

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca

**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE
DEL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, VALLEDUPAR**

ANDREA YADIRA ARIAS RAMÍREZ

RICHARD JOHN LADINO LADINO

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA**

Chía, Cundinamarca

2016

**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE
DEL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, VALLEDUPAR**

Presentado por:

ANDREA YADIRA ARIAS RAMÍREZ

**Trabajo de grado para obtener el título de
especialista en Gerencia Educativa**

Asesor:

RICHARD JOHN LADINO LADINO

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA**

Chía, Cundinamarca

2016

Nota de aceptación.

Firma del jurado

Chía, Octubre 2016

Dedicatoria

A mis padres Gerardo y Gladys, a mi hermosa hija Lindsay Valeria mi hermoso motor, quienes con su apoyo lograron que alcanzara ésta meta.

Agradecimientos

A mí apreciado tutor de tesis Richard John Ladino porque no permitió que desfalleciera en el intento.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción.....	13
1. El Problema de Investigación.....	15
1.1 Contexto Institucional.....	15
1.2 Determinación del Objeto de Investigación.....	19
1.3 Descripción y Formulación del Problema.....	21
1.4 Justificación.....	23
1.5.1. Objetivo general.....	25
1.5.2. Objetivos específicos.....	25
2. Marco Teórico.....	26
2.1 Estado del Arte.....	26
2.2 Lineamientos para la Formación Docente.....	28
2.3 Calidad de la Educación.....	33
2.4 Perfil y aspectos de selección del Docente del Colegio Nuestra Señora de Fátima Valledupar.....	36
2.5 Marco de la Política de Formación Docente.....	43
2.6 Marco Jurídico de la Formación Docente de los Colegios de la Policía Nacional.....	43
3. Diseño metodológico.....	47
3.1. Tipo de investigación.....	47
3.2. Conformación del grupo de trabajo.....	49

3.3. Exploración y preparación del campo de acción.....	50
3.4. Población y muestra.....	51
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	51
3.6. Técnicas de análisis de la información.....	53
3.7. Plan de acción.....	65
4. Ejecución e intervención.....	67
5. Proyecciones.....	69
6. Conclusiones.....	72
Bibliografía.....	74

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Fotografía docentes verificando la información de la Encuesta.....	56
Figura 2. Fotografía aplicación instrumento de Medición en Focus Group.....	56
Figura 3. Fotografía personal docente Colegio Nuestra Señora de Fátima, Valledupar.....	57
Figura 4. Opinión docente frente al plan de capacitación.....	58
Figura 5. Opinión docente frente a modalidades de capacitación.....	59
Figura 6. Tiempo disponible para capacitación.....	60
Figura 7. Opinión Frente a los cursos ofrecidos.....	61
Figura 8. Capacitación que más le apporto.....	62

Lista de tablas

	Pág.
Tabla N° 1. Identificación del Colegio.....	16
Tabla N° 2. . Marco Jurídico de la Formación Docente de la Policía Nacional....	43
Tabla N° 3 Grupo de Trabajo	49
Tabla N° 4 Población y Muestra.....	51
Tabla N° 5 Autoevaluación gestión de la alta dirección NTCGP 1000:2009.....	54
Tabla N° 6. Plan de Acción.....	65
Tabla N° 7. Plan de Mejoramiento.....	70

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo N° 1. Encuesta Diagnóstica.....	83
Anexo N° 2. Copias de encuestas de docentes.....	84
Anexo N° 3. Entrevista a grupo Focus Group.....	85
Anexo N° 4. Diario de campo.....	86
Anexo N° 5. Plan Anual de Capacitación – PAC.....	87

Resumen

La preparación de los docentes para afrontar los retos que sus estudiantes son el centro del proyecto que se adelantó en el Colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar. Los procesos de una institución educativa deben ser liderados por sus docentes y para ello se requiere de profesionales capacitados, con interés por su labor, con la dinámica para estar en constante actualización, preparación y mejoramiento continuo de sus competencias, habilidades y destrezas. La investigación acción educativa permitió que la construcción en equipo y los intereses y proyectos educativos personales de los docentes se vieran reflejados en el Plan de formación y Capacitación que debe contribuir en la mejora de los indicadores del colegio, sus prácticas de aula e innovaciones educativas.

Palabras claves: Práctica Educativa, Capacitación Docente, competencias, educación permanente.

Abstract

The preparation of teachers to meet the challenges that their students are the focus of the project that took the Our Lady of Fatima College of Valledupar. The processes of an educational institution must be led by their teachers and this requires trained professionals with interest in its work, with the dynamics to be constantly updated, preparation and continuous improvement of their skills, abilities and skills. Educational action research allowed the team building and personal interests and educational projects of teachers would be reflected in the training plan and training should contribute to the improvement of the indicators of the school, their classroom practices and educational innovations.

Keywords: Educational Practice, Teacher Training, skills, lifelong education..

Introducción

La formación y capacitación docente, siempre ha sido parte del quehacer pedagógico porque el continuo intercambios de ideas entre pares, permite una construcción de aprendizajes y una reciprocidad en cuanto a las estrategias y propuestas que permitan en primera instancia el mejoramiento de la calidad educativa como persona y el proceso de formación del cual los mayores beneficiados serán siempre los miembros de la comunidad educativa.

Y ese mejoramiento de la calidad, que debe ser continuo, hace que sea necesario el fortalecimiento de cada uno de los actores del proceso académico, especialmente de los docentes quienes deben estar siempre actualizados y en tener continuidad en su formación, esta última requiere que se tenga en cuenta necesidades particulares y unificar esas necesidades y sugerencias en proyectos institucionales donde el perfil profesional docente sea cualificado y posibilite la mejora de procesos institucionales.

El punto de partida son los nuevos retos que representan para la educación los estudiantes, el contexto de las instituciones educativa y las necesidades que trae la sociedad del conocimiento, frente a competencias y habilidades a desarrollar, preparación para los retos profesionales en un mundo con mayor competitividad, a lo anterior podemos agregar las necesidades emocionales que los niños, niñas y jóvenes tienen y que suelen encausar o mostrar en las instituciones educativa y que afectan su vida diaria.

Estos desafíos deben contar con la participación activa de los docentes y su interés para capacitarse y formarse profesionalmente, como un hecho para estar a la vanguardia de los desafíos de la modernidad. El trabajo de investigación tuvo en cuenta las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, el proceso de los planes de formación docente de la Secretarías de Educación del Departamento del Cesa, del Municipio de Valledupar y del de la Policía Nacional con el fin de articular uno para el Colegio Nuestra Señora de Fátima.

El trabajo está dividido en los siguientes títulos: El problema de investigación, donde se describe el contexto institucional, se determina el objeto de investigación, se formula y justifica el problema y se fijan los objetivos del proyecto. En el segundo título se desarrolla el marco teórico, con el estado del arte, los lineamientos para la formación docente, relacionada con la calidad de la educación, el perfil del docente del colegio y el marco jurídico del proceso. En el tercero se narra lo referente a la metodología utilizada, el tipo de Investigación, el grupo de trabajo, la recolección y análisis de la información y el plan de acción. En el cuarto se describe la ejecución e intervención, en el quinto como se proyecta el colegio frente a la solución de la problemática encontrada, finalmente se realizan las conclusiones del trabajo.

1. El Problema de Investigación

1.1 Contexto Institucional

El Colegio Nuestra Señora de Fátima, se encuentra ubicado en Valledupar en la calle 28 No. 5-51 del barrio Santa Rosa, junto al colegio Hogar del Niño, sector céntrico de la ciudad, con la modalidad comercial, y ofrecemos los niveles de preescolar, básica secundaria y media en la jornada de la mañana y la básica primaria en la tarde; calendario tipo A, con una comunidad educativa actual de aproximadamente 660 estudiantes y un cuerpo de docentes con diferentes vinculaciones a la organización escolar, así: nombrados por la Policía Nacional, Dirección de Bienestar Social, Secretaría de Educación Municipal, Prestación de Servicios y Uniformados Policía Nacional; es de anotar que cada uno de ellos tiene un escalafón diferente con grados institucional o categorías.

Los colegios de la Policía Nacional, en su totalidad 22, están ubicados en las diferentes ciudades de la geografía colombiana; y muchos de ellos con nombres relacionados en la ciudad donde se encuentran ubicados. Cada uno de ellos con la particularidad que representa su contexto regional y la población que atiende, estas situaciones hacen que los colegios tengan proyectos educativos que dependen de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional y el proyecto de la institución.

El Colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar inicio labores en 1968, en un garaje que se acondicionó como aula de clase, con 20 alumnos, siendo comandante el Teniente Coronel

Luis Felipe Estupiñan Fuentes; el primer profesor y director fue el Agente Edgardo Lazcarro Barraza. A finales de 1968, se comenzó a construir la primera etapa del colegio, la cual se terminó en febrero de 1969, la obra se realizó en terrenos obsequiados a la Policía por los señores Dámaso Villazón y Vicente Pérez.

El Coronel Jaime Franco Velásquez, pensó en una religiosa para que asumiera la dirección, así la primera fue la Hermana Martha Celina Zapata Granda, de las Terciarias Capuchinas que el 14 de Enero de 1974 asumió la dirección de Bienestar Social de Valledupar, el 20 de enero inicio su hermosa y ardua labor. El colegio contaba con la primaria completa, se hicieron las solicitudes a la Secretaría de Educación para la visita y se obtuvo permiso de fundación registrado con el N° 001 de marzo 15 de 1974 y Licencia de funcionamiento Resolución N° 002 de abril 21 de 1974.

En el año 1983 con resolución N° 20773 de noviembre 24 se gradúa la primera promoción de bachilleres, se aprueba la Educación Media Vocacional, modalidad Comercial y se graduó la primera promoción de Bachilleres Técnicos Comerciales.

Tabla 1. Identificación del Colegio

Nombre	COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE FATIMA-VALLEDUPAR
NIT	830042321-0
Código DANE	120001000271
Jornada	Mañana y tarde
Horario	Preescolar: 07:30 a 12:20 horas Básica Primaria: 12:20 a 17:50 horas

	Básica Secundaria: 06:20 a 12:20 horas Media Vocacional: 06:20 a 12:20
	lunes martes, miércoles y viernes de 2:30 a 17:50 los jueves
Modalidad	Técnico Comercial e Informática
Énfasis	Contabilidad e Informática
Calendario	A
Carácter	Mixto
Naturaleza	Oficial de Régimen Especial
PEI	Construyendo un futuro educativo con excelencia
Modelo	Constructivismo, aprendizaje significativo y evaluación por competencias
Pedagógico	
Lema	Ciencia y deber
Niveles que ofrece	Preescolar, Básica y Media
Correo electrónico	deces.nusefa-recoria@policia.gov.co
Página Web	www.bienestarpolicia.gov.co

La población educativa promedia los 700 estudiantes, en los niveles de preescolar, educación básica (primaria y secundaria) y educación media; personal docente (33), administrativos y directivos (12), personal uniformado (10);

El horizonte institucional es el siguiente:

Misión. Ofrecer un servicio de alta calidad en los niveles de preescolar, básica y media, cimentado en una filosofía humanista, con el fin de contribuir al desarrollo personal, familiar y social de la comunidad policial. (Manual de Convivencia, 2016)

Visión. Al año 2019, los colegios de la Policía Nacional serán reconocidos por su excelencia pedagógica y administrativa, que han contribuido al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad policial y de la sociedad. (Manual de Convivencia, 2016)

Principios Colegios Policía Nacional. Basado en los principios éticos como verdades universales que sirven de premisas para fundamentar y orientar tanto la doctrina institucional como el quehacer en el desarrollo de las funciones docentes; los principios éticos que orientan el quehacer de los Colegios de la Policía Nacional son: vida, dignidad, equidad y coherencia, de conformidad con el artículo 4 de la Resolución 00223 del 29 de enero de 2015.

Valores Colegios Policía Nacional. Se entienden por valores éticos, las formas de ser y de actuar de los servidores públicos docentes, como atributos o cualidades, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios y los fundamentos éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en el desempeño de la función pública de docente. Los valores éticos de los Colegios de la Policía Nacional son los establecidos en el artículo 4 de la Resolución 00223 del 29 de enero de 2015, vocación policial, honestidad, compromiso, honor Policial, disciplina, solidaridad, se adiciona el siguiente: Vocación Docente. Profunda convicción y total disposición hacia el servicio. Se asume la profesión docente como proyecto de vida y testimonio ejemplar de lo que significa ser docente e integrante de la Policía Nacional.

1.2 Determinación del Objeto de Investigación

En los procesos de las instituciones educativas actuales se presentan situaciones donde los estudiantes manejan herramientas y conocimientos que son de mayor alcance que los planeados por, los docentes, este es uno de los retos que en la profesión docente se debe canalizar como prioridad, en especial cuando se debe estar actualizado y en permanente proceso de actualización de los saberes propios de su especialidad, de las herramientas tecnológicas, de los recursos que se necesitan para desarrollar los planes de estudio y mantenerse a la vanguardia de las estrategias de evaluación. Todo esto se vivencia en un año lectivo por parte del docente y el Colegio Nuestra Señora de Fátima no es ajeno a esta realidad, por lo anterior se convirtió en un propósito de la investigadora el que los docentes de la institución educativa se capacitaran y tuvieran las herramientas necesarias para afrontar los retos que sus estudiantes les proponen.

