROS REGLAMENTARIOS							
En El establecimiento educativo se llevan libros y registros reglamentarios						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
Se evidencia PEI en El establecimiento educativo.						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
El PEI se encuentra actualizado						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
El PEI se encuentra en proceso de modificación							
Se evidencia acto administrativo de aprobación y/o adopción del PEI							
El PEI contiene aspectos directivos, académicos, administrativos y de participación de la comunidad.							
El establecimiento educativo tiene libro de matrícula						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
El libro de matrículas da cuenta de datos de la institución y el estudiante (como nombre de la entidad, folio y número de matrícula, fecha de matrícula, programa al que se matricula, semestre o nivel, firmas de las partes - nombre del estudiante, fecha de nacimiento, dirección residencia, documento de identidad)							
El libro de matrícula contempla datos del acudiente (cuando aplica)							
Se evidencia libro de actas de reunión del estamento definido por la institución para asegurar la participación de la comunidad - Consejo Directivo o instancia que haga sus veces						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
El libro de actas del Consejo Directivo o instancia que hace sus veces, cuenta con datos relativos a: fecha, hora numeración, objetivos, desarrollo y sugerencias.							
Se evidencia libro de actas de reunión del estamento definido por la institución para el manejo de los asuntos pedagógicos, académicos y disciplinarios - Consejo Académico o instancia que haga sus veces						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
El libro de actas del Consejo Académico o instancia que hace sus veces, cuenta con datos relativos a: fecha, hora numeración, objetivos, desarrollo y sugerencias.							

CONCLUSIONES	SI	NO	NO SE EVIDE	PARCI ALI	NO APL	NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
En El establecimiento educativo se evidencia libro de reconocimiento de saberes El libro de reconocimiento de saberes cuenta con: nombre de la entidad, datos del estudiante, módulos y desempeños reconocidos, docentes responsables, relación del acta y firmas						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
En El establecimiento educativo se evidencia libro de registro de reforzados, recuperaciones y/o habilitaciones El registro de reforzados, recuperaciones y/o habilitaciones contempla datos del estudiante, área o módulo, semestre, fechas de actividades, valoración y firma						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
En la entidad se evidencia libro de registro de certificados El libro de registro de certificados contiene: datos del estudiante, fecha de certificación y firmas						Decreto 4904/2009 numeral 3.3; Circular normativa 040 de 2010, literal D	
En la entidad se evidencia libro de registro de autoevaluación institucional El libro de registro de autoevaluación institucional contiene: revisión de aspectos institucionales (gestiones), planes de mejoramiento, año actual año anterior, seguimiento y evaluación, y firmas.						Decreto 4904/2009 numeral 3.8.7; Circular normativa 040 de 2010, literal D	
El establecimiento educativo cuenta con libro de calificaciones definitivas El libro de calificaciones definitivas contempla aspectos como: módulos, desempeños y competencias, valoración (SIEE), intensidad horaria, concepto de aprobación y firmas.						Decreto 4904/2009 numeral 3.8.7	
En El establecimiento educativo se evidencia Manual de Convivencia o reglamento El Manual de Convivencia o reglamento se encuentra actualizado						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
El Manual de Convivencia se encuentra en proceso de modificación Se evidencia acto administrativo de aprobación y/o adopción del Manual de Convivencia						Circular normativa 040 de 2010, literal D	
En el Manual de Convivencia cuenta con la misión, visión, deberes, derechos, gobierno escolar, modelo evaluativo, conducto regular, debido proceso, incorporación de normas asociadas, espacios y usos de la institución, año de aprobación							

CONCLUSIONES	SI	NO	NO SE EVIDEN	PARCIA L/	NO APLI	NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
PROGRAMAS DEL ÁREA DE LA SALUD, MECÁNICA DENTAL Y COSMETOLOGÍA							
Si la Institución cuenta con escenarios de práctica, estos cumplen con lo establecido en las normas que regulan la relación docencia servicio.						Decreto 4904/2009 disposición 6.5	
Los convenios suscritos cumplen con los términos legales (vigencia no inferiores a 10 años)						Decreto 2376/2010 artículo 9.	
En el convenio se especifica el tipo de relación entre las partes (convenio interadministrativo, convenio de cooperación y convenio docencia servicio).						Acuerdo 0113/2010 artículo 3, Acuerdo 34/2008 artículo 2 numeral 13 literal A.	
El convenio contiene objeto						Decreto 2376/2010 artículo 10, Acuerdo 0113/2010 artículo 3, Acuerdo 34/2008 artículo 2 numeral 13 literal C.	
El convenio contiene duración (vigencia)						Decreto 2376/2010 artículo 10, Acuerdo 0113/2010 artículo 3, Acuerdo 34/2008 artículo 2 numeral 13 literal D.	
El convenio contiene obligaciones adquiridas por las partes						Decreto 2376/2010 artículo 10, Acuerdo 0113/2010 artículo 3, Acuerdo 34/2008 artículo 2 numeral 13 literal K.	
El convenio contiene mecanismos de supervisión y régimen disciplinario						Decreto 2376/2010 artículo 10, Acuerdo 0113/2010 artículo 3, Acuerdo 34/2008 artículo 2 numeral 13 literal J.	
El convenio contiene causales de terminación						Decreto 2376/2010 artículo 10, Acuerdo 0113/2010 artículo 3, Acuerdo 34/2008 artículo 2 numeral 13 literal E.	
El convenio contiene póliza de responsabilidad civil						Decreto 2376/2010 artículo 10, Acuerdo 0113/2010 artículo 3, Acuerdo 34/2008 artículo 2 numeral 13 literal M.	
El convenio contiene formas de compensación o contraprestación						Decreto 2376/2010 artículo 10	

CONCLUSIONES	SI	NO	NO SE EVIDEN	PARCIA L/	NO APLIC	NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
El convenio esta acompañado por el anexo técnico que contiene (como mínimo, el plan de formación acordado entre las instituciones, el número de estudiantes y docentes por programa, los planes de delegación, los horarios, turnos y rotaciones).						Decreto 2376/2010 artículo 10	
El convenio contiene referencia a riesgos biológicos						Decreto 2376/2010 artículo 10, Acuerdo 0113/2010 artículo 3, Acuerdo 34/2008 artículo 2 numeral 13 literal M.	
El convenio contiene horarios de prácticas (lunes a sábado entre las 6am y las 10pm cosmetología y entre 6am a 7 pm Salud)						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 14 literal A Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 12 literal B	
El convenio indica el número de cupos						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 7 y 11 literal G Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 13 literal G	
El convenio indica las unidades funcionales y servicios involucrados						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 11 literal H Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 13 Literal H	
En el convenio se especifica acerca del comité de seguimiento (integrado por representantes de las partes quienes harán seguimiento y ejecutaran el convenio)						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 13 literal I Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 13 Literal I	
La entidad cuenta con un plan de practicas que contemple un programa de delegación progresiva de funciones y responsabilidades a los estudiantes en cada período académico, bajo la supervisión del docente y el personal responsable del servicio. (plan establecido, reglamentado y supervisado por el comité docencia-servicio)						Decreto 2376/2010 artículo 13	

CONCLUSIONES						NORMATIVIDAD	OBSERVACIONES
	SI	NO	NO SE EVIDEN	PARCIA L	NO APLIC		
El establecimiento educativo expide las certificaciones cumpliendo con los requisitos legales (El modelo del Certificado de Aptitud Ocupacional por Competencias deberá contener, como mínimo, nombre de la institución, sede, municipio, número de las resoluciones mediante la cuales se le otorgaron la licencia de funcionamiento y el registro al programa y número del acuerdo con el concepto favorable al programa, intensidad horaria y denominación del egresado)						Ley 711 de 2001 artículo 5, Decreto 4904/2009 disposiciones 3.3, 6.3, Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 11 literal F Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 12	
La duración del programa contemplada en el plan de estudios es consecuente con la legalmente permitida (máximo 18 meses)						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 11 literal A Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 11 Literal A	
La jornada de practicas se desarrolla entre lunes y sábado de las 6:00am a las 10:00 pm en cosmetología y de lunes a sábado de 6am a 7 pm en programas del área de la salud.						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 11 literal B Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 11 Literal B	
La intensidad horaria del programa respeta los rangos y porcentajes de los acuerdo respectivos (60% practica y 40% teoría)						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 11 literal C Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 11 Literal C	
El plan de prácticas contiene como mínimo: nombre de la institución donde realizan las prácticas, áreas de rotación, objetivos de práctica, tiempo requerido, horas de práctica y jornada.						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 12 Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 14	
Las prácticas del programa cuentan mínimo con un docente por cada 10 alumnos.						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 12 Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 14	
Se diligencia en la Institución el “Formato de Descripción de Prácticas Formativas” (mecánica dental - cosmetología)						Acuerdo 0113/2010 artículo 3 numeral 12 Acuerdo 034/2008 artículo 2 numeral 14	
El establecimiento educativo avanzó en la implementación de acciones de mejoramiento enunciadas en la visita realizada el día ____/____/____						Ley 115/1994, Decreto 907/1996, Resolución 6141/2006	

