



Lineamientos para la Resignificación DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL



Universidad
Católica
de Manizales

Facultad de Educación
Grupo de Investigación
Educación y Formación de Educadores



**POLITECNICO
MAYOR**
Agencia Colegiada de Servicio y Educación

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA PROMOVER LA
RESIGNIFICACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN
PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DEL
POLITÉCNICO MAYOR DE MEDELLÍN

DUBER ALEXIS CASTRILLÓN QUIROZ
DIANA MARÍA GUTIÉRREZ GONZÁLEZ
CAROLINA MUÑOZ VÁSQUEZ

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

2013

Universidad Católica De Manizales

Grupo de Investigación “Educación y Formación de Educadores”

Politécnico Mayor de Medellín.

Título: Lineamientos institucionales para promover la resignificación del Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor de Medellín.

Autores:

Duber Alexis Castrillón Quiroz

Diana María Gutiérrez González

Carolina Muñoz Vásquez

Director de Trabajo de Grado:

Magister, Faber Andres Alzate Ortiz.

ISBN: 0000000

Este libro no puede ser reproducido total o parcialmente por ningún medio, sin autorización escrita de los autores.

Medellín, Colombia.

2013

DEDICATORIA.

Dedicamos el presente trabajo a Dios, por permitirnos y facilitarnos todos los medios requeridos para este importante logro académico y profesional.

A nuestras familias, fuente de motivación y constancia, les dedicamos este trabajo porque han constituido un poderoso estímulo capaz de obligar nuestro intelecto, disponer nuestra mente, ocupar nuestro tiempo y dedicar el mejor de nuestros esfuerzos en pro del logro de nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTOS.

Los autores expresan sus agradecimientos:

A la Universidad Católica de Manizales, por su incalculable aporte en nuestro crecimiento profesional y su valorado compromiso con la formación de calidad.

A todos los docentes de la especialización en Gerencia Educativa, que compartieron sus experiencias y conocimientos a través de procesos educativos de excelencia, reconociendo especialmente al Profesor, Mgr. Faber Andrés Alzate, su compromiso, dedicación e interés por la integralidad y la formación de especialistas de calidad.

Al Politécnico Mayor por disponer todos los medios requeridos para el desarrollo de nuestra propuesta académica, expresada en el presente trabajo.

A todos los colaboradores del Politécnico Mayor, por su participación en las diferentes actividades requeridas en el desarrollo de las etapas del proyecto, especialmente al Director Administrativo, Maykel Barragán Amaya y su equipo de trabajo.

NOTAS DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO.

“Este trabajo de grado se ha preguntado por un tema vital para las instituciones educativas en Colombia como lo es el Proyecto Educativo Institucional, no solo porque lo reglamenta la ley general de educación 115 de 1994, sino porque podríamos afirmar sin temor a equivocarnos, que es el corazón de una comunidad educativa. Considero que ese acercamiento crítico y propositivo que han hecho como Gerentes Educativos, es una apuesta académica valiosa que debe seguir gestándose en el seno de la institución donde laboran, para que en el tiempo se convierta en una experiencia significativa que ilustre y anime el mejoramiento de otras organizaciones escolares”.

Deseándoles muchos éxitos,

Magister, FABER ANDRES ALZATE ORTIZ.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTOS | |
| NOTAS DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO | |
| PRESENTACIÓN | 10 |
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| CAPÍTULO I. ESCENARIO DE APERTURA | 12 |
| JUSTIFICACIÓN | 13 |
| ÁMBITO – LOCALIZACIÓN | 14 |
| DESTINATARIOS | 15 |
| PROBLEMA DE CONOCIMIENTO | 16 |
| CAPÍTULO II. ESCENARIO DE FORMULACIÓN | 17 |
| OBJETIVOS | 18 |
| TEMPORALIZACIÓN | 19 |
| FUNDAMENTACIÓN | 21 |
| ESCUELAS EFICIENTES: 20 CONDICIONES PARA APOYAR ESTRATÉGICAMENTE LA RESIGNIFICACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL | 23 |
| METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES | 36 |
| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 38 |
| RECURSOS HUMANOS – EQUIPO TÉCNICO | 40 |
| RECURSOS FINANCIEROS | 42 |
| EVALUACIÓN Y MÉTODOS | 44 |
| CAPÍTULO III. ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS | 45 |
| RESULTADOS | 46 |
| OBJETIVO 1. Diagnostico del PEI | 46 |
| OBJETIVO 2. Propuesta institucional para promover la resignificación del PEI | 83 |
| OBJETIVO 3. Socialización de la propuesta | 113 |

| | |
|--------------|-----|
| CONCLUSIONES | 116 |
| BIBLIOGRAFÍA | 117 |

CONTENIDO DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Temporalización | 19 |
| Tabla 2. Fase 1. | 36 |
| Tabla 3. Fase 2. | 37 |
| Tabla 4. Fase 3. | 37 |
| Tabla 5. Cronograma | 38 |
| Tabla 6. Recursos Humanos. | 40 |
| Tabla 7. Recursos Financieros | 42 |
| Tabla 8. Representante de la Autoevaluación. | 46 |
| Tabla 9. Formato A1-FR09 – Acta 1. | 47 |
| Tabla 10. Resultado de indicador de gestión directiva | 48 |
| Tabla 11. Resultado de indicador de gestión académica | 52 |
| Tabla 12. Resultado de indicador de gestión administrativa | 54 |
| Tabla 13. Resultado de indicador de gestión de la comunidad. | 56 |
| Tabla 14. Resultado de la encuesta – gestión comercial. | 58 |
| Tabla 15. Resultado de la encuesta – gestión académica. | 60 |
| Tabla 16. Resultado de la encuesta – práctica empresarial. | 62 |
| Tabla 17. Resultado de la encuesta - bienestar institucional. | 65 |
| Tabla 18. Resultado de la encuesta – servicios académicos. | 67 |
| Tabla 19. Resultado de la encuesta - información al cliente. | 70 |
| Tabla 20. Resultado de la encuesta – servicios generales. | 72 |
| Tabla 21. Resultado de la encuesta – servicios complementarios. | 75 |
| Tabla 22. Resultado de la encuesta – politécnico mayor. | 76 |
| Tabla 23. Tabla de resultado de gestión directiva – cartilla 34 de autoevaluación institucional – MEN. | 77 |
| Tabla 24. Tabla de resultado de gestión académica – cartilla 34 de | 78 |

| | |
|--|----|
| autoevaluación institucional – MEN. | |
| Tabla 25. Tabla de resultado de gestión administrativa – cartilla 34 de autoevaluación institucional – MEN. | 79 |
| Tabla 26. Tabla de resultado de gestión de la comunidad – cartilla 34 de autoevaluación institucional – MEN. | 80 |
| Tabla 27. Tabla de matriz de fortalezas y oportunidades de las 4 gestiones de autoevaluación institucional. | 81 |

PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor, representa una oportunidad para la implementación de acciones que permitan una transformación significativa en la Gerencia Estratégica de la institución, en la oferta educativa y en su desempeño académico.

Mediante la formulación de unos lineamientos institucionales que promuevan la resignificación del Proyecto Educativo Institucional, se espera sensibilizar y orientar a toda la comunidad educativa hacia una nueva proyección que permita el crecimiento sostenido y eficiente del Politécnico Mayor, hacia su mejoramiento continuo en su nivel de desempeño, hacia la consolidación del sistema de gestión de calidad como medio para lograr la excelencia académica, hacia la adopción de un modelo de gestión del conocimiento que permita dinamizar y potencializar el capital intelectual de la institución, entre otros retos estratégicos.

En el presente trabajo, se documentan los lineamientos generados desde la institución como propuesta para promover una resignificación necesaria para la actual coyuntura de la misma, teniendo en cuenta la proyección para cada uno de los cuatro componentes de gestión del Proyecto Educativo Institucional.

De igual forma, se evidencia un trabajo académico enfocado hacia la intervención de una institución educativa con falencias en su proyecto educativo, desde el punto de vista de la estructura pedagógica y metodológica.

INTRODUCCIÓN

El Proyecto Educativo Institucional es considerado como la carta de navegación de las instituciones educativas, en donde se especifican entre otros aspectos los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes, didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes, estudiantes y el sistema de gestión.

De acuerdo con la normatividad actual, toda institución educativa debe elaborar y poner en práctica la participación de la comunidad educativa, un Proyecto Educativo Institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio.

El presente documento presenta la propuesta con los lineamientos institucionales basados en el marco de la gerencia estratégica, que orientarán la resignificación del Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor para el periodo 2013 - 2017, la cual será presentada ante el Consejo Directivo para su respectiva aprobación.

CAPÍTULO I



ESCENARIO DE APERTURA

JUSTIFICACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional del Politécnico Mayor, ha representado durante sus 17 años de existencia legal, un documento sin representatividad ni valor en las diferentes gestiones requeridas por la institución educativa, debido a falencias relacionadas con la idoneidad del personal que ha participado en la construcción de este importante proyecto y a la falta de una gestión con criterio pedagógico que permita diseñar e implementar un adecuado PEI.

El crecimiento de la institución durante los últimos años evidencia también la necesidad de una resignificación de su Proyecto Educativo Institucional, fundamentado en el incremento de su población estudiantil, la cual aumentó de 900 a 4.000 estudiantes en los últimos cinco (5) años, la adecuación de nuevos ambientes de aprendizaje en dos (2) sedes, el incremento en el número de empresas adscritas al centro de prácticas, la ampliación de la oferta académica con nuevos programas técnicos laborales, el posicionamiento de la institución en el sector productivo por la idoneidad de los practicantes y egresados, de la certificación de calidad y de los reconocimientos otorgados por la Asamblea Departamental de Antioquia y el Ministerio de Educación Nacional, entre otros factores que justifican promover la formulación de unos lineamientos claros, coherentes e institucionales para la resignificación del proyecto educativo.

El Politécnico Mayor ha identificado mediante el presente ejercicio académico, una oportunidad para promover mediante unos lineamientos bien definidos y coherentes con cada componente de gestión, que faciliten la resignificación del Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

ÁMBITO - LOCALIZACIÓN

El Politécnico Mayor es una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación formal para adultos, con 17 años de trayectoria en el departamento de Antioquia.

Se encuentra ubicado en el barrio Boston del centro de la ciudad de Medellín; cuenta con dos sedes, dos escuelas, siete programas técnicos (auxiliar administrativo en salud, auxiliar en enfermería, auxiliar en salud pública, gestión secretarial, gestión contable y financiera, mercadeo de productos y servicios y asistencia en administración empresarial), bachillerato para adultos el cual cuenta con una población caracterizada por su procedencia de barrios cuyos estratos socioeconómicos se clasifican en 2 y 3.

Su población estudiantil actual es de 3.064 estudiantes distribuidos en cinco jornadas académicas (mañana, tarde, noche, sábados y domingos).

DESTINATARIOS

- La junta de socios, teniendo en cuenta que la institución está legalmente constituida como una sociedad comercial de responsabilidad limitada y que los lineamientos estratégicos del Politécnico Mayor constituyen su principal interés.
- Consejo Directivo: Integrado por el Director Administrativo, el Director Académico, un representante de los propietarios, dos Representantes del personal Docente, un representante de los estudiantes y un representante de los egresados.
- Consejo Académico: Integrado por los directivos académicos y un docente por cada programa técnico laboral.
- Dirección Académica: Unidad pertinente para la dirección de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, representada por el Director Académico.
- Coordinación de Programas Técnicos: Es una unidad académica integrada por un coordinador de cada programa académico de la institución.
- Toda la comunidad educativa del Politécnico Mayor (estudiantes, docentes, personal administrativo, padres de familia).

PROBLEMA DE CONOCIMIENTO

De acuerdo con los lineamientos normativos y con base en las necesidades y proyecciones institucionales identificadas en el Proyecto Educativo Institucional, se formula la siguiente pregunta:

16



¿Qué lineamientos institucionales pueden promover la resignificación del Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor

CAPÍTULO II



17

ESCENARIO DE FORMULACIÓN

OBJETIVOS

Objetivo General.

Proponer lineamientos institucionales que en el marco de la gerencia estratégica promueva la resignificación del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor.

18

Objetivos Específicos.

- Elaborar un diagnóstico del actual Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor, basado en los resultados de la última autoevaluación institucional.
- Diseñar una propuesta institucional que defina los lineamientos para promover la resignificación estratégica del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor.
- Socializar la propuesta institucional con la comunidad educativa.

TEMPORALIZACIÓN

La formulación de los lineamientos institucionales para promover la resignificación del Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor, inicia con la conformación del equipo de trabajo y finaliza con la fase de socialización de los lineamientos. El proyecto se divide en fases y cada fase a su vez en actividades, las cuales se detallan en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Temporalización de Actividades.

| FASES | ACTIVIDADES | FECHA | RESPONSABLES |
|--------|--|------------------|--|
| FASE 1 | Conformar el equipo de trabajo. | 11- Octubre-2012 | Especialistas en formación. |
| | Realizar el diagnóstico institucional basado en los resultados de la autoevaluación institucional. | Noviembre- 2012 | Comité de autoevaluación y especialistas en formación. |
| | Realizar el informe de resultados. | Enero- 2013 | Comité de autoevaluación y responsables del proyecto. |
| FASE 2 | Convocar y conformar equipo de trabajo para definir los lineamientos institucionales. | Enero de 2013 | Especialistas en formación. |
| | Formular los lineamientos institucionales para | Enero de 2013 | Comité de autoevaluación y responsables del proyecto |

| | | | |
|---------------|---|-----------------|---|
| | promover la resignificación del PEI. | | |
| FASE 3 | Realizar la programación de las actividades de socialización de la propuesta. | Febrero de 2013 | Comité de autoevaluación y responsables del proyecto. |
| | Realizar actividades de socialización y divulgación de la propuesta con la comunidad educativa. | Marzo de 2013 | Comité de autoevaluación y responsables del proyecto. |

Fuente: Los Autores.

FUNDAMENTACIÓN

La ley 115 de 1994 en su artículo 73, puntualiza: “Con el fin de lograr la formación integral del educando, cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen entre otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos.”

Así mismo, el decreto 1860 de 1994 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 115 de 1994, amplía este tema y expresa en el artículo 14 el contenido del Proyecto Educativo Institucional en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. Adicionalmente plantea mediante el artículo 16 la obligatoriedad del PEI para las instituciones educativas públicas y privadas.

Por otro lado y de acuerdo con Lingán (2009):

Un centro educativo debe ser concebido y dirigido como una empresa de carácter social, en la que lo más importante es la formación de conciencia. El Proyecto Educativo Institucional es un documento clave para alcanzar esa meta, ya que permite establecer los objetivos de la institución, sus líneas de acción y sus principios en un ambiente democrático e inclusivo. (p.1).

Además Piñeyro, (2004) define:

El proyecto institucional es la herramienta que tiene la institución escolar para explicitar su propuesta general. Debe entenderse como un proceso que siempre se está construyendo colectivamente, donde la institución perdura fortaleciendo su identidad y no como la formulación de un documento que exige la burocracia y demanda cualquier autoridad competente.

Actualmente y en vista de lo anterior, se visualiza que el PEI del Politécnico Mayor carece de fundamentos normativos y metodológicos que le permitan lograr objetivos estratégicos en el ámbito educativo y cumplir con condiciones y aspectos legales.

Si se tiene en cuenta lo descrito por Segura (2008):

Esta necesidad no debería ser simplemente un retoque a lo que se hace en el aula, sino una transformación radical, que debería incidir y transformar el significado de la educación, los métodos que se siguen y las dinámicas del aprendizaje. (p.2)

Se observa que del PEI actual, la gestión directiva ya logró el cumplimiento de la visión y los objetivos estratégicos definidos para el año 2012, por lo cual estos deben ser actualizados a las necesidades vigentes de la institución, además no se observa una adecuada articulación del componente de gestión administrativa con el sistema de gestión de la calidad de la institución.

Es por esto que se hace necesario resignificar el PEI, a fin de llegar a lo dicho por Jaramillo (2004):

Se puede decir que con el PEI se puede se busca dar autonomía a la institución, con el fin de realizar sus propias políticas educativas, planificación y evaluación de todas las acciones que se proponga realizar en su contexto, por lo que debe responder a todas las necesidades y situaciones de los educandos, de la comunidad local, la región y el país.

ESCUELAS EFICIENTES: 20 CONDICIONES PARA APOYAR ESTRATÉGICAMENTE LA RESIGNIFICACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.

1. Gestión institucional centrada en el aprendizaje

El planteamiento de objetivos, la estructura de estrategias, la planeación, la toma de decisiones y las actividades a desarrollar, van 100% encaminadas al logro del aprendizaje del estudiantes.

Basado en esto, la institución plantea el modelo pedagógico a seguir, establece modelos de gestión, que respondan a las necesidades y recursos de la escuela, aplica herramientas administrativas y concreta objetivos.

Es el eje fundamental de los próximos pasos hacia la escuela eficiente, e influirá en la toma de decisiones, asignación de recursos y la planificación institucional.

2. El Proyecto Educativo Institucional.

Como instrumento base de gestión que orienta la institución educativa, en los procesos pedagógicos, administrativos, estratégicos y comunitarios; parte de aquí, que la realización de este, tenga un horizonte real, con unos objetivos claros y reales, donde se exprese lo que se espera realizar con la comunidad educativa y como la misma interviene en el mejoramiento de la calidad de la educación.

Ajustado estrechamente al contexto de realidad institucional, debe ser concertado con toda la comunidad educativa y ser sometido en forma periódica a evaluación para determinar los ajustes que este requiere.

La elaboración de dicho Proyecto Educativo Institucional de forma sólida y aterrizada, brindará las bases que soporten los objetivos, planteamientos, estrategias y decisiones a tomar, que tendrán influencia directa sobre la eficiencia de la escuela.

3. Liderazgo profesional:

El liderazgo desde la dirección de la institución, es uno de los factores clave para que esta sea eficiente, no solo enfocado a su estilo gerencial sino también a su compromiso con la plataforma estratégica de la institución y la adaptabilidad que este último tenga al cambio.

El director de la escuela debe encontrar un estilo de dirección que se adapte a la situación específica de su institución, sin embargo, algunas de las características comunes que se encuentran en los líderes exitosos son:

Firme y con propósito: El liderazgo se ejerce, direccionando las estrategias y cambios a fin de llevar a cabo un logro específico, el cual está altamente relacionado con la misión, visión y valores de la escuela.

Participativo: Comparte sus responsabilidades con otros miembros del equipo, delegando funciones y estableciendo responsables.

Sobresaliente: No necesariamente vinculado a la antigüedad, pero el líder entiende tanto el contexto de la institución como de la comunidad educativa, e involucra este conocimiento en el planteamiento de sus estrategias.