La investigadora observo en diferentes jornadas pedagógicas y laborales que un gran número de docentes refería como problema, dentro de los procesos de la institución educativa, que el Plan Anual de Capacitación (en adelante PAC) no respondía los intereses de los docentes o los de la comunidad educativa. De igual manera un gran número solicitaba que las jornadas de capacitación se hicieran dentro de la jornada escolar, en su jornada laboral sin tener que asistir en jornada contraria, dentro de las instalaciones del colegio y sin tener que realizar actividades con estudiantes, situación que afecta la prestación del servicio educativo.

En el PEI del colegio y el Manual de Convivencia (2016) indican que los docentes tienen derecho a participar en los programas de capacitación y actualización programados por el colegio

y ser reconocido y apoyado en la elaboración y divulgación de material didáctico. Dentro de sus deberes y compromisos está el actualizar conocimientos, continuamente y que dentro de los estímulos puedan ser postulados para recibir o adelantar capacitación a nivel de post grado o especialización (pp. 65-68).

De igual manera se observa una brecha entre los docentes que se capacitan de manera continua y otros que no muestran interés y se preocupan por tener que realizar cambios en sus vidas para realizar estudios o capacitaciones. Esta situación se presenta a pesar de que el colegio maneja un Plan Operativo de Estímulos (POE), donde se privilegia dar estímulos al personal que se capacita y que procura dar un valor agregado al trabajo institucional, todo dentro de las diferentes formas que contempla el “Manual del Sistema de Estímulos para el personal de la Policía Nacional”; exclusivamente para el personal civil uniformado y no uniformado que conforman los colegios de la Policía.

A la variable anterior se suma que el personal es muy diverso en sus nombramientos o contratos de trabajo, algunos son de planta de personal docente uniformado y no uniformado y docente en comisión de la secretaría de educación, todos de régimen especial.

Muchos de estos estímulos se pierden al no aprovecharse los diferentes convenios que realiza la dirección de Bienestar con universidades y demás instituciones de formación, caso similar con lo que ofrece la secretaria de educación. En estas situaciones es de alta importancia constituir un plan de formación docentes en el colegio que recoja los intereses, inquietudes y expectativas docentes, para que se aprovechen los recursos que tiene la dirección de bienestar y

la secretaria de educación, proyectados a las necesidades del proyecto educativo institucional (en adelante PEI) y la mejora de los procesos pedagógicos de los estudiantes.

1.3 Descripción y Formulación del Problema

Los colegios de la Policía Nacional tienen que seguir lineamientos generales en sus procesos de gestión administrativa, tienen parámetros comunes, pero cada uno responde por un PEI propio, que responde a las necesidades de su contexto y es construido con aporte de la comunidad educativa en especial de los docentes, con el objetivo de cumplir con las expectativas de los estudiantes y sus padres de familia.

De la misma manera se tiene un Plan de capacitación y un Plan Operativo de Estímulos que es general para todos los colegios, pero que no impide que cada una de las instituciones pueda apropiarse o diseñar un plan de formación docente que tenga en cuenta los planes del municipio certificado o el departamento en el que se encuentra. De esta manera y de acuerdo a las inquietudes de la investigadora y el grupo docente se inicia un proceso de indagación sobre las inquietudes y percepciones de los docentes sobre las necesidades que tienen los docentes frente a su preparación y capacitación, o la falta de interés en actualizar sus conocimientos en pro de la institución y la comunidad educativa.

La capacitación y formación de cada docente es una de las debilidades de la autoevaluación institucional y debe ser uno de los puntos de trabajo para que los indicadores de la institución suban, un docente que esté capacitado y actualizado en sus saberes permite innovaciones

y procesos de mejor nivel, de mayor aceptación y superación no solo personal, sino de sus estudiantes.

Al observar la situación surge la necesidad de junto con el equipo directivo base, verificar las prácticas pedagógicas de los docentes y las capacitaciones recibidas hasta el momento. Este ejercicio permitió establecer cuantos docentes no han recibido capacitación y cuantos se candidatizan para futuros procesos y más importante aún fue verificar si los temas en los que fueron capacitados servían a los objetivos y procesos pedagógicos o convivenciales de la institución educativa.

En este diagnóstico inicial se determinó que los proceso de capacitación no respondían a los objetivos institucionales o los docentes sentían que aunado a lo anterior no llegaban a responder a los intereses y necesidades de los docentes tanto a nivel personal como profesional. Una vez determinado el problema la investigadora diseña un proceso para diseñar un Plan de Formación y Capacitación Docente que responda a las necesidades tanto institucionales como personales y profesionales de los docentes, para lo que era necesaria la participación de los directivos docentes, la orientación escolar y el equipo docente del colegio.

Los procesos de capacitación debían ser concebidos como de formación permanente, donde el docente afirme su condición de profesional de la educación, de investigador de los procesos educativos, de la actualización de conocimientos sobre metodologías, tecnologías y nuevas técnicas pedagógicas, así como la construcción de conocimiento y procesos institucionales desde la reflexión de su labor docente y la confrontación académica con sus

pares sobre las prácticas de aula. Con lo anteriormente descrito la investigación pretende responder al interrogante: **¿La formación y capacitación de los docentes del colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar permitirá la mejora de los procesos académicos, la práctica docente y los indicadores del colegio?**

1.4 Justificación

Los procesos pedagógicos de una institución educativa tiene dos actores fundamentales uno es el estudiante el otro es el docente, que como afirma Camargo (2009) es “(...), sobre quien descansa la transmisión y reconstrucción del conocimiento, que permite al individuo que se forma relacionarse con el legado de la humanidad y desarrollar las comprensiones que la transformación de las sociedades demanda.” (p. 80)

En la sociedad actual es fundamental que el docente este en permanente formación ya que sus estudiantes tienen acceso a información todos los días, a través de los distintos medios de comunicación, de las redes sociales y del internet. Información que debe tener un manejo adecuado en cabeza del docente, en el aula, en los procesos de formación del estudiante, donde se le enseñe a manejar herramientas tecnológicas y conocimientos en favor de su proyecto de vida. Esta situación plantea que la formación del docente se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a formas de entenderla e inscribirla en los contextos sociales donde se realiza. (Camargo, 2009. p. 81)

El problema presentado inicia con la inquietud que tuvo la investigadora desde su llegada a la institución educativa, al iniciar sus estudios en la especialización en gerencia educativa inicio la consulta sobre el tema y lo estudio a mayor profundidad, posteriormente y junto al equipo directivo y los docentes diseño el modelo para la formación de los docentes, “el mejor modelo de formación continua es el que se realiza en la propia escuela, a partir de las dificultades y problemas detectados por el equipo escolar”. (Sáenz, M., Cárdenas, M. & Rojas, E., 2010. p. 11).

En el desarrollo de la investigación se observó que los docentes que requiere la institución educativa deben tener una gran capacidad de decidir autónomamente el contenido a enseñar y la forma en que lo va a enseñar, lo anterior necesita de la flexibilidad en los procesos de aula para que los estudiantes aprendan. Esta situación es confirmada por los propios docentes, quienes entienden la importancia de la capacitación y fortalecimientos de sus competencias pedagógicas y de práctica para planear clases y proyectos institucionales que eleven el nivel de desempeño de los estudiantes y los indicadores de gestión académica de la institución educativa.

Como lo afirma Vaillant (2005c)

Hoy, además, las responsabilidades del sistema educativo y de los docentes se han multiplicado como resultado de los cambios en el mundo del trabajo. Hay ciertas ocupaciones que demandan un nivel de escolarización cada vez mayor, con lo cual aumenta la distancia entre los que tienen baja y alta educación. (p. 48)

De otra parte el plan busca que los estímulos que da la Policía Nacional para la capacitación en cursos, diplomados y otros procesos de nivel de postgrado sean oportunidades que tienen para cualificar su trabajo y nivel profesional. “ya no alcanza con que un maestro o profesor sepa lo que

va a enseñar y tenga una buena formación acerca del proceso de enseñanza – aprendizaje. La complejidad de la tarea requiere un cambio de enfoque”. (Vaillant, 2005. p. 6)

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General. Diseñar un plan de mejoramiento del sistema de formación Permanente de Docentes del Colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar que contribuya al fortalecimiento de las competencias y prácticas pedagógicas.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar las necesidades de capacitación que tiene el personal docente del Colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar.
- Generar un plan de mejoramiento con estrategias y metas que aporte elementos teóricos, conceptuales, metodológicos y técnicos a las competencias de los docentes que cambie significativamente las competencias y prácticas pedagógicas.
- Cualificar a docentes y directivos docentes en los saberes específicos de su formación de pregrado o de cargo directivo y evaluar el impacto del plan de mejoramiento.

2. Marco Teórico

2.1 Estado del Arte

Varios estudios presentan la formación docente como una base importante de los cambios que la educación o los procesos pedagógicos realizan en una sociedad o en una institución educativa, algunos de los consultados son los siguientes:

Vargas (2013) en su trabajo, “Plan de formación de docentes, base de la optimización de la educación del Centro de Integración Educativa del Norte. -CIEN- de Bogotá D.C”, presenta un plan estratégico de formación de docentes base de la optimización de la educación del Centro de Integración Educativa del Norte CIEN, donde se hace un recorrido por un proceso de recopilación, análisis y sistematización de la información sobre la ubicación del contexto, la evaluación diagnóstica, el marco conceptual que sustenta la formación docente basada en datos concretos, instrumentos que corroboran el problema, e identifican sus causas y promueven un plan de mejoramiento donde la formación permanente del educador debe considerarse como una de las primeras estrategias para optimizar la calidad educativa del país.

En el trabajo “Caracterización de necesidades de formación docentes y directivos docentes oficiales del municipio de Zipaquirá” (Guzmán, 2013), se analiza como las estrategias y programas que el Ministerio de Educación Nacional (en adelante MEN) ha venido proyectando, suplen en parte, las necesidades que surgen cuando se aborda el tema de mejoramiento de la formación y cualificación de los docentes. El tema se trata a nivel nacional y departamental,

haciendo la observación que en los municipios certificados, el proceso se encuentra en fases de diagnóstico y muy pocos lo han puesto en marcha. La propuesta presentada en el trabajo está basada en el diagnóstico de acercamiento a la realidad de este municipio y la urgencia de responder a las directrices del MEN en torno a los Planes Territoriales de Formación Docente; dada la magnitud de su organización y la generación de inquietudes para su implementación, el proceso es mostrado en el marco de los componentes propios del proceso de formulación, dado a las características propias de la Secretarías de Educación de Zipaquirá, las necesidades de formación del docente y directivo docente.

Barato (2016) en el “Plan de mejoramiento de formación y desarrollo personal, social y profesional del docente del Gimnasio Colombo Británico” diseña un proyecto que parte del análisis del nivel de formación postgradual de los docentes y directivos docentes, el cual presenta una disparidad significativa frente a las políticas educativas actuales del nivel nacional y las recomendaciones de la Fundación Compartir en el informe “*Tras la excelencia docente*”, El Plan se basó teóricamente en el pensamiento de Perrenoud , con docentes y directivos docentes del Gimnasio Colombo Británico y se propuso un plan de mejoramiento institucional en formación y capacitación docente, como base de garantía para prestar un servicio de educación con mayores niveles de calidad.

Morales y Torres (2013) en su “Propuesta de inducción como espacio de formación y capacitación para docentes de las instituciones oficiales del Distrito capital” presenta un estudio que tuvo como objetivo presentar una propuesta de inducción para dinamizar el espacio de formación y capacitación docente al interior de las instituciones educativas del sector oficial de

Bogotá. El proyecto se realizó bajo el enfoque de estudio de análisis situacional, donde se inició con la identificación del problema, posteriormente se concretó un diagnóstico e inventario de fortalezas y debilidades desde la percepción de los docentes como protagonistas del proceso de formación y capacitación, para lo cual los resultados del análisis situacional permitieron el diseño de la propuesta para el proceso de inducción, organizado en dos fases que buscaban resolver la problemática de la ausencia de una inducción pertinente en las instituciones objeto de estudio.

2. 2 Lineamientos para la Formación Docente

Para los lineamientos es importante tener en cuenta que los docentes de la institución educativa son de dos grupos diferentes en su nombramiento unos son del sector oficial y dependen de la secretaria de educación de Valledupar y los restantes pertenecen a la policía nacional, por lo que los lineamientos buscan compaginar las dos situaciones en la planta docente del colegio.

