



Autor

GINA ALEXANDRA RODRIGUEZ HERRERA

Título del Documento

CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FORMAL “FORMACIÓN DE ALTA CALIDAD”

Tutor

JOSE EDUARDO PADILLA BELTRAN

Asignatura

SEMINARIO DE GRADO

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2019**

CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FORMAL “FORMACIÓN DE ALTA CALIDAD”

TRAINING IN FORMAL EDUCATION – HIGH QUALITY TRAINING

Gina Alexandra Rodríguez Herrera – d5201491

Resumen

La capacitación reconocida como incentivo, participa de forma directa en el desarrollo humano y organizacional de toda institución, respondiendo a necesidades, estructurando modelos de mayor conocimiento, fortaleciendo habilidades y capacidades. En la educación del sector público, se trabaja en la obtención de calidad, pertinencia y participación, pero es imprescindible no referirnos a la Ley, como estructura base del sistema y que más allá de una normativa, es la pauta evaluativa para una mejora continua con relación al aprendizaje. Para este caso se implementa una muestra con resultado cuantitativo, donde se evidencia el desconocimiento de normas, permitiendo una mala e inadecuada interpretación, dando como resultado un desaprovechamiento en el alcance que esta puede tener. Por esto, un área de Capacitación en Educación Formal dentro de sus oportunidades debe corresponder a la necesidad y pertinencia de la institución, permitiendo una formación de calidad, con servicios educativos idóneos de crecimiento y proyección profesional.

Palabras claves

Norma Jurídica, Legislación Educacional, Educación Superior o Enseñanza Superior, Reglamento.

Abstract

The training recognized as an incentive, participates directly in the human and organizational development of any institution, responding to needs, structuring models of greater knowledge, strengthening skills and abilities. In public sector education, we work to obtain quality, relevance

and participation, but it is essential not to refer to the Law, as the base structure of the system and that beyond a regulation, is the evaluative guideline for continuous improvement with learning relationship For this case, a sample with quantitative result is implemented, where the ignorance of norms is evidenced, allowing a bad and inadequate interpretation, resulting in a waste in the scope that it may have. Therefore, an area of Training in Formal Education within its opportunities should correspond to the need and relevance of the institution, allowing quality training, with educational services suitable for growth and professional projection

Keywords: Rule of law; Educational legislation; Higher education; Legislation.

Introducción

La información es un recurso valioso para toda organización, la manera como se almacena, se procesa y se interpreta, depende en gran medida los resultados académico-administrativos esperados. Teniendo en cuenta que al hablar de Instituciones pertenecientes al sector público, y al relacionarlo directamente con la Ley 30 de 1992, donde registra las bases que estructuraría el sistema de educación y calidad, es imprescindible el cumplimiento de todas aquellas normas nacionales que se deben acatar, por eso hoy en día la capacitación es un derecho y una obligación de toda administración, sin embargo, la falta de conocimiento frente a las normas, conllevan a generar errores frente a una mala interpretación, generando pérdida en inversión, tiempo y propuesta. El crecimiento en una institución y más de educación superior, debe propender la búsqueda permanente de nuevo conocimiento, que estructure y promueva cambios de gran innovación, estas deberán ser producidas por conocimiento en dinámicas del trabajo que obliguen a la educación superior a evaluar y reorientar sus estrategias, obteniendo reconocimiento, calidad, competencia frente al mercado y total satisfacción a la inversión otorgada, por eso se necesita contar con un sistema informativo o método de publicación que permita tener una información

confiable, veraz y oportuna, promoviendo los diferentes incentivos otorgados como apoyos, motivando a la evolución en indicadores de productividad tanto académico como administrativo.

Surge entonces la necesidad de evaluar, diseñar y reorientar nuevas estrategias por medio de posibilidades reales con propuestas reglamentarias, que ajuste la aplicación de las normas, con mayor flexibilización y diversificación en las garantías, motivando el interés de todos los participantes, minimizando el riesgo de error con los diferentes procesos que se deban surtir. Las herramientas deben apuntar a la política de mejoramiento continuo de la institución, buscando la excelencia académico – administrativa en la ejecución de todos y cada uno de los procesos.