4. Tener Un Enfoque Hacia El Éxito.

La comunidad educativa debe tener la convicción y generar la cultura del logro y sentido de sus objetivos, la responsabilidad la excelencia docente son pilares fundamentales.

Se debe creer en el objetivo trazado, que es alcanzable y realista con respecto al entorno social, esto genera un alto compromiso de los componentes de la sociedad educativa y se crean aspiraciones compartidas.

La comunidad debe conocer los objetivos trazados e identificar la forma como puede intervenir en ellos.

El término “la camiseta puesta” debe de cobrar relevancia pasando del puro discurso a acciones concretas.

5. Cultura de calidad educativa.

Cuando una acción se vuelve costumbre se convierte en un hábito, cuando este hábito es continuo se transforma en cultura, y si la cultura es hacia el mejoramiento, con seguridad que se crean todas las condiciones necesarias para ello.

Hablar de calidad es tocar un sinnúmero de elementos básicos que deben existir en una institución. Si bien el tema de calidad es un tema muy examinado desde diversos ángulos, lo importante es tener en cuenta que estas no se reflejan necesariamente en los registros numéricos de calificación del alumno, sino que va encaminada a la transformación de la sociedad a través de la formación del ciudadano ajustándose a las necesidades específicas de cada sector.

El diseño, divulgación y evaluación de estándares de calidad por parte de la institución educativa permite definir si los alumnos están adquiriendo las competencias definidas, y hacer procesos de mejora continua para ajustar dichos procesos al contexto.

Se debe establecer al interior de la escuela rutas claras que permitan acceder y permitir la permanencia del estudiante dentro de la institución y una vez allí crear estrategias que le permitan adquirir sus competencias fomentando el desarrollo tanto humano como intelectual del estudiante.

6. Valor Agregado.

Como decía Peter Drucker “Te diferencias o mueres”, es necesario que las instituciones educativas implementen estrategias o actividades que generen valor al servicio educativo que se presta. En este caso es fundamental conocer las necesidades y las expectativas de los estudiantes.

La escuela para ser eficiente debe encaminarse más allá de unas competencias básicas que debe desarrollar el estudiante, debe crear a su interior elementos diferenciales que potencialicen de manera considerable los resultados y expectativas de los alumnos y de su entorno social.

Ya cada institución educativa después de analizar su entorno, su comunidad, las expectativas y progresos locales, nacionales e incluso mundiales, establece cuales son los elementos diferenciadores que puede ofrecer a fin de que se dé un proceso educativo que cumpla con la meta propuesta y se adapte al medio.

7. Modelo gerencial ajustado a las necesidades y proyecciones de la institución.

El modelo gerencial es considerado una herramienta fundamental en el direccionamiento y adecuado funcionamiento de la institución educativa, de este depende en gran medida, tanto los resultados institucionales, como una institución eficiente.

El gerente educativo debe tener tareas planificadas, dinámicas y cambiantes a fin de sacar el máximo provecho de las fortalezas del centro educativo.

Debe este gestionar entonces para que basado en las necesidades, proyecciones y objetivos planteados por la institución, el trabajo educativo sea eficiente y eficaz, delineando así su propio modelo gerencial que le permita dar manejo a las diferentes problemáticas de la institución educativa y a la vez plantee interrogantes y propuestas que permitan mejorar los procesos dentro de la misma.

Los diversos modelos gerenciales deben ser evaluados desde la planeación estratégica y los sistemas de calidad planteados al interior de la escuela.

8. Formación Permanente Y Desarrollo Profesional Del Docente.

El docente como principal orientador de los procesos formativos requiere de la participación continua en actividades de capacitación que le permitan asegurar el

desempeño idóneo en el aula de clase. Estas actividades formativas del docente generan no sólo una mayor idoneidad, sino que también permiten el desarrollo profesional del mismo.

Los cambios en el ámbito educativo frente al desarrollo de competencias de los alumnos, conlleva a un cambio en el cuerpo docente y la obligatoriedad de que estos tengan también una formación permanente basada en competencias.

La formación del docente requiere de la adquisición de técnicas, habilidades, aptitudes y actitudes que le permitan a este, adaptarse y desarrollarse en los diferentes contextos y situaciones.

Dicha formación no debe basarse solo en aspectos teóricos y modelos pedagógicos, sino que debe buscar una conexión entre la teoría y la práctica, para que se dé una aplicabilidad inmediata desde lo práctico, a lo aprendido por el docente. De esta forma el docente estará en capacidad de llevar a que un problema de discusión genere, estudio, reflexión, discusión y experimentación, que a su vez conlleve a un nuevo planteamiento de problema.

Para llegar a esto la formación permanente, esta debe ser caracterizada por:

Diversificar las necesidades e interese sociales.

- Flexibilidad.
- Vinculación a la práctica.
- Adaptabilidad a los cambios.
- Pluralidad en las estrategias.

De esta forma se pretende mejorar continuamente al docente en su tarea con el fin de que se a capaz de asumir los cambios científicos y sociales del entorno.

9. Ambientes de aprendizaje.

Para esto debe de tenerse en cuenta:

- Ambientes ordenados. La escuela puede ser más eficiente si es un sitio tranquilo y ordenado, en lugar de uno caótico y sin sentido. Para esto deben manejarse los niveles de ruido y movimientos a fin de facilitar la concentración del alumnado. No se pretende que una escuela sea más efectiva al volverse ordenada, sino que el orden es un requisito indispensable para que se dé el aprendizaje.
- Ambiente atractivo: Una escuela en buen estado tiende a mejorar el ánimo y desestimula el vandalismo, por ello el ambiente físico donde va a desarrollarse la actividad educativa debe ser altamente placentero. Esto incluye el control de factores ambientales como temperatura y humedad.

10. Participación.

El ejercicio docente no debe considerarse como un punto aislado, sino que los procesos de inclusión educativa vinculan estrechamente a la comunidad, lo que aumentara la eficacia si esta última comparte la misión, visión y valores de la institución.

Así mismo el Gerente Educativo debe compartir con docentes, alumnos y comunidad, en la toma de decisiones, creando dentro de la institución una cultura colaborativa.

Al tener una visión y una misión compartidas con la comunidad educativa, y el delegar estableciendo responsables dentro de los procesos, hace que el compromiso de la comunidad educativa sea mayor, que abanderen cada uno de sus procesos a fin de llegar al objetivo descrito, crenado un sentido de “propiedad” dentro de la escuela.

El trabajo en equipo, los canales efectivos de comunicación y el compartir las metas a lograr son elementos cruciales para lograr el éxito dentro de la escuela.

11. Enseñanza con un propósito.

La Enseñanza con un Propósito, tiene una serie de elementos tales como:

- Organizaciones eficientes: El docente debe ser organizado con sus procesos de enseñanza, y tener los objetivos claros frente al conocimiento que quiere gestionar.
- Claridad de propósitos: El alumno debe de ser consciente del propósito de la enseñanza que se le está dando, de esta manera puede evaluar él mismo si se cumplen o no sus objetivos de aprendizaje.
- Lecciones estructuradas: Al tener claro tanto alumnos como docentes cuales son los objetivo a cumplir, crean entre ambas partes las estrategias necesarias para llegar a tal fin, creando conciencia de su papel y su compromiso frente al mismo.
- Practica adaptable: El docente debe de ser consciente de las diferencias de estilo de aprendizaje que tiene sus alumnos y adaptar sus estrategias para que cada uno de ellos cumpla con el objetivo propuesto.
- Desafío intelectual: Desarrollar lecciones que desafíen y eleven las expectativas intelectuales del estudiante haciendo que estos utilicen sus capacidades para resolver problemas, desarrollando sus habilidades cognitivas.

12. Motivación.

Es considerado como un factor imprescindible en el desarrollo organizacional de las instituciones educativas, ya que permite por medio de la participación del personal en todos los niveles, la generación de un ambiente de trabajo articulado con unos fines u objetivos comunes, capaz de lograr grandes retos. En caso contrario, se cita la frase del Dr. Andrés Aguirre (Director Hospital Pablo Tobón

Uribe) “El cáncer de toda institución es la falta de motivación del personal que la integra”.

Para llegar a esto, la escuela debe tener en cuenta:

- Disciplina clara y justa: Imponer reglas justas y claras y pertinentes, asegurándose de que sean bien entendidas por la comunidad educativa.
- Retroalimentación: Aplicado tanto para los alumnos como para los docentes, puede hacerse de manera inmediata o post puesta. La retroalimentación positiva influye grandemente en la eficiencia y compromiso del desarrollo de la comunidad educativa frente al logro de los objetivos de la institución

13. Seguimiento.

Se debe establecer mecanismos que permitan evaluar el avance de los alumnos, de los grupos y de la institución en general. De esta manera se puede diseñar y realizar planes de mejora y adaptaciones e incluso cambios a las estrategias plantadas, influyendo directamente en esta forma sobre la toma de decisiones.

Un punto importante a evaluar en este concepto es el seguimiento al egresado, ya que el comportamiento y adaptación de este a sus entornos es un buen indicador de si se está preparando al alumno para desempeñarse a nivel práctico, ya sea en otra comunidad educativa y/o en la sociedad en general.

14. Con los alumnos.

Cuando el alumno tiene un papel activo dentro de la escuela, desarrolla una mayor efectividad y desarrolla mayores responsabilidades en su proceso de aprendizaje.

Para esto se debe tener en cuenta:

- Relación maestro alumno: En la medida que hay canales de comunicación efectivos entre los alumnos y su docente, incluso no solo a nivel educativo, sino que pueden contar con su docente como apoyo en la resolución de sus conflictos personales, se tiene resultados positivos dentro de la institución.
- Responsabilidad: Dar confianza al alumno, frente al asumir las responsabilidades que él tiene frente a su aprendizaje, aumenta sus compromisos frente a sus procesos, aumentando las posibilidades de éxito dentro del mismo.

15. Alianzas estratégicas y redes de apoyo.

Cuando se cuenta con apoyo de otros grupos de interés o de personas con alta influencia política o económica en el contexto de la institución educativa, se posibilitan diferentes factores condicionantes de la mejora continua. Este apoyo se considera importante cuando realmente se traduce en beneficios para la institución.

La institución educativa debe además establecer una comunicación colaborativa no solo con los miembros internos de ella, sino además con las otras instituciones, empresas y comunidades cercanas.

De esta manera se incorpora en una red comunal social que permitirá atender problemas sociales, económicos y culturales de los estudiantes, creando una presencia de la institución educativa en todas las esferas del alumno y a su vez, estos se apropian y crean un sentido de pertenencia mucho más consolidado y adquieren un mayor compromiso frente al logro de los objetivos institucionales.

Así mismo el entorno educativo al notar la presencia de la institución, puede comprometerse en el desarrollo de las metas propuestas por la institución educativa.

16. Mantener buenas relaciones con toda la comunidad educativa.

Es fundamental que las relaciones entre los diferentes actores de la comunidad educativa permanezcan en armonía, ya que este factor genera incalculables

beneficios para el mejoramiento del nivel de desempeño de la institución educativa. De hecho existe un principio de calidad que se refiere a “Mantener relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor”, entiendo el término de proveedor también en el nivel interno.

Las escuelas eficientes deben involucrar de una forma verdadera a los padres apoderados y a la comunidad dentro de sus procesos.

Para esto se debe utilizar las herramientas que se tienen a la mano como: Junta de padres, concejo escolar, actividades lúdicas, recreativas y culturales, que acerquen a la comunidad, a los padres y a los alumnos a la institución, y los estimulen a hacer sus aportes y a participar activamente en la ejecución, evaluación y mejora continua de los procesos de la escuela. Además los padres y acudientes deben adquirir compromisos claros y firmes frente al proceso educativo de los alumnos, entendiendo que es un proceso que involucra a todos los actores de la comunidad educativa, y no solo al estudiante en sí.

17. Adaptación.

La escuela debe armonizar su entorno tanto interno como externo, ciñéndose a la realidad propia del entorno y de sus estudiantes, y no a los ideales creados desde el imaginario.

Así mismo una retroalimentación constante, una evaluación periódica de los procesos, el escuchar activamente a los diferentes componentes de las institución educativa, permiten que el gerente educativo visualice los cambios, flexibilice y adapte sus estrategias a este.

18. Docentes eficientes.

Para el logro de los objetivos de aprendizaje, es importante que la institución educativa cuente con docentes que reúnan ciertas características actitudinales que permitirán las metas propuestas:

- Compromiso frente al proceso de aprendizaje de estudiante.
- Organización del proceso de enseñanza a desarrollar.
- Planificación anticipada de actividades y recursos a utilizar.
- Claridad en los objetivos a lograr con el estudiante.
- Establecer canales efectivos de comunicación con el alumno.
- Retroalimentación constante de los procesos desarrollados por el alumno.
- Interés y respeto por el alumno.
- Compromiso en su formación constante y en su actualización de conocimientos.
- Crear empatía con el estudiante.

El docente debe tener un espacio de autonomía de manera que este responda a través de un trabajo efectivo.

19. Intereses sociales.

La escuela debe responder a las necesidades sociales, por lo que su objetivo es la construcción de un ser social, pensante con capacidad de resolución de problemas, y un desarrollo de su habilidades cognitivas.

La función de la escuela no se limita únicamente a transmitir aquellos conocimientos y habilidades que requiere la sociedad, sino de proveer las condiciones diferenciales que tiene cada alumno para desarrollarse dentro de un contexto social, haciendo que las oportunidades puedan ser iguales para todos, al todos desarrollar las mismas capacidades, aunque desarrolladas de una maneja distinta.

20. Contar con un sistema de información pertinente, veraz y estable.

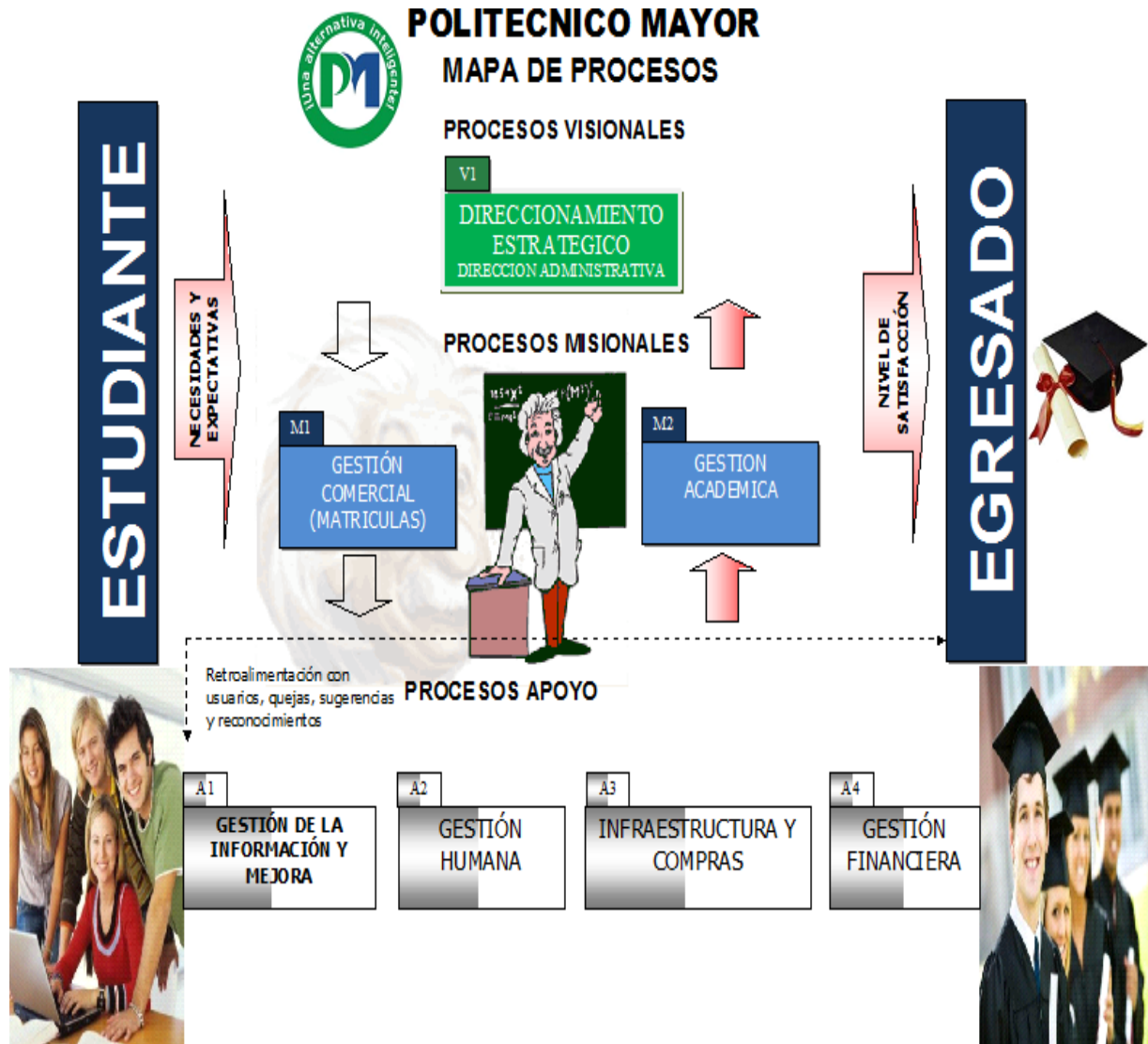
La información es un factor clave para la toma de decisiones en la institución, la calidad de esta, representa gran utilidad para la mejora de la institución.

Es importante el intercambio de datos en forma constante asegurando el poder reconocer cada evento o novedad en forma oportuna, de manera que permita darle el manejo adecuado, y hacerle su respectivo seguimiento.

El sistema de información a nivel institucional debe ser un claro apoyo de los procesos misionales, y de planeación de la escuela. Estos deben ser adaptados en forma explícita a las actividades específicas de la institución, permitiendo un flujo constante de la información, y que además se cuente con esta en forma actualizada cuando se requiera.

Del manejo de una información veraz y precisa, depende que la toma de decisiones por parte del gerente educativo y su grupo de trabajo, sea acertada y se ajuste a las necesidades reales del medio educativo donde se desarrolla.

Imagen 1. Mapa De Procesos.



METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES

Los lineamientos institucionales para promover la resignificación del proyecto educativo de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, se desarrollan mediante la conformación de un equipo multidisciplinario liderado por los aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa, con la orientación y asesoría del equipo de docentes y el director de la especialización de la Universidad Católica de Manizales. El proyecto cuenta con todo el respaldo de los directivos del Politécnico Mayor, quienes disponen de los recursos y espacios necesarios para formular y socializar la propuesta generada con los lineamientos definidos. El proyecto se ejecuta mediante el desarrollo de las siguientes fases y actividades:

36

FASE 1.

Elaborar un diagnóstico del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, basado en los resultados de la autoevaluación institucional.

Tabla 2. Fase 1.

| ACTIVIDADES | RESPONSABLE | FECHA | OBSERVACIONES |
|---|--|------------------------|---|
| Realizar autoevaluación institucional basada en los lineamientos de la guía 34 del MEN. | Comité de Autoevaluación Institucional | Dic-2012 Enero-2013 | Se realiza autoevaluación institucional de cada componente de gestión del PEI, teniendo en cuenta los lineamientos de la guía 34 del MEN. |
| Presentar los resultados de la autoevaluación. | Comité de Autoevaluación Institucional | Enero de 2013 | Se presentan en la Matriz para el registro de resultados de la autoevaluación propuesta por la guía 34 del MEN. |

Fuente: Los Autores.

FASE 2.

Diseñar una propuesta institucional que defina los lineamientos para promover la resignificación estratégica del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor.

Tabla 3. Fase 2.

| ACTIVIDADES | RESPONSABLE | FECHA | OBSERVACIONES |
|--|---|---------------|--|
| Analizar los resultados de la autoevaluación institucional. | Aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa. | Enero de 2013 | Se analizan los resultados de la autoevaluación institucional, en cada componente de gestión del PEI; identificando las oportunidades de mejora. |
| Formular los lineamientos que permitan promover la resignificación del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor. | Aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa. | Enero de 2013 | Se definen los lineamientos para promover la resignificación del PEI, teniendo en cuenta cada componente de gestión. |

Fuente: Los Autores

FASE 3.

Socializar la propuesta institucional con la comunidad educativa.

Tabla 4. Fase 3.

| ACTIVIDADES | RESPONSABLE | FECHA | OBSERVACIONES |
|---|---|-----------------|---|
| Definir los mecanismos y medios para la socialización de la propuesta | Aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa. | Febrero de 2013 | Se debe elaborar presentación en Power Point de la propuesta institucional. Se requiere |

| | | | |
|---|---|--------------------|---|
| institucional. | | | video beam, aula y computador portátil. |
| Socializar la propuesta institucional con la comunidad educativa. | Aspirantes especialistas en Gerencia Educativa. | a en Marzo de 2013 | Se realizará reunión con las personas definidas como destinatarios del proyecto para exponer y explicar la propuesta. |

Fuente: Los Autores.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 5. Cronograma.


| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----|---|---|---|---|---|--|
| Actividad | Resultado | Responsable | Mes | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Realizar autoevaluación institucional basada en los lineamientos de la guía 34 del MEN. | Matriz de resultados de la autoevaluación institucional. | Equipo de aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa | | | | | | | |
| Presentar los resultados de la autoevaluación. | Documento sobre la matriz de resultados de la autoevaluación institucional. | Equipo de aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Analizar los resultados de la autoevaluación institucional. | Oportunidades de mejora identificadas y registradas. | Equipo de aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa | | | | | | |
| Formular los lineamientos que permitan promover la resignificación del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor. | Documento con los lineamientos institucionales para promover la resignificación del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor | Equipo de aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa | | | | | | |
| Definir los mecanismos y medios para la socialización de la propuesta institucional. | Mecanismos y medios para socializar la propuesta institucional. | Equipo de aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa | | | | | | |
| Socializar la propuesta institucional con la comunidad educativa. | Propuesta socializada con la comunidad educativa. | Equipo de aspirantes a especialistas en Gerencia Educativa | | | | | | |

Fuente: Los Autores.

RECURSOS HUMANOS - EQUIPO TÉCNICO.

Tabla 6. Recursos Humanos.

|  | | |
|--|--|------------------------------|
| RECURSOS HUMANOS | | |
| CARGO | PERFIL- CONOCIMIENTOS | # PERSONAS |
| Asesores de proyecto con lineamientos para promover la resignificación del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor. | Conocimiento de la institución, del Proyecto Educativo Institucional y de la normatividad vigente. | 3 |
| Personal Administrativo, para la participación en cada uno de los componentes de gestión. | Conocimientos sobre la funcionalidad de cada componente de gestión en el Politécnico Mayor. | 4 personas (1 por cada área) |

| | | |
|--|--|--------------|
| Personal de sistemas y diseño gráfico. | Conocimiento de herramientas informáticas y de programas de diseño gráfico para crear gráficos y presentaciones requeridas. | 1 persona |
| Asesor Duber Alexis Castrillón Quiroz | Profesional en Administración en Salud, con experiencia de ocho (8) años como docente directivo en el Politécnico Mayor. Diplomados en Pedagogía, en Habilidades gerenciales para directivos de instituciones de educación para el trabajo y en Gestión de la calidad para el sector educativo, formación como auditor de calidad. Con experiencia en docencia presencial y virtual. Aspirante a especialista en Gerencia Educativa. | 1 persona |
| Asesora Carolina Muñoz Vásquez | Ingeniera Administrativa con experiencia en áreas administrativas en organizaciones empresariales. Aspirante a especialista en Gerencia Educativa. | 1 persona |
| Asesora Diana María Gutiérrez | Enfermera Profesional, especialista en auditoria y calidad en salud, con experiencia como docente y coordinadora académica de programas asistenciales en salud. Diplomado en Pedagogía. Aspirante a especialista en Gerencia Educativa. | 1 persona |

Fuente: Los Autores.

RECURSOS FINANCIEROS

Presupuesto: “Lineamientos para promover la resignificación del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor”

Presupuesto Global

Tabla 7. Recursos Financieros.

| RUBROS | FUENTES | | TOTAL |
|---|-------------|----------------|-------------|
| | | | |
| | Recurrentes | No Recurrentes | |
| PERSONAL: 3 Especialistas en Gerencia Educativa (En formación) | \$5.000.000 | | \$5.000.000 |
| Coordinador Académico | \$1.000.000 | | \$1.000.000 |
| 3 Coordinadores de áreas administrativas | \$4.000.000 | | \$4.000.000 |
| MATERIALES: 2 resmas de papel y 2 CD | \$16.000 | | \$16.000 |
| | | | |

| | | | | |
|--|---|---------------------|--|---------------------|
| Tinta de impresión | | \$50.000 | | \$50.000 |
| Boletines Informativos y publicitarios | | \$500.000 | | \$500.000 |
| Argollado y Empastado propuesta para promover resignificación del PEI. | | \$20.000 | | \$20.000 |
| TRANSPORTE VIÁTICOS | Y | \$140.000 | | \$140.000 |
| MATERIAL BIBLIOGRÁFICO | | \$110.000 | | \$110.000 |
| RESTAURANTE CAFETERIA | Y | \$300.000 | | \$300.000 |
| IMPREVISTOS EVENTUALIDADES | Y | \$500.000 | | \$500.000 |
| TOTAL | | \$11.636.000 | | \$11.636.000 |

Fuente: Los Autores.

EVALUACIÓN Y MÉTODOS.

Para la evaluación del proyecto se tendrá en cuenta indicadores que permitan medir la progresión hacia el logro de los objetivos propuestos. La metodología a emplear será la de autoevaluación, buscando motivar un sentido auto crítico de medición de resultados y de seguimiento a cada objetivo específico.

Los indicadores definidos para la evaluación del proyecto son:

- Porcentaje de cumplimiento de la autoevaluación institucional basada en los lineamientos de la guía 34 del Ministerio de Educación Nacional.
- Porcentaje de desarrollo de la propuesta con los lineamientos para promover la resignificación del PEI.
- Cumplimiento de la socialización de la propuesta institucional con la comunidad educativa.

CAPÍTULO III



ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS

OBJETIVO 1.

Elaborar un diagnóstico del actual Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor, basado en los resultados de la última autoevaluación institucional.

Resultados.

DIAGNÓSTICO DEL PEI

Se reunió el personal administrativo de la institución y se eligió entre ellos a los representantes para el Comité de autoevaluación, según modelo guía 34 del MEN. El equipo quedó integrado por:

Tabla 8. Representante de la autoevaluación.

| NOMBRE Y APELLIDOS | CARGO |
|---------------------|-------------------------------------|
| Maikel Barragán | Director Administrativo |
| Duber Castrillón | Director Académico |
| Paula Calle | Coordinadora Gestión Humana |
| Julián Araque | Coordinador Académico |
| Daniel Trejos | Coordinador Egresado |
| Juan David Betancur | Coordinador Bienestar Institucional |

Fuente: Los Autores.

Tabla 9. Formato A1-FR09- acta número 1.

| | | | |
|---|--------------------------|----------------------|----------------------|
| | POLITECNICO MAYOR | | |
| | ACTA | | |
| | CÓDIGO: A1-FR09 | VERSIÓN: 1 | PÁGINA 1 de 1 |
| PROCESO: AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL | | | N°01 |
| TIPO DE REUNIÓN: Informativa y Conformación | | HORA INICIO: 10:00am | |
| FECHA: 03 de Octubre del 2012 | | HORA FINAL: 11:00 am | |

ASISTENTES

| NOMBRE | CARGO | NOMBRE | CARGO |
|------------------|-----------------------------|---------------|--|
| Maikel Barragan | Director Administrativo | Daniel Trejos | Coordinador Egresado |
| Duber Castrillón | Director Académico | Juan Betancur | David Coordinador Bienestar Institucional |
| Paula Calle | Coordinadora Gestión Humana | | |
| Julian Araque | Coordinador Académico | | |

TEMAS TRATADOS

| | | | |
|--|--|--|--|
| Presentación de los asesores del proyecto de autoevaluación institucional. | | | |
| Que la autoevaluación Institucional, guía 34 del MEN. | | | |
| Conformar los grupos de trabajo y comité de autoevaluación Institucional | | | |

CONCLUSIONES

| |
|---|
| Se presentan los asesores del proyecto de autoevaluación institucional al personal asistente a la reunión, y se explica que el trabajo que se va a realizar en la institución, es un proyecto educativo, para optar el título de especialista, y son los profesores Iván Rojas, Edna Naranjo y Alejandro Durango. |
| Se explica a todos los Integrantes de la reunión de que la autoevaluación Institucional, guía 34 del MEN. Y cuál es la importancia que tiene esta en el Politécnico mayor. |
| Al finalizar la socialización de la autoevaluación, se procede a conformar los grupos de trabajo y el comité de autoevaluación del politécnico mayor, donde todos los asistentes a la reunión son los integrantes a este. |

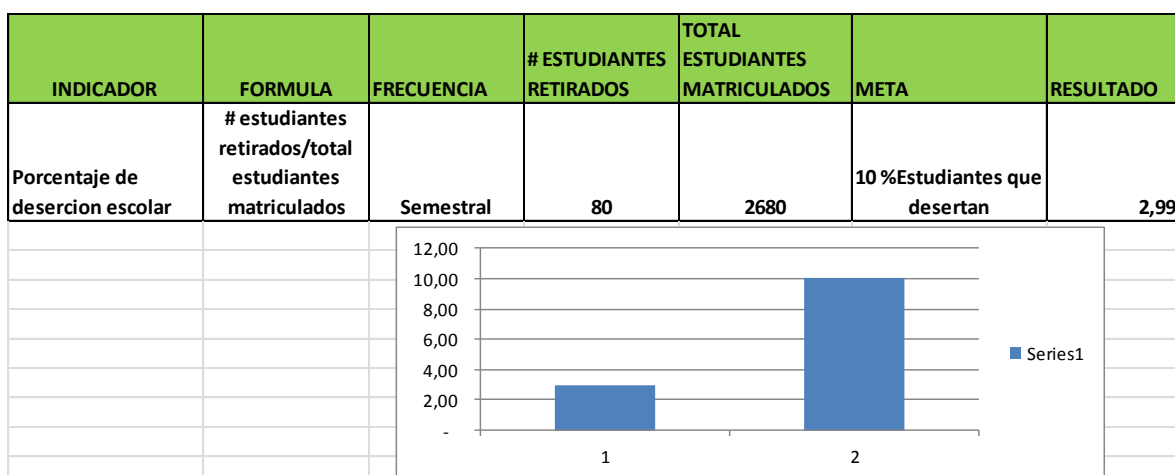
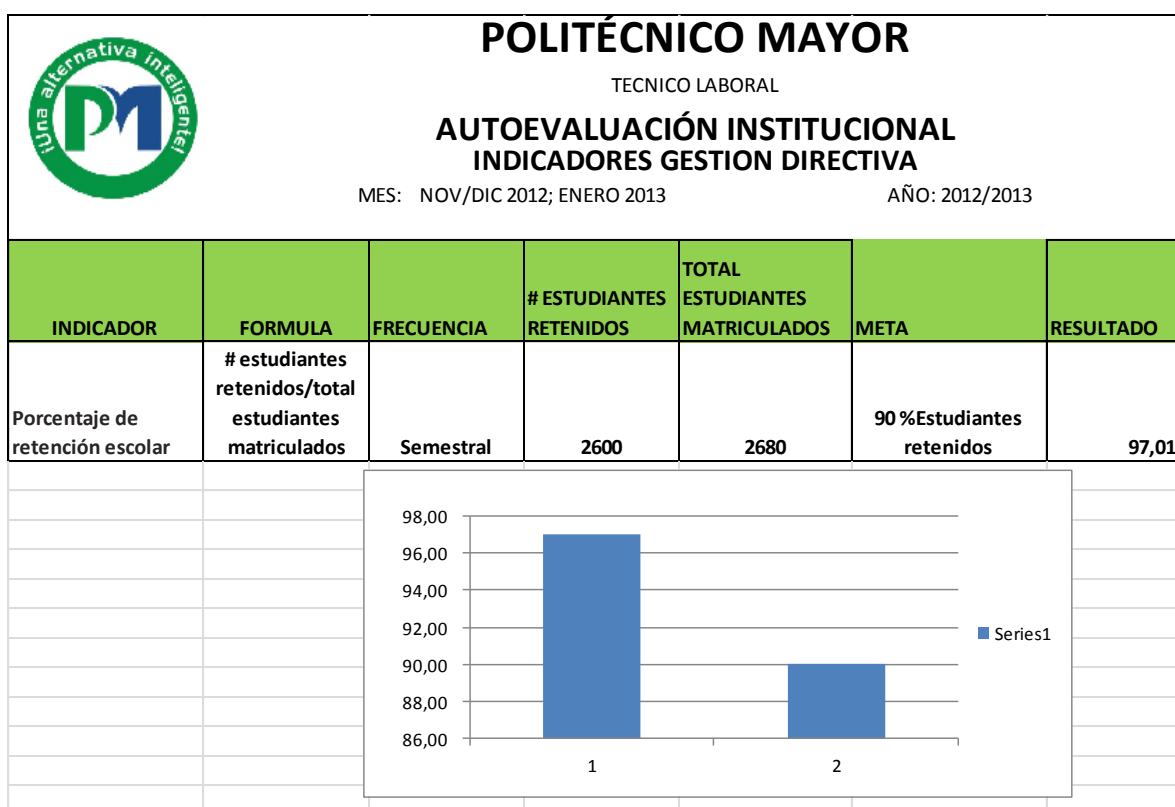
COMPROMISOS PENDIENTES

| N° | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | FECHA PROGRAMADA | CUMPLE | |
|----|---|---|---------------------------|--------|----|
| | | | | SI | NO |
| 1 | Leer la Guía 34, de Autoevaluación Institucional del MEN. | Todos los integrantes del comité de evaluación. | Noviembre, Diciembre | x | |
| 2 | Socialización de la metodología de la autoevaluación. | Asesores del proyecto. | Noviembre 2012 | x | |
| 3 | Tareas de autoevaluación. | Asesores y comité. | Noviembre, Diciembre 2012 | x | |

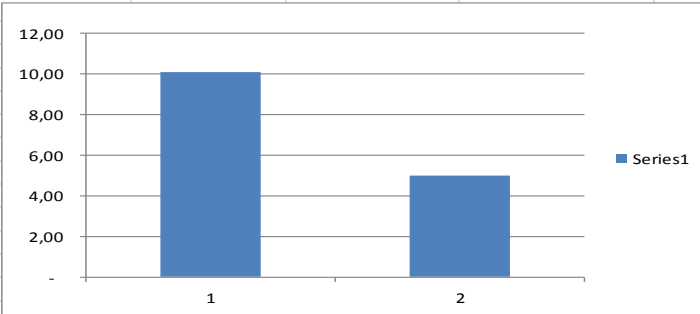
FIRMA RESPONSABLE: _____

Se realizó la valoración y el análisis de la institución, con la herramienta administrativa Indicadores de Gestión, donde se tuvo en cuenta cada área de gestión y se dio cumplimiento a la Guía 34 del Ministerio Educación Nacional.

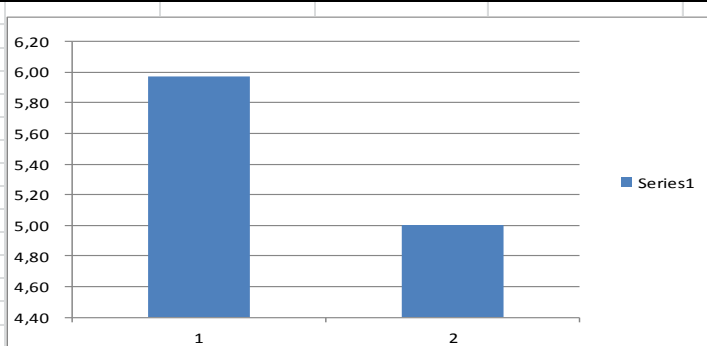
Tabla 10. Resultado de indicador - gestión directiva.