Los procesos de formación de docentes han sido centro de análisis en los últimos años, como lo menciona el MEN (2013)

La principal cuestión en este entorno es la de los educadores mismos, pues se trata de formar no un operario de procesos y procedimientos, sino un ser humano cualificado para una tarea social muy significativa, cuyo horizonte debe impactar en el desarrollo económico del país, pero también en su desarrollo social y moral, en general, calidad de vida y bienestar humano. (p. 20)

Estos proceso de discusión han aportado para que el MEN (2013), presentara el Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, que describe una ruta de acciones y caminos para hacer posibles las transformaciones y el funcionamiento del sistema para que la formación de los docentes. Propuesta que se espera tenga la participación de todos los actores involucrados en los procesos de formación, los lineamientos son:

- Reconocer al educador como un profesional de la educación y a su formación como un proceso de profesionalización en sus diferentes subsistemas: inicial, en servicio y avanzada.
- Valorar la importancia de cualificar a los profesionales tanto en lo pedagógico como en lo disciplinar, con los valores humanos y éticos en todas las etapas de la formación.
- Dignificar la profesión docente. Esta debe ser una política pública concertada con la academia y las comunidades educativas para mejorar el reconocimiento social del educador.
- Mejores condiciones laborales dignifican la labor docente y el directivo docente y aumentan su valoración en el desarrollo de su proyecto de vida. Así mismo, le permiten actuar con mayor impacto como agente social de cambio en una sociedad que cree en sus capacidades.
- Desarrollar capacidades que le permitan a los docentes y directivos docentes la utilización de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula y el dominio adecuado de una lengua extranjera.
- Incorporar en la formación y desarrollar en los educadores las competencias para una verdadera educación inclusiva en todos sus subsistemas, que incluyan por ejemplo, poblaciones en condición de vulnerabilidad o discapacidad, diferentes grupos étnicos o multiculturales y comunidades LGTB, entre otros.
- Revisar las relaciones entre la calidad de los procesos formativos de los educadores y los presupuestos que se destinan para tales fines, de manera que se procuren aumentos en el presupuesto para la formación de educadores, como parte de una política fiscal que

- en la definición del problema de la presente investigación, en el entendido que incrementa el gasto educativo en general. (p. 132)

Retomando el documento y como punto de partida en el diseño del plan de mejoramiento de la formación permanente de docentes del Colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar, la premisa está en:

Concebir la pedagogía como la disciplina y saber fundante de la práctica formativa asociada a conocimientos interdisciplinarios, históricos, epistemológicos que definen al educador como un sujeto crítico; capaz de formar estudiantes con visión integral y compromiso ciudadano. La pedagogía debe comprometerse con una interpretación crítica de la misma. (MEN, 2013. p. 134)

Con la premisa de tener en las instituciones educativas un docente con dichas características es necesario planear un buen proceso de educación permanente y capacitación. La formación del educador es un proceso de profesionalización que no para, que debe seguir mejorando, cualificando al docente, para lo cual el empleo de herramientas tecnológicas y procesos de formación postgradual, que convierta a las comunidades educativas en innovadoras, incluyentes y centro de procesos de investigación sobre las prácticas pedagógicas. Es decir instituciones educativas que se conviertan en objetos de investigación y en donde la actualización frente a las teorías y los métodos más avanzados, sea una exigencia ineludible y una necesidad sentida. (Rojas, 2004)

Para los lineamientos que debe tener el plan de Formación es necesario tener en cuenta los tres enfoques de evaluación propuestos por Jiménez (1999) y que están orientados a la toma de decisiones respecto de los programas de formación permanente, a saber:

- a) El enfoque para la mejora, que orienta sus investigaciones a evidenciar la adecuación de los planes de estudio, la atención al currículo, los métodos de enseñanza, la coordinación y los procedimientos evaluativos; para ello busca mecanismos que apoyen el control externo, los incentivos, el liderazgo y colegiabilidad del profesorado, además de normar los procesos de gestión y la coordinación de los implicados. Su objetivo es mejorar la gestión del servicio.
- b) El enfoque para la autorregulación, que busca estudiar los planes y planificaciones, los sistemas de control interno y procedimientos externos y la participación de los docentes en la gestión de los programas con el propósito de decidir respecto de la satisfacción de los docentes, la evaluación externa y el seguimiento postintervención. Su objetivo es consolidar los procedimientos que posibilitan el aseguramiento de la calidad de los programas.
- c) El enfoque de la eficacia, que se orienta a evaluar el impacto de los programas según el cumplimiento de sus objetivos, metas, rendimiento de los docentes, su reinserción profesional y la concreción de los aprendizajes de los docentes y estudiantes, a fin de establecer estándares de calidad.

El MEN (2012) considera que la

(...) la formación docente es un proceso de aprendizaje, que involucra las acciones de “aprender a enseñar” y “enseñar a aprender”, a través del cual se desarrollan las competencias profesionales y personales para incidir exitosamente en los contextos educativos y orientar los aprendizajes escolares. (p. 60)

Por tanto los lineamientos buscan responder a las nuevas realidades y exigencias de la formación docente estudios recientes han diagnosticado y comprado las debilidades y tensiones de la formación docente, tanto inicial como continua, así como las falencias de las prácticas de

los profesores; han incorporado, también, la perspectiva referida a las condiciones de desempeño de los profesores en las aulas y escuelas de distintos países (Vaillant, 2004).

En el caso de la Policía Nacional y según el Plan Anual de Capacitación (en adelante PAC), en la Policía Nacional:

la capacitación es un proceso continuo, dinámico y planeado que busca que el personal uniformado de la Policía Nacional adquiera y actualice sus conocimientos, y desarrolle las competencias que le permitan mejorar su desempeño individual y grupal a corto, mediano y largo plazo.(PAC, 2014. p. 4)

Para realizar el diagnóstico, diseñar, ejecutar y evaluar el PAC se reconocen las políticas de gobierno, las directrices institucionales, las necesidades de la comunidad educativa y de quien se beneficia del servicio que se presta.

El Manual Del sistema de gestión integral (Resolución N° 03392 de 2015), indica que (...) La capacitación se suministra para actualizar o profundizar el conocimiento del personal sobre temas necesarios para el buen desempeño de su cargo, de acuerdo con una planificación de necesidades (...), de la misma manera el componente de Talento Humano y Gestión de la Cultura del Sistema de Gestión Integral propende por un talento humano competente que dentro de los objetivos trabaja por :

Desarrollar las competencias que potencian el conocimiento y las habilidades de mujeres y hombres integrantes de la Institución para enfrentar y administrar el cambio, lo que exige proponer estrategias que posibiliten el desarrollo y mejoramiento de las capacidades y

potencialidades de las personas para desempeñarse laboralmente en forma efectiva. (Artículo 49)

2.3 Calidad de la Educación

El MEN (s.f.), a través del Pacto nacional por el mejoramiento de la calidad educativa y del Plan Educación de Calidad para la prosperidad, define la educación de calidad como:

(...) aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país. Una educación competitiva, que contribuye a cerrar brechas de inequidad, centrada en la institución educativa y en la que participa toda la sociedad. (p. 4)

Para tener una evaluación de la calidad el MEN creó el índice Sintético de la Calidad Educativa (en adelante ISCE) que es la herramienta que permite evaluar de 1 a 10 el proceso educativo de los colegios, con el fin de poder determinar los planes y acciones que se deberán llevar a cabo para lograr el mejoramiento y excelencia educativa, incluso permite la ubicación de las instituciones educativas dentro de un ranking.

La calidad en educación va enlazada con los procesos que lidera el docente, así la UNESCO (2010) citada por MEN (2013) plantea la problemática actual de la docencia y su capacitación profesional:

La calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad. Sin embargo, en la actualidad el número de maestros calificados, la práctica docente y la formación de profesores afrontan graves problemas sistémicos en el mundo entero. Es necesario corregir esta situación, en momentos en que se calcula en 9,1 millones de nuevos docentes el número necesario para alcanzar de aquí a 2015, los objetivos educativos acordados por la comunidad internacional.

Aunque algunos colegios se encuentran certificados por evaluadores externos como ICONTEC o ISO, también es necesario actualizar la certificación de calidad, potenciando los procesos de calidad en lo pedagógico, para fortalecer las competencias pedagógicas y la práctica docente, con miras a mejorar el ISCE, que tiene los ítems a mejorar, estos son:

- **Progreso.** Si bien el puntaje que obtenemos en las Pruebas Saber —medido en el componente de Desempeño— es importante, no todo se puede reducir al puesto en el que estamos. Por eso, el primer componente del Índice, el de Progreso, registra qué tanto ha mejorado nuestra institución educativa en relación con el año anterior. Nos muestra qué tanto ha mejorado nuestra institución educativa en relación con el año anterior.
 - En este nuevo modelo de medición de calidad educativa es de igual importancia mejorar diariamente y cumplir las metas que nos hemos propuesto, a estar en los primeros puestos. La manera más fácil de comprender este componente es enfocarnos en el número de estudiantes que tenemos en nivel insuficiente según las Pruebas Saber y evaluar si hemos logrado que mejoren.
- **Desempeño.** Refleja el puntaje promedio que nuestros estudiantes obtuvieron en las Pruebas Saber 2015 para Matemáticas y Lenguaje.

- **Eficiencia.** Corresponde a la proporción de alumnos que aprueban el año escolar y pasan al año siguiente. Esta variable se calcula con la tasa de aprobación que tenemos en nuestro plantel, es decir, el porcentaje de alumnos que aprueban el año escolar y pasan al siguiente. ¿Por qué es importante pensar en esta información? Si nuestros estudiantes aprenden cada vez más y mejor, lograremos que nuestros niños y niñas obtengan mejores. Calificaciones y así tenga más posibilidades de ser promovidos al siguiente año escolar. Esto nos lleva a pensar estrategias dirigidas a aquellos estudiantes que no lograron este objetivo. ¿Qué podemos hacer por ellos? ¿Cómo podemos ayudarlos a mejorar? ¿Qué tenemos que hacer para lograr que nuestros estudiantes sean promovidos?
- **Ambiente escolar.** Corresponde a la evaluación de las condiciones propicias para el aprendizaje en el aula de clase. Para mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, debemos pensar en el ambiente escolar de cada una de nuestras aulas de clase. Por eso, hemos decidido usar la información obtenida en los cuestionarios de factores asociados de las Pruebas Saber 5° y 9°. (MEN, s.f., 2016)

Para los procesos de educación que se manejan al interior de la Policía Nacional, se tiene en cuenta lo preceptuado en el Decreto 1075 del 26 de Mayo de 2015, en su articulado desarrolla parámetros en materia de currículo, evaluación y promoción de los educandos y evaluación institucional, favoreciendo la calidad, continuidad y universalidad de la educación, así como el desarrollo de la formación y capacitación de los docentes, por lo anterior es de gran importancia el tener procesos de calidad que cumplan con estos preceptos, donde la calidad educativa va de la mano de la capacitación o formación que tenga el docente .

Dentro de los procesos de calidad que se trabajan en los colegios de la Policía Nacional está la Resolución N° 02299 del 25 de Diciembre de 2015 en su artículo 5, define deben estar orientados al mejoramiento de la calidad del servicio, concibiendo la educación como un proceso donde el estudiante es centro de la acción pedagógica con una propuesta democrática y humana, ofreciendo medios que permita desarrollar competencias básica y laborales con miras a sus proyectos de vida, fundamentados en la convivencia, sostenibilidad del medio ambiente y el mejoramiento de la calidad educativa.

Los conceptos de calidad deben converger en un proceso de calidad donde todas las variables mencionadas ayuden con este proceso, colocando metas institucionales de acuerdo al Plan de Mejoramiento Mínimo Anual, propuesto en el ISCE y los procesos que determina el Manual de Calidad del sistema de gestión integral de la Policía Nacional (Resolución N° 03392 de 2015), este enfoque de gestión integral, orienta a la Institución hacia el logro de una mayor efectividad, fundamentado en principios como la participación activa: donde el personal de todos los niveles aporta en el diseño y desarrollo de los planes y programas institucionales, lo cual permite una intervención interdisciplinaria de la gestión en beneficio de la institución y sustenta la creación e innovación para el mejoramiento continuo del servicio policial y el enfoque basado en procesos que dispone de un conjunto de procesos articulados que generen valor, que se alcanza con eficiencia cuando las actividades y los recursos se gestionan como un proceso.

2.4 Perfil y aspectos de selección del Docente del Colegio Nuestra Señora de Fátima

Valledupar

La Constitución de 1991 no abordó la especificidad de la formación de docentes, si definió un marco normativo al establecer en el artículo 68, las condiciones del docente y de su actividad profesional: “La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”, esta condición es complementada por la Ley General de Educación 115 de 1994, que garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente, en su artículo 109 plantea como finalidades de la formación de educadores: a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética. b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador. c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico. d) Preparar educadores a nivel de pregrado y de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

Los docentes de los Colegios de la Policía Nacional cumplen con un perfil profesional de acuerdo a las necesidades que se tienen en el proceso educativo planeado desde las normas que les rigen, el perfil tiene las siguientes características:

- Entregar y compartir de manera adecuada e integral los conocimientos teórico-prácticos de la cátedra asignada, para la formación y el desarrollo del espíritu crítico de los estudiantes, encausados a su madurez personal y al desarrollo de las competencias generales y específicas asignadas a su contenido temático.
- Elaborar y entregar a la coordinación académica el plan de trabajo de acuerdo al contenido programático fijado para la asignatura que le fue establecida, teniendo en cuenta los formatos establecidos por la suite visión empresarial, el cual deberá radicarse mínimo con dos (2) días calendario anteriores al inicio del período académico.
- Orientar la asignatura con base al plan de estudios diseñado por el Área de Educación.