Esta propuesta estará dividida en cuatro partes, la primera se refiere al marco teórico donde se explica la normatividad que abarca todo el proceso de Capacitación para el sector público con sus partes y marco jurídico, en la segunda se habla sobre la muestra aplicada y empleada para tomar de base el conocimiento general que poseen muchos funcionarios públicos, en tercera instancia se propondrá los posibles proyectos de reglamentación que puedan ser implementados de acuerdo a la necesidad y pertinencia de cada entidad, y en la cuarta y última etapa, se presentan las conclusiones y/o posibles recomendaciones.

DESARROLLO

Educación Formal

Cuando hacemos mención al sector educativo y más público, lo relacionamos directamente con calidad, preparación, que si bien, es todo un proceso de formación, esta requiere innovación, flexibilización, propiedad, internacionalización, que afecta claramente el servicio, la financiación, los medios y el campo de desempeño. La Educación Superior y apoyándonos a Ley 30 de 1992 que resalta:

“La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional. [1].

Esa clara la apreciación y más cuando hablamos de un desarrollo de potencialidades en el ser humano, definitivamente atendiendo las necesidades de defender al mundo de saberes “la academia”, el hecho de preparación y proyección como ese proceso de búsqueda permanente, personal y cultural, impactando acertadamente en lo social; con el fin de contribuir a esas competencias individuales y colectivas requeridas en una dinámica laboral y profesional. La ley 115 de 1994 establece *“que la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.*[2] o la Ley 909 de 2004 en su artículo 36 numeral 1° instituye que *“La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios”*[3]

Por eso, es provechoso y marca la diferencia el hecho de contar con apoyo, que para el caso propuesto es directamente relacionado en lo presupuestal, por eso y considerando la necesidad de oportunidad en la formación, se deben promover condiciones favorecedoras que generen ese cambio organizacional o institucional, así como lo establece y lo resalta de forma radical la Constitución Política de Colombia en su artículo 54: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”* [4]

Para el caso y la organización que se toma como proyecto de prueba, se corrobora que no escatiman en recursos para el apoyo en la formación a nivel formal (Pregrado – Posgrado), pero

dentro del análisis en el procedimiento, se evidencia que no es la falta de apoyo al incentivo, porque que así como lo establece el Decreto 1567 de 1998, la capacitación es entendida como ese *“proceso permanente orientado a crear, mejorar y favorecer al desarrollo integral, al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”* [5], si no es la falta de conocimiento que conlleva a la no participación y motivación en convocatoria. Es claro que, dentro de toda propuesta de apoyo, debe existir una contragarantía que, para el caso en el sector educativo, debe beneficiar directamente a la organización que aporta e interviene a ese favorecimiento, considerando que la mejor retribución es una contraprestación, que consiste en prestar sus servicios y compartir el conocimiento y experiencia por un término ya previsto y que puede ser establecido con autonomía por la misma organización.

Como muestra de incidencia, se realizó una encuesta de normas generales sencillas, como prueba del nivel de conocimiento a un grupo de funcionarios que han sido beneficiados o se encuentran en proceso de formación, evidenciando con gran asombro que aun estando dentro de los procesos los desconocen o los confunden; así mismo, se entendería, que son personas preparadas, conocedoras de cada una de las normas, fases o beneficios que les rige o que pueden en dado caso favorecer o no tanto al proceso.

Las preguntas que se realizaron son de tipo abiertas, con única respuesta, seguido de los datos personales y de registro, se entablaron de la siguiente forma, así:

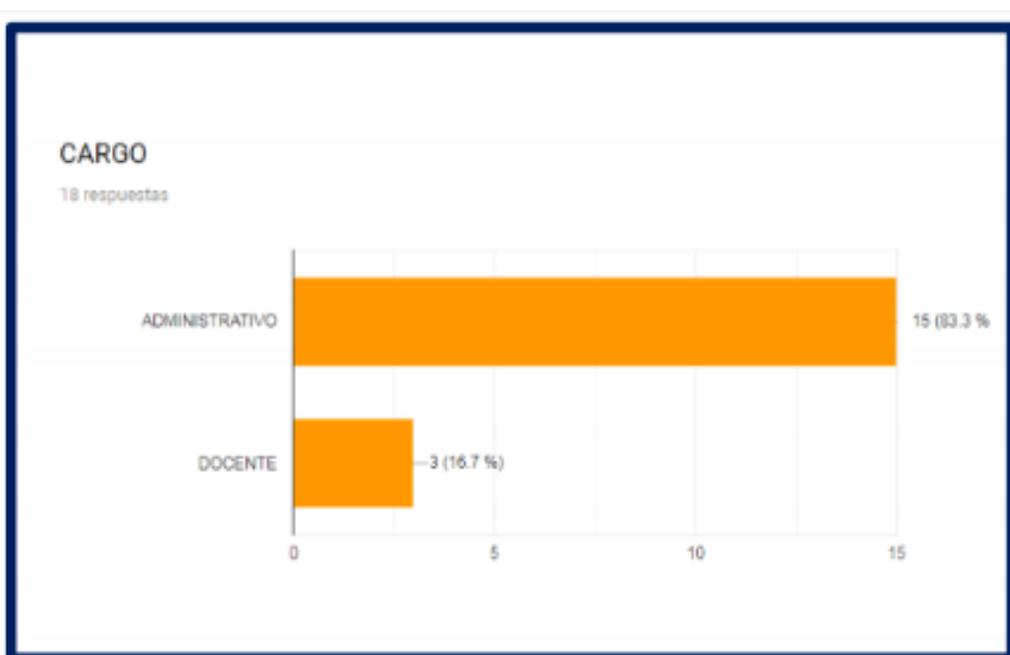
1. Cargo: Administrativo o Docente
2. Usted ha sido beneficiado en capacitación educación Formal por la organización?
3. ¿Cuál es la Ley que reglamenta la Educación Superior en Colombia?
4. ¿De acuerdo a su conocimiento, usted considera que la capacitación en Educación Formal es un incentivo o una obligación?

5. ¿Cuáles son las normas vigentes que contempla la organización para el apoyo en Educación Formal?
6. ¿Cuáles son los Acuerdos establecidos como reglamentos para los empleados públicos de la organización?
7. ¿Cuál es el decreto que establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales?
8. ¿Usted considera que las garantías que ofrece la organización para capacitación son equitativas y competitivas frente a las otras universidades estatales?

Esto se realizó, bajo la necesidad de encontrar motivo por el cual uno de los indicadores más importantes se ha desmejorado, que si bien, está establecido como área de desarrollo permanente, no se está concibiendo como ese proceso complementario y de planeación que debe impulsar toda organización. Siempre se debe orientar a unos objetivos propios y claros, de acuerdo a la pertinencia y a la necesidad, pero siempre con la finalidad de cumplir un propósito institucional, esto debe ir acompañado o siempre estar en una búsqueda de incrementar competencias en cada uno de los servidores, para que de esta forma puedan ocupar y desempeñar mayores y grandes responsabilidades, así como también se espera un alto nivel de formación relacionada directamente con la excelencia académica, respaldando significativamente al gran aporte que estos pueden realizar en la toma de decisiones, fortaleciendo el crecimiento y desarrollo organizacional e incrementando la potencialidad y el proyecto de vida personal.

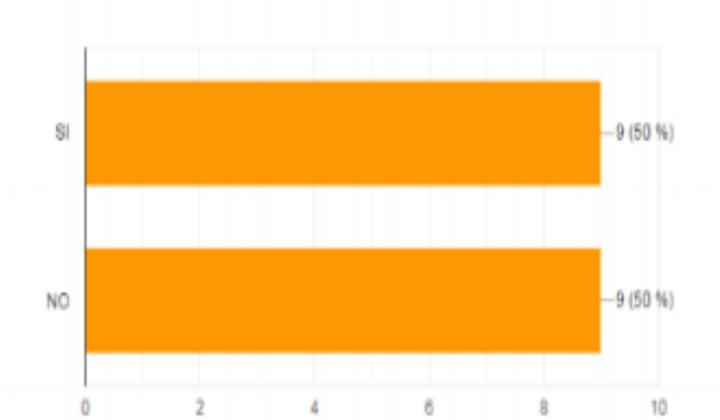
Resultados

Como muestra y creación de datos, se implementó para la recolección de información, una encuesta, que involucra a una población beneficiada de (27) funcionarios públicos, con apoyo en educación formal, dentro de ellos (17) diecisiete son de personal Administrativo y (10) diez, como personal docente, entendiéndose que, al ser partícipes, conocen de las normas que en su momento les permitió ser favorecidos a dicho beneficio. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:



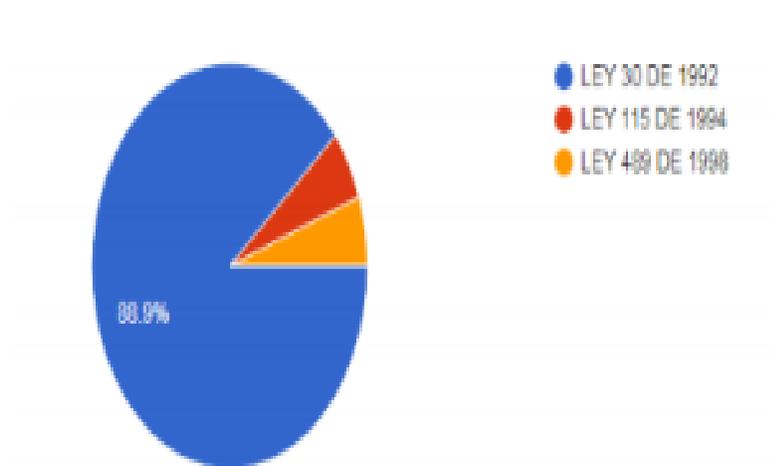
De (27) veintisiete funcionarios que se convocaron, (18) dieciocho accedieron a la prueba, de los cuales (15) quince son de personal administrativo y (3) tres de personal Docente. Esto una vez más evidencia una de las acciones más reiterativas en la falta de comunicación, motivación y participación, inclusive, uno de los temas que deben ser de más relevancia e importancia para toda una comunidad educativa, esto demuestra lo contrario.

¿Usted ha sido beneficiado en capacitación educación Formal por la organización?



Aquí se puede demostrar que el apoyo si existe, se otorga y la conocen, pero se resalta una vez más el resultado obtenido en la anterior medición, no es objetivo.

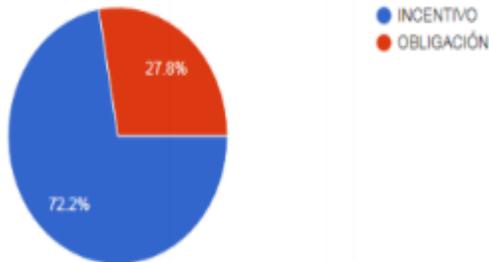
¿Cuál es la Ley que reglamenta la Educación Superior en Colombia?



Claramente reconocen la Ley, esto se resalta sobre el total de muestra en un 88.9% como esa norma general de cobertura y mas para las entidades educativas o que precerde de la cobertura del Ministerio de Educación Nacional, pero sí se evidencia confusión frente a las otras normas que rigen a la organización, que actuan como complemento a la Ley de Nación.

¿De acuerdo a su conocimiento, usted considera que la capacitación en Educación

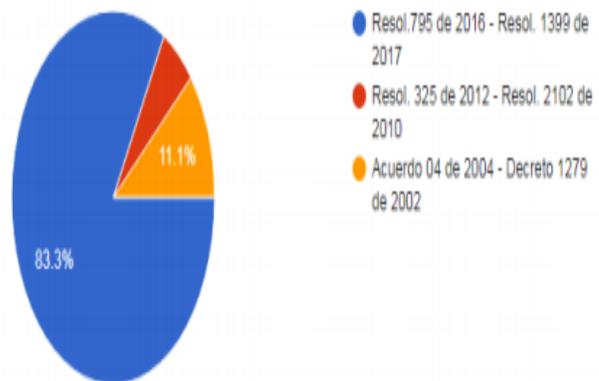
Formal es un incentivo o una obligación?