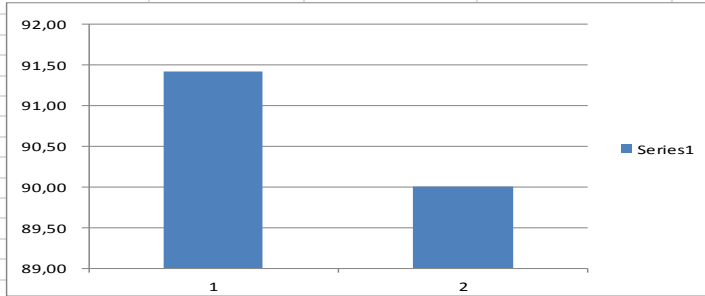
| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # ESTUDIANTES AUSENTES | TOTAL ESTUDIANTES MATRICULADOS | META | RESULTADO |
|---|---|------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| Porcentaje de ausentismo de la jornada escolar. | # estudiantes ausentes por jornada/total estudiantes matriculados | Semanal | 270 | 2680 | 5 % Estudiantes ausentes por jornada | 10,07 |



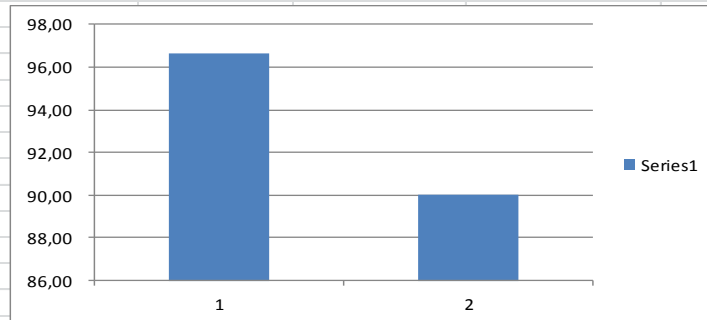
| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # ESTUDIANTES AUSENTES POR CLASE | TOTAL ESTUDIANTES MATRICULADOS | META | RESULTADO |
|----------------------------------|---|------------|----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-----------|
| Porcentaje de ausentismo a clase | # estudiantes ausentes por clase/total estudiantes matriculados | Semanal | 160 | 2680 | 5 %Estudiantes ausentes por clase | 5,97 |



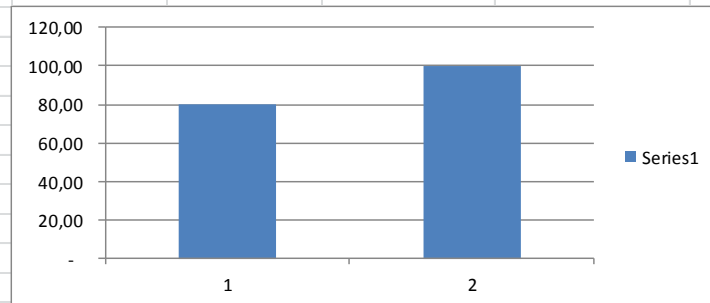
| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # ESTUDIANTES SATISFECHOS | TOTAL ESTUDIANTES MATRICULADOS | META | RESULTADO |
|---|--|------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|
| Índice de satisfacción con el clima escolar | # estudiantes satisfechos/total estudiantes matriculados | Semestral | 2450 | 2680 | 90 % Estudiantes retenidos | 91,42 |



| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # CASOS SOLUCIONADOS | TOTAL CASOS REMITIDOS | META | RESULTADO |
|--|--|------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------|
| Número y tipo de casos de conflictos remitidos al Comité de Convivencia. | # casos solucionados/total casos remitidos | Semestral | 29 | 30 | 90 % Casos solucionados | 96,67 |



| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # ACTIVIDADES EJECUTADAS | # ACTIVIDADES PLANEADAS | META | RESULTADO |
|--|--|------------|--------------------------|-------------------------|-----------------|-----------|
| Porcentaje de ejecución del Plan de mejoramiento | # actividades ejecutadas/# actividades planeadas | Semestral | 40 | 50 | 100 % Ejecucion | 80,00 |



| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCION | DURACION DEL PROGRAMA | META | RESULTADO |
|--|--|------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------|
| Porcentaje de permanencia en la institución educativa. | # tiempo de permanencia en la institucion/duracion de programa | Semestral | 3 | 3 | Duracion del programa | 100,00 |

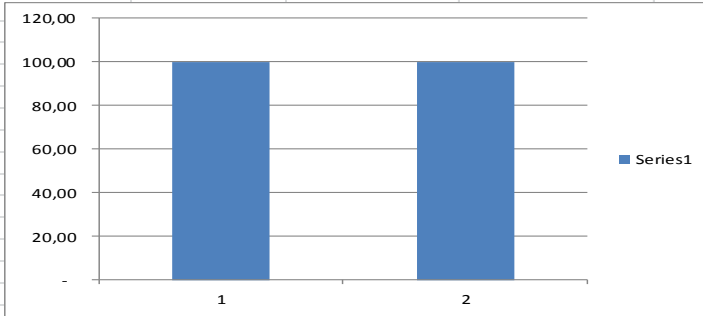

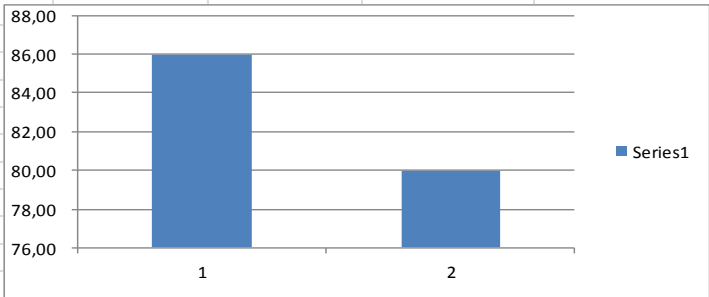
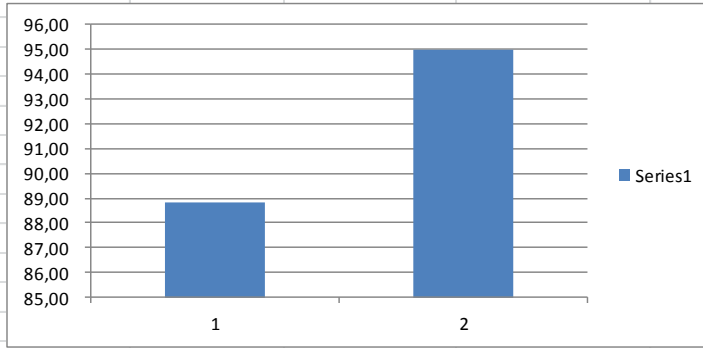


Tabla 11. Resultado de indicador - gestión académica.

|  POLITÉCNICO MAYOR TECNICO LABORAL AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL INDICADORES GESTION ACADEMICA MES: NOV/DIC 2012; ENERO 2013 AÑO: 2012/2013 | | | | | | |
|---|-------------------------------------|------------|-------------------------|-------------|------------------------------------|-----------|
| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | PROMEDIO DE NOTAS GRUPO | NOTA MAXIMA | META | RESULTADO |
| Rendimiento académico interno por curso, grado, área y periodo, semestre. | Promedio de notas grupo/nota maxima | Semestral | 4,3 | 5 | Notas promedio por encima del 80 % | 86,00 |
|  | | | | | | |

| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | PROMEDIO INSTITUCION | PROMEDIO NACIONAL | META | RESULTADO |
|---|---|------------|----------------------|-------------------|----------------------------------|-----------|
| Resultados históricos (SABER-ICFES). | Promedio Institucion/ Promedio nacional | Semestral | | | Calificacion por encima del 60 % | #¡DIV/0! |
| Observacion: Este Indicador , No aplica en la Institucion | | | | | | |

| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # ESTUDIANTES PROMOVIDOS | TOTAL ESTUDIANTES MATRICULADOS | META | RESULTADO |
|----------------------------|---|------------|--------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------|
| Promoción anual por grado. | # estudiantes promovidos / total estudiantes matriculados | Semestral | 2380 | 2680 | 95 % Estudiantes promovidos | 88,81 |



| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # ESTUDIANTES REPROBADOS | TOTAL ESTUDIANTES MATRICULADOS | META | RESULTADO |
|--|---|------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| Reprobación anual por área, grado, semestre. | # estudiantes reprobados / total estudiantes matriculados | Semestral | 300 | 2680 | 5 % Maximo de estudiantes reprobados | 11,19 |

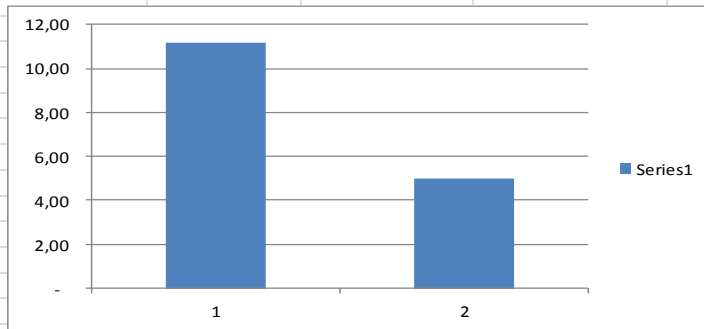

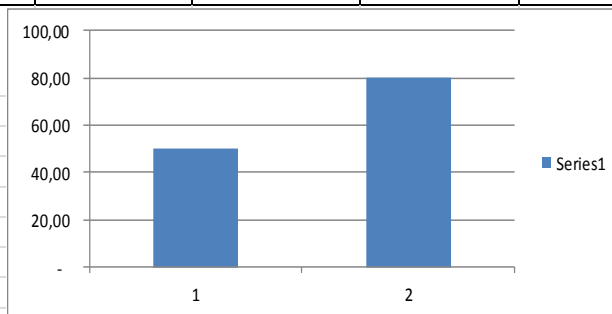


Tabla 12. Resultado de indicador - gestión administrativa.

|  POLITÉCNICO MAYOR TÉCNICO LABORAL AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL INDICADORES GESTION ADMINISTRATIVA MES: NOV/DIC 2012; ENERO 2013 AÑO: 2012/2013 | | | | | | |
|--|-----------|------------|-----------------------|-------------------|------|-----------|
| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | HORAS DE USO RECURSOS | HORAS DISPONIBLES | META | RESULTADO |
| Porcentaje de ejecución del Fondo de Servicios Docentes. | NO APLICA | | | | | |
| Observacion: Este Indicador , No aplica en la Institucion | | | | | | |

| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | HORAS DE USO RECURSOS | HORAS DISPONIBLES | META | RESULTADO |
|---|---|------------|-----------------------|-------------------|----------------------------------|-----------|
| Nivel de uso de recursos educativos institucionales (bibliotecas, salas de sistemas, salas audiovisuales) | # horas de uso recursos/horas disponibles | Semestral | 50 | 100 | 80 % utilizacion de los recursos | 50,00 |



| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | TIEMPO ENTRE RECEPCION DE SOLICITUD Y TIEMPO DE RESPUESTA | TIEMPO MAXIMO PERMISIBLE ESTABLECIDO | META | RESULTADO |
|---|--|------------|---|--------------------------------------|--|-----------|
| Tiempo de respuesta a solicitudes (certificados, cartas, arreglos). | recepcion de la solicitud y respuesta de la misma/tiempo maximo permisible establecido | Semanal | 6 | 6 | Tiempos de respuesta dentro del rango maximo permitido | 100,00 |

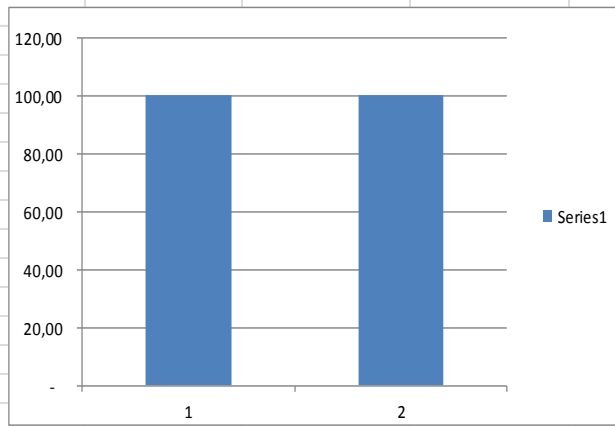
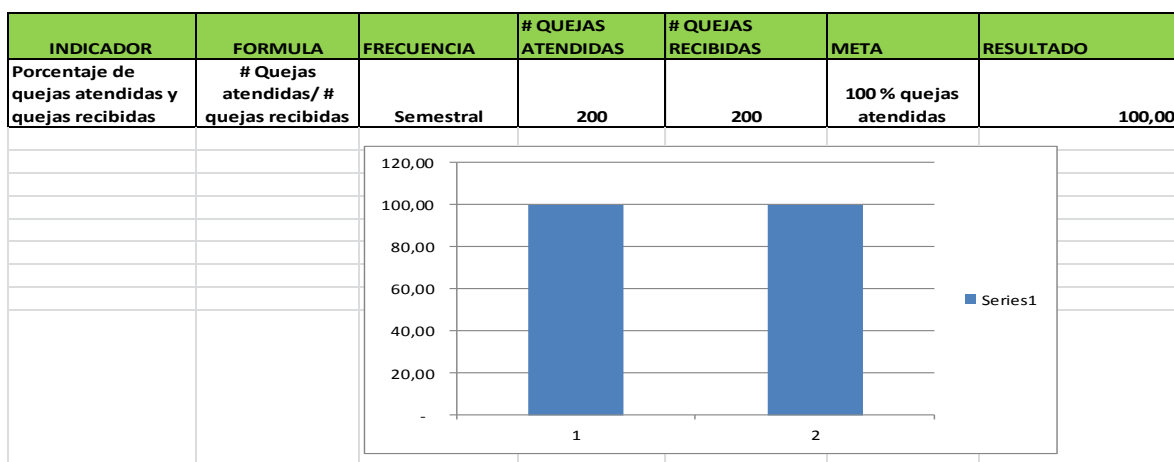
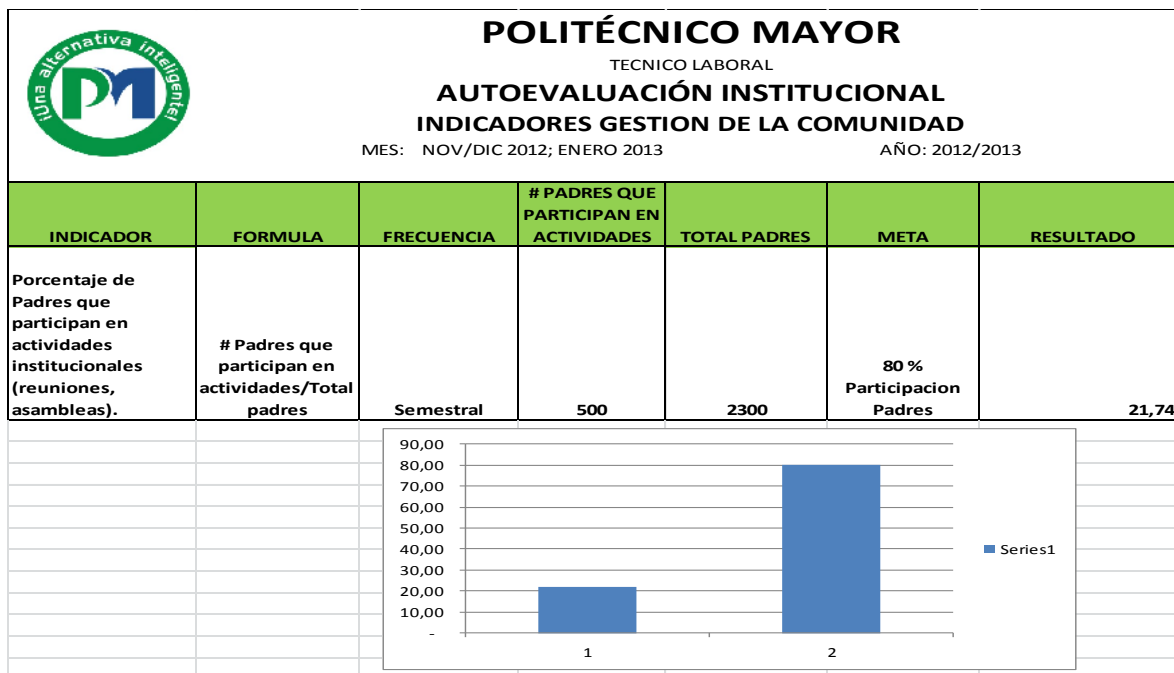
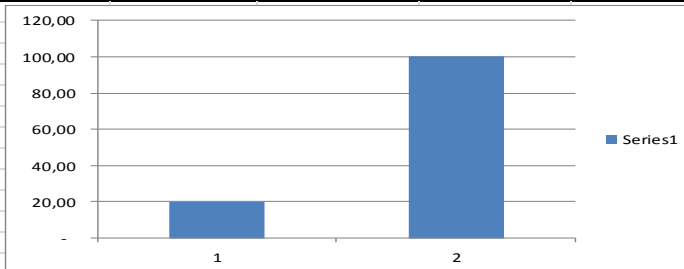


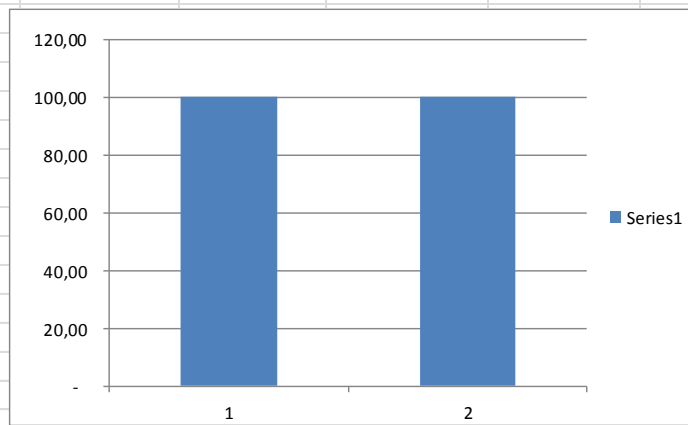
Tabla 13. Resultado de indicador - gestión de la comunidad.



| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # ESTUDIANTES INSCRITOS EN PROGRAMAS DE ATENCION | TOTAL ESTUDIANTES EN SITUACION DE RIESGO | META | RESULTADO |
|--|---|------------|--|--|---|-----------|
| Porcentaje de estudiantes en situaciones de riesgo atendidos con programas | # estudiantes inscritos en programas de atencion/total estudiantes en situacion de riesgo | Semestral | 40 | 200 | 100 % de estudiantes inscritos en programas de atencion | 20,00 |



| INDICADOR | FORMULA | FRECUENCIA | # PROYECTOS REALIZADOS | # PROYECTOS FORMULADOS | META | RESULTADO |
|--|--|------------|------------------------|------------------------|----------------------------|-----------|
| Programas o proyectos realizados con la comunidad local. | # proyectos realizados /# proyectos formulados | Semestral | 2 | 2 | 100 % proyectos realizados | 100,00 |



Se realiza la encuesta cada semestre, con una muestra significativa de 300 estudiantes, por medio de la herramienta tecnológica Q10, ya que se asocia en la página web del Politécnico Mayor.

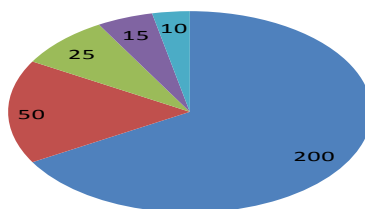
Metodología y la actividad de la encuesta.