- Desarrollar la asignatura de acuerdo a lo estipulado en el PEI, los contenidos programáticos y planes de estudio entregados por la Coordinación académica, teniendo en cuenta el orden de las temáticas y el tiempo destinado para las mismas. En ningún caso debe suprimir temáticas ni modificar su orden.
- Debe registrar en el formato de control diario de clases el tema desarrollado, el cual debe coincidir con el tema programado en el plan de trabajo, y a su vez el plan de trabajo debe corresponder al contenido programático.
- Preparar con la debida antelación la clase a orientar y asistir puntualmente, según los horarios acordados y pactados por la Coordinación Académica.
- Entregar a la coordinación académica los recursos audiovisuales, materiales, talleres, evaluaciones implementados en el desarrollo de su asignatura.
- Asesorar fuera y dentro de clases a los estudiantes que lo soliciten en temas relacionados con la asignatura.
- Dar a conocer al estudiante la manera como serán evaluados desde el inicio de su asignatura y de acuerdo a los parámetros establecidos por el PEI.
- Exigir a cada estudiante la suficiente responsabilidad y atención debida para el logro de los propósitos fijados para el desarrollo de la asignatura.
- Resolver oportunamente y en forma clara y precisa todas las dudas e inquietudes de los estudiantes.
- En todo caso el docente deberá ofrecer y recibir un tratamiento respetuoso en toda la comunidad educativa, asumiendo un comportamiento y lenguaje acorde con las normas establecidas y las buenas costumbres, debiendo informar oportunamente cualquier dificultad académica o disciplinaria inicialmente a la coordinación académica.

- El docente cuenta con total autonomía para el desarrollo de la actividad académica pactada.
- Cuando por situaciones ajenas no se pueda orientar la clase, el docente deberá coordinar con academia el espacio para recuperarla.
- Asistir a jornadas pedagógicas y reuniones de pares académicos convocados por el coordinador académico.
- Apoyar el proceso de acreditación en alta calidad de los programas académicos de la escuela con propuestas de mejoramiento y/o actualización de los contenidos programáticos de las diferentes asignaturas, metodología y la bibliografía.
- Apoyar procesos de investigación, producción intelectual y de reformas de contenidos programáticos.
- Establecer estrategias pedagógicas para fomentar la internacionalización Educativa en el programa académico al que pertenece.
- Contribuir permanentemente al desarrollo institucional mediante la implementación de los diferentes procesos de investigación.
- Mantener una absoluta reserva sobre los aspectos institucionales que sean de su conocimiento.
- No cohonestar con los estudiantes en actividades o conductas que estén al margen del régimen interno y del manual de convivencia del establecimiento educativo.
- Mantener la reserva sobre aspectos institucionales que sean de su conocimiento.
- Contribuir con el desarrollo institucional mediante la implementación de los diferentes procesos de investigación.

En el proceso de selección de los docentes de planta uniformados y no uniformados de la Policía Nacional, se tiene en cuenta las siguientes situaciones en su currículum, que también tiene reconocimiento en su carrera dentro de la institución.

- **Experiencia profesional.** Certificado de experiencia profesional la cual debe contener como mínimo datos como: nombre o razón social de la entidad, empresa, o de la persona natural o jurídica a quien haya prestado sus servicios profesionales, tiempo de servicio, fechas detalladas de ingreso y de retiro de la entidad, descripción de los cargos o empleos desempeñados y funciones, fecha de expedición de la certificación, firmada por la persona autorizada, quien expide la certificación y dirección y teléfonos de la entidad que la expide.
- **Experiencia Docente.** Certificación de experiencia docente en instituciones de educación superior o Policía Nacional, la cual debe contener como mínimo datos como: nombre del establecimiento educativo, especificar el número de horas, semanas y su equivalencia en tiempo completo o medio tiempo o cátedra, asignatura, fecha de ingreso y fecha de terminación fecha de expedición de la certificación, firmada por la persona autorizada, quien expide la certificación y dirección y teléfonos de la entidad que la expide.
- **Experiencia en Producción Intelectual.** Evidencia de la participación del docente en la creación de documentos que aportan al ámbito académico o científico. Relacionar contenidos programáticos, módulos de asignaturas o productos de innovación tecnológica y soportes. Relacionar ensayos, artículos científicos, ponencias realizadas y soportes.

Para el análisis de sus habilidades gerenciales y responsabilidades administrativas se realiza dentro del proceso las siguientes acciones:

- **Entrevista.** Se valora fundamentalmente los aspectos relacionados con la práctica y la aplicación de los diferentes criterios que conforman las competencias del saber y del hacer del aspirante, teniendo en cuenta elementos como formación académica, conocimientos específicos, formación específica en docencia/pedagogía, formación en manejo de TICS, experiencia específica, experiencia de habilidades, experiencia en investigación, producción intelectual
- **Habilidad Pedagógica.** Dentro de la entrevista el aspirante deberá realizar una exposición o cátedra ante el jurado calificador que es conformado por el Comité Académico, sobre una temática relacionada con la asignatura a la cual se está postulando que será establecida por el Área académica y notificada al personal a través del correo electrónico registrado en la hoja de vida, y tendrá una duración máxima de 15 minutos.
- **Estudio de Seguridad.** Se estudia la confiabilidad para el ingreso a la institución como docente hora cátedra, factor que no otorga puntaje pero es condición para la selección, y se realizará al personal que superó el puntaje requerido para conformar la lista de elegibles.

En los colegios de la Policía Nacional se ofrecen variados estímulos al personal que la integra, como es el caso de los docentes, se les hace reconocimiento al mejor docente, al destacarse por el logro de resultados exitosos en la gestión docente, aportes institucionales e innovación científica,

se valora la dimensión humana desde lo intelectual y laboral. Los criterios para otorgar esta mención son:

- Los candidatos deben ser postulados por el Director de Escuela o Rector del Colegio, ante el Comité de Gestión Humana de la respectiva dirección, quien podrá invitar a expertos en el tema para participar en el proceso de selección.
- Se debe anexar un resumen ejecutivo de los proyectos y/o ejecutorias realizados.
- Los criterios de selección deben ser diseñados y divulgados por el Comité de Gestión Humana de la Dirección Nacional de Escuelas y la Dirección de Bienestar Social, en todos los establecimientos educativos.
- Los reconocimientos deben ser entregados en evento especial en cada unidad, presidida por el Director Nacional de Escuelas y/o Director de Bienestar Social o sus delegados.
- Este reconocimiento deberá hacerse anualmente con motivo del aniversario institucional.
- Al mejor docente se le podrá conceder los siguientes reconocimientos:
- Medalla de la Dirección Nacional de Escuelas o de la Dirección de Bienestar Social, según corresponda. Aprobación: 05-11-2010 Manual del sistema de estímulos para el personal de la Policía Nacional.
- Felicitación pública otorgada por el Director General de la Policía Nacional de Colombia (esta felicitación no otorga días de descanso especial).
- Certificado de reconocimiento.
- Publicación en la Revista de la Policía Nacional, coordinado con la Oficina de Comunicaciones Estratégicas (COEST) de cada unidad. (POLINAL, 2011. p. 36)

En algunos colegios de la policía se tiene convenio con las Secretarías de educación de las regiones o ciudades donde se ubican, para el nombramiento de docentes por convenio asignados

a la institución, en el colegio de Valledupar son en total dieciséis (16), en este caso para su asignación se toman los protocolos de concurso de docentes oficial, reglamentada por el MEN y administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

2.6 Marco Jurídico de la Capacitación y Formación Docente de la Policía Nacional.

Las políticas y normas para la formación y actualización de los docentes establecen principios, compromisos, criterios, objetivos, programas, responsabilidades, financiación, duración y campos de acción. Hay

Tabla N° 2. Marco Jurídico de la Formación Docente de la Policía Nacional. Elaboración de la Investigadora.

NORMA	AÑO Y FECHA	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
Constitución Política de Colombia,	1991	Capítulo 1, artículos 67 y 68 Artículo 218: “La ley organizará el cuerpo de Policía. La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario”. Artículo 125: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”.
Ley 115	1994	Ley General de Educación

		Artículos 1, 2, 4, 104, 109, 110, 111, 112, 114, 151
Ley 715	De 2001	Titulo 2, capítulo 1, artículo 5.8 “Establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente.
Ley 443	de 1998	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. - Revisión del Título Artículo 36... “las unidades del personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr estos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.”
Ley 909	de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064	de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Decreto-ley 1791	14 de Septiembre de 2000	“Por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía Nacional”. Artículo 93: “Estímulos e Incentivos. El Director General de la Policía Nacional establecerá los estímulos e incentivos que deban otorgarse al personal uniformado.
Decreto-ley 1800	14 de septiembre de 2000	Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional”. Artículo 42, numerales 5 y 6. El personal que sea evaluado en su desempeño personal y profesional en el rango “superior” o “excepcional”, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.
Decreto-ley 1792	14 de septiembre de	Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa

	2000	Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial”. Artículo 56: “Estímulos, distinciones, bienestar y capacitación. En el Ministerio de Defensa Nacional se aplicarán las disposiciones generales relacionadas con los estímulos e incentivos, la capacitación y el bienestar de sus servidores públicos, sin perjuicio de la normatividad interna, programas y estrategias especiales que se adopten tendientes al reconocimiento del mérito y el desarrollo del potencial de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social”.
Decreto-ley 091	de 2007	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”. Artículo 71: dispone los “objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación”.
Decreto 2277	de 1979	Capítulos VI Artículos. 56 y 57 Artículos. 28, 29, 38, 48 y 55.
Decreto 1278	de 2002	Capítulo VII, Artículo 64.
Decreto 1860	de 1994	Artículos. 8, 9 y 11,
Decreto 1850	de 2002	Artículos. 1 ,2 ,3 4, 5, 6 y 7. Capítulo 2 Artículos 109, 110,111, 112, 113 y 114.
Decreto 0709	de 1996	Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1567	de 1998	Por el cual se determinan las categorías, requisitos, remuneración e incentivos para el profesor policial
Decreto 03	Del 7 de enero de 2005	

Decreto 1227	de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 2539	de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 2888	de 2007	Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.
Decreto 4665	de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Plan de selección, incorporación, formación, educación
Directiva Administrativa Transitoria	de 2014	continua y ubicación laboral para el personal de la policía nacional.

010

3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo cualitativa porque empleo instrumentos de medición y la forma de recolección y análisis de los datos, las dos etapas se realizarán a la vez, el análisis comienza al mismo tiempo que la recolección de datos (Hernández, Fernández & Batista, 2010). El eje inicial fue la observación de la practica docente y los resultados e indicadores del colegio, como afirma Elliot (2000),

(...) la investigación se relaciona con los problemas prácticos cotidianos experimentados por los profesores, en vez de con los “problemas teóricos” definidos por los investigadores puros en el entorno de una disciplina del saber. Puede ser desarrollada por los mismos profesores o por alguien a quien ellos se lo entreguen. (p. 5)

En gran parte del trabajo se realizó reflexión sobre la práctica, las relaciones entre: la teoría, lo que se planea y la práctica o la labor de aula, este ejercicio permite generar nuevas estrategias para innovar o mejorar las prácticas pedagógicas y los procesos académicos institucionales. Pero no tiene sentido la reflexión si el docente no la proyecta en su desarrollo profesional y personal, sobre su capacidad de aprendizaje, Senge (1992) manifiesta que, la reflexión sobre la capacidad de aprendizaje de las personas y los equipos puede procurar esclarecimiento y alivio, pues esta reflexión se puede separar de los riesgos y las presiones que acompañan a las decisiones reales. (p. 390)

Par el proceso la metodología de la investigación acción educativa (en adelante IAE) es la mejor guía. La IAE es un proceso activo cuyo centro de atención se encuentra en el mejoramiento de las prácticas. Dicho proceso se focaliza en la transformación positiva de las prácticas con el objeto de proveer medios para traducir en acciones o estrategias de mejora. La IAE es:

Una forma de indagación introspectiva colectiva emprendida por participantes en situaciones sociales con objeto de mejorar la racionalidad y la justicia de sus prácticas sociales o educativas, así como su comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que éstas tienen lugar (Kemmis y McTaggart, 1988, p. 9).

Al ir implementan las ideas en la práctica, se continúa con la reflexión sobre los cambios realizados, este es un diseño metodológico que promueve la participación activa de los sujetos en la comprensión de sus problemas y la estrecha relación entre la teoría y la práctica para producir cambios y nuevas prácticas sociales y educativas. Como lo plantea Senge (1992):

Mientras las organizaciones tradicionales requieren sistemas de administración que controlan la conducta de la gente, las organizaciones inteligentes invierten en mejorar la calidad del pensamiento, la capacidad de reflexión y el aprendizaje en equipo, así como la aptitud para desarrollar visiones compartidas y un entendimiento compartido de problemas complejos. Estas aptitudes permitirán a las organizaciones inteligentes poseer mayor control local, pero también mejor coordinación que sus predecesoras jerárquicas. (p. 360)

3.2 Conformación del grupo de trabajo

El grupo de trabajo estuvo conformado por cuatro docentes de diferentes áreas y la investigadora Andrea Yadira Arias Ramírez.

Tabla N° 3 Grupo de Trabajo

NOMBRE	ESTUDIOS	EXPERIENCIA	CARGO
Iván Reyes Mendoza	Licenciado en Educación básica primaria especialista en Básica primaria	35 años	Docente de Lengua Castellana en básica primaria
Cenelys Esther Romero Barbosa	Licenciada en Comercio y Contaduría	18 años	Docente completa del grado primero básica
Rosa rojas Latixff	Licenciada en Ciencias religiosas	15 años	Docente educación religiosa primaria y
Elides de Jesús montero Araujo	Licenciado en educación básica especialista educación artística	25 años	Docente artística primaria y secundaria
Omar Ricardo Arrieta Llerena	Licenciado en Educación Física	2 años	Docente educación física primaria y secundaria
Andrea Yadira Arias Ramírez	Licenciada en Biología y Química	5 años	Rectora (Investigadora)

3.3 La Exploración y Preparación del Campo

El trabajo inicio con la revisión documental, en especial de lo que tenía la institución educativa en sus procesos de autoevaluación, los procesos y procedimientos para mejorar las prácticas de los docentes en el colegio y los resultados e indicadores obtenidos en los últimos cinco años. En esta primera fase de diagnóstico se realizó también una sensibilización con los docentes, con el fin de que no sintieran que sus espacios de trabajo iban ser “*invadidos*” con la intención de afectarlos, al contrario se realizó un proceso donde entendieron que la finalidad era conocer sus opiniones para construir el PAC, que respondiera a sus necesidades y a las que los estudiantes y padres como usuarios del servicio consideraran.

Al tiempo que se hizo el diagnóstico, se realizó el diseño del PAC, a través de diferentes reuniones se socializo: normas, requisitos, ejemplos y procesos para construirlo de manera colectiva. En las reuniones con grupos focales se caracterizó el proceso, las necesidades y propuestas.

La institución educativa tenía proyecciones frente a su trabajo docente y el cómo impactaba en los procesos de sus estudiantes, pero estaba basado en percepciones pero en las de la mayoría de docentes, que no se colocaban de acuerdo o generaban discusiones más amplias. Los análisis sobre el trabajo que se realizaron el día de la Excelencia educativa (día E), en especial sobre ambiente escolar permitieron que el trabajo iniciado tomara mayor relevancia y se contara con el aporte de los docentes para concretar las características del PAC y su afinidad con el horizonte institucional.

Con la motivación frente al trabajo ha realizado la investigadora encontró que el Plan de mejoramiento permitiría a los docentes responder a las metas y retos que la comunidad educativa le planteaba.

3.4 Población y muestra

La población que se precisó para la investigación está conformada por los docentes de las jornadas de la mañana y la tarde, de diversas áreas para que se tuviera una participación más general.

Tabla N° 4. Población y Muestra

COMUNIDAD EDUCATIVA											
Directivos					Docentes						
P					M		P		M		
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
10	100	2	20	39	100	8	20				

3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de Información

Para el desarrollo del proyecto de investigación se emplearon diferentes técnicas e instrumentos con el fin de establecer la caracterización y necesidades de capacitación o formación de los docentes, a saber:

- **La observación participante.** Marshall y Rossman (1989) citados por Kawulich (2005), definen la observación como: la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado (p.79). Otra cita que hace Kawulich (2005) es de DeWalt & DeWalt (2002) quienes definen la observación participante como el proceso que faculta a los investigadores a aprender acerca de las actividades de las personas en estudio en el escenario natural a través de la observación y participando en sus actividades, que provee el contexto para desarrollar directrices de muestreo y guías de entrevistas y como método, desarrolla una comprensión holística de los fenómenos en estudio que sea tan objetiva y precisa como sea posible, teniendo en cuenta las limitaciones del método" (p.92).
- **Encuesta.** García (1993) define la encuesta, como: (...) una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recogen y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (p. 141)
- **Revisión Documental.** Es una técnica en la cual se recurre a información escrita, ya sea bajo la toma de datos que pueden haber sido producto de mediciones hechas por otros o como texto que en sí mismo constituyen los eventos de estudio. (Hurtado, 2008, p. 427) esta definición es complementada por Baena (1988) quien refiere que la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información (p. 72).

- **Focus Group.** La técnica del Focus Group también llamados “grupos de discusión” o “entrevistas de grupo”, implica tres pasos lógicos y metodológicos centrales: El reclutamiento, la moderación y la confección del informe. Cada paso posee su importancia relativa y contribuye a la correcta utilización de la técnica y la interpretación válida de los resultados que se obtengan. El denominador común de la técnica consiste en reunir a un grupo de personas (entre seis y doce personas) para indagar acerca de actitudes y reacciones frente un tema. (Santiago y Roussos, 2010, p.3)
- **Diario de Campo.** es el instrumento de registro de datos del investigador de campo, donde se anotan las observaciones (notas de campo) de forma completa, precisa y detallada (Taylor y Bogdan, 1987). Según Bonilla y Rodríguez (1997) :

(...) el diario de campo debe permitirle al investigador un monitoreo permanente del proceso de observación. Puede ser especialmente útil [...] al investigador en él se toma nota de aspectos que considere importantes para organizar, analizar e interpretar la información que está recogiendo. (p. 129)

3.6 Técnicas de análisis de información

Se inició revisando la autoevaluación institucional, los documentos institucionales del Colegio y de la Policía Nacional sobre capacitación y formación de los funcionarios de la institución educativa. Luego se realizó un proceso como lo menciona Hurtado (2008):

El análisis constituye un proceso que involucra la clasificación, el procesamiento y la interpretación de la información obtenida durante la recolección de datos. La finalidad del análisis es llegar a conclusiones específicas en relación al evento de estudio, y de dar respuesta a la pregunta de investigación... (p.505).

De la revisión documental a la autoevaluación se desataca los hallazgos que se encuentran en el formulario NTCGP 1000:2009 del colegio, que se observa en la tabal 5.

Tabla N° 5. Autoevaluación gestión de la alta dirección NTCGP 1000:2009

Autoevaluación gestión de la alta dirección NTCGP 1000:2009 6.2.2 Competencia, toma de conciencia y formación, b) proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades.	
CODIGO DEL HALLAZGO	
a). IDENTIFICACION DE CAUSAS	
1. La comodidad laboral sin más esfuerzo por innovar o mejorar lo que se viene haciendo	
2. Desconocimiento del numeral de la norma en la cual se falla.	
3. Falta de estímulos e incentivos para promover la capacitación y formación docente.	
4. Falta de liderazgo de la coordinación académica y responsable del direccionamiento del talento humano	
5. Actitud de facilismo en el personal en la cual solo se interesa por un salario y laborar de forma rutinaria	
6. Falta de recursos y espacio para las actividades de capacitación y formación docente.	
7. La actitud pasiva de los estudiantes y padres de familias de conformidad con aprendizajes mínimos.	
b). DETERMINACION DE LA CAUSALIDAD	
c). PRIORIZACIÓN DE CAUSAS	
<p>Se evidencia en el colegio Nuestra Señora de Fátima de la ciudad de Valledupar, una actitud del personal docente de apatía a las actividades de formación y capacitación en la cual no se percibe el mínimo esfuerzo por participar en ellas en horarios diferentes al desarrollo de las clases de los estudiantes para no afectar el derecho a la educación, aún sabiendo que las capacitaciones permiten el fortalecimiento de las competencias pedagógicas y práctica docente.</p>	

	POSIBLES CAUSAS	ANAL ISTA 1	ANAL ISTA 2	ANAL ISTA 3	ANAL ISTA 4	TO TA L	%	Acum ulado Prom edio
C 1	1. La comodidad laboral sin más esfuerzo por innovar o mejorar lo que se viene haciendo	10	9	9	8	36	36,00	36,00
C 2	Desconocimiento del numeral de la norma en la cual se falla.	4	3	5	4	16	16,00	52,00
C 3	Falta de estímulos e incentivos para promover la capacitación y formación docente.	2	2	4	5	13	13,00	65,00
C 4	Falta de liderazgo de la coordinación académica y responsable del direccionamiento del talento humano	1	2	1	1	5	5,00	70,00
C 5	Actitud de facilismo en el personal en la cual solo se interesa por un salario y laborar de forma rutinaria	5	3	5	5	18	18,00	88,00
C 6	Falta de recursos y espacio para las actividades de capacitación y formación docente.	2	2	2	2	8	8,00	78,00
C 7	La actitud pasiva de los estudiantes y padres de familias de conformidad con aprendizajes mínimos.	1	1	1	1	4	4,00	92,00
TOTAL						100	100%	100%
CAUSA RAIZ La comodidad laboral sin más esfuerzo por innovar o mejorar lo que se viene haciendo								

Posteriormente se empleó la encuesta con un total de seis (6) preguntas entre abiertas y cerradas. Tomando como muestra el 20% del total de cuarenta y nueve (49) funcionarios que hacen parte de la planta del Colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar. Con los mismos se aplicó el Focus Group, los docentes son formados en diferentes disciplinas en su pregrado como: educación física, comercio, lengua castellana, educación artística y educación religiosa.

Las respuestas de los docentes permitieron el análisis correspondiente a cada uno de los cuestionamientos, generando resultados significativos para el proyecto. En la figura 1 y 2 se puede observar los procesos de aplicación de los instrumentos.



Figura 1. Fotografía docentes verificando la información de la Encuesta.



Figura 2. Fotografía aplicación instrumento de Medición en Focus Group.



Figura 3. Fotografía personal docente Colegio Nuestra Señora de Fátima, Valledupar

El análisis de la encuesta sobre el plan capacitación se aplicó el 8 de Septiembre de 2015 y los resultados son los siguientes frente a cada una de las preguntas formuladas inicialmente.

1. Su opinión del plan de capacitación que se maneja en el Colegio Nuestra Señora de Fátima Valledupar:

Deficiente	Regular	Aceptable	Bueno	Excelente
0	0	0	1	4

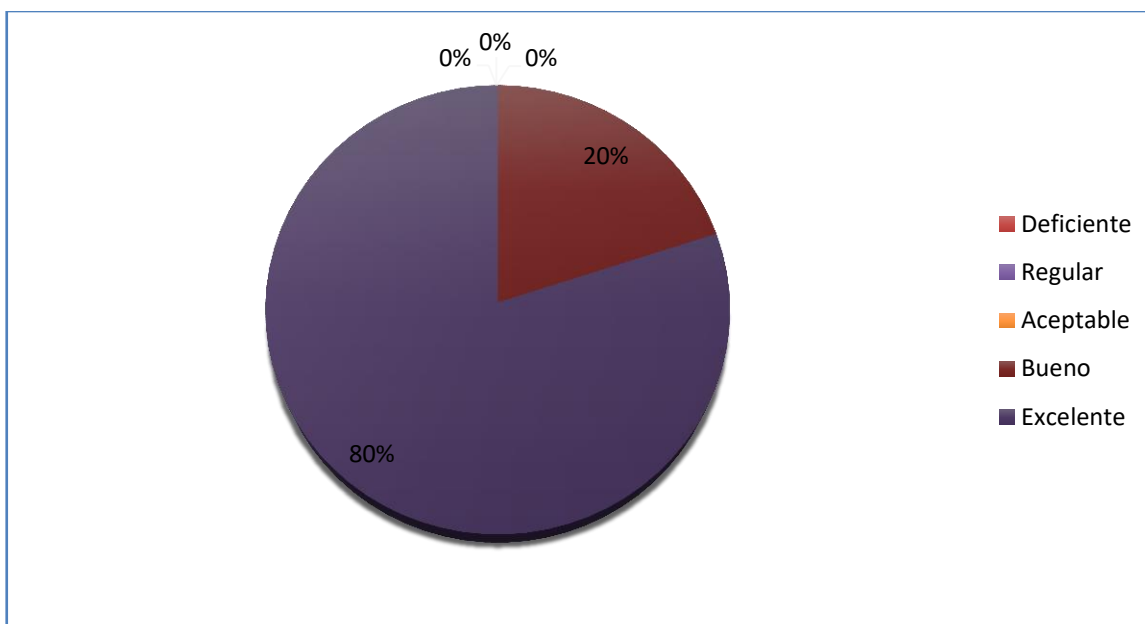


Figura 4. Opinión docente frente al plan de capacitación

En la figura 1, el 80% del personal docente, conoce en primera instancia que existe un plan de capacitación organizado por el Colegio Nuestra Señora de Fátima Valledupar y además que les parece excelente. Y un 20% que se podría intuir que conoce que existe un Plan de Capacitación el Colegio Nuestra Señora de Fátima Valledupar y que les parece bueno.

2. Tema de la última capacitación recibida por parte del Colegio Nuestra Señora de Fátima Valledupar:

TEMA	CANTIDAD
Derechos Básicos de Aprendizajes	5

Interpretación: El 100% de los encuestados estuvieron de acuerdo en que el último proceso fue en derechos básicos de aprendizaje. Este concepto se verifica en la dinámica del “Focus Group” que se armó, se hizo con esa intención que fuera diverso y no sólo los

docentes de un área específica, coinciden y estuvieron presentes de la capacitación en Derechos Básicos de Aprendizaje efectuada el 4 de Septiembre del 2015.

3. De los siguientes enunciados con cuál se identifica:

Cursos	Diplomados	Seminarios	Especialización	Maestría	Doctorado
0	3	0	1	1	0

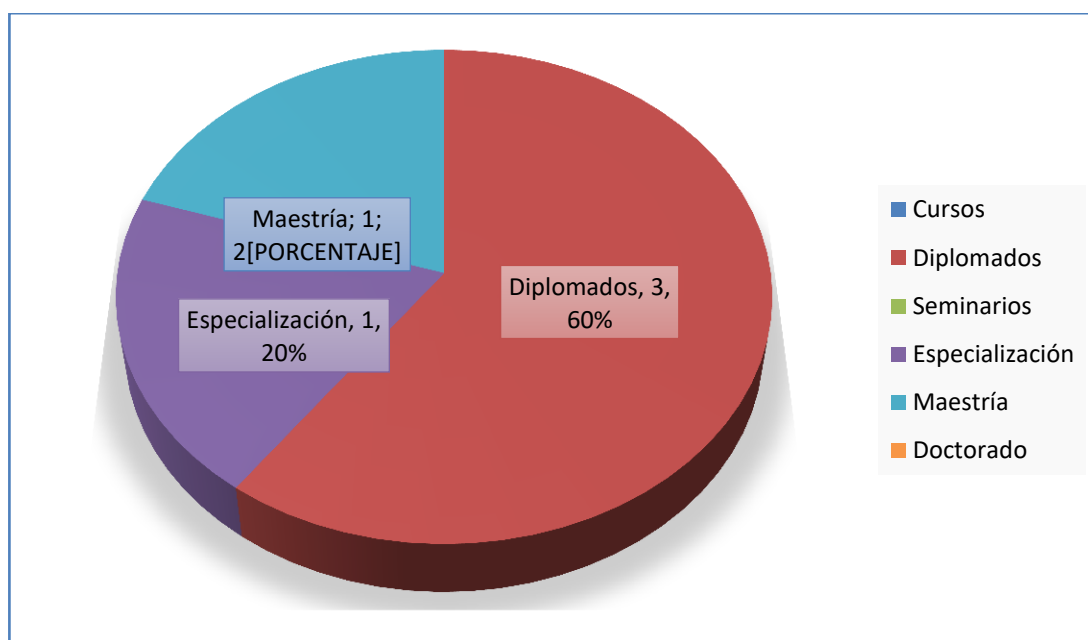


Figura 5. Opinión docente frente a modalidades de capacitación

Interpretación: el 60% del personal docente, se identifica con hacer diplomados lo que hace inferir que no cuentan posiblemente con el espacio para hacer capacitaciones con mayor inversión de tiempo como maestrías y doctorado; ya que solo un 20% se identifica con maestría y el 20% restante con especializaciones. En las respuestas abiertas del porqué de ésta pregunta se deja ver el interés por darle aplicabilidad inmediata de las capacitaciones recibidas.

4. Tiempo semanal disponible para capacitación:

2 horas	4 horas	6 horas	8 horas
2	1	1	1

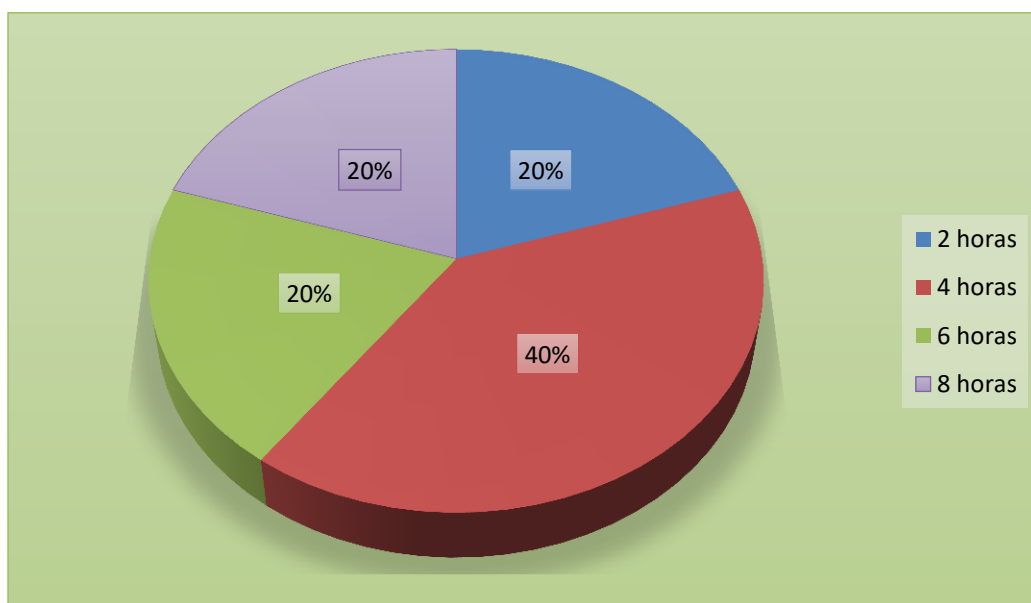


Figura 6. Tiempo disponible para capacitación

Los resultados permiten arrojar como resultado que en promedio el 60% de los docentes encuestados solo disponen de un tiempo semanal para capacitarse entre 2 y 4 horas y el 40% restante entre 6 y 8 horas. Lo cual es coherente con el desarrollo de la pregunta anterior donde los docentes les interesa aprender temas de fácil e inmediata aplicabilidad.

5. Opinión de los cursos que ofrecen a través de las diferentes plataformas virtuales:

Mala	Regular	Buena	Excelente
0	0	4	1

Interpretación: el 80% del personal docente, considera buena las capacitaciones que se ofrecen a través de las plataformas virtuales porque aún tienen observaciones y dudas frente a los interrogantes que surgen y no hay presencialidad del docente para la respuesta (según lo expresada en respuesta abierta). Y un 20% del personal docente la considera excelente, porque las herramientas actualizadas y cómodas de aprendizaje.

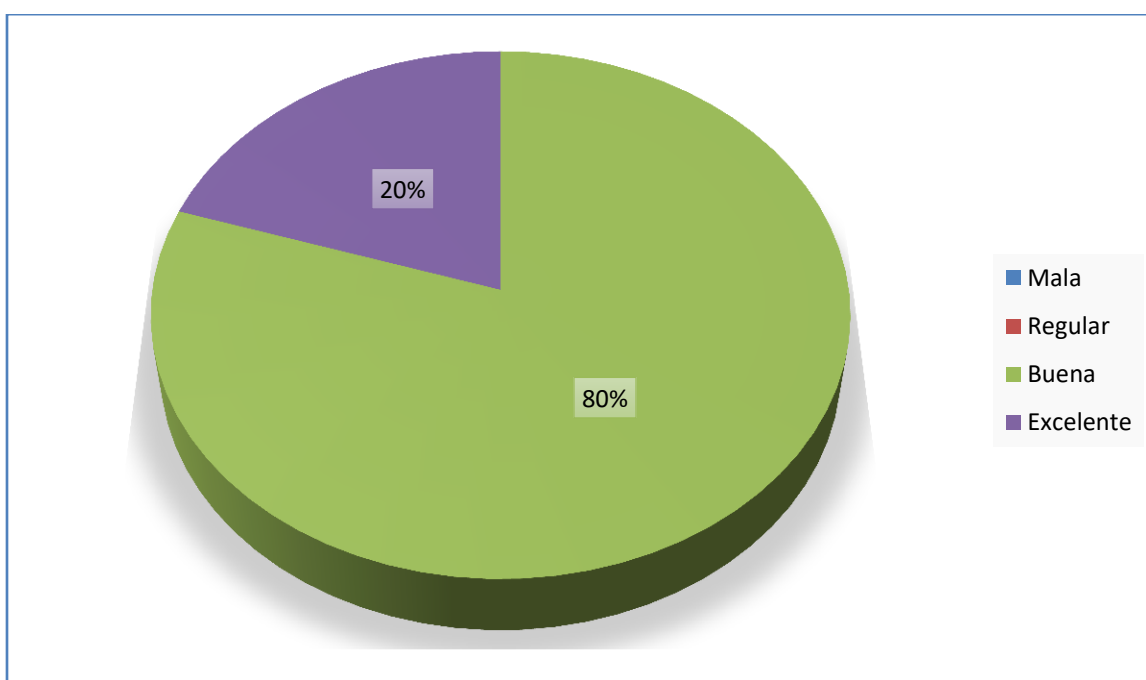


Figura 7. Opinión Frente a los cursos ofrecidos

6. Menciona la capacitación que considera usted le ha proporcionado algún cambio positivo en su parte laboral y personal: El uso de buenas tecnologías (Las TICS) o Hábitos y estilos de vida saludables

Interpretación: Frente a éste cuestionamiento la pregunta era abierta y la opción de coincidencias era poco probable, aquí pasó totalmente lo contrario; además que permitió representar porcentualmente así: El 60% de los docentes se inclinaron por el uso de herramientas tecnológicas, es decir 3 docentes y 2 de ellos por hábitos y estilos de vida saludable.

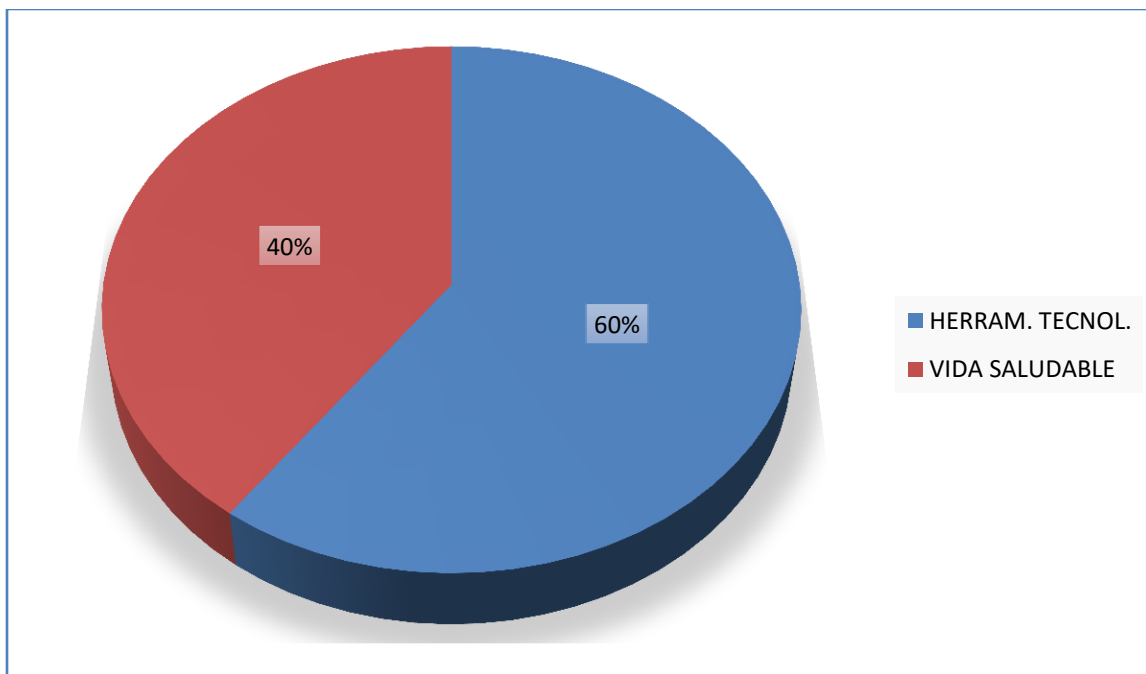


Figura 8. Capacitación que más le aporto

En el desarrollo del Focus Group se analizaron preguntas que buscaban corroborar los hallazgos de las encuestas, esta acción produjo un proceso participativo y colaborativo de autorreflexión de la práctica pedagógica entre lo que se preguntó estaba las consideraciones sobre la importancia de la capacitación para el personal docente del colegio, si los desempeños docentes responden a las necesidades de la institución educativa, sobre cuáles serían las prioridades en temas de capacitación para los docentes y en qué nivel estaría la mayor necesidad de formación, posgrado, diplomado, cursos de actualización o si se propone otra modalidad.

Las preguntas desarrolladas en la dinámica del Focus Group arrojaron las siguientes situaciones; se consideran valiosos todos los aspectos que tengan que ver con mejorar el ISCE, en especial cuando la responsabilidad del docente está vigente en los ambientes de aprendizaje que se desarrollan en el aula de clase, la contribución de los docentes se plantea desde el conocimiento y manejo de su área y los procesos pedagógicos que promuevan, aun cuando reconocen que no todos tiene manejo de los grupos y presentan diferencias en el manejo de temas y estrategias didácticas, se mencionó la capacitación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) aplicadas a la educación, donde los docentes que vienen de un generación de inmigrantes digitales, tengan un mejor conocimiento y puedan utilizar dichas herramientas en el desarrollo de sus clases. De esta manera los docentes propenden por diplomados que tengan en cuenta el mejorar sus herramientas de trabajo, sus procesos de aula y los recursos que mejoren y conviertan sus clases en espacios con dinámica y participación, estas situaciones encaminadas a mejorar los proceso académicos del colegio y mejorar los desempeños de los estudiantes en la evaluación interna y externa.

En el proceso se mencionó que era necesario evaluar la importancia de los conocimientos disciplinares frente a la capacidad de establecer buenas relaciones con los estudiantes, en especial en la primaria, lo que permite inferir que las condiciones de capacitación varían también al tener en cuenta la relación con los estudiantes como factor importante en los proceso docentes, para lo que se habla de capacitación en el manejo de la convivencia escolar, enfocada en las situaciones , rutas y protocolos de la ley de convivencia escolar y los procesos de alumnos en

riesgo por situaciones personales, familiares o de sus relaciones con otros en el colegio y sus entornos de vida personal (amigos, grupos sociales y otros)

Las observaciones a las clases de algunos docentes y que se llevaron en un diario de campo diligenciado por la investigadora se puede encontrar que las aulas tienen los elementos básicos para desarrollar las actividades, pero el uso de muchos de los ambientes de aprendizaje dependen de la planeación del docente, en algunos se nota que el proceso de mejora de su práctica pedagógica está presente, en otros la guía es el libro de texto y se manejan situaciones que denotan poca planeación o falta de experticia en el uso de nuevas tecnologías, de acciones innovadoras o de prácticas de mayor efectividad al involucrar a los estudiantes y cambiar la metodología tradicional de usos del tablero, explicación del docente, manejo del tablero, repetición de frases o enunciador y toma de dictado.

Las ayudas audiovisuales quedan para actividades especiales y no son parte de los procesos diarios, en algunos momentos los docentes manifiestan que no saben cómo manejar algunos equipos o programas que les sugieren otros compañeros. Otros docentes manifiestan que no requieren capacitación ya que llevan más de treinta años de trabajo y que no necesitan lecciones sobre cómo manejar la clase o que ya no tienen interés o tiempo para capacitarse o adelantar estudios para mejorar su práctica (Anexo 4). Esta es una gran dificultad ya que el desinterés de los docentes que están cerca del retiro por jubilación o que llevan muchos años en el colegio influye de manera negativa en las dinámicas para la construcción del PAC.

3.7 Plan de acción

El desarrollo del Plan apunta a implementar acciones para caracterizar e identificar las necesidades de capacitación de los docentes en su formación, motivando al grupo docente y comprometiéndolo con su proceso de capacitación y la mejora de los desempeños de los estudiantes, se trató de generar impacto pedagógico real y sustentable en el tiempo al proyectar las acciones en diferentes escenarios educativos y formativos.

Tabla N° 6. Plan de Acción

ETAPAS	OBJETIVOS	TITULO	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	TIEMPO
1	Contribuir al fortalecimiento de las competencias y práctica docente.	Práctica Docente	Instrumento diagnóstico (1) Análisis de la evaluación institucional	TE. Andrea Arias Ramírez (Rectora)	1 mes
2	Comprometer el personal docente al que compromiso es de todos	Compromiso	Actas de reunión del grupo focal, desarrollando las preguntas y temáticas propuestas Observaciones de clases, sistematización a través de un diario de clases.	PT. Yiseth Utria (R.T.H)	2 meses
3	Recrear ambientes que permitan	Motivación	Observación de clases con	SI. Humberto Solano (R. Fin)	15 días

	<p>motivar a los docentes a reflexionar sobre la importancia de la formación para el</p> <p>Propuesta de fortalecimiento de competencias y habilidades en el desempeño de sus funciones para ofrecer un servicio educativo de alta calidad.</p>		<p>observaciones sobre cómo mejorar proceso y cuanto ayudaría una capacitación en el tema que es debilidad</p>		
4	<p>Diseño del PAC planteando acciones y de capacitación y formación que apunten a mejorar las condiciones profesionales y académicas de los docentes.</p>	Verificación	Un informe (1)	ORF.15 Deyson Enmanuel Ozuna (R. Tec.)	15 días

4. Ejecución e Intervención

El estudio inicia con la revisión documental y el análisis de los documentos institucionales como el PEI, Manual de Convivencia y en especial la autoevaluación institucional. Luego se realizó la sensibilización del grupo docente para que se identificará cual era el objetivo del ejercicio y la meta que es de construcción colectiva.

En el proceso de observación de clases, se hizo con docentes escogidos de forma aleatoria y de diferentes áreas, para conocer de forma directa las prácticas docentes, analizando y dialogando sobre los hallazgos encontrados y los posibles apoyos que la capacitación puede proveer a los docentes. Las diferentes observaciones de clase realizadas, arrojaron datos significativos para el proceso de investigación en especial frente a las motivaciones de los docentes.

El desarrollo del Focus Group se enmarco en la realización de preguntas para buscar sugerencias o ideas que permitirán construir el PAC, desde las necesidades e interés de los docentes, haciendo un cruce con los resultados de la autoevaluación institucional. Esta actividad genero imparcialidad, participación en la discusión observando los escenarios desde varias miradas que tiene el mismo objetivo: el mejoramiento del Colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar.

La idea inicial de la presente investigación era generar un espacio de discusión y aportes para construir colectivamente el PAC, pero también se dio espacio para que los docentes que no

estaban de acuerdo explicaran su posición o de aquellos que al ver el ejercicio, en especial el de observación de clases, consideraran que era una evaluación frente a la continuidad de su contrato o proceso en la institución educativa, por lo que al explicar el sentido del proceso por parte de la investigadora, se cambió la actitud y se logró una participación más fluida y propositiva.

Fue dispendioso trabajar y tener la mala actitud de algunos docentes; por eso la formulación del trabajo tuvo varios cambios en sus procesos de aplicación de instrumentos, pero finalmente se logró concretar el plan de mejoramiento.

El PAC, resultado del proceso del trabajo se diseñó y se encuentra en el anexo 4 del presente trabajo.

5. Proyecciones

El plan de mejoramiento que diseño, se dejó en etapa de formulación, esperando que la implementación se realizará durante el año 2016, previa aprobación del consejo directivo y la dirección de bienestar de la policía nacional, ya que la investigadora fue trasladada y no pudo realizar la implementación, el proceso de socialización con los docentes, se espera sea base para que la implementación del proyecto sea realidad y se logren las metas del plan.

Tabla N° 7. Plan de Mejoramiento

PLAN DE MEJORAMIENTO						
OBJETIVO	ACCIONES	METAS	INDICADORES	FECHAS	RECURSOS	RESPONSABLES
Contribuir al fortalecimiento de las competencias y práctica docente.	Elaborar un diagnóstico sobre la formación y capacitación docente en actualización pedagógica, tecnología y ciencia.	Análisis del diagnóstico y puesta en común con las necesidades institucionales	Asignación de entidades para la capacitación de los docentes en las necesidades diagnosticadas	02 04	R.F	TE. Andrea Arias Ramírez (Rectora)
Comprometer al personal docente al que compromisos de todos	Socializar a los docentes el numeral de norma NTCGP 1000:2009 6.2.2 sobre el talento humano. Socialización del PAC Liderazgo de la coordinación	Conocimiento de las normas y marco legal Entender los beneficios, objetivos y metas del PAC	Actas Compromisos de los docentes en un 80 %	10 05	R.T.H	PT. Yiseth Utria (R.T.H)

	académica y responsable del direccionamiento del talento humano						
Cambio o actualización de la práctica pedagógica utilizando nuevas herramientas o metodologías	Motivar a los docentes frente a la actualización de su práctica y el uso de nuevos recursos y metodologías	El 80 % de los docentes realizarán sus clases aplicando las herramientas y modelos aprendidos en las capacitaciones o diplomados	Número de docentes capacitados sobre número de docentes aplicando estrategias en aula	15	06	R. Fin	SI. Humberto Solano (R. Fin)
Cualificación de docentes a nivel de postgradual o de un segundo idioma	Generar capacidades técnicas y tecnológicas de sus docentes a través de los programas cortos, cursos de certificación Apoyo a los docentes que gestionen becas y otros apoyos para la realización de estudios de posgrado Formación de los docentes en una segunda lengua	40% de docentes realizando estudios de postgrado o en un segundo idioma	Número total de docentes en capacitación sobre número total de docentes por cien	20	07	R. Tec.	ORF.15 Deyson Enmanuel Ozuna (R. Tec.)

Proyección del PAC para dar continuidad al proyecto	Socialización con docentes y consejo directivo Presentación del PAC a la dirección de Bienestar social	Compromiso de la alta dirección para la continuidad, seguimiento y evaluación del proyecto	Acata de reunión y oficios de aprobación y compromiso	30	11	R.T.H.	Consejo Directivo Dirección de bienestar
---	---	--	---	----	----	--------	---

Siglas Recursos:

R.T.H. Recurso Talento Humano.

R.F. Recursos Físicos

R. Fin. Recursos Financieros

R. Tec. Recursos Tecnológicos (Máquinas, Equipos, Informáticos)

SIPEF Recursos Proyectos de Inversión, Sistema de Información de Planeación

6. Conclusiones e Informe Final

Es consideración de la investigadora que la experiencia de la investigación puede ser replicada los otros colegios de la Policía Nacional, en busca de cualificar las competencias y el trabajo del personal docente, en especial que se aprovechen los recursos financieros que se destinan para la capacitación y la formación docente.

Es claro que las necesidades de la institución educativa deben ser atendidas por los docentes, para lo cual su formación y capacitación es una base fundamental en la mejora de los procesos académicos e indicadores de gestión del colegio, en especial los que mide el ISCE y el diseño del plan de mejoramiento del plan de formación del Colegio Nuestra Señora de Fátima de Valledupar es columna vertebral del mejoramiento continuo.

La caracterizar de las necesidades de capacitación de los docentes permitió a la investigadora conocer con mayor profundidad las necesidades, pensamientos y actitudes del personal docente frente al proyecto educativo y las necesidades de la comunidad educativa. De otra parte se hizo evidente que es necesario adelantar procesos de motivación que conjuguen los interés de los docentes que son nombrados por la secretaria de educación de Valledupar y los que pertenecen a la planta de la policía nacional, ya que sus, motivaciones y estímulos son diferentes y el interés de cualificarse cambia. Algunos de los docentes en comisión no manifiestan interés en capacitarse.

Fue una gran experiencia para la investigadora el implementar lo aprendido durante la especialización, ya que para el proyecto se hizo necesario aplicar herramientas que se trabajaron en las diferentes asignaturas vistas, en especial en gestión del recurso humano y la planeación estratégica. En el procesos también fue satisfactorio conocer todas las actividades y proyectos que se desarrollan en la institución educativa por parte de los docentes.

La institución educativa cambio mucho con la participación y la invitación al análisis de las practicas pedagógicas de los docentes, su cualificación y el reto al uso de nuevas herramientas que permitan mejorar los indicadores del ISCE y los desempeños de los estudiantes, de tal manera que la institución cada día tenga como premisa el mejoramiento continuo, otra situación es que se realizó una revisión por parte de los docentes de la malla curricular y los contenidos programáticos al tener el reto de la actualización .

Bibliografía

Aguerrondo, I. y Pogr , P. (2002). Las Instituciones de Formación Docente como Centros de Innovación Pedagógica. Buenos Aires: Troquel-IIPE-UNESCO.

Baena, G. (1988). Manual para elaborar trabajos de Investigación Documental, 33^a. reimp., Ed. Editores Unidos Mexicanos, México.

Barato, M. (2016). Plan de mejoramiento de formación y desarrollo personal, social y profesional del docente del Gimnasio Colombo Británico. Recuperado el 10 de Mayo de 2015 en <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/22970/Martha%20Lucia%20Barato%20Martinez%20%28tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bonilla, E. & Rodríguez, P. (1997). Más allá de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá, Colombia. Editorial Norma.

Camargo, M. (2009). Las necesidades de formación permanente del docente. Educación Y Educadores, 7, 79-112. Recuperado de <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/550>

Colegio Nuestra Señora de las Lajas, POLINAL (2016). Proyecto Educativo Institucional. Recuperado el 16 de julio de 2015 en <http://www.bienestarpolicia.gov.co/index.php?idcategoria=3444>

Colegio Nuestra Señora de las Lajas, POLINAL (2016). Manual de Convivencia. Recuperado el 16 de julio de 2015 en <http://www.bienestarpolicia.gov.co/index.php?idcategoria=3447>

Constitución política de Colombia (1991). Bogotá, 2da Editorial Legis.

Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP. (2007). Sistema de Estímulos, Lineamientos de Política. Bogotá, Colombia.

Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP. (2001). Clima organizacional. Bogotá, Colombia.

DeWalt, Kathleen M. & DeWalt, Billie R. (2002). *Participant observation: a guide for fieldworkers*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.

Elliot, J. (2000). La Investigación acción en Educación. Madrid, Cuarta edición, Morata.

García F. (1993). La encuesta. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos, p. 141-170.

Guzmán, G. (2013). Caracterización de necesidades de formación docentes y directivos docentes oficiales del municipio de Zipaquirá. Recuperado el 10 de Mayo de 2015 en <http://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/9142>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México, D.F. Cuarta edición, McGraw-Hill Interamericana.

Hurtado, J. (2008). Metodología de la Investigación. Ediciones Panapo.

Jiménez, b. (1999). La evaluación de programas, centros y profesores. Madrid: Síntesis.

Kawulich, B. (2005). Participant Observation as a Data Collection Method. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(2). Recuperado de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/466/998>

Kemmis, S. y McTaggart, R. (1988). Cómo planificar la investigación acción. Barcelona: Laertes.

Marshall, C. & Rossman, G. (1989). *Designing qualitative research*. Newbury Park, CA: Sage.

Ministerio de Educación Nacional, MEN. (2012). Políticas y sistema colombiano de formación y desarrollo profesional docente. Recuperado en 30 de Octubre de 2015 en http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articles-312233_documentobaseop.pdf

Ministerio de Educación Nacional, MEN. (2013). Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política. Recuperado en 30 de Octubre de 2015 en

http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articles-338720_documento_final.pdf

Ministerio de Educación Nacional, MEN. (s.f.). Educación de Calidad para la prosperidad, Pacto nacional por el mejoramiento de la calidad educativa. Recuperado en 30 de Octubre de 2015 en http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-237397_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional, MEN. (s.f.). ¿Qué es el índice sintético de calidad educativa (ISCE)?. Recuperado en 30 de Octubre de 2015 en http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-349835_quees.pdf

Ministerio de Defensa Nacional, MINDEFENSA. (14 de septiembre 2000). Decreto 1800. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1800_2000.html

Ministerio de Defensa Nacional, MINDEFENSA. (14 de septiembre de 2000). Decreto 1791. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1791_2000.html

Ministerio de Defensa Nacional, MINDEFENSA. (23 noviembre de 2006). Decreto 4222. Recuperado de <http://www.policia.edu.co/documentos/normograma/decretos/Decreto%204222%20de%202006.pdf>

Ministerio de Educación Nacional, MEN. (8 de febrero de 1994) Ley General de Educación.

(Ley 115 de 1994). Recuperado de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. , MEN. (2016). Sistema Educativo Colombiano. Recuperado

de <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-231235.html>

Morales, L. & Torres, G. (2013). Propuesta de inducción como espacio de formación y

capacitación para docentes de las instituciones oficiales del Distrito capital. Recuperado el 10 de Mayo de 2015 en <http://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/5194>

Policía Nacional Colombia, POLINAL. (5 de junio de 2007). Resolución 01843.

Policía Nacional Colombia, POLINAL. (2010). Enfoque humanístico del servicio de Policía, Tomo 1.1. Bogotá, Colombia.

Policía Nacional Colombia, POLINAL. (6 de septiembre de 2011) Resolución No. 03157, mediante la cual el Director General expide el Manual del sistema de estímulos para el personal de la Policía Nacional.

Policía Nacional Colombia, POLINAL. (2011). Manual del sistema de estímulos para el personal de la Policía Nacional, Dirección General – Dirección de Talento Humano, Recuperado de http://www.policia.gov.co/imagenes_ponal/pagina_nueva/pdf/manual-estimulos

Policía Nacional Colombia, POLINAL. Modelo de Gestión Humana fundamentado en competencias MGH - 9C.

Policía Nacional de Colombia, POLINAL (2014). Plan Anual de Capacitación 2014.

Recuperado de

http://www.policia.edu.co/documentos/Plan_Anual_de_Capacitacion_2014.pdf

Policía Nacional de Colombia, POLINAL. (30 de julio del 2015). Por la cual se expide el manual del sistema de gestión integral de la Policía Nacional [Resolución N° 03392]. Recuperado de

http://oasportal.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Oficinas_asesoras/oficina_planeacion/rendicion_cuentas_ofpla/MANUAL%20DEL%20SISTEMA%20DE%20GESTION%20INTEGRAL%20SGI%202015.pdf

Policía Nacional Colombia, POLINAL. (16 de diciembre de 2009). Resolución 03998.

Policía Nacional Colombia, POLINAL. (23 de noviembre de 2009). Resolución 03682.

Policía Nacional Colombia, POLINAL. (29 de junio de 2010). Resolución 02003.

Policía Nacional Colombia, POLINAL. (10 de marzo de 2008). Resolución 00857.

Presidencia de la República Colombia. (5 de agosto de 1998). Decreto Ley 1567. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1246>

Presidencia de la República Colombia. (19 de Diciembre de 2005). Decreto 4661. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=18631>

Resolución 00223 del 29 de enero de 2015 “Por la cual se adopta las definiciones y el Marco Estratégico Institucional 2015 – 2018 de la Policía Nacional”:

Santiago, J. & Roussos, A. (2010). El Focus groups como técnica de investigación cualitativa.

Documento de Trabajo N° 256, Universidad de Belgrano. Recuperado en 30 de Octubre de 2015 en <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/Herramientas/Manual-Focus-Group.pdf>

Sáenz, M., Cárdenas, M. & Rojas, E. (2010). Efectos de la capacitación pedagógica en la práctica docente universitaria en salud. *Revista de Salud Pública*, 12(3), pp. 425-433.

Recuperado en 30 de Octubre de 2015 en

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642010000300008&lng=en&tlng=es

Senge, P. (1992). La quinta disciplina. Barcelona. Estudio Manela & Asociados

Taylor, S. & Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación.

Barcelona: Paidós.

Vaillant, D. (2005). Construcción de la Profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y Debates. *Documento PREAL*, N° 31. Recuperado en 30 de Octubre de 2015 en

<http://docplayer.es/2072702-N-31-construccion-de-la-profesion-docente-en-america-latina-tendencias-temas-y-debates-denise-vaillant-diciembre-2004.html>

Vaillant, D. (2005b). Formación de docentes en américa latina. Reinventando el modelo tradicional. Barcelona: Octaedro.

Vaillant, D. (2005c). Reformas educativas y rol de docentes. En *revista PRELAC*, 1, pp. 38 – 51.

Santiago, Chile. Recuperado en 30 de Octubre de 2015 en

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en latinoamérica. *Rev. Pensamiento Educativo*, Vol. 41, N° 2. pp. 207-222

Vargas, L. (2013). Plan de formación de docentes, base de la optimización de la educación del Centro de Integración Educativa del Norte. -CIEN- de Bogotá D.C. Recuperado el 10 de

Mayo de 2015 en <http://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/5742>

Anexos

Anexo N° 1. Encuesta Diagnóstica

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL POLICÍA NACIONAL



COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA VALLEDUPAR

“NO PUEDES ESPERAR RESULTADOS DIFERENTES
 HACIENDO SIEMPRE LO MISMO” *Albert Einstein*

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

CARGO: _____

ESTUDIOS REALIZADOS: _____

LEA CON MUCHA ATENCION Y RESPONDA:

1. Su opinión del plan de capacitación que se maneja en el colegio Nuestra Señora de Fátima Valledupar es:

Deficiente:	
Regular:	
Aceptable:	
Bueno:	
Excelente:	

Porqué: _____

2. Tema de la última capacitación recibida por parte del colegio Nuestra Señora de Fátima Valledupar:

Fecha: _____

3. De los siguientes enunciados con cuál se identifica:

Cursos:	
Diplomados:	
Seminarios:	
Especialización:	
Maestría:	
Doctorado:	

Porqué: _____

4. ¿De qué tiempo semanal dispondría para realizar alguna capacitación que fuera de su interés?

2 horas 4 horas 6 horas 8 horas

5. Qué opinión tiene acerca de los cursos que se ofrecen a través de las diferentes plataformas virtuales?

Mala Regular Buena Excelente

Porqué: _____

6. Mencione la capacitación que considera usted le ha proporcionado algún cambio positivo en su parte laboral y personal?

Anexo N° 2. Copias de encuestas de docentes**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL POLICÍA NACIONAL****COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA VALLEDUPAR**

**“NO PUEDES ESPERAR RESULTADOS DIFERENTES
HACIENDO SIEMPRE LO MISMO” *Albert Einstein***

1. ¿Consideras importante la capacitación para el personal docente del colegio, explique su respuesta?
2. ¿Crees que el desempeño docente es adecuado a las necesidades de la institución educativa?
3. ¿Cuáles serían las prioridades en temas de capacitación para los docentes del Colegio?
4. En qué nivel estaría la mayor necesidad de formación, Posgrado, diplomado, cursos de actualización, si es otro determinararlo?

Anexo N° 3. Preguntas Trabajo con el Focus Group**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL POLICÍA NACIONAL****COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA VALLEDUPAR**

**“NO PUEDES ESPERAR RESULTADOS DIFERENTES
HACIENDO SIEMPRE LO MISMO” *Albert Einstein***

1. ¿Está dispuesto a ser un evaluador del proceso de sus compañeros de jornada laboral?
2. Considera que en el Colegio Nuestra Señora de Fátima Valledupar, ¿se hace necesario investigar sobre Plan Anual de Capacitación a docentes?
3. ¿Considera que los docentes que hacen parte del establecimiento educativo, deberían optar mecanismos de participación y capacitación, para mejorar su desempeño?
4. ¿Cuáles serían los temas o necesidades que se deberían priorizar en la capacitación docentes?

Anexo N° 4. Diario de campo, Muestra**Observación clase No. 1**

Docente: Francisco Torres (se reserva el nombre original)
Asignatura: Informática
Grado: 9ª
Se realiza observación de clase al docente que se encuentra en el salón con 35 estudiantes de grado 9ª y según el planeador de clase se especificaba que la temática del día era manejo del Excel en diferentes hojas de cálculo.
Se aborda de forma informal una vez finalizada la clase y se le realiza cuestionamientos a partir de las observaciones que se realizaron en el Focus Group, se considera que necesita capacitación en la temática que está abordando con sus estudiantes, pero manifiesta el docente que sus actividades personales no le dan tiempo para capacitarse y que ya era experto en el tema, con bastante tiempo de experiencia.

Observación clase No. 2

Docente: Tatiana Vargas (se reserva el nombre original)
Asignatura: Lengua Castellana
Grado: 5b
En una clase donde el docente se encuentra socializando el tema de la fábula, el cuento y la leyenda, se realizó una verificación a la clase y una vez finalizada se aborda al docente para preguntarle sobre las nuevas tecnologías a implementar con una temática tan interesante como la vista en clase; la respuesta del docente fue que ya tenía más de 30 años en el establecimiento educativo y tenía la experiencia suficiente para saber que se requería en una de sus clases porque siempre lo venía haciendo de la misma forma y todo según el salía bien.

Anexo N° 5. Plan Anual de Capacitación – PAC

COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA VALLEDUPAR

Plan Anual de Capacitación – PAC

Objetivo. Potenciar la cualificación y competencias laborales individuales y grupales de los docentes, para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Proyecto Educativo institucional con mira a mejorar el Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE).

El PAC que se presenta, contiene la planificación de las actividades de capacitación para el año 2015 y ha considerado para su elaboración, la misión y objetivos estratégicos institucionales, diagnóstico de necesidades de capacitación, más otros elementos propios de la gestión proyectada del Servicio a la comunidad educativa. Está estructurado en cuatro ejes.

EJE 1. PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA. Se busca la formación pedagógica y el desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas en los docentes.

Las acciones son las siguientes: Diplomado en pedagogía, con mediación virtual. Tiene como propósito favorecer el conocimiento y análisis de los fundamentos teóricos de la Propuesta Pedagógica Institucional y de cada una de las asignaturas en elaboración de currículos, planes de área y asignatura, investigación formativa.

EJE 2. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC). Capacitar a los docentes en competencias tecnológicas aplicados a la educación.

Dentro de las acciones se propone un Diplomado en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para cualificar competencias didácticas en torno al uso de las Tecnologías de la información y la comunicación y la construcción de objetos virtuales de aprendizaje (OVA).

EJE 3. CONVIVENCIA Y COMPETENCIAS COMUNICATIVAS E INVESTIGACIÓN. Capacitar y actualización a los docentes en las rutas, procesos y procedimientos de la ley de convivencia escolar y la comunicación asertiva, como desarrollo de competencias transversales que faciliten la formulación, desarrollo y aplicación de los procesos de comunicación e investigación (se sugiere Investigación acción educativa), como factor de mejora de la práctica docente.

Dentro de las acciones se propuso el Taller de Investigación Acción Educativa, Diplomados en convivencia y ley 1620 de 2019.

Los procesos para candidatizar docentes a los postgrados se realizaran de acuerdo a las condiciones fijadas en el Manual del sistema de estímulos para el personal de la Policía Nacional.