

EFFECTIVIDAD DEL PROCESO ADMINISTRATIVO  
DE LA CAPACITACION DOCENTE IMPARTIDA  
POR SEDUCA Y SU INCIDENCIA EN LA  
CALIDAD DE LA EDUCACION

GUSTAVO ANTONIO MENESES RIVAS

MARIA HELDA NIETO LOPEZ

Trabajo de grado presentado  
como requisito para optar el  
título de Maestría en Socio-  
logía de la Educación.

Director: Severiano Herrera V.  
Doctor en Educación

MEDELLIN

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE EDUCACION

DEPARTAMENTO DE EDUCACION AVANZADA

1992

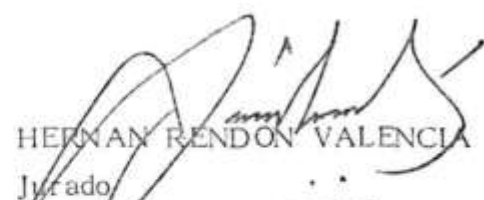
ACTA DE APROBACION DE TESIS

Los suscritos presidente y jurados de la tesis "Efectividad del Proceso Administrativo de la Capacitación Docente Impartida por SEDUCA y su Incidencia en la Calidad de la Educación", presentada por los estudiantes María Helda Nieto López y Gustavo Antonio Meneses Rivas, como requisito para optar al título de Magister en Educación: Sociología de la Educación, nos permitimos conceptuar que esta cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Facultad y por lo tanto se aprueba.

Mayo 5 de 1992

  
SEVERIANO HERRERA V.  
Presidente

  
QUEIPO F. JIMANA V.  
Jurado

  
HERNAN RENDON VALENCIA  
Jurado

  
NEFTALI RENDON R.  
Jurado

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. MARCO TEORICO	4
1.1 TITULO	4
1.2 OBJETO DEL ESTUDIO	4
1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA	4
1.4 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	5
1.5 DESCRIPCION DEL PROBLEMA	12
1.6 JUSTIFICACION	14
1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	18
1.7.1 Conceptualización	18
1.7.2 Evaluación	18
1.7.3 Propuesta	19
1.8 MARCO CONCEPTUAL	20
1.8.1 El proceso administrativo	22
1.8.2 Concepto de Calidad	27
1.8.3 Calidad de la Educación	29
1.8.4 Administración para 'la efectividad, la eficiencia y la eficacia	44
1.8.5 La capacitación docente	54

1.8.6	Modalidades o formas de capacitación	56
1.8.7	Relación entre calidad de la educación y la administración de la capacitación docente	68
1.8.8	Calidad de la educación desde la perspectiva de la administración de la capacitación docente.	72
1.8.9	Consideraciones generales sobre educación básica secundaria y media vocacional	73
1.8.9.1	Coordinación entre niveles	75
1.8.9.2	Análisis de los resultados del proceso de educación secundaria y media vocacional	76
1.8.9.3	Oferta y demanda	78
1.8.9.4	Políticas educativas	83
1.8.9.4.1	Flexibilidad curricular	83
1.8.9.4.2	Reforma de las escuelas normales	84
1.8.9.4.3	La diversificación educativa en Antioquia	85
1.8.10	Plan de apertura educativa 1991-1994	91
1.8.11	El sistema educativo y su reto de modernidad <sup>10</sup>	1
1.8.12	Reforma de las facultades de educación	102
1.8.13	Hacia la formación de la cultura académica	106
1.8.14	Definición de términos básicos - siglas	111
1.9	RECORRIDO HISTORICO-LEGAL DE LA CAPACITACION	120
1.9.1	Antecedentes históricos	151
1.9.2	Estructura administrativa de la capacitación docente en Antioquia	162

	pág.
1.9.2.1 Políticas para la implementación de la capacitación	163
1.9.2.2 Estructura administrativa	170
1.9.2.3 Procedimientos básicos	171
1.9.2.4 Vigencia de programas	175
1.9.2.5 Sección de capacitación	175
1.9.2.5.1 Filosofía	175
1.9.2.5.2 Objetivos	176
1.9.2.5.3 Metodología	177
1.9.2.6 División de capacitación docente y cultural	177
2. DISEÑO METODOLOGICO	181
2.1 POBLACION	181
2.2 MUESTRA	182
2.3 DISEÑO DE INVESTIGACION	187
2.4 MODELO DE EVALUACION	187
2.5 SISTEMA DE VARIABLES	189
2.5.1 Variables de identificación	189
2.5.2 Variables intervinientes	190
2.5.2.1 Proceso administrativo de la capacitación docente (variable independiente). Indicadores	190
2.5.2.2 Efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente (Variable dependiente). Indicadores	192
2.6 INSTRUMENTOS - DISEÑO Y REFINACION	193
2.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION	196
2.8 ANALISIS DE LIMITACIONES	197

3. ANALISIS DE RESULTADOS	201
3.1 ASOCIACION ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DOCENTE Y DOCENTES	201
3.2 NO ASOCIACION ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DOCENTE Y DOCENTES	205
3.3 CRUCE ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DOCENTE Y DOCENTES	215
3.4 ASOCIACION ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DE SEDUCA Y MULTIPLICADORES	220
3.5 NO ASOCIACION ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DE SEDUCA Y MULTIPLICADORES	239
3.6 CRUCE ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DE SEDUCA Y MULTIPLICADORES	248
3.7 PERCEPCION SOBRE EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACION DOCENTE Y SU EFECTIVIDAD - PROCESAMIENTO DE DATOS	264
3.7.1 Percepción sobre la planeación	285
3.7.2 Percepción sobre la organización	302
3.7.3 Percepción sobre la dirección ejecución	309
3.7.4 Percepción sobre la evaluación control	338
3.7.5 Percepción sobre condiciones de capacitación	352
3.7.6 Percepción sobre la eficiencia de la administración de la capacitación	358
3.7.7 Percepción sobre la efectividad	393
3.8 PERCEPCION GENERAL	406
3.8.1 El proceso administrativo de la capacitación y su efectividad	406
3.8.2 Percepción general del personal directivo docente y docentes sobre la asociación entra la capacitación y la satisfacción de las necesidades sociales	413

	pág.
3.8.3 Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación y su efectividad	414
3.8.4 Calificación del proceso administrativo de la capacitación docente	418
3.9 GRAFICAS	421
4. CONCLUSIONES Y PROPUESTA	427 RECOMENDACIONES
5. BIBLIOGRAFIA	459 ANEXOS