La metodología y el diseño de la encuesta, fueron realizadas por el Politécnico Mayor, el análisis y las gráficas, realizadas por el grupo de investigación de la tesis.

Tabla 14. Resultado de la encuesta - gestión comercial.

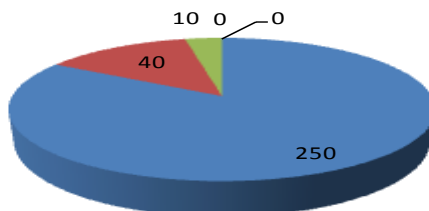
| 1. GESTIÓN COMERCIAL | | | | | |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| Mercadeo | Excelente | Buena | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
| 1. Los funcionarios suministran con claridad la información necesaria para el proceso de matrícula. | 200 | 50 | 25 | 15 | 10 |

Los funcionarios suministran con claridad la información necesaria para el procesos de matrícula



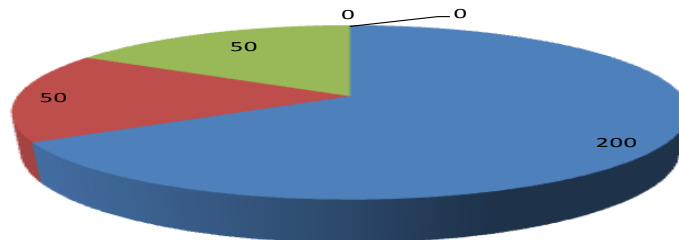
| | Excelente | Buena | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 2. Las personas encargadas del proceso de matrícula brindan un trato amable a los aspirantes y/o estudiantes. | 250 | 40 | 10 | 0 | 0 |

Las personas encargadas del proceso de matrícula brindan un trato amable a los aspirantes y/o estudiantes?



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 3. La presentación personal de los funcionarios que participan en el proceso de matrícula es la adecuada. | 200 | 50 | 50 | 0 | 0 |

La presentación personal de los funcionarios que participan en el proceso de matrícula es adecuada?



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 4. Satisfacción con el servicio en general. | 150 | 100 | 40 | 10 | 0 |

Satisfacción con el servicio en general

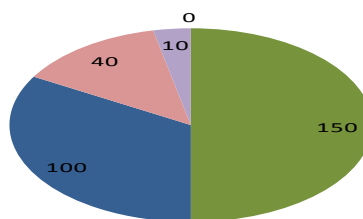
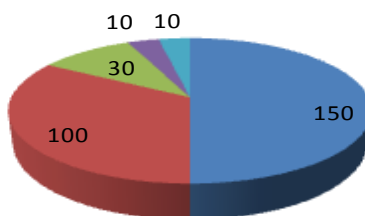


Tabla 15. Resultado de la encuesta - gestión académica.

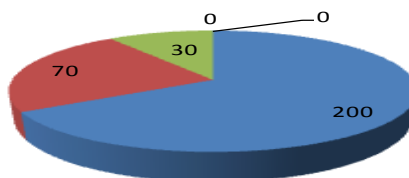
| 2. GESTIÓN ACADÉMICA | | | | | |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| Dirección Académica | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
| 1. La información que se brinda en la dependencia es clara y oportuna. | 150 | 100 | 30 | 10 | 10 |

La información que se brinda en la dependencia es clara y oportuna



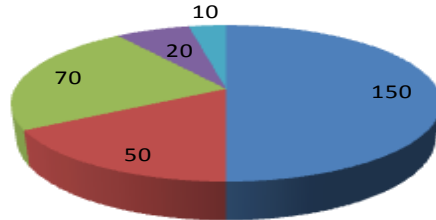
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 2. El personal de Dirección Académica es amable en el trato con los estudiantes | 200 | 70 | 30 | 0 | 0 |

El personal de dirección académica es amable en el trato con los estudiantes



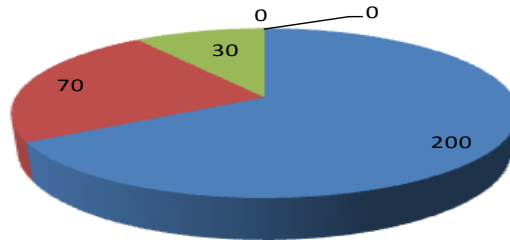
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 3. Atiende a tiempo solicitudes y reclamos de índole académica. | 150 | 50 | 70 | 20 | 10 |

Atiende a tiempo solicitudes y reclamos de índole académica



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 4. Orienta y acompaña los procesos de formación de los estudiantes. | 200 | 70 | 30 | 0 | 0 |

Orienta y acompaña los procesos de formación de los estudiantes



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 5. Satisfacción con el servicio en general. | 170 | 70 | 60 | 0 | 0 |

Satisfacción con el servicio en general

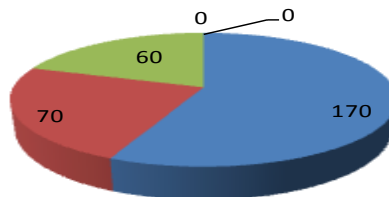
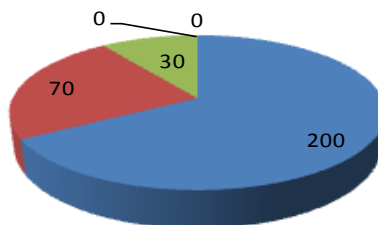


Tabla 16. Resultado de la encuesta - práctica empresarial.

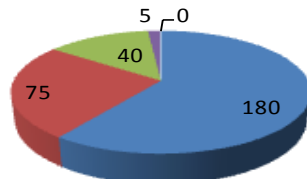
| 3. PRÁCTICAS EMPRESARIAL | | | | | |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
| 1. La información que se brinda en la dependencia es clara y oportuna. | 200 | 70 | 30 | 0 | 0 |

La información que se brinda en la dependencia es clara y oportuna



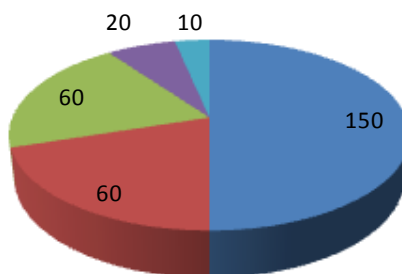
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 2. El personal del centro es amable en el trato con los estudiantes. | 180 | 75 | 40 | 5 | 0 |

El personal del centro es amable en el trato con los estudiantes



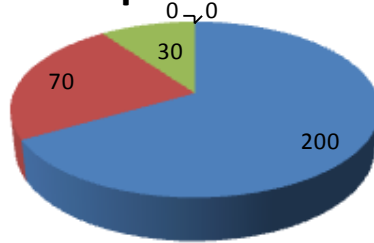
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 3. Gestión de la práctica empresarial. | 150 | 60 | 60 | 20 | 10 |

Gestión de la práctica empresarial



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 4. Acompañamiento y seguimiento a las prácticas empresariales. | 200 | 70 | 30 | 0 | 0 |

Acompañamiento y seguimiento a las prácticas empresariales



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 5. Satisfacción con el servicio en general. | 200 | 50 | 40 | 10 | 0 |

Satisfacción con el servicio en general

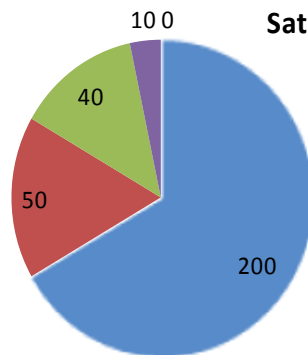
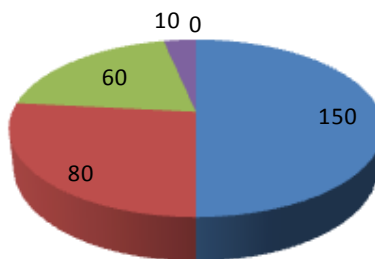


Tabla 17. Resultado de la encuesta - bienestar institucional.

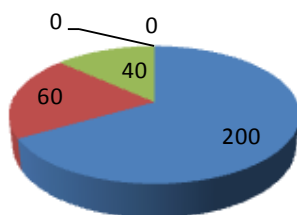
| 4. BIENESTAR INSTITUCIONAL | | | | | |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
| 1. La información que se brinda en la dependencia es clara y oportuna. | 150 | 80 | 60 | 10 | 0 |

La información que se brinda en la dependencia es clara y oportuna



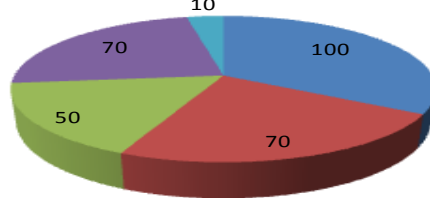
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 2. El personal del centro es amable en el trato con los estudiantes. | 200 | 60 | 40 | 0 | 0 |

El personal del centro es amable en el trato con los estudiantes



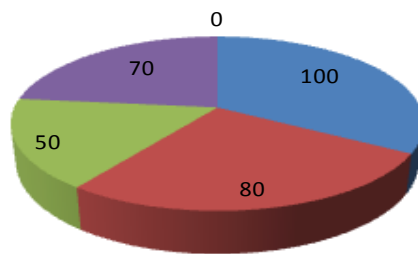
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 3. la institucion brinda servicios de sicologia a los estudiantes | 100 | 70 | 50 | 70 | 10 |

La Institución Brinda Servicios de sicologia a los estudiantes



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 4.la institucion tiene un acompañamiento especial cuando los estudiantes tienen problemas de convivencia. | 100 | 80 | 50 | 70 | 0 |

La Institución tiene un acompañamiento especial cuando los estudiantes tienen probelma de conviv



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 5. Satisfacción con el servicio de bienestar institucional. | 170 | 70 | 30 | 30 | 0 |

Satisfacción con el servicio de bienestar Institucional

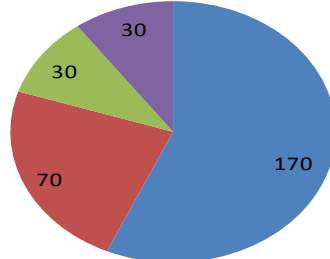
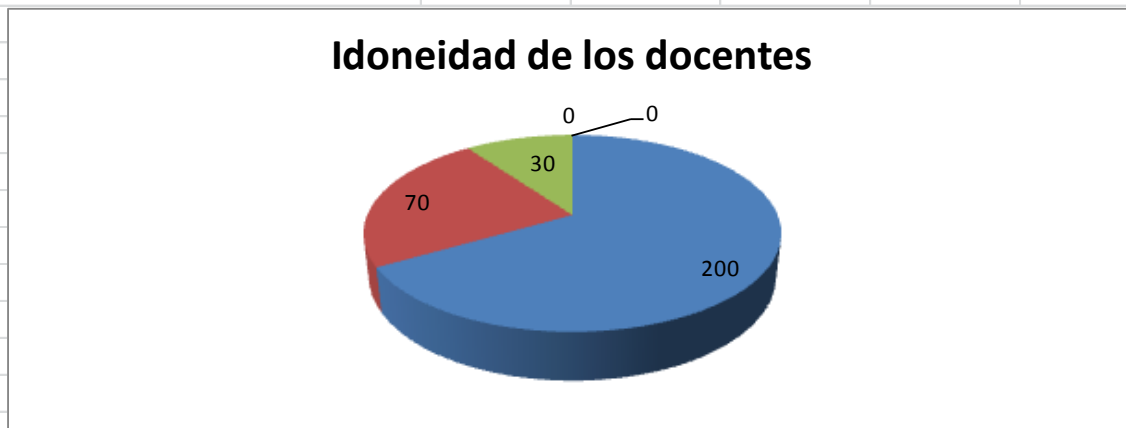
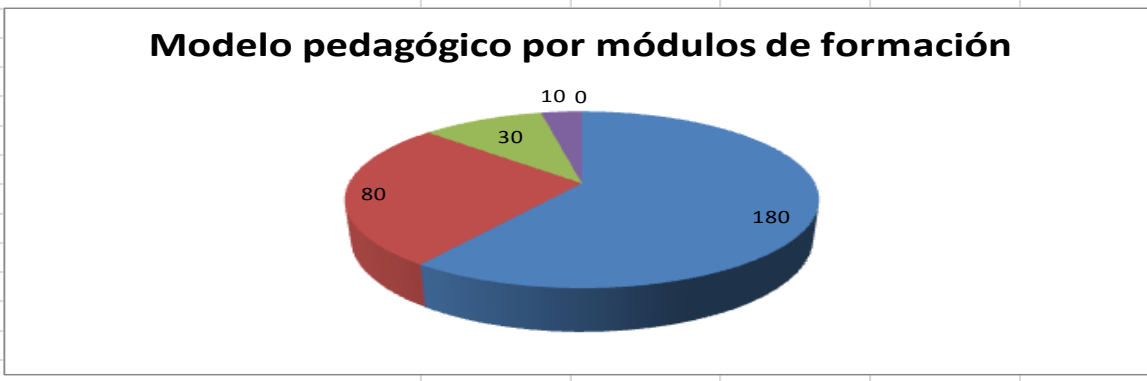


Tabla 18. Resultado de la encuesta - servicios académicos.

| 5. SERVICIOS ACADÉMICO | | | | | |
|-------------------------------|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
| 1. Idoneidad de los docentes. | 200 | 70 | 30 | 0 | 0 |

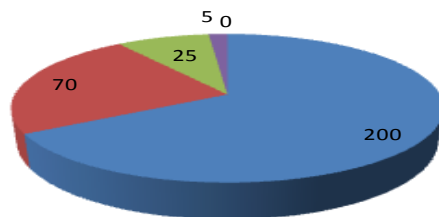


| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 2. Modelo pedagógico por módulos de formación. | 180 | 80 | 30 | 10 | 0 |



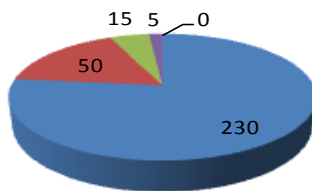
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 3. ¿El tiempo de estudio es suficiente para el aprendizaje? | 200 | 70 | 25 | 5 | 0 |

El tiempo de estudio es suficiente para el aprendizaje?



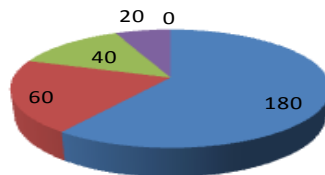
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 4. ¿Los contenidos de los planes de estudio y módulos de formación son pertinentes y actualizados? | 230 | 50 | 15 | 5 | 0 |

Los contenidos de los planes de estudio y módulo de formación son pertinentes y actualizados



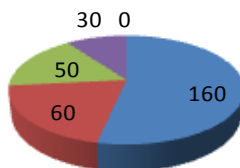
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 5. ¿Los ambientes de aprendizaje (aulas y salas de sistemas) son adecuados y agradables? | 180 | 60 | 40 | 20 | 0 |

Los ambientes de aprendizaje (aulas y salas de sistemas) son adecuados y agradables?



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 6. Los servicios de bienestar humano favorecen la formación integral. | 160 | 60 | 50 | 30 | 0 |

Los servicios de bienestar humano favorecen la formación integral



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 7. Satisfacción con el servicio que brinda el departamento académico. | 150 | 70 | 50 | 30 | 0 |

Satisfacción con el servicio en general

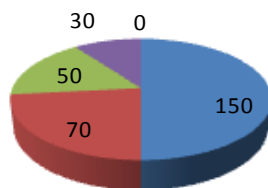
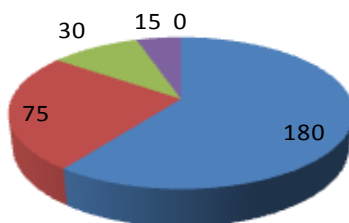


Tabla 19. Resultado de la encuesta - información al cliente.

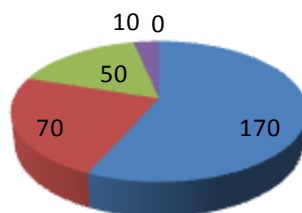
| 6. INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE | | | | | |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| Tesorería y Secretaría Académica | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
| 1. amabilidad en la atención prestada a los estudiantes. | 180 | 75 | 30 | 15 | 0 |

Amabilidad en la atención prestada a los estudiantes



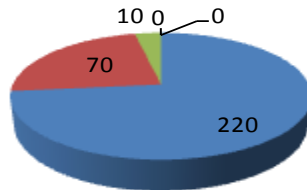
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 2. El servicio se presta de forma acertada y ágil. | 170 | 70 | 50 | 10 | |

El servicio se presta de forma acertada y ágil?



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 3. La presentación personal del funcionario es acorde con la imagen de la institución. | 220 | 70 | 10 | 0 | 0 |

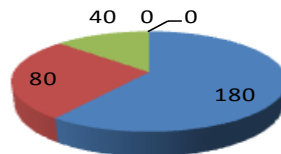
La presentación personal del funcionario es acorde con la imagen de la institución?



71

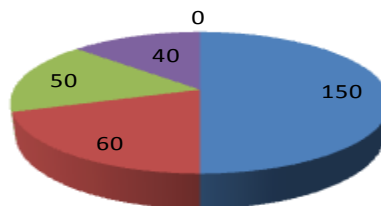
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 4. Los certificados y constancias solicitadas se entregan en el tiempo establecido. | 180 | 80 | 40 | 0 | 0 |

Los certificados y constancias solicitadas se entregan en el tiempo establecido?



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|-----------------------------|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 5. Tarifas y forma de pago. | 150 | 60 | 50 | 40 | 0 |

Tarifas y forma de pago



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 6. Satisfacción con el servicio en general. | 180 | 80 | 40 | 0 | 0 |



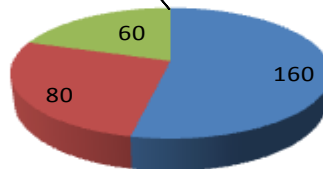
Tabla 20. Resultado de la encuesta - servicios generales.

| 7 SERVICIOS GENERALES | | | | | |
|--------------------------------|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| Instalaciones Físicas | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
| 1. Estado y aseo de los baños. | 130 | 70 | 70 | 30 | 0 |



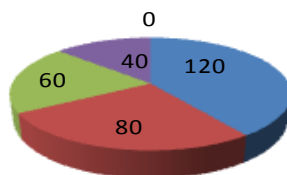
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 2. Estado y aseo de los ambientes y áreas comunes. | 160 | 80 | 60 | 0 | 0 |

Estado y aseo de los ambientes y áreas comunes



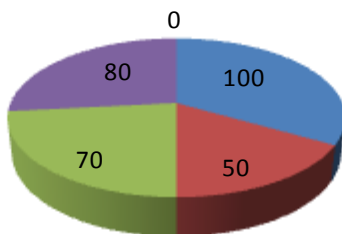
| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 3. Iluminación de baños, aulas, salas de sistemas y áreas comunes. | 120 | 80 | 60 | 40 | 0 |

Iluminación de baño, aulas, salas de sistemas y áreas comunes



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 4. Ventilación de aulas, salas de sistemas y áreas comunes. | 100 | 50 | 70 | 80 | 0 |

Ventilación de aulas, salas de sistemas y áreas comunes



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 5. Satisfacción con el servicio en general. | 160 | 80 | 60 | 0 | 0 |

Satisfacción con el servicio en general

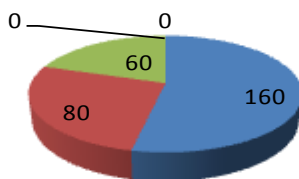
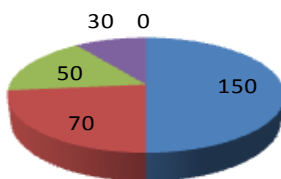


Tabla 21. Resultado de la encuesta - servicios complementarios.

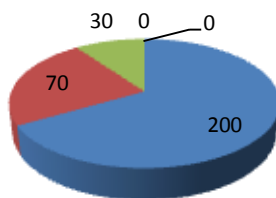
| 8. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS | | | | | |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| Servicio de cafetería | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
| 1. El servicio que se presta, es acorde con sus expectativas. | 150 | 70 | 50 | 30 | 0 |

El servicio que se presta, es acorde con sus expectativas



| | Excelente | Bueno | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|---|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 2. Los funcionarios muestran un trato cortés y amable con los estudiantes | 200 | 70 | 30 | 0 | 0 |

Los funcionarios muestran un trato cortés y amable con los estudiantes



| Servicio de Fotocopiadora | Excelente | Buena | Aceptable | Insuficiente | No sabe |
|--|-----------|-------|-----------|--------------|---------|
| 3. El servicio que se presta es acorde con sus expectativas. | 150 | 100 | 50 | 0 | 0 |

El servicio que se presta es acorde con sus expectativas

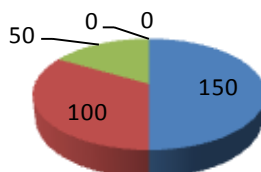



Tabla 22. Resultado de la encuesta - Politécnico Mayor.




Tabla 23. Tabla de resultado de gestión directiva - Cartilla 34 de autoevaluación institucional - MEN.

|  <p style="text-align: center;">POLITÉCNICO MAYOR TECNICO LABORAL AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL TABLA DE RESULTADO: DIRECTIVA Mes: Diciembre- Enero Año: 2012- 2013</p> | | | | | | |
|---|---|------------|---|---|---|----------------------|
| PROCESO | ELEMENTOS | ESCALA | | | | EVIDENCIAS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Direccionamiento estratégico y horizonte Institucional | Misión, visión y principios institucionales | | | | x | Evidencias completas |
| | Metas institucionales | | | x | | Evidencias completas |
| | Articulación de planes proyectos y acciones | | | | x | Evidencias completas |
| | Cultura institucional | | | x | | Evidencias completas |
| | Apropiación del direccionamiento estratégico | | | x | | Evidencias completas |
| | PROMEDIO | 3,4 | | | | |
| Seguimiento y Evaluación | Procedimiento para la evaluación institucional | | | | x | Evidencias completas |
| | Información histórica | | | | x | Algunas evidencias |
| | Uso de los resultados | | | x | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 3,6 | | | | |
| Mecanismos de Comunicación | Sistemas de comunicación | | | x | | Algunas evidencias |
| | Identificación y divulgación de buenas prácticas | | x | | | Sin evidencias |
| | Comunicación con instituciones y autoridades del sector | | | x | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 2,6 | | | | |
| Alianzas y acuerdos Internacionales | Alianzas con el sector productivo | | | | x | Evidencias completas |
| | Relaciones interinstitucionales | | | | x | Evidencias completas |
| | PROMEDIO | 4,0 | | | | |
| Clima Institucional | Integración | | | x | | Evidencias completas |
| | Trabajo en equipo | | | x | | Algunas evidencias |
| | Manual de convivencia | | | x | | Evidencias completas |
| | Personero escolar | x | | | | Sin evidencias |
| | PROMEDIO | 2,5 | | | | |
| Gobierno Escolar | Consejo directivo | | x | | | Algunas evidencias |
| | Consejo académico | | x | | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 2,0 | | | | |
| PROMEDIO GENERAL | | 3,1 | | | | |


Observación: La escala maxima es: 4 Que se cumplen totalmente, y 1 no se cumple nada.
Promedio: Se suma los valores y se divide entre el numero de ellos
Promedio Total: Se suma todo los valores promedio y se divide entre el número de ellos

Tabla 24. Tabla de resultados de gestión académica - cartilla 34 de autoevaluación institucional - MEN.

|  POLITÉCNICO MAYOR TÉCNICO LABORAL AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL TABLA DE RESULTADO: ACADEMICA Mes: Diciembre- Enero Año: 2012- 2013 | | | | | | |
|--|--|------------|---|---|---|----------------------|
| PROCESO | ELEMENTOS | ESCALA | | | | EVIDENCIAS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Diseño Curricular | Plan de estudios | | | | x | Evidencias completas |
| | Enfoque metodológico | | | x | | Algunas evidencias |
| | Evaluación | | | | x | Evidencias completas |
| | Recursos para el aprendizaje | | | x | | Algunas evidencias |
| | Jornada escolar | | | | x | Algunas evidencias |
| | Tecnologías de la información y comunicación (TIC) | | | x | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 3,5 | | | | |
| Practicas Peagogicas | Relación pedagógica | | | | x | Evidencias completas |
| | Planeación de aula | | | | x | Algunas evidencias |
| | Estilo pedagógico | | | x | | Algunas evidencias |
| | Evaluación en el aula | | | x | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 3,5 | | | | |
| Seguimeinto Academico | Seguimiento al ausentismo | | | | x | Evidencias completas |
| | Seguimiento de resultados académicos | | | x | | Evidencias completas |
| | Uso pedagógico de la evaluación externa | | | x | | Algunas evidencias |
| | Actividades de recuperación | | | x | | Evidencias completas |
| | Apoyo pedagógico | | | x | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 3,2 | | | | |
| PROMEDIO GENERAL | | 3,4 | | | | |

Observacion: La escala maxima es: 4 Que se cumplen totalmente, y 1 no se cumple nada.
 Promedio: Se suma los valores y se divide entre el numero de ellos
 Promedio Total: Se suma todo los valores promedio y se divide entre el numero de ellos

Tabla 25. Tabla de resultados gestión administrativa - cartilla 34 de autoevaluación institucional - MEN.

|  POLITÉCNICO MAYOR TÉCNICO LABORAL AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL TABLA DE RESULTADO: ADMINISTRATIVA Mes: Diciembre- Enero Año: 2012- 2013 | | | | | | |
|---|--|------------|---|---|---|----------------------|
| PROCESO | ELEMENTOS | ESCALA | | | | EVIDENCIAS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Apoyo Financiero y Contable | Presupuesto anual del FSE | | | x | | Algunas evidencias |
| | Contabilidad | | | | x | Evidencias completas |
| | Recaudo e Ingresos | | | | x | Evidencias completas |
| | Proceso de Compras | | | | x | Evidencias completas |
| | PROMEDIO | 3,8 | | | | |
| Apoyo a la Gestion Academica | Proceso de Matricula | | | | x | Evidencias completas |
| | Archivo Academico | | | | x | Evidencias completas |
| | Boletines de notas | | | | x | Evidencias completas |
| | PROMEDIO | 4,0 | | | | |
| Administracion de Recursos Fisicos | Adquisición de recursos para el aprendizaje | x | | | | Sin evidencias |
| | Suministros y dotación físicos | | x | | | Algunas evidencias |
| | Mantenimiento de equipos | | x | | | Algunas evidencias |
| | Seguridad y protección | | x | | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 1,8 | | | | |
| Administracion de planta fisica | Mantenimiento | | | x | | Algunas evidencias |
| | Adecuación de la planta física | | | x | | Evidencias completas |
| | Seguimiento del uso de los espacios físicos | | | x | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 3,0 | | | | |
| Servicios Complementarios | Transporte, restaurante y/o cafetería, salud | | | | x | Evidencias completas |
| | Talento humano | | | | x | Evidencias completas |
| | Perfiles | | | | x | Evidencias completas |
| | Formación y capacitación | | | x | | Evidencias completas |
| | Evaluación del desempeño del | | | | x | Evidencias completas |
| | cuerpo docente y otros | | | | x | Evidencias completas |
| | PROMEDIO | 3,8 | | | | |
| PROMEDIO GENERAL | | 3,3 | | | | |

Observacion: La escala maxima es: 4 Que se cumplen totalmente, y 1 no se cumple nada.
 Promedio: Se suma los valores y se divide entre el numero de ellos
 Promedio Total: Se suma todo los valores promedio y se divide entre el numero de ellos

Tabla 26. Tabla de resultados gestión de la comunidad - cartilla 34 de autoevaluación institucional - MEN.



|  POLITÉCNICO MAYOR TÉCNICO LABORAL AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL TABLA DE RESULTADO: COMUNIDAD Mes: Diciembre- Enero Año: 2012- 2013 | | | | | | |
|--|---|------------|---|---|---|----------------------|
| PROCESO | ELEMENTOS | ESCALA | | | | EVIDENCIAS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Participación y Convivencia | Gestión de conflictos | | | x | | Evidencias completas |
| | Participación de los estudiantes | | x | | | Algunas evidencias |
| | Asamblea de padres de familia | | | x | | Algunas evidencias |
| | Participación de padres de familia | | | x | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 2,7 | | | | |
| Prevención | Programas de atención a riesgos | | | | x | Sin evidencias |
| | Programas de atención a riesgos | | | x | | Algunas evidencias |
| | Programas de seguridad | | | | x | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 3,7 | | | | |
| Permanencia e Inclusion | Atención a poblaciones con necesidades | | | x | | Algunas evidencias |
| | Necesidades y expectativas de los estudiantes | | | x | | Algunas evidencias |
| | Proyecto de vida | | | | x | Evidencias completas |
| | Seguimiento a egresados | | | x | | Algunas evidencias |
| | PROMEDIO | 3,2 | | | | |
| Proyección a la comunidad | Oferta de servicios a la comunidad | | | | x | Evidencias completas |
| | Escuela de padres | | | | x | Evidencias completas |
| | Uso de la planta física y los medios | | | x | | Evidencias completas |
| | Servicio social | | | | x | Evidencias completas |
| | PROMEDIO | 3,8 | | | | |
| PROMEDIO GENERAL | | 3,4 | | | | |
| Observación: La escala máxima es: 4 Que se cumplen totalmente, y 1 no se cumple nada. Promedio: Se suma los valores y se divide entre el número de ellos Promedio Total: Se suma todo los valores promedio y se divide entre el número de ellos | | | | | | |

Tabla 27. Tabla de matriz de fortalezas y oportunidades, de las cuatro gestiones de autoevaluación institucional.

|  <p style="text-align: center;">POLITÉCNICO MAYOR TECNICO LABORAL AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL MATRIZ DE FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES Mes: Diciembre- Enero Año: 2012- 2013</p> | | |
|--|---|---|
| MATRIZ DE FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES | | |
| AREAS DE GESTION | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
| DIRECTIVA | 1. Experiencia en la administración de recursos educativos. | 1. Operadores con la Alcaldía Municipal |
| | 2. Poseen Buenas educación y formación. | 2. Outsourcing gerentes directivos administrativo |
| | 3. Buen carisma y don de gente | 3. Programas- Software para la dirección. |
| | 4. Ejecución de metas administrativas | |
| | | |
| ACADEMICA | 1. Ofertas amplia de horarios | 1. Alianza con demas Instituciones |
| | 2. Ofertas en programas academicos | 2. Cursos de extensión |
| | 3. Evaluaciones de 360 grados a docentes | 3. Sede en otro municipio o departamento |
| | 4. Actualización de Guías Curriculares | 4. Internacionalizar programas academicos para formacion al trabajo |
| | 5. Docentes idoneos y su formación y experiencias | 5. Sinergia con otras instituciones |
| | 6. Oportunidad de Refuerzos a los estudiantes | |
| ADMINISTRATIVA | 1. Certificados de Normas de calidad-ISO | 1. Alianza con entidades publicas para la administración |
| | 2. Certificado de la mejor Institucion, a nivel nacional | 2. Outsourcing con empresas del sector administrativo |
| | 3. manejo de buenos recursos Economicos | 3. Descuentos Tributarios por contratacion o estudiantes vulnerable |
| | 4. Facilidad de pagos en matriculas | |
| | 5. Buenas Publicidad radial y en prensas | |
| DE LA COMUNIDAD | 1. Cuenta con Bienestar social | 1. Participación de los padres de familia en toma de dicesiones |
| | 2. Encuentro de vida estudiantes y padres de familia | 2. Segmentación de Poblaciones Economicas. |
| | 3. Cuenta con Fundación Social | |

OBJETIVO 2.

Diseñar una propuesta institucional que defina los lineamientos para promover la resignificación estratégica del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor.

Resultados.

PROPUESTA INSTITUCIONAL PARA PROMOVER LA RESIGNIFICACIÓN DEL PEI

Lineamientos institucionales definidos por el equipo de trabajo responsable del proyecto. La propuesta se presenta para cada componente de gestión del Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

GESTIÓN DIRECTIVA.

El componente de gestión directiva o de horizonte institucional, hace referencia a los aspectos fundamentales del Politécnico Mayor, entendidos como los acuerdos sobre el tipo de institución, los principios fundamentales que la rigen, las aspiraciones frente a su accionar como institución y al tipo de estudiantes y de comunidad que se desea o pretende formar, los elementos de planeación estratégica que orientan gerencialmente a la institución. Todos estos conceptos se enmarcan dentro del horizonte institucional o direccionamiento estratégico del Politécnico Mayor, con el fin de consolidar y alinear su modelo gerencial con el propósito formativo definido como misión.

En este componente se define la articulación entre objetivos, estrategias y valores que orientan el desarrollo institucional en la consecución de los fines de la educación, permitiendo evidenciar la coherencia con la cotidianidad educativa, su forma de comunicación y el sistema institucional de evaluación. Comprende:

Horizonte institucional.

Establece los lineamientos que orientan el accionar institucional en todos y cada uno de los ámbitos de trabajo. La Misión y visión institucional se hacen realidad siempre y cuando las personas que forman parte de la comunidad educativa, conozcan, compartan y vivan de acuerdo con los valores y creencias institucionales. Todos los miembros de la comunidad educativa deben conocer hacia dónde se dirige la institución y hacia dónde está encaminado su trabajo.

- Misión: Es la razón de ser de la institución y especifica el rol funcional que va a desempeñar en su entorno, nos indica con claridad el alcance y dirección de las actividades. Al formular la misión, la institución debe responder cinco preguntas fundamentales:

¿Qué función desempeña la Institución como entidad de educación para el trabajo y el desarrollo humano? Este interrogante conlleva a la definición de las necesidades que la institución trata de satisfacer.

¿Para quién desempeña esta función la institución? Clarificar las características de los clientes a los cuales va a enfocar su atención.

¿Para qué desempeña esta función? Tener claro hacia donde apuntan sus esfuerzos.

¿Cómo la institución trata de lograr las metas propuestas?

¿Por qué existe la Institución? Se debe indicar lo que hace el Politécnico Mayor en el contexto social y específicamente en el sector productivo.

La misión debe ser clara y comprensible para todo el personal, corta y sustancial para que todas las personas la entiendan y recuerden, reflejar las habilidades distintivas de la Institución, es decir los aspectos que la hacen distinta de otras, ser alcanzable y suficientemente realista como para que todas las

personas de la institución se involucren en ella. Servir como fuente de energía y enfoque conceptual de la institución.

- **Visión:** Se comprende como el conjunto de directrices que proveen el marco de referencia de lo que la institución quiere y espera ser en el futuro, es el horizonte hacia el cual se dirigen todas las acciones del Politécnico Mayor. Definir la visión permite establecer el rumbo que desea lograr la institución en el futuro.

Para formular la visión, es importante plantear las siguientes preguntas:

- ¿Cómo nos gustaría ser y cómo nos gustaría que nos describieran dentro de cinco (5) o siete (7) años?
- ¿Cómo queremos que nuestros estudiantes, padres de familia, empleados, personal administrativo y grupos de interés se expresen de nuestra institución en el futuro?
- ¿Cuál es nuestra cualidad distintiva por la que quisiéramos que nos identifiquen?
- ¿Cuáles son nuestros valores realmente prioritarios?
- ¿Qué es lo que el país y/o nuestra región, necesita de nuestra institución?

La Misión y la Visión se soportan en un conjunto de creencias y valores que la Institución profesa. Estos se convierten en los pilares de la cultura organizacional.

- **Principios Institucionales:** Son ideas generales y abstractas que guían el pensamiento y la acción, atraviesan y articulan todo el proceso educativo. Son horizontes de sentido, herramientas de trabajo y presencias permanentes, son entonces la expresión de la filosofía institucional convirtiéndose en el eslabón más alto de una cadena que desciende a través de los propósitos y las metas, para alcanzar finalmente los objetivos.

- Ejes Que Articulan El PEI: El ejercicio de la democracia y la autonomía, asumido como el aprendizaje para la participación, el respeto, la convivencia, la interrelación de la escuela con la comunidad, la solución de conflictos y el cumplimiento de los compromisos y acuerdos establecidos, apropiándose progresivamente y con responsabilidad de la creación, gestión, ejecución, evaluación y retroalimentación de sus propios procesos administrativos y pedagógicos.

La recuperación y valoración de la propia identidad reconociendo al mismo tiempo la interculturalidad.

La flexibilidad y apertura, en el diseño y desarrollo del PEI asumido como un proceso de investigación, comprensión e interpretación de la realidad en crecimiento permanente.

La dimensión lúdica dentro del proceso debe propiciar las relaciones alegres, afectivas, humanas, que facilitan la creatividad, el compromiso y el logro de la felicidad dentro del proceso educativo”.

- Creencias: Las creencias son estructuras de pensamiento elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje que sirven para explicarnos la realidad y que preceden a la configuración de valores. Las creencias responden a las preguntas: ¿En qué creemos? ¿Qué principios nos rigen?

Teniendo en cuenta que el Politécnico Mayor es una institución que se fundamenta en principios cristianos, se considera y respeta las creencias como principios que las personas y las instituciones van construyendo y sobre las cuales cimentan sus valores. Al desarrollar las creencias se está determinando que es importante para todos. Es así, como al expresar la importancia de tener en cuenta diversos puntos de vista y construir sobre ellos, se está agregando valor al trabajo en equipo, al creer en la necesidad de comunicación en otros idiomas, se está valorando el bilingüismo, o al expresar nuestro convencimiento de que un

ambiente de confianza y respeto debe primar en la institución, se aclara que es un valor institucional que ayuda a mantener un clima positivo.

Ejemplos:

- Se cree que el aprendizaje se da mejor en grupo que de manera individual.
- Se cree que desarrollando la competencia comunicativa, se le facilita al educando el acceso al conocimiento y su interacción social.

La planeación estratégica debe responder a tres preguntas básicas que son:

¿Hacia dónde va la institución? Se debe tener claro un sentido de dirección, para lo cual se establecen objetivos y metas hacia el corto, mediano y largo plazo.

¿Cuál es su ambiente interno y externo? Requiere de un análisis a si misma de manera realista y objetiva al igual que de su entorno, sus amenazas y las oportunidades que se le presentan.

¿Cómo lograr llegar a dónde desea? Identificar las estrategias que permitan a la Institución cumplir sus metas optimizando los recursos y definir las acciones para lograrlo.

Objetivos institucionales.

Permiten establecer claramente los logros esperados en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional en cuanto a los procesos de aprendizaje, de convivencia, de gestión y administración, de desarrollo institucional e impacto social. Se retoman teniendo en cuenta los objetivos establecidos en la Ley 115 como objetivos comunes a todos los niveles educativos.

Metas institucionales.

Una vez definido el horizonte institucional, el marco filosófico de la institución y realizado el diagnóstico estratégico, se deberá explorar las opciones que la institución tiene para anticipar las oportunidades, controlar las amenazas y

manejar las fortalezas y debilidades. Para ello, la institución debe definir las áreas estratégicas y determinar las metas que le permitirán lograr eficiente y eficazmente la Visión mediante el cumplimiento de la misión.

Las metas estratégicas son indicadores específicos y medibles que representan lo que se quiere lograr en cada área estratégica en el espacio de tiempo que la institución ha definido. Estas metas son medibles, coherentes y realistas, comprensibles y claras, estimulantes, congruentes con las diferentes áreas estratégicas. Lo importante es tener claro qué se va a medir, a qué área estratégica corresponde y cómo se va a medir.

Fundamentos.

Son los pilares que sustentan el diseño y la gestión del currículo, orientan la actividad pedagógica e inspiran el trabajo pedagógico; de ellos se desprende la propuesta pedagógica del Politécnico Mayor.

- Filosóficos: Deben dar respuesta a la pregunta: ¿Qué tipo de persona se quiere formar?

Sociológicos: Deben dar respuesta a que conceptos se tiene de comunidad, sociedad, individuo, cultura, ¿Qué tipo de sociedad se quiere construir?

- Axiológicos: Deben dar respuesta a: ¿en qué valores hay que formar a ese hombre, para que contribuya a la construcción de esa nueva sociedad?
- Epistemológicos: ¿Cómo abordar desde la institución educativa los referentes de Técnica, Tecnología, Investigación, Conocimiento? ¿Cómo cultivar en los estudiantes el gusto por el conocimiento, el trabajo, la investigación y el amor por la búsqueda de la verdad aunque ésta sea temporal y relativa? ¿Qué habría que cambiar en cuanto a la manera de entender, enseñar y aprender la ciencia y las técnicas?

- Psicológicos: ¿Qué teorías psicológicas aportan teorías acerca de los procesos de desarrollo del individuo y como potenciarlas en cada una de las etapas para lograr mejores logros educativos?
- Pedagógicos: ¿Qué plantean los diferentes modelos y tendencias pedagógicas, en cuáles de ellas nos apoyamos para desarrollar nuestra propuesta pedagógica?
- Legales: ¿Cuál es el papel de la educación frente a los planteamientos, la Ley General de Educación y la normatividad específica del sistema nacional de formación para el trabajo?

Perfiles.

Se elaboran a partir de la caracterización de cada uno de los estamentos integrantes de la comunidad educativa.

- Directivos: Se debe indicar el perfil teniendo en cuenta la caracterización de ¿Cuál es el perfil de directivos docente que se requiere para liderar las diferentes áreas de gestión en el Politécnico Mayor? Y ¿Cuáles son las cualidades para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano?
- Docentes: Se debe indicar el perfil teniendo en cuenta la caracterización de ¿Cuál es el perfil de docente que se requiere para orientar los procesos formativos de los estudiantes? Y ¿Cuáles son las cualidades para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el PEI?
- Padres De Familia: Se debe indicar el perfil teniendo en cuenta la caracterización de ¿Cuál es el perfil de padre de familia que se requiere para garantizar el apoyo y la participación en el proceso educativo - formativo en la institución?

- **Estudiantes:** Se debe indicar el perfil teniendo en cuenta la caracterización de ¿Cuál es el perfil del ser que se desea formar en el Politécnico Mayor?
- **Egresados:** El perfil de egresados, permite a la institución avanzar en la construcción o formulación de un seguimiento a egresados. ¿Cuáles son aquellas competencias con las que sale el estudiante al sector productivo?

GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

El componente de la Gestión Administrativa está constituido por los procesos de soporte y apoyo que garantizan el cumplimiento de los procesos misionales, por consiguiente, además de estar asociado a la administración, uso y optimización de la infraestructura, comprende la adecuada gestión financiera y contable, el uso, optimización y cuidado de las ayudas y recursos educativos, la potencialización del talento humano, la administración del tiempo efectivo de aprendizaje, entre otros. La Gestión Administrativa Comprende:

Gobierno escolar.

Favorece la participación y la toma de decisiones en la institución a través de diversas instancias y dentro de sus competencias y ámbitos de acción. El Gobierno Escolar es la forma de organización, relación y administración, que posibilita el ejercicio de la democracia y la participación al interior de la institución educativa, su conformación plantea una concepción de la autoridad centrada en un equipo de trabajo, para asumirla como ejercicio colectivo por parte de un grupo representativo de la comunidad educativa.

El gobierno escolar representa la autoridad máxima y la última instancia para articular los procesos administrativos, académicos y de proyección comunitaria, para dirimir conflictos, gestionar y decidir todo lo pertinente al ser y al quehacer de la institución.

En el contexto de la Carta Constitucional y la Ley General de Educación,

El gobierno escolar asume la tarea de orientar y potenciar el desarrollo y evaluar el Proyecto Educativo Institucional. Como autoridad máxima, debe estar atento a promover la organización de todos los estamentos que confluyen en la institución, instancias desde la que cada uno debate y plantea sus intereses, necesidades y expectativas de una manera organizada. El gobierno escolar como la establece la Ley 115 está conformado por el Consejo Directivo y el Consejo Académico. (Artículos 142-145 ley 115).

Consejo Directivo: Es el organismo del gobierno escolar que facilita, lidera y contribuye a la construcción y/o resignificación del PEI, su planeación, ejecución, evaluación y proyección.

Instancia encargada de tomar las decisiones relacionadas con el funcionamiento institucional: Planear y evaluar el PEI, el currículo y el plan de estudios, adoptar el manual de convivencia, resolver conflictos, definir el uso de las instalaciones para la realización de actividades educativas, culturales, recreativas y sociales, aprobar el presupuesto de ingresos y gastos, entre otras.

El Consejo Directivo debe promover en los miembros de cada estamento la importancia de la organización, participación, proyección de la institución y regulación de los recursos de todo orden, como camino efectivo en el desarrollo del PEI, Igualmente organiza los tiempos para la discusión y desarrollo de las propuestas, la formación de los docentes, la escritura y sistematización de los desarrollos alcanzados.

Para que funcione correctamente debe contar con un reglamento interno de funcionamiento y un plan de acción elaborado desde las funciones que le competen por norma, y su respectivo cronograma de actividades.

Consejo Académico: Su principal responsabilidad radica en el liderazgo desde la investigación y el diseño del currículo adecuado para responder a los principios, fundamentos y objetivos propuestos por el PEI.

Es el órgano responsable de promover y potenciar las distintas expresiones del conocimiento, la organización, orientación pedagógica, ejecución y mejoramiento continuo del plan de estudios, así como de revisar y hacer ajustes al currículo y participar en la evaluación institucional anual, suscitar el debate hacia la construcción de un pensamiento pedagógico, crítico, complejo que recree los distintos contextos a partir de los intereses, deseos, necesidades, expectativas, pensamientos, preguntas, dudas para desarrollar o lograr en sus estudiantes aprendizajes con sentido.

Debe contar con un reglamento interno de funcionamiento y un plan de acción que le permita liderar en la institución el desarrollo pedagógico.

Organizaciones De Base: Se refiere a la organización de los diferentes estamentos de la comunidad educativa como expresiones de participación en el gobierno escolar, entre ellos están:

- Consejo Estudiantil: Es la instancia de participación de los estudiantes en la vida institucional. Está conformado por un estudiante de cada programa técnico, entre los cuales se elige el representante al Consejo Directivo. Promueve y regula las relaciones democráticas entre los estudiantes y de estos con los otros estamentos, recoge inquietudes, expectativas e intereses para ser planteados en el Consejo Directivo y Consejo Académico, elaboran su propio reglamento interno de funcionamiento a partir de la organización interna que adopten, elaboran su plan de trabajo, orientado a crear consciencia de la importancia de la participación y organización estudiantil como ejercicio de la formación ciudadana.
- Consejo De Padres De Familia: Es un órgano que no existe en el Politécnico Mayor debido a que la mayoría de los estudiantes son mayores

de edad y se encuentran vinculados laboralmente con el sector productivo; sin embargo, la institución lo concibe como un órgano que puede integrarse en cualquier momento por los padres e iniciativas de los estudiantes menores de edad. Podrá estar integrado por voceros de los padres de familia de los estudiantes que cursan cada uno de los diferentes programas que ofrece la institución. (Artículo 31 Decreto 1860 de 1994).

- Consejo Académico: Su responsabilidad consiste en promover y recoger las inquietudes pedagógicas, profesionales y gremiales, tanto del saber, como de su práctica, que aporten a la construcción y/o resignificación del PEI. La organización implica no solo las reuniones generales, sino también la conformación de grupos de trabajo alrededor de intereses de orden pedagógico, profesional, entre otros.
- Egresados: Desde el centro de egresados se plantea la organización de los mismos para su participación en la vida institucional, quienes presentan una terna al Consejo Directivo para que de ella se seleccione la persona que los representará en el mismo; su papel además de participar en todas las acciones propias del gobierno escolar, es el de plantear las apreciaciones frente a las competencias desarrolladas durante su proceso formativo y las oportunidades de mejora que tiene la institución educativa.
- Sector Productivo: Es la organización que se conforma para convertirse en una nueva instancia de participación en el gobierno escolar, quienes envían una terna al Consejo Directivo para seleccionar la persona que los representa, su además de participar en todas las acciones propias del gobierno escolar es el de plantear las apreciaciones frente a las competencias desarrolladas por los estudiantes y egresados.

El sistema de gestión de calidad de la institución, cuenta con un manual de procedimientos que proporciona un registro detallado y preciso de los diferentes procesos de la institución. Se puede definir como el conjunto secuencial de pasos o tareas que determinan el derrotero para realizar las actividades que exige el cumplimiento de una función; cada paso o tarea del manual, debe estar condicionado hacia el logro de un objetivo, el cual se orienta a un fin.

El sistema de gestión de calidad con toda su documentación representa un documento adicional para el Proyecto Educativo Institucional de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. El documento en sí es un anexo del PEI.

Manual de convivencia.

Los procesos de participación y democratización de la vida escolar contemplan el manual de convivencia como un curso de concertación para la vivencia de los deberes y derechos humanos, es decir, para aprender la cultura de la paz.

Es una guía escrita y abreviada, su sentido es llevar de la mano, tiene el carácter de Constitución educativa, es decir el conjunto de normas que la institución construye participativamente; incluye el reglamento de estudiantes y el reglamento de docentes, promueve y facilita la posibilidad de concertación para la vivencia de los deberes y derechos humanos, Brinda oportunidad de: Educarse, aprender a convivir, aprender a ser ciudadano, corregir errores Superar dificultades Aprender a respetar y respetarse, aprender a valorar y valorarse, aprender a dialogar, a tolerar, a escuchar.

Organización.

Orienta como distribuir actividades entre grupos y personas, delegar funciones, autoridad y establecer el esquema organizacional (organigrama) o mapa de procesos según lo define el sistema de gestión de calidad.

La organización, es una función secuencial de la planeación que se refiere a la combinación óptima de un conjunto de actividades estratégicas, operativas, administrativas, en correlación con las potencialidades de los actores de la comunidad educativa y los recursos técnicos que se requieren para la consecución de los objetivos, esto involucra el tipo de estructura organizativa de la institución.

Una buena organización ayuda a la comunidad educativa a la consecución de los objetivos y propósitos planteados en el PEI, a mantener un clima institucional adecuado. Es bueno aclarar que la organización no es solo diagramas, la autoridad o los organismos, estos aspectos constituyen la parte estática e inerte; la vitalidad, el liderazgo, la motivación y el dinamismo no lo podemos olvidar, lo proporcionan las personas, en otras palabras, el compromiso y el talento humano. Por organigrama se entiende la forma diagramática que muestra las principales funciones y sus respectivas relaciones, los canales de la autoridad de acuerdo a las respectivas funciones. La estructura puede considerarse como el marco que mantiene unidos los diferentes procesos como resultado de un modelo administrativo que define el flujo de autoridad y de interacciones, las cuales se reflejan en el mapa de procesos y en el manual de calidad.

Calendario académico.

La Dirección Académica y la Dirección Administrativa generan un registro de la planeación de las actividades consideradas del nivel macro de la institución, con el fin de orientar el desarrollo de las principales actividades en un periodo académico determinado.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS.

La racionalización, previsión, consecución y ejecución de los recursos didácticos, físicos y financieros, es otro proceso administrativo importante que sirve de apoyo a la construcción del PEI; se debe prever oportunamente para que respondan a las necesidades detectadas a nivel de infraestructura, de dotación de mobiliarios, libros y materiales didácticos y demás requerimientos para el desarrollo de los procesos.

Recursos físicos.

Desde el proceso de Compras e infraestructura se planea y ejecutan las actividades que tienen que ver con el mantenimiento, adecuación y embellecimiento de la planta física, seguimiento al uso de los espacios, adquisición y mantenimiento de los recursos para el aprendizaje, suministros, la dotación y mantenimiento de equipos, seguridad y protección. Todo lo anterior con el objeto de garantizar buenas condiciones de infraestructura para una adecuada prestación de los servicios.

- **Infraestructura.** Plantea la forma de mantener en adecuadas condiciones la planta física, atendiendo el mapa de procesos, las dependencias asignadas y los niveles de competencia.
- **Material didáctico.** Relaciona los recursos en el inventario de necesidades y solicitudes de las diferentes dependencias y procesos, señala la forma o los criterios a tener en cuenta para distribuir los recursos. El inventario es un documento anexo del PEI.

Recursos financieros.

- **Fuentes de financiamiento.** Las principales fuentes de ingresos financieros de la institución están representadas en los pagos de matrículas y cuotas correspondientes al valor del semestre académico para el estudiante. El Politécnico Mayor cuenta con uno de los sistemas de

financiación y crédito educativo de mayor facilidad y accesibilidad al estudiante, sin requisitos ni intereses por mora, basados en la confianza en una adecuada gestión de cartera que ha demostrado éxito en el recaudo de los recursos financieros.

- **Presupuesto.** La institución maneja un presupuesto general y otros presupuestos por programa, que permiten una eficiente gestión financiera de cada uno de los programas y de la institución como tal.
- **Proyectos de inversión.** Es fundamental conocer y aplicar las metodologías propias de los proyectos de inversión, para asegurar su consecución oportuna y suficiente.

Talento humano.

El proceso de gestión humana busca garantizar adecuadas condiciones de trabajo y un plan de desarrollo para las personas vinculadas al Politécnico Mayor, presenta los perfiles, el plan de formación, el procedimiento para la inducción, la asignación académica, el programa de estímulos, la convivencia, el manejo de los conflictos y el bienestar del talento humano.

Relaciones interinstitucionales: convenios – alianzas.

En el proceso de construcción y/o resignificación del PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, se cuenta con instituciones del sector productivo en convenio para relaciones de práctica o de vinculación laboral de los egresados; con quienes se tengan afinidades conceptuales, filosóficas y pedagógicas, estén ubicadas en la misma zona geográfica y sus directivos tengan el interés de aportar al crecimiento y posicionamiento de la institución.

De esta forma se posibilita la construcción de un PEI integral que fortalece el desarrollo educativo, amplía la oportunidad de que los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad.

Articulación con planes – local – regional – nacional - decenal.

El Plan de educación municipal y el plan educativo departamental reflejan un alto interés y compromiso con los programas educativos, en los cuales se basan los proyectos educativos institucionales, para responder a las necesidades y expectativas de la comunidad. El PEI de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor, se articulan con dichos planes sectoriales y territoriales desde el análisis de la pertinencia de los programas y de las oportunidades reales y potenciales que se evidencian en la región.

Plan operativo.

Es la manifestación de todas las acciones y responsabilidades organizadas para el desarrollo del PEI, incluye todos los procesos administrativos, técnico-pedagógicos y de interacción comunitaria. Es por tanto, el instrumento de gestión del PEI contiene el conjunto de decisiones y de acciones que la Comunidad Educativa se propone realizar, la manera de evaluar y de retroalimentar periódicamente el proceso.

La formulación del plan operativo sirve para:

- Proporcionar información permanente para lograr que haya correspondencia entre el quehacer diario y los propósitos del PEI.
- Identificar las acciones, los actores y los responsables de las mismas y organizarlas en secuencias de tiempo.
- Prever los recursos físicos, didácticos y financieros que apoyarán y facilitarán la ejecución de las acciones, oportuna y eficazmente.

- Cualificar y racionalizar la administración de los recursos humanos, didácticos, físicos y financieros.
- Generar información básica, oportuna y veraz para evaluar y reorientar el PEI.

El Plan Operativo se elabora a medida que se construye el PEI, debido a que es el instrumento de gestión que permite la ejecución y el avance de las estrategias y objetivos corporativos definidos en la gestión directiva.

GESTIÓN ACADÉMICA

Este componente constituye el eje central de la institución, la razón de ser como entidad prestadora de servicios educativos, por esta razón se considera su importancia dentro del Proyecto Educativo Institucional porque centra su atención en el educando, en el rol del docente y en la estrategia pedagógica y su práctica como fundamentos de la institución educativa. Mediante este componente se debe garantizar la Formación Integral de la persona a través del desarrollo de todos los procesos que lleven a potenciar al máximo.

Se relaciona con las actividades de diseño curricular, el plan de estudios, los ejes transversales, la propuesta pedagógica, las estrategias metodológicas y el seguimiento académico o sistema de evaluación; además contempla el análisis de los ambientes de aprendizaje y el plan institucional de formación docente.

Acorde con la estructura establecida en el PEI, para entender la labor educativa es necesario tener en consideración tres elementos del proceso educativo: los docentes y su manera de enseñar, la Estructura de los conocimientos que conforman el Currículo, el modo en que éste se produce y el entramado social en el que se desarrolla el Proceso educativo, es decir, la reflexión conjunta sobre los avances en el desarrollo del PEI en su tarea misional.

La gestión académica comprende:

Ambiente educativo.

Se comprende como el conjunto de relaciones que se manejan en la institución. Consiste en crear las condiciones que garanticen el aprendizaje y el desarrollo de personas autónomas, críticas, afectivas, creativas y responsables. Un elemento fundamental para ello es la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

El ambiente educativo no es solamente una edificación con mobiliario, sino un conjunto de interacciones que se dan entre las condiciones físicas, los patrones de

comportamiento y las conceptualizaciones que tienen los directivos, docentes, estudiantes y demás personal para convivir en este lugar.

Un ambiente educativo óptimo, requiere la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en igualdad de condiciones y con unas relaciones bien definidas donde a cada uno se le permita actuar con autonomía y libertad para que ponga al servicio de la organización sus potencialidades y se enriquezca con la inter-relación que resulte de ese contacto recíproco.

Un escenario de aprendizaje corresponde a un conjunto de actividades planeadas y organizadas para permitir a los estudiantes el aprendizaje con sentido de cualquier área o proyecto y el estudio de contextos reales en los cuales participan las diferentes áreas para su desarrollo, evolución y productividad, el conjunto de escenarios conforman el ambiente para el aprendizaje.

Currículo.

El currículo debe ser entendido como el conjunto de actividades y procesos que intencional y consensualmente se programen para cumplir con los objetivos de la educación expresados en la ley 115, en la normatividad específica de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y en el PEI se define como:

El conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el PEI.

El currículo debe trabajarse dentro de un proceso pedagógico que permita la elaboración intencional y consciente de una síntesis de los elementos de la cultura (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos, tradiciones, procesos, entre otros.) que a juicio de quienes lo elaboran deben ser pensados, vividos, asumidos o transformados en la institución educativa, con el fin de contribuir a la

formación integral, y a la construcción de la identidad cultural, nacional, regional, local e institucional.

Cuando se cita el término Currículo, la pregunta es: ¿Cuáles son sus referentes? Y ¿Cuáles sus componentes?

Referentes.

Constituidos por las teorías curriculares que se ajustan a los fines y objetivos de la educación establecidos en la Constitución Política y en la Ley, también por aquellos factores pedagógicos, culturales, étnicos, sociales, ambientales, históricos, éticos, normativos, proyectivos y de diagnóstico que orientan y afectan su pertinencia y en general, el desarrollo humano.

En la educación para el trabajo y el desarrollo humano se cuenta con dos guías que orientan el diseño curricular, estas son la Guía para el diseño de programas de educación para el trabajo del Ministerio de Educación Nacional y la guía de diseño curricular de la formación profesional integral del SENA, de igual forma se cuenta con las normas de competencia laboral que dispone el observatorio laboral y ocupacional colombiano, el cual lidera el SENA con las diferentes mesas sectoriales.

Componentes.

Son los elementos que lo determinan directamente, los fundamentos que orientan la actividad pedagógica, los fines, los objetivos de la educación, los grupos de módulos de formación, los lineamientos y pautas curriculares, los estándares, los planes de estudios, los temas de enseñanza obligatoria, los actores involucrados en los procesos formativos, los métodos, el desarrollo, la gestión e investigación, los procesos evaluativos y la formación docente.

Propuesta pedagógica.

Debe entenderse como un conjunto de procesos, saberes, competencias y valores básicos y fundamentales para el desarrollo integral de las personas y de

los grupos, en los diferentes programas técnicos laborales y por medio de los módulos de formación definidos y aprobados para cada programa.

Se fundamenta en los lineamientos de la formación basada en competencias y los requerimientos definidos por la normatividad vigente en educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Recursos para el aprendizaje.

Se definen desde cada módulo de formación en los diferentes programas técnicos laborales, los cuales deben enmarcarse desde una política clara de dotación, uso y mantenimiento de los recursos para el aprendizaje, requeridos para cada una de los módulos de formación.

Plan de estudios.

El plan de estudios es una estrategia para desarrollar intencionalmente el currículo. En la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se fundamenta en las titulaciones y normas de competencia laboral vigentes en el observatorio laboral y ocupacional colombiano. Los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano deben estar articulados hacia las ocupaciones definidas en la clasificación nacional de ocupaciones (C.N.O.), con miras a satisfacer las necesidades y expectativas que la comunidad, los estudiantes y el sector productivo tienen con respecto a la institución.

El plan de estudios es el esquema estructurado de los módulos de formación y sus unidades de aprendizaje para cada programa, que forman parte del currículo del Politécnico Mayor. Dicho plan debe establecer los objetivos por niveles, grados y áreas, la metodología, la distribución del tiempo y los criterios de evaluación y administración, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Evaluación.

Una de las metas de calidad es lograr que todos los estudiantes asistan a las instituciones educativas, aprendan lo que deben aprender, en el momento oportuno y con excelentes resultados. Para saber si esta meta se está logrando, es necesario identificar qué saben los estudiantes y cómo se desempeñan, y como se comprometen los maestros con la formación de sus estudiantes. Saber esto, implica evaluar los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los docentes y directivos docentes. La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos, esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo, estudiantes, docentes, directivos, instituciones para avanzar y mejorar los procesos educativos.

Autoevaluación institucional.

Se realizará de acuerdo con los lineamientos establecidos en la guía N° 34 para el mejoramiento institucional. Primera Etapa: Autoevaluación Institucional. En el PEI debe quedar establecido como se realizará el proceso relacionado con la autoevaluación. No olvidar que este es el momento en que la institución educativa, recoge, recopila, sistematiza, analiza y valora toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones y sus resultados en cada una de las cuatro áreas de gestión, a partir de lo planteado en el PEI.

Evaluación de los estudiantes.

La evaluación se constituye en un indicador que posibilita determinar la efectividad y el grado de avance de los procesos de enseñanza, aprendizaje y formación de los estudiantes, a la vez que le permite al docente valorar su propia labor y reflexionar en torno a ella para reorientarla y corregirla de manera que contribuya, significativamente, a mejorar los procesos de enseñanza en el aula

para promover un mejor aprendizaje. Tal como lo mencionan Díaz Barriga & Hernández Rojas (2000):

La evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza es una tarea necesaria, en tanto que aporta al profesor un mecanismo de autocontrol que la regula y le permite conocer las causas de los problemas u obstáculos que se suscitan y la perturban.

En este sentido las prácticas evaluativas influyen de manera directa en las prácticas de estudio (formas particulares de estudiar) que emplean los estudiantes y en la forma en que asumen la evaluación misma.

La palabra “evaluación”, como muchas otras, posee múltiples significados que van a depender de las diferentes perspectivas y contextos desde los cuales se aborde el término. A estos referentes, y en el ámbito educativo, se debe añadir también las necesidades y objetivos institucionales, los marcos teóricos que orientan la filosofía educativa de la institución y la propia concepción que del término posea quién evalúa, en este caso, el docente. La concepción del docente va a depender, al mismo tiempo de su formación, de las teorías en las cuales se inscriba su pensamiento pedagógico, de sus intereses, de sus motivaciones y, en gran parte, de su responsabilidad frente a su labor educativa.

En principio la evaluación es sinónimo de apreciación, estimación o valoración. La evaluación es la acción permanente por medio de la cual se busca apreciar, estimar y emitir juicios sobre los procesos de desarrollo del alumno, buscando determinar que avances han alcanzado en relación con los logros propuestos, que conocimientos han adquirido o construido y hasta qué punto se han apropiado de ellos, que habilidades y destrezas han desarrollado, que actitudes y valores han asumido y hasta donde estos se han consolidado.

La evaluación entendida de esta manera debe cumplir, según lo afirma Salinas (2001): “con la función pedagógica de acompañar, orientar, proponer y ofrecer la participación, la comprensión y la mejora para decidir y actuar sobre los procesos

de enseñanza y aprendizaje”. La evaluación, entendida con carácter formativo, busca determinar el grado de adquisición de los conocimientos, habilidades y valores de los estudiantes para auto-gestionar su proceso de formación (Álvarez de Zayas, 2002).

Características de la evaluación.

- **Permanente:** Los procesos y actividades que la conforman deben estar distribuidos a lo largo de todo el período académico, con la periodicidad que la estrategia pedagógica elegida aconseje.
- **Sistemática:** Cada proceso y actividad que la conforman responden a una concepción global de la misma.
- **Acumulativa:** Produce, al término del período académico, una valoración definitiva en la que se reflejan, según la ponderación contemplada en la programación, todos los procesos y actividades realizadas ordinariamente durante el período y año lectivo.
- **Objetiva:** Compuesta por procedimientos que tienden a valorar el real desempeño del estudiante.
- **Formativa:** Debe retroalimentar el proceso de formación del estudiante y reforzar la estrategia de aprender a aprender. En este sentido, debe evitarse las pruebas basadas principalmente en la memoria. La valoración debe, en todo caso, respetar la libertad de pensamiento y de opinión del estudiante y aprecia positivamente su capacidad de formarse un criterio propio fundamentado y racional.
- **Consecuente:** En cuanto responde a los objetivos, a la estrategia pedagógica y a los contenidos.
- **Cualitativa:** Permite mirar al ser humano como sujeto que aprende y que siente.

Al referenciar la evaluación de los estudiantes en el PEI es conveniente que se reflexione en torno de las siguientes preguntas orientadoras:

¿Qué Criterios de evaluación y promoción establece el SIEE del Politécnico Mayor?, ¿Son claros, objetivos, pertinentes y suficientes?

¿Cuáles estrategias de valoración integral de los desempeños plantea el SIEE?

¿Qué acciones de seguimiento propone para mejorar los desempeños de los estudiantes? Se han establecido estrategias pedagógicas para apoyar a los estudiantes que presenten debilidades y/ o desempeños superiores. ¿Cuáles?

¿Cómo se orienta el proceso de autoevaluación en el SIEE?

¿Cómo se garantiza el cumplimiento de los procesos evaluativos en el SIEE de la Institución?

¿Qué instrumentos de evaluación propone el SIEE? ¿Están definidos las instancias, procedimientos y mecanismos de atención a las reclamaciones sobre evaluación y promoción?

¿El SIEE describe los mecanismos de participación de la comunidad en su construcción? ¿Es coherente la definición de la escala de valoración con el modelo y/ o propuesta pedagógica?

Evaluación de los Directivos y Docentes: La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza – aprendizaje en las aulas.

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los docentes, en el ejercicio de sus responsabilidades en institución. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y actitudinales de los docentes y los directivos docentes. Las funcionales, que tienen un valor del

70% sobre el resultado total de la evaluación, se refieren al desempeño de responsabilidades específicas. Las actitudinales, que constituyen el 30% de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

Es importante destacar que la institución tiene definido desde el sistema de gestión de la calidad, la evaluación de 360° en la cual participan estudiantes, directivos, compañeros docentes y una autoevaluación por parte de cada evaluado.

Plan de formación docente.

El docente como dinamizador, orientador, facilitador y creador de los procesos de aprendizaje, tanto individuales y grupales, es el corresponsable de la formación de los estudiantes. La construcción y/o resignificación del PEI, implica la formación de los docentes y directivos para generar conocimiento y procesos acordes.

La comunidad educativa debe identificar cuáles son las necesidades de capacitación, actualización y/o complementación, los periodos de tiempos y espacios disponibles, las formas de comunicación hay que propiciar, entre otras.

GESTIÓN DE LA COMUNIDAD.

El componente de Gestión de la Comunidad permite establecer una interacción continua y permanente, respondiendo a las necesidades, expectativas y planteamientos del contexto y exigiendo a la vez, la participación y aporte de dicha comunidad, lo cual posibilita construir proyectos de extensión y servicio a la comunidad, de tal manera que el ser y el quehacer de la institución educativa se convierta en motor de desarrollo local, regional y nacional.

La gestión de la comunidad está constituida por las actividades de organización, participación, integración y proyección de la comunidad educativa, igualmente los planes de riesgos y atención y prevención de desastres, los procesos de accesibilidad, permanencia y prevención, servicio social del estudiantado y en general todos aquellos que involucren a la comunidad externa.

Procesos de organización.

La Institución educativa debe establecer un modelo de integración de actividades y de relaciones entre los diferentes miembros de la comunidad educativa que permita alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Organizar la comunidad educativa es un medio para lograr que todas las actividades de la institución se desarrollen bien.

Procesos de participación.

La participación permite interrogar, comentar, poner en cuestión la realidad. Por medio de la participación se socializa el conocimiento y se construye realidad, cultura, identidad, proyecto de vida y sentido de pertenencia.

Se define como participación la posibilidad que tiene cada individuo de la comunidad educativa de hacer aportes, sugerencias y comentarios sobre todas las actividades que se llevan a cabo en la institución con el fin de mejorarlas. Es la posibilidad de influir positiva y constructivamente en el rumbo de la organización.

Es contar con instancias de apoyo a la institución educativa que favorezcan una sana convivencia basada en el respeto por los demás, la tolerancia y la valoración de las diferencias.

Oferta de servicios a la comunidad.

Se caracteriza porque utiliza estrategias de comunicación para el conocimiento mutuo con la comunidad. Organiza actividades conjuntas con la comunidad y promueve su participación activa en la vida institucional, mejora las condiciones de vida de la comunidad educativa cuando da respuesta a sus necesidades.

Uso de la planta física y de los medios.

La institución cuenta con políticas y los recursos físicos y los medios necesarios para toda la comunidad educativa.

Plan de riesgos, atención y prevención de desastres.

Se refieren a los planes de acción frente a accidentes o desastres naturales, los cuales tienen en cuenta los simulacros, los planes de evacuación, y el conocimiento de éstos por parte de la comunidad educativa, los planes de seguridad que tengan en cuenta un sistema de monitoreo de las condiciones de seguridad y una adecuada infraestructura física, entre otros.

El Politécnico Mayor cuenta con un programa de salud ocupacional para el personal docente, administrativo y de apoyo. También cuenta con un plan de atención y prevención a emergencias y desastres, con el cual se realizan simulacros de evacuación y atención de emergencias y desastres dos veces al año.

OBJETIVO 3.

Socializar la propuesta institucional con la comunidad educativa

Resultados.

Socialización de la propuesta con la comunidad educativa.

1. Registros fotográficos de las reuniones realizadas con:

- ✓ Representantes de los estudiantes y docentes
- ✓ Directivos y docentes

Socialización de la propuesta con representantes de estudiantes y docentes.





Socialización de la propuesta con directivos y docentes.







CONCLUSIONES

- El Proyecto Educativo Institucional de los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano del Politécnico Mayor, ha vivido una resignificación constante durante los últimos cinco (5) años, sin una debida articulación entre los componentes de gestión directiva, académica, administrativa y de la comunidad, lo cual representa un alto riesgo en su etapa de crecimiento organizacional y de posicionamiento institucional en el sector productivo y en la sociedad Antioqueña.
- El interés y compromiso del Politécnico Mayor, de sus docentes, directivos, personal administrativo y los representantes de los estudiantes y egresados, han facilitado la formulación de los lineamientos con los cuales se pretende promover la resignificación estructurada y coherente del Proyecto Educativo Institucional, evidenciando grandes capacidades para el trabajo en equipo y para la consolidación del enfoque sistémico en el logro de los objetivos institucionales.
- Mediante este ejercicio académico se logran inmensos avances en el aprendizaje de la gerencia educativa y se afianzan los conocimientos y experiencias en la adecuada gestión del Proyecto Educativo Institucional de una organización dedicada a la prestación de servicios educativos.
- La especialización en Gerencia Educativa ha permitido mediante el compromiso de sus docentes y de los medios disponibles en cada módulo, un interés por la investigación y la profundización en el área de la gestión y de la educación, lo cual ha generado nuevos espacios y oportunidades de aprendizaje y de desarrollo de las instituciones educativas en las cuales se facilitó la intervención académica y el proceso formativo propuesto.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez de Zayas, C. (2002). *Pedagogía como Ciencia. Epistemología de la educación*. La Habana: 2da edición, Editorial Félix Varela.
- Díaz, B., Frida & Hernández, R., Gerardo. (2000). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Bogotá D.C: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, L. (2004). *Aspecto legal para organizar un centro escolar. Proyecto Educativo Institucional*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Jaramillo, P. (2004). *Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en tercer grado. ¿Qué saben hacer los niños con los computadores y la información en dos instituciones educativas de Bogotá? Tesis de maestría para la obtención del título de Magíster en Educación*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Ministerio de Educación Nacional. (1994). *Decreto 1860 de 1994, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional- De la autoevaluación al plan de mejoramiento*. Bogotá D.C.
- Piñeyro, M. (2004). *El Proyecto Educativo Institucional como proyecto integral participativo*. Observatorio ciudadano de la educación. México: Colaboraciones libres. Volumen IV, número 120.
- PREAL – Instituto SER de Investigación. (1997). *Hacia la construcción del Proyecto Educativo Institucional PEI. En la reforma educativa en Colombia: desafíos y perspectivas*. Santafé de Bogotá.

Salinas, J. (2001). La formación flexible y a distancia en la formación universitaria. Encuentro sobre la utilización de las Nuevas Tecnologías en la Formación Universitaria. Madrid.

Secretaría de Educación Departamental del Norte de Santander. (2011). Documento orientador para la gestión del PEI. Cúcuta.

WEBGRAFÍA

Drucker, P. (1993). El ascenso de la sociedad del conocimiento. Recuperado el 15 de diciembre de 2012, en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hia&AN=H001474666.01&site=ehost-live>.

Lingán, Patricia (2009). El PEI: clave para una educación democrática. Recuperado el 8 de noviembre de 2012, en: www.eeducador.com/pragma/documenta/documentos/84439/informacion/gestion.pdf

Segura, Dino. (2008). PEI: Única salida para la recuperación de la cultura local. Recuperado el 8 de enero de 2013, en: www.eeducador.com/pragma/documenta/documentos/84767/informacion/pei.pdf