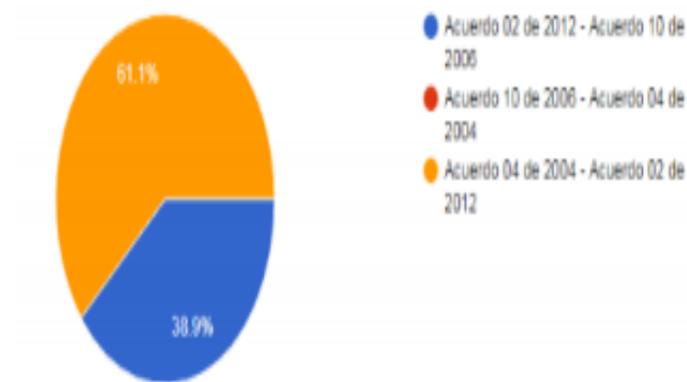
Ante esta apreciación, se ha presentado gran confusión, debido a la situación e interpretación que muchos le dan, frente a este argumento claramente se respalda como una **Obligación** con lo que establece la misma Constitución Política de Colombia, en su artículo 54° “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” pero se hace la claridad, que este deja de serlo, cuando se menciona o se hace referencia a la Educación Formal, ya que esta cumple con unos requisitos y cumplimientos específicos que cada organización debe hacer cumplir y que debe hacer reconocer como algo meritorio, teniendo esto claro, podemos ahora sí, referenciar este concepto como un **Incentivo**.

¿Cuáles son las normas vigentes que contempla la organización para el apoyo en Educación Formal?

Cuando se habla de la normatividad que otorga los incentivos, la ubican en un 83.3%, pero si se refleja una confusión frente a las otras directrices que si bien, estan vigentes y hacen parte de la normatividad interna, no son de afectación directa, dejando un poco mas claro, se confunden frente a la norma que no les compete.



¿Cuáles son los Acuerdos establecidos como reglamentos para los empleados públicos de la organización?

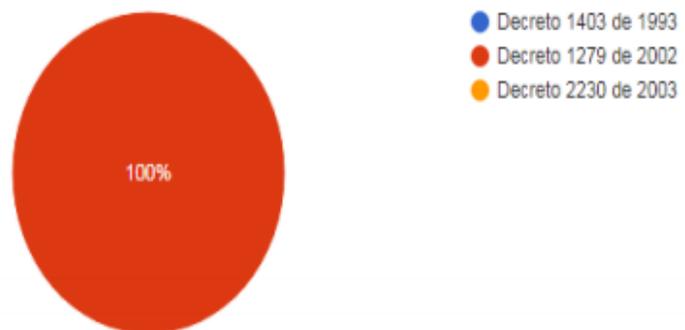


Como reincidencia, aquí podemos demostrar una vez mas, la confusión que con gran preocupación se presenta en los funcionarios (Administrativos y Docentes), aunque son normas de información pública y que se consideran

deben ser claras y de conocimiento practico y cotidiano, no lo son. Esto se presenta como un analisis de importancia, dado que son las pautas generales que constituyen los derechos y deberes al los que cada uno como funcionarios activos en servicio deben conocer y cumplir, pero al colocarlos a un reconocimiento sencillo se confunden frente a otras normas que pueden estar activas pero no son de aplicación directa a la consulta en cuestión.

¿Cuál es el decreto que establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales?

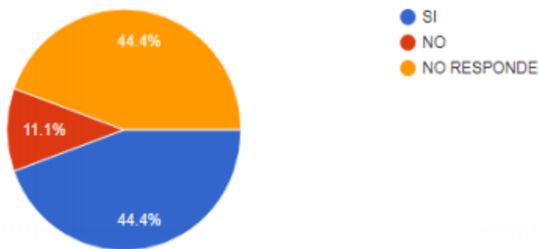
Se demuestra que es una norma mas que clara frente a toda la muestra, pero es importante manifestar que este Decreto mas allá de indicar todos los parametros, condiciones, obligaciones frente al regimen salarial y



prestacional de los docentes de las Universidad Estatales, que son guiados y sometidos a un

regimen diferente, tambien contempla todo lo relacionado a la productividad que dentro de este termino se encuentra el reconocimiento a las revistas especializadas, artículos, producción de videos, libros como resultado a una labor investigativa, libros de texto, libros de ensayo, premios nacionales e internacionales, patentes, traducción de libros, obras artisticas, producción de software entre otras, tambien contempla, la experiencia calificada, campo de aplicación, categorización, y factores de asignación, estos reflejados directamente en puntos de remuneración. Para este punto de valoración y mas en la parte académica es una realidad de sencibilidad, inicialmente por los títulos universitarios, y si estos son de certificación internacional más, dado que para que puedan ser validados y contemplados dentro de la norma Colombiana, es necesario que sean reconocidos y certificados por la unica autoridad competente que para nuestro caso es el Ministerio de Educación Nacional.

¿Usted considera que las garantías que ofrece la organización para capacitación, son equitativas y competitivas frente a las otras universidades estatales?



Como apoyo a su misma organización el 44.4% apoya y defienden la posición o la iniciativa de lo que actualmente se tiene contemplado para cada uno de los funcionarios mostrando conformidad, esto es

contrastado con la negación o la no aceptación de los incentivos ofrecidos representado en un 11.1%. Las experiencias mas representativas o que expresan al momento de atender esta pregunta, argumentan que no se aplica un derecho a la igualdad, generando una desigualdad frente a la objetividad que debe tener la organización, para favorecer o no este incentivo. Finalmente con una reacción del 44.4% con un equivalente igualitario de los que estan de

acuerdo, prefieren no responder o dar a conocer su opinión, inclinándose más a la abstención de comentario o con intervenciones sencillas como “afuera se valora más el trabajo y la experiencia, pero no se puede manifestar porque me convierto en el punto blanco de muchos”; así que prefieren guardar silencio y resistir a la inconformidad. De forma general y como parte de los indicadores de análisis, se resalta evidentemente la falta de participación de interesados, esto da como resultado a funcionarios que presentan confusión o desconocen las normas en su debido proceso, conllevando a una inadecuada aplicación. En atención a la necesidad y de acuerdo a solicitud de apoyo como plan de acción y medida que promueva el incentivo, se realiza un proyecto en el cambio de reglamento, solicitado por la misma organización resaltando un proceso evaluativo, pero a la espera de un cambio positivo, generando una expectativa en el cambio de condiciones y garantías, a continuación, se presentará de forma general, artículos que intervienen o afectarían en un cambio que favorezca ambas partes, así:

Generalidades

DEFINICIONES.

- ***Educación:*** *Proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.*
- ***Educación superior:*** *La educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.*
- ***Educación Formal:*** *Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados,*

en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

- **Contraprestación:** *Es el compromiso que adquiere el funcionario beneficiado en el programa de formación Doctoral con la Universidad Militar Nueva Granada, el cual consistente en prestar sus servicios por el doble de tiempo otorgado para la capacitación.*
- **Convalidación:** *Es el reconocimiento que el gobierno colombiano efectúa sobre un título de educación superior otorgado por una institución de educación superior extranjera o por una institución legalmente reconocida por la autoridad competente en el respectivo país para expedir títulos de educación superior.*

MODALIDADES EN EL APOYO.

- a) **Modalidad cofinanciada.** *Es el aporte en dinero que realiza la Universidad Militar Nueva Granada, para cubrir parcialmente los costos de matrícula del docente de carrera, quien deberá concurrir con el restante del monto insoluto, sin la existencia de descarga académica en su plan de trabajo.*
- b) **Modalidad de descarga académica.** *Consiste en la liberación de carga académica asignada al docente de carrera en su plan de trabajo, durante la etapa de estudios. La duración del proceso de formación doctoral deberá señalarse claramente en el acta del Comité que aprueba la solicitud.*
- c) **Modalidad mixta.** *Es el aporte en dinero que realiza la Universidad Militar Nueva Granada para cubrir el pago de matrícula y la liberación de carga académica que se aprueba al docente de carrera para adelantar su proceso de formación doctoral.*

REQUISITOS

- 1. Vinculación mínima de dos (2) años continuos de servicio.*
- 2. Haber obtenido una calificación igual o superior a 90 puntos sobre 100 (Muy buena y/o excelente) en los dos últimos años.*
- 3. No haber sido sancionado penal ni disciplinariamente en los últimos cinco (5) años.*
- 4. No haber sido destinatario de apoyo económico en educación formal en los últimos cinco (5) años.*
- 5. Acreditar al menos dos (2) productos de generación de nuevo conocimiento, contemplados en los lineamientos del Modelo para la clasificación de grupos de Investigación de Colciencias.

Haber participado al menos en un (1) proyecto de investigación “en sentido estricto” financiado por la UMNG o alguna institución externa.*
- 6. Presentar carta de aceptación de la institución educativa donde adelantará la formación, indicando el tiempo de estudio.*
- 7. Justificación de la pertinencia institucional y académica de la formación solicitada.*
- 8. Verificación y certificación al Programa susceptible de convalidación en Colombia, presentará el plan de estudios, y deberá tener conocimiento del reglamento de la universidad respecto de los tiempos de estudio, requisitos y obtención del título.*
- 9. Para hacer uso del programa de formación establecido en la presente Resolución, deberá el beneficiado deberá encontrarse a paz y salvo, sin compromisos pendientes de investigación o*

producción con la organización.

10. Acreditar el dominio del idioma exigido por el programa al que aspira, y/o presentar certificación original de la Institución, donde le habilite o permita el desarrollo del programa doctoral en idioma inglés.

GARANTÍAS

- 1. Compromiso de dedicación laboral con la organización, que estará vigente por el tiempo que dure su formación, incluido el tiempo de prórrogas, pasantías, etc., y estará vigente hasta la terminación a satisfacción por parte de la organización en la contraprestación pactada.*
- 2. Mantener un promedio general acumulado o de aprobación igual o superior a tres puntos ocho (3.8) cuando la calificación sea de uno a cinco (1-5), o siete puntos seis (7.6) cuando sea de uno a diez (1-10).*
- 3. El beneficiado en formación una vez culmine sus estudios y obtenga su título, tendrá hasta dos (2) años para presentar un artículo en categoría A, publicado en revistas indexadas u homologadas por Colciencias o que hagan parte de bases de datos internacionales (WOS, SCOPUS).*
- 4. Legalización de convalidación máximo a los (2) dos años de obtención del título, cuando este sea del exterior.*
- 5. El beneficiado deberá suscribir póliza de seguros durante todo el tiempo que duré la formación hasta la obtención del título y la culminación de la contraprestación. Adicional se obliga con la organización a mantener vigente la póliza (s) que corresponda y en ella (s) se incluirá el valor total otorgado.*

6. *Una vez acreditado el título, el beneficiario se obliga como contraprestación a servir a la organización en el cargo del cual es titular o en otro, de igual o superior categoría, por un tiempo correspondiente al doble de la sumatoria de los meses y/o periodos académicos incluyendo las prórrogas autorizadas. En la etapa de contraprestación, la póliza irá disminuyendo de conformidad con la liquidación realizada por la oficina encargada a medida que el beneficiario vaya cumpliendo sus compromisos por concepto de servicios prestados. Esta, deberá renovarse anualmente antes de su vencimiento y será de responsabilidad directa por parte del beneficiario. Bajo ninguna circunstancia se recibirán certificaciones o documentos análogos al título para liquidar tiempos de contraprestación.*
7. *El funcionario que se beneficie del presente programa de formación, solo podrá hacerlo por una (1) única vez en cualquiera de las modalidades establecidas en la presente Resolución, y dicha formación deberá cumplirla a cabalidad en un tiempo máximo de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de inicio hasta la culminación y titulación del programa de formación.*

Entre otras....

Conclusiones

Al finalizar este proceso con ayuda de la sección de capacitación en educación formal de la organización, fue satisfactorio y gratificante el conocer a profundidad el proceso, generando una base más sólida, con preparación, conocimientos y experiencia para un mejor desempeño de las actividades propias de la sección, además tener la satisfacción de haber contribuido en la creación de nuevas herramientas reglamentarias para esta misma área, esperando que sean de total ayuda y de beneficio para la sección y a la institución en general. Es importante rescatar y demostrar que

el alcance que nuestras normas rigen frente a la educación, son amplias, participativas, permitiendo grandes posibilidades a una mayor formación de calidad, así como lo establecen las Ley 30 de 1992 y 115 de 1994. Así mismo, se logró poner en práctica, los conocimientos adquiridos durante todo el proceso de formación, consiguiendo una mayor visión y alcance institucional.

Bibliografía

MEN (1992). Ley 30 del 28 de diciembre de 1992. “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.

MEN (1994). Ley 115 del 08 de febrero de 1994. “Por la cual se expide la Ley general de educación”

MINJUSTICIA (2004). Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones”.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA (1991). Constitución política de Colombia artículo 54°

FUNCIÓN PÚBLICA (1998). Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.