## LISTA DE TABLAS

	pág.
TABLA 1. Planeación.	265
TABLA 2. Organización.	266
TABLA 3. Dirección-ejecución.	267
TABLA 4. Evaluación-control.	268
TABLA 5. Condiciones de capacitación.	269
TABLA 6. Eficiencia.	270
TABLA 7. Efectividad.	271
TABLA 8. Planeación.	272
TABLA 9. Organización.	273
TABLA 10. Dirección-ejecución.	274
TABLA 11. Evaluación-control.	275
TABLA 12. Condiciones de capacitación.	275
TABLA 13. Eficiencia.	276
TABLA 14. Efectividad.	277
TABLA 15. Medias generales del proceso administrativo y su efectividad. -Según directivos docentes y docentes.	279



	pág.
TABLA 16. Medias generales del proceso administrativo y su efectividad. -Según personal directivo de SEDUCA y capacitadores. 280	
TABLA 17. Medias generales del proceso administrativo y su efectividad.	281
TABLA 18. La capacitación docente responde a las necesidades sociales.	282
TABLA 19. Calificación del proceso administrativo de la capacitación docente. -Directivos docentes y docentes.	282
TABLA 20. La capacitación docente eleva la calidad de la educación. -Directivos docentes y docentes.	283
TABLA 21. Calificación del proceso administrativo de la capacitación.	283
TABLA 22. Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación. -Directivos de SEDUCA y capacitadores.	284
TABLA 23. Calificación general del proceso administrativo de la capacitación docente.	285

## LISTA DE FIGURAS

		pag.
FIGURA 1.	Calificación general del proceso administrativo de la capacitación docente.	422
FIGURA 2.	Proceso administrativo y efectividad. -Percepción general.	423
FIGURA 3	Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación. -Directivos de SEDUCA y capacitadores.	424
FIGURA 4.	La capacitación docente eleva la calidad de la educación. -Directivos docentes y docentes.	425
FIGURA 5.	La capacitación docente responde a las necesidades sociales. -Directivos docentes y docentes.	426

## INTRODUCCION

El presente trabajo sobre "La efectividad del proceso administrativo de la capacidad docente impartida por SEDUCA y su incidencia en la calidad de la educación Básica Secundaria y Media Vocacional en el Departamento de Antioquia", está matriculado en el Macroproyecto "Calidad de la Educación Básica Secundaria y Media Vocacional en el Departamento de Antioquia" y tiene como objetivo principal realizar a partir de los resultados un análisis de necesidades que permitan presentar alternativas para el mejoramiento del proceso administrativo de la capacitación docente.

La investigación llevada a cabo está estructurada en los siguientes capítulos: Marco Teórico, Diseño Metodológico, Análisis de Resultados, Conclusiones y Recomendaciones.

En el Marco Teórico se da a conocer el objeto de estudio, la formulación, antecedentes, descripción y justificación del problema, los objetivos de la investigación, algunos

planteamientos teóricos con enfoque sistemático del proceso administrativo, de los conceptos de calidad y calidad de la educación, de administración para la efectividad, la eficiencia y la eficacia, de capacitación docente y su relación con la calidad de la educación, algunas consideraciones generales sobre educación Básica Secundaria y Media Vocacional así como las últimas políticas educativas.

El Diseño Metodológico comprende un conjunto de variables susceptibles de evaluación con sus correspondientes indicadores, la ubicación del trabajo dentro de un modelo y diseño de investigación, instrumentos previamente validados para la recolección de información y el análisis de algunas limitaciones encontradas en el desarrollo de la investigación.

El análisis de resultados comprende la asociación, no asociación y cruce de variables , el procesamiento de datos mediante un manejo estadístico, la percepción general sobre el proceso administrativo de la capacitación docente, su efectividad e incidencia en la calidad de la educación incluyendo las gráficas correspondientes.

En el último capítulo se presentan las conclusiones de la investigación, facilitadas por el análisis y las recomendaciones que constituyen el análisis prospectivo de la

efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente y su incidencia en una educación con calidad.

Se espera de esta investigación que sirva de guía y motivación para mejorar la estructura y el funcionamiento administrativo de la educación permanente impartida por SEDUCA. De suceder esto, se vería surgir una capacitación cambiante, que produzca un impacto en el contexto por su óptima calidad, por el tinte profesional de sus capacitandos y se harían tangibles los esfuerzos de la misma por salir adelante

## 1. MARCO TEORICO

### 1.1 TITULO

La administración de la capacitación docente de Antioquia y su incidencia en la Calidad de la Educación.

### 1.2 OBJETO DE ESTUDIO

Efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente en Antioquia impartida por SEDUCA y su incidencia en la calidad de la educación.

### 1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

Con la presente investigación se pretende dar cuenta de la efectividad del proceso administrativo de la capacitación impartida por Secretaría de Educación y Cultura del Departamento de Antioquia en la década de 1981 a 1990, para el personal docente en servicio de los niveles básica

secundaria y media vocacional y su relación con la calidad de la educación.

Entiéndese efectividad como el conjunto de acciones administrativas que conducen al mejoramiento de los procesos pedagógicos, de tal manera que los docentes encuentren en la capacitación alternativas de aprendizaje, perfeccionamiento y actualización, donde el aprender sea continuo, tenga lugar en todas partes y de múltiples maneras.

En este orden de ideas cabe aclarar que en la presente investigación no se manejan los conceptos de efectividad, eficiencia y eficacia, como procesos de un producto terminado por cuanto que se refiere a un servicio que requiere de retroalimentación permanente y continua.

#### 1.4 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La problemática de la Capacitación Docente de Antioquia hay que analizarla desde el punto de vista de la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente, ya que al parecer éste presenta deficiencia en algunas de las etapas que han obstaculizado la maximización de la capacitación y por ende el mejoramiento cualitativo de la educación.

El Decreto 2762 de 1980 en su Artículo 29 dice que "los cursos serán ofrecidos durante la época de vacaciones, fines de semana o en jornada contraria a la del trabajo docente para garantizar la asistencia de los educadores que están en servicio" lo cual es discriminado, pues margina a los educadores de las zonas rurales y/o de difícil acceso, quienes sólo podrían realizar los cursos en vacaciones, quedando en desventaja con los educadores de la urbana y/o de las ciudades los cuales pueden recibir capacitación durante todo el año lectivo.

La administración de la capacitación en Antioquia se había organizado a través de la División de Capacitación Docente, encargada de la programación y ejecución de los cursos en todo el departamento, con la coordinación del Director de Núcleo de cada municipio y/o sector perteneciente a los distintos Distritos Educativos presentándose dificultades respecto a la planeación, organización, ejecución dirección, evaluación, control y seguimiento de los cursos. Funciones descuidadas y no asignadas a personas competentes en materia educativa próximas a la acción pedagógica.

Existen algunos estudios sobre capacitación docente entre los cuales vale la pena resaltar: Diagnóstico de la capacitación docente en el Departamento de Antioquia, Capacitación docente y mejoramiento cualitativo del proceso



enseñanza aprendizaje. La capacitación de los docentes en el Departamento de Antioquia e impacto de los talleres pedagógicos como estrategia de formación y la incidencia de la capacitación docente en la calidad educativa de los educadores del nivel Básica Secundaria y Media Vocacional que laboran en instituciones oficiales del Municipio de Medellín 1989 - 1990, pero solamente el primero de ellos trabaja un aspecto de la administración cual es la organización. Por ello consideramos que con esta investigación nos estamos aproximando a un aporte teórico y analítico de la administración de la capacitación docente y su incidencia en la educación con calidad.

En cuanto a la organización de la capacitación hay carencia de un kardex estructurado en la Secretaría de Educación que aporte la información necesaria para que la planeación de la capacitación responda eficientemente a las necesidades reales y objetivas de los educadores y de los alumnos, por cuanto hay docentes que repiten cursos con los mismos programas, realizan cursos que no son de su especialidad ni le aportan ningún beneficio en el desarrollo de su profesión docente y que sólo se realizan con el objetivo de obtener los créditos para ascenso en el escalafón.

Con el Decreto 0311 de febrero de 1984 que reestructura la Secretaria de Educación, desaparece la División de Capaci-

tación Docente, para convertirla en un programa con un coordinador y una secretaria, centralizando la capacitación, con la cual la labor administrativa se hace más difícil por la falta de un equipo de trabajo más amplio, que pueda cumplir las funciones del proceso administrativo, que en aras de la calidad exige la capacitación.

El artículo 1 del Decreto 25 de 1986 modifica el artículo 3 del Decreto 2762 de 1980 quedando así: "El Sistema Nacional de Capacitación del Magisterio será dirigido por el Ministerio de Educación Nacional y se integra con las siguientes instituciones:

La Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento docente, Currículo y Medio Educativos del MEN.

Los Centros experimentales Piloto, en asocio con las Secretarías de Educación.

Las instituciones educativas, oficiales y no oficiales que reciben autorización del MEN.

Las instituciones de educación superior'.'

No hay currículo de capacitación, es decir, no hay un programa secuencial y continuo de los cursos por niveles;

lo que ha conducido a que los grupos que reciben capacitación sean heterogéneos en cuanto a la diversidad de niveles de desempeño. Lo que lleva a deducir que se hace necesario la reestructuración de los programas curriculares de los cursos de capacitación que permitan obtener una coherencia lógica en los contenidos y una metodología centrada en las necesidades del docente con relación a su nivel de desempeño .

En el campo administrativo se presentan deficiencias en cuanto a la previsión de instalaciones locativas para realizar los cursos de capacitación; faltan además estímulos diferentes a los relacionados con los ascensos y algunas primas para el personal que se capacita.

Otro aspecto problemático en la administración de la capacitación es el presupuesto, correspondiente a sumas irrisorias que reduce el número de créditos y el número de horas de los cursos. Esta situación conduce a que el maestro recurra a instituciones privadas para obtener la capacitación con costos elevados en detrimento de sus ingresos.

Las estrategias de capacitación presencial, a distancia, semiescolarizada a través de los microcentros no garantizan que la capacitación llegue a todos los docentes del

departamento, por limitaciones de diverso orden: Legislativo, económico y comunicaciones entre otras.

La falta de provisión de material didáctico, ayudas educativas y en sí tecnología, están incidiendo también en el deterioro de la capacitación docente.

La administración de la capacitación docente en Antioquia requiere actualización, orientada a sustituir los tradicionales contenidos programáticos y metodológicos de las diferentes asignaturas por programas de formación de docentes que los capaciten para el manejo de las situaciones problemáticas de la comunidad estudiantil como drogadicción, delincuencia organizada y sicariato, entre otros.

Lo anterior justifica los objetivos planteados para esta investigación.

#### LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN ANTIOQUIA

Abordar un problema implica para el proceso de investigación partir de lo general en torno al objeto de estudio, de tal manera que posibilite la aproximación a los aspectos particulares del mismo. Es por ello que se ha hecho un desglose de la capacitación a nivel nacional para especifi

car seguidamente la capacitación docente a nivel del departamento de Antioquia.

La revisión de estudios realizados sobre la Capacitación Docente en Antioquia y en forma especial "Diagnóstico sobre la Capacitación Docente en el Departamento de Antioquia" por Alberto Ríos y otros dejan ver que las características prioritarias han sido:

No responden a las necesidades de los educadores, de los alumnos ni de la comunidad en general en momentos histórico sociales coyunturales de nuestra región.

Hay ausencia de diagnósticos previos a la capacitación .

La modalidad de capacitación docente impartida por SEDUCA es de tipo presencial.

Los cursos ofrecidos en su mayoría carecen de secuencialidad con respecto a cursos servidos anteriormente.

El tiempo destinado a la capacitación es el período vacaciona o las jornadas contrarias de trabajo del l docente.

## 1.5 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Es necesario resaltar la importancia que tiene la capacitación docente, consistente ésta en un proceso de perfeccionamiento, actualización de insumos, procesos, métodos y resultados pedagógicos que lleven a la comunidad educativa a mejorar la calidad de la educación.

El desempeño profesional de los docentes exige procesos de actualización y perfeccionamiento sobre nuevas metodologías, contenidos y técnicas que posibiliten el trabajo pedagógico con acierto para obtener los resultados que exige esta práctica.

Al parecer los procesos administrativos actuales de capacitación de docentes no tienen como base de información diagnósticos objetivos sobre las necesidades del sector educativo en general y de los docentes en ejercicio.

Existen algunos indicadores como elaboración de diagnósticos, sistemas de comunicación, selección de personal, seguimiento, entre otros, que dan muestra que el proceso administrativo de la capacitación docente presenta fallas por ciertas inconsistencias que se dejan ver en la programación de los cursos, en la inscripción, en la aplicación

práctica, continuidad, periodicidad y en los resultados de los cursos de capacitación.

La experiencia con la administración de capacitación ofrecida por la Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia (SEDUCA) y otras instituciones que ella autoriza para hacerlo, permite deducir la incongruencia entre algunas etapas administrativas de la capacitación. Entre ellas se encuentran los contenidos curriculares de los cursos, las metodologías, la precariedad de recursos didácticos y de las instalaciones locativas en cuanto a su funcionamiento y ubicación, las expectativas de quienes demandan el servicio centradas prioritariamente en la necesidad de ascenso y mejoramiento económico, la poca aplicabilidad en el contexto de los aprendizajes obtenidos y la desarticulación de los recursos con las necesidades reales de los docentes, entre otros.

Los educadores que asisten a los cursos, están satisfaciendo necesidades de ascenso en el escalafón Nacional y/o de actualización; pero hasta dónde esta capacitación obedece a unas políticas administrativas claras y precisas que hagan de dicho proceso un elemento reforzador de la calidad de la educación o de una educación con calidad, que permita el perfeccionamiento de los docentes en ejercicio y por ende de la praxis pedagógica, donde el maestro se concien-

tice de su que hacer pedagógico dentro de una sociedad que necesita con urgencia, una transformación, que lleve por tanto a mejorar igualmente la calidad de vida.

Se hace necesario entonces una revisión del proceso administrativo de la capacitación docente, por considerar que la forma cómo se administre la capacitación, va a tener un alto grado de incidencia en la calidad de la educación.

Es uno de los propósitos de la investigación aproximarse al problema a partir de los indicadores que parecen tener incidencia en el por qué de la insatisfacción frente a la administración de la Capacitación impartida y recibida, confrontarlos y explorar la existencia de otros que no se hacen tangibles y que sirvan como base para acercarse a la propuesta del objeto de este trabajo.

#### 1.6 JUSTIFICACION

Como es sabido la educación es un subsistema del sistema social, y como tal requiere de un estudio permanente y continuo. Conscientes de la importancia que tiene la capacitación docente en la praxis pedagógica, sentimos la necesidad de plantear una serie de inquietudes, con el ánimo de buscar alternativas que conduzcan al mejoramiento del proceso administrativo de dicha capacitación.



Los investigadores sobre la calidad de la educación, puntualizan que una de las problemáticas que afectan la calidad de la educación, es la deficiente capacitación de los docentes. Por esta razón esta investigación tiene como meta hacer un seguimiento de cómo ha sido la administración de la capacitación en Antioquia y elaborar un aporte teórico que posibilite mejorarla.

Con el análisis de la administración de la capacitación docente, se quiere indagar hasta dónde es ésta una de las principales determinantes de la calidad del proceso pedagógico, de la calidad de la educación, pues es allí donde se maneja tanto la mecánica como la dinámica administrativa de la capacitación y por ende los resultados de la misma.

Existen algunos estudios sobre capacitación docente, pocos de ellos sobre el proceso administrativo de la capacitación. Consideramos que con esta investigación estamos aproximándonos a un aporte teórico y analítico de la administración de la capacitación docente. Con ello se contribuye a ampliar un marco de referencia que haga posible esclarecer dudas o dificultades que se presenten en el acto de administrar capacitación docente.

Es en el análisis detallado de la administración de la capacitación docente donde podemos encontrar algunos elementos válidos que permitan la presentación de alternativas de solución, de mejoramiento, de perfeccionamiento para la calidad de la educación.

Por lo tanto consideramos que es en la eficiencia interna y externa de la administración de la capacitación docente en Antioquia, desde donde se deberá garantizar el mejoramiento de la formación de los docentes. Esto en la medida que obedezca a una excelente planeación, organización, dirección - ejecución, evaluación - control y retroalimentación. No queda otra alternativa para hablar de efectividad en el proceso administrativo de la capacitación y por ende de la calidad de la educación, que mejorar sus procesos administrativos, que permitan a su vez superar los procesos de formación de los docentes, como uno de los elementos constitutivos de la calidad de la educación.

Consideramos que una apertura participativa de la dirección de currículo, de la Sección de Capacitación, de la coordinación de Capacitación, de directivos docentes, de representantes magisteriales, de alumnos e integrantes de la comunidad en la administración de la capacitación docente en Antioquia, permitirá diagnosticar las necesidades de la

comunidad en general y por ende la programación de los cursos de capacitación.

El trabajo sobre la administración de la capacitación docente en Antioquia tiene como objetivo principal llegar a convertirse en una alternativa diferente en los programas de educación permanente que amplíen la formación de los docentes a través de la capacitación para que afirmen su desempeño profesional.

Pretende el estudio relieves la necesidad de señalar condiciones y formas de acción concretas que permitan consolidar la proyección social de la escuela y del docente y el desarrollo del conocimiento en el campo de la educación y la pedagogía.

El capacitando se integra a un proyecto de investigación pedagógica o de desarrollo educativo, establece una relación con programas de desarrollo humano en el ámbito educativo sectorial o nacional y por lo tanto, la formación para el desarrollo de estas propuestas se da en el entorno de situaciones socio - económicas y culturales en el que se proyecta la escuela.

La capacitación debe dar un espacio claro a grupos que, desde las disciplinas, aporten a la configuración del campo intelectual de la educación.

#### 1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

En consonancia con los objetivos del Macroproyecto se plantean para la presente investigación, los siguientes objetivos concernientes a la conceptualización de la calidad de la educación, evaluación de la calidad de la educación y propuesta para mejorarla.

1.7.1 Conceptualización. Definir el concepto de calidad de la educación a partir de la capacitación docente.

#### 1.7.2 Evaluación

1. Elaborar un diagnóstico sobre el proceso administrativo de la capacitación impartida por SEDUCA para el personal docente que labora en los niveles de Básica Secundaria y Media Vocacional.
2. Identificar la percepción que sobre el proceso administrativo de la capacitación docente y su efectividad tiene el personal directivo de SEDUCA y docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional (Jefe y Coordina

dor de la Sección de Capacitación, Directores de Distrito Educativo, Supervisores, Directores de Núcleo, Psicoorientadores, multiplicadores).

3. Describir las condiciones administrativas que han caracterizado el proceso de la Capacitación docente impartida por SEDUCA.
4. Detectar elementos problemáticos en la estructura y funcionamiento de la capacitación docente en Antioquia.
5. Identificar los indicadores internos y externos que determinan la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente en Antioquia.
6. Identificar la efectividad del proceso administrativo de la Capacitación docente, y su incidencia en la calidad de la educación.

1.7.3 Propuesta. Realizar a partir de los resultados un análisis de necesidades que permitan presentar alternativas para el mejoramiento del proceso administrativo de la capacitación docente desde la perspectiva de la Calidad de la Educación.

## 1.8 MARCO CONCEPTUAL

Es necesario antes de entrar a analizar un problema, hacer una revisión literaria que permita conceptualizar los elementos principales y secundarios que intervienen en el objeto de estudio. Es así como en este aparte se presentan concepciones de algunos autores y los criterios del equipo investigador frente a proceso administrativo, la capacitación docente y su aspecto histórico - legal, las políticas educativas vigentes para la educación básica secundaria y media vocacional. También se presenta en este capítulo unas aproximaciones conceptuales de efectividad, eficacia y eficiencia, al igual que una relación entre la calidad de la educación y la administración de la capacitación docente.

Con estas fuentes teóricas es posible precisar científicamente las variables principales, sus respectivos indicadores, para el logro de los objetivos, que esta investigación pretende verificar y proponer, sobre la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente y sus implicaciones sobre calidad de la educación básica secundaria y media vocacional en Antioquia.

A partir de la teoría de sistemas se conciben los conceptos de administración, capacitación docente y calidad de la

educación, como elementos interactuantes del Sistema Educativo.

Según Kaufman, "aparecen en el sistema una serie de elementos organizacionales, los métodos, los procesos, los insumos provenientes del contexto, las formas y las técnicas por las cuales los insumos son presentados, manejados y modificados y puestos en acción para llevar un producto al exterior" (Kaufman, 1973).

Se entiende "la administración como la forma de actuar conscientemente sobre un sistema social y cada uno de los subsistemas que lo forman, con la finalidad de alcanzar determinados resultados" (Restrepo y otros, 1986).

Estos elementos conceptuales son válidos para el sistema de la capacitación docente en Antioquia, como el Sistema responsable de la ejecución de la actividad sistemática, desarrollada y procesada por un grupo humano que acciona un conjunto de insumos para lograr en forma eficaz y efectiva la finalidad educativa con repercusión en el contexto al cual va dirigida.

Considerando que la administración de la capacitación es un sistema abierto, es necesario ubicarlo dentro de la interacción continua con otros factores de índole social.

político, tecnológico, económico y con todo aquello que la rodea y que impone restricciones a las actividades del sistema administrativo.

Los procesos ideales dentro de la administración de la capacitación docente hacen relación a la planeación, organización, dirección - ejecución, evaluación - control, tanto a nivel académico como administrativo.

1.8.1 El proceso administrativo. En este aparte es necesario acudir a los conocimientos administrativos generales, para intentar una explicación del proceso administrativo de la capacitación docente. Dentro de este proceso administrativo se consideran los siguientes aspectos:

Planeación: Según Arnobio Maya Betancourt, "una planeación eficaz se basa en hechos e informaciones concretas y comprobadas y no en simples especulaciones o aproximaciones subjetivas. La planeación está más ligada con lo que hay que hacerse. La planeación es la función de anticiparse al futuro, reduciendo el nivel de incertidumbre en las decisiones y en la gestión general. La planeación responde a la pregunta: Qué se va a hacer?. Consiste en determinar el derrotero de la acción que se habrá de seguir  
identifi



cando los principios, el orden de operaciones y la fijación de tiempos y recursos necesarios para su realización."

Si teóricamente se dice que "los elementos de la planeación están determinados por las respuestas a las preguntas qué, cómo,, cuándo, dónde, por qué y quién, las bases de la planeación de la capacitación serían: Objetivos, métodos, tiempo, lugar, razón de ser, investigación de necesidades, equipamiento, recursos humanos, administración y financiamiento - costos." (Koontz y O'Donnell, citado por Abraham Huertas, 1978).

La planeación para el equipo investigador consiste en determinar el curso a seguir, para lo cual se debe diagnosticar, pronosticar, fijar objetivos, desarrollar estrategias, programar, presupuestar, fijar procedimientos y formular políticas. Se puede definir como el proceso mediante el cual se determina la necesidad de formar profesionales idóneos, y la manera de aprovechar en el futuro los recursos existentes; en otras palabras, es tratar sistemáticamente de satisfacer las necesidades de la comunidad educativa, mediante la correcta formación de profesionales en los centros de capacitación docente.

Organización: Es la "función que define la estructuración técnica de las relaciones que se deben dar entre la

jerarquía, funciones y obligaciones necesarias para la eficacia en la obtención de resultados de una organización". (Maya Betancourt, 1983). Responde a la pregunta cómo se va a hacer.

También se define "como un sistema de agrupamiento de actividades con objetivos claros, donde se asigna el trabajo a las personas de acuerdo a sus preferencias, y se mantiene un diseño de comunicaciones a través de los diferentes niveles." (Koontz y O'Donnell, citados por Abraham Huertas, 1978), con el fin de proporcionar información oportuna sobre los supuestos, objetivos y actividades que entran en las decisiones y facilitan la interrelación entre sus miembros.

Fayol dice: "Organizar una empresa es dotarle de todos los elementos necesarios para su funcionamiento: Materias primas, herramientas, útiles, capital, personal". (Fayol, 1979).

Los investigadores conceptúan que: Organizar es relacionar el trabajo para alcanzar efectivamente las metas fijadas, para lo cual se debe establecer la estructura de la organización, delinear las relaciones, crear las descripciones de cada puesto y fijar los requerimientos para cada puesto.

Dirección - ejecución: "Es la función administrativa que imprime vida a los planes y programas" (Koontz y O'Donnell, citado por Abraham Huertas, 1978) y conduce a la institución al logro de los fines para los cuales fue creada.

Según Arnobio Maya Betancuort, "la dirección - ejecución permite orientar, coordinar y vigilar las acciones de cada persona y de los grupos en una organización con el fin de lograr los planes trazados. Responde al problema: Ver que se haga. Una eficiente dirección ejecución permite lograr que las tareas se realicen por parte del personal de la empresa a través de la integración y coordinación."

"La dirección es el poder ejecutivo de la empresa y mediante ella se orienta el programa de acción, se recluta el personal, se ordenan los cambios de destino y se asegura y controla la ejecución de las operaciones". (Fayol, 1979).

El concepto del equipo investigador se ajusta a que la dirección - ejecución consiste en propiciar actividades dirigidas hacia los objetivos deseados para lo cual hay que delegar, motivar, coordinar, superar diferencias y administrar el cambio.

Evaluación - Control: "La evaluación y control, como una función administrativa, permite conocer los éxitos y fracasos a fin de obtener los resultados esperados del trabajo y eliminar obstáculos que impiden el logro de los objetivos." (Abraham Huertas, 1978).

"Su fundamento radica en la comparación de las realizaciones con los objetivos planeados con el fin de detectar errores, establecer correctivos necesarios para mejorar las acciones en las futuras actividades del proceso. El control permite saber si se ha obtenido lo planeado y con base en lo que se identifique reorientar los planes o formular unos nuevos. Se refiere a investigar en concreto: Cómo se ha realizado". (Maya Betancuort, 1983).

Para el equipo investigador la evaluación - control consiste en asegurar el progreso hacia los objetivos fijados, para lo cual es necesario premiar, tomar medidas correctivas, medir resultados, desarrollar estándares de actuación y fijar sistemas de información.

Información: "Es el elemento dinamizador del proceso y parte esencial en la administración de la capacitación docente, la cual requiere de una permanente prueba y perfeccionamiento en el tiempo, a fin de evitar y prever

conflictos y desviaciones en el logro de los objetivos institucionales"(Restrepo y otros, 1986).

La información debe ir acompañada de un proceso permanente de evaluación que permita detectar las fallas y buscar los correctivos que garanticen el cumplimiento y el logro de los objetivos propuestos.

1.8.2 Concepto de Calidad: Calidad es un concepto valorativo que indica en qué nivel un objeto o servicio satisface una necesidad, siendo ésta histórica y social; se reproduce en el tiempo bajo condiciones sociales distintas. Además la calidad es un concepto comparativo.

El carácter de una necesidad y la forma de satisfacerla varía de acuerdo a los cambios sociales y de la cultura.

El concepto de calidad, es portador de un componente de subjetividad muy variable que reconoce grados de calidad diferentes; sin embargo, el componente subjetivo de este concepto puede ser eliminado en las investigaciones evaluativas mediante el establecimiento de criterios que permitan valorar más objetivamente la calidad de lo que se evalúa: Se pueden fijar estándares de rendimiento, niveles de desempeño con respecto a objetivos buscados o a necesi

dades por satisfacer o características o propiedades que puedan ser objetivamente valoradas por el investigador.

El diccionario de la Real Academia Española define la calidad como un conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su misma especie. "Esta definición deja percibir nítidamente la posibilidad de la comparación y de la medición, circunstancias que hacen viable la realización de proyectos evaluativos sobre calidad" (Facundo y Rojas, 1985).

Se puede afirmar que el concepto de calidad hace referencia a grados o niveles en que un objeto o servicio satisface necesidades definidas por el hombre o la sociedad. La calidad es una variable dependiente de los insumos y procesos involucrados en la creación de un objeto o en la prestación de un servicio.

En conclusión se puede afirmar que existe un consenso según el cual el concepto de calidad no tiene sentido absoluto, o sea que la calidad está supeditada a las condiciones dentro de las cuales fue concebido ese producto o servicio y para los fines que fue diseñado.

1.8.3 Calidad de la Educación. La educación es un proceso social complejo, que no se da aislado de los demás fenómenos sociales; por esencia es un quehacer humano. Esto obliga a tener en cuenta consideraciones éticas o de valor, al momento de evaluar su calidad. Si se toma la educación como un sistema, su calidad hay que enfocarla bajo mira de una acción que cumple funciones definidas socialmente.

El problema de la calidad de la educación ha sido motivo de preocupación para teóricos, administradores, docentes y últimamente lo es para los dirigentes políticos que orientan organismos estatales. Prueba de ello está la implementación de una política general para promover la calidad de la educación en todos los aspectos específicos de los procesos de enseñar y aprender y, de otra parte, una serie de escritos como consecuencia de la investigación o reflexión sobre el tema.

Si la búsqueda de la calidad de la educación se ha vuelto una constante en todos los niveles del sistema, las formas de concebirla y evaluarla son muy variadas, diversas y con enfoques distintos.

Han surgido reflexiones y estudios sobre la calidad educativa que han ganado en profundidad y que definitivamente consideran y analizan aspectos esenciales de la

educación que se caracterizan por ser eminentemente cualitativos, superando así estudios cuantitativos que predominaron en algún momento con enfoques cuantitativos, mecanicistas, funcionalistas y economicistas.

Ha habido ganancia en profundidad en algunas investigaciones sobre la calidad, que han beneficiado la educación básica secundaria sobre la cual en Colombia los estudios de Facundo y Rojas son ejemplo de ello.

Entendemos la conceptualización de la calidad de la educación, como labor de recreación conceptual y como definición de las relaciones que le son pertinentes.

Además hacemos consideración de la calidad en su sentido más genérico, como conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser alguien o de algo, razón que nos permite concluir de entrada, que cuando se habla de la calidad de la educación, la connotación será diferente a otros objetos.

Al considerar lo social como centro de análisis de la calidad, nos identificamos con Angel Facundo en que este es un concepto esencialmente comunitario, el cual presenta a su vez relaciones con el concepto necesidad social. Consideración que apoya la validez de un enfoque evaluativo



en la investigación de la calidad de la educación, puesto que adquieran sentido las opiniones y percepciones de los diversos agentes.

En una connotación de calidad intervienen consideraciones de orden cuantitativo, sin ser estas las que primen en la determinación de la calidad de la educación. Por lo tanto nos identificamos con el criterio de calidad propuesto por Antanas Mockus cuando plantea que "la calidad de la educación debe ser juzgada más como calidad de un praxis que como calidad de una producción" (Antanas, 1987).

Los criterios de calidad no solamente la circunscriben en la institución educativa, sino que tiene en cuenta su entorno social, en el sentido de educación pertinente. Es decir, aquella que posee calidad de pertenecer a un contexto socio - cultural determinado. En este sentido el movimiento pedagógico plantea que el reto de la escuela debe centrarse en "establecer un sistema escolar que responda a aspiraciones de progreso y bienestar en la mayoría de la población" (Memorias del Congreso Pedagógico Nacional, 1987). Este análisis incluye que "La finalidad de la calidad educativa debe superar la preparación laboral, orientando al educando en la preparación para la convivencia y para la progresiva mejora de la sociedad" (Zamarriego, 1987).

Los planteamientos anteriores insinúan una toma de posición frente a la calidad como un gran propósito. Se privilegia la idea de una educación con calidad, por encima de otra consideración.

Como gran propósito y proyecto concreto, la búsqueda de una educación con calidad compromete a toda la comunidad, puesto que sólo la acción de ésta, garantiza que la educación sea propiciadora de sensación, de seguridad y de realización social, que se concretice y ejecute como derecho, que llene expectativas presentes y futuras suficientes. Es decir, que se convierta en un espacio real para la realización de la democracia.

La literatura revisada en la cual se encuentra mención del concepto de calidad desde diversos énfasis posibilita que se rescaten las siguientes concepciones sobre el tema. La conferencia de Buenos Aires, 1960, centra del análisis de la calidad de la educación en la preparación del personal docente, el contenido de los métodos de enseñanza, la tecnología moderna y la investigación educativa, como principales indicadores.

La conferencia de Venezuela, 1971, plantea el mejoramiento cualitativo de la educación, tomando indicadores como la relación entre educación y desarrollo de la educación como

refuerzo de la idiosincrasia nacional y la preparación de los docentes y administradores.

Los planes de desarrollo económico y social tienen en cuenta las líneas centrales de dichas conferencias así: En los años sesenta se da prioridad a la expansión de la educación primaria en el sector rural, el Plan de las Cuatro Estrategias, atiende las recomendaciones de la Conferencia de Venezuela, mientras que en el plan de integración nacional se tienen en cuenta las consideraciones de la conferencia de México, con énfasis en la investigación socio - educativa.

Garzón, sugiere que "se aborde el análisis de la calidad de la educación con base en las cinco categorías generales propuestas por Jaime Ospina O. De esta manera se determina una naturaleza multifacetizada para el concepto de calidad de la educación. Las ontológicas ven en la educación el instrumento para el desarrollo integral del educando participando plenamente de la construcción del futuro. Las Antropológicas vinculan la calidad de la educación en correspondencia con la cultura en la cual se desarrolla el hecho, que de otra manera no podría ser educativa. Las axiológicas colocan el centro de la calidad de la educación en la transmisión y cultivo de los valores. Las epistémicas encuentran de gran valor los procesos de construcción

de las estructuras lógicas del conocimiento y sus mecanismos operatorios indispensables para que la persona funcione adecuadamente consigo mismo y con su entorno. Las empiricistas asocian la calidad de la educación con factores concretos de logro y su incidencia directa en el rendimiento académico de la escuela, salud, nutrición, atención al docente". (Garzón, 1987).

Hacemos especial consideración de las categorías ontológicas, antropológicas y axiológicas, sin desconsiderar por ellos las epistémicas y las empiricistas. Presuponemos entre las categorías preferidas la determinación de factores vinculados con el cumplimiento de los fines más esenciales del sistema educativo. Esto implica, en consecuencia, una relación de calidad con los valores y los fines prevalecientes o definidos en una sociedad, en una determinada época y a la forma de realización de dichos fines en el aprendizaje por parte de un hombre concreto. En consecuencia la caracterización de una educación de calidad está asociada a una situación, requerimientos, proyecto histórico, de una comunidad o sociedad determinada, en un determinado horizonte temporal.

Las consideraciones de la calidad de la educación, en relación con el desarrollo social, exigen aludir a la noción de crisis, puesto que se le menciona constantemente

al hacer referencia a la calidad. La referencia a la situación de crisis ha llevado el planteamiento del tema de la calidad de la educación. Se trata de valorar el desarrollo de lo educativo en relación con otros componentes expresados en la percepción del desarrollo desigual y tardío de la educación con respecto a otros factores.

En este sentido se encuentra que "El problema de cómo mejorar la calidad de la educación nos lleva a determinar el volumen óptimo de una educación general que responda a las exigencias de una educación tecnológicamente desarrollada y que, además, sea accesible a todos los adolescentes" (Malkova, 1989). En cuanto a las condiciones políticas, habría que agregar que "la calidad es directamente proporcional al grado de desarrollo social, si las condiciones, en cuanto a las relaciones sociales son de libertad, la educación se ejercerá dentro de estos marcos" (Martínez y Mejía, 1987).

Ampliando el marco de análisis, en el sentido de fines y metas de una educación con calidad, Allard (1987), plantea similitudes en los sistemas educativos de América Latina en cuanto que es ampliamente compartido que la educación debe fomentar la solidaridad, el sentido de justicia, la tolerancia, el respeto a los demás, hábitos de mejoramiento y

superación personal, el desarrollo de un razonable equilibrio emocional y mental.

En la línea de análisis de la relación calidad - cultura, se destacan los puntos de vista de Abraham Magenzo y Reginaldo Zurita. El primero plantea que "se incrementa la calidad de la educación en la medida en que ésta es capaz, a través del currículo, de valorizar y hacer suyas las formas de pensar y sentir que una comunidad tiene para enfrentar y darle significado a su cotidianidad" (Magenzo, 1984). Zurita (1987), por su parte, afirma que "existe acuerdo unánime que una educación de calidad entre otras, se caracteriza por ser culturalmente pertinente; que tienen que ver con lo educativo ya que si una educación satisface el mínimo necesidades sociales sobre el cual hay consenso social entonces merece ser considerado de calidad. Según la cuantía de la satisfacción será el nivel de calidad superior o inferior."

"La calidad adquiere nuevas connotaciones en relación con los conceptos de educación pertinente y de calidad de vida, puesto que como connotación positiva, tiene que ver con la satisfacción de necesidades vitales de los sectores populares" (Vidal y otros, 1986).

La posibilidad de generar un proceso metodológico para abordar el concepto de calidad permite identificarnos con Zubieta y González, cuando plantean que "una educación es de calidad cuando es capaz de producir en los individuos gusto por el saber, gusto por descubrir y redefinir conocimientos, interés por encontrar una explicación e intentar un entendimiento de la realidad de los fenómenos" (Zubieta Leonor y Olga Lucía González, 1986).

Por lo expresado, asumimos el concepto de calidad de la educación, excluyendo toda idea de globalización y en esta misma medida diferenciando la educación como objeto que presenta cualidades que le definen su propia manera de ser.

Por otra parte denotamos una historicidad del concepto cuya determinación estará dada por la naturaleza de la educación en momentos, lugares, metodologías y niveles específicos. Por consiguiente consideramos la educación como un proceso social.

Como fenómeno social, la educación con calidad procura responder a las aspiraciones del progreso y bienestar de la inmensa mayoría de la población, se convierte en proyecto participativo en lo pedagógico y en lo comunitario perfilándose como espacio libre para la realización de la democracia.

En definitiva, una educación con calidad, debe fomentar la solidaridad, el sentido de justicia, la tolerancia, el respeto a los demás, hábitos de mejoramiento y superación y el desarrollo de un razonable equilibrio emocional y mental.

Se piensa entonces en un desarrollo integral del educando con un privilegio por los valores éticos, presuponiendo personalidad nacional y una educación para la libertad, la comprensión y respeto mutuos.

Hace referencia a la dimensión cualitativa del servicio educativo, dimensión que recupera y trasciende los aspectos cuantitativos del proceso de enseñar y aprender. Cubre en consecuencia, todas las funciones que desarrolla una institución educativa: La docencia, la formación del carácter y de la personalidad del educando y la extensión. Se refiere igualmente a las condiciones en que se desarrolla internamente cada institución desde el punto de vista administrativo, académico, financiero y de infraestructura.

Este concepto de calidad irriga las metodologías de trabajo propias de las instituciones de Educación e inspira las prácticas institucionales otorgando a todo ello un sentido y finalidad. Es, a su vez, el criterio que permite evaluar el servicio en un momento dado.



Conviene precisar las dimensiones de la calidad del servicio educativo: Una docencia con calidad es aquella que permite al estudiante aprender. Este fin se impone sobre aquel más frecuentemente puesto de relieve, el de enseñar. Aunque no se dé lo primero sin lo segundo. En este sentido, la docencia con calidad permite: 1) Hacer propio el saber y el cómo de ese saber; 2) Adquirir a través del proceso de aprendizaje una familiarización con los valores propios del saber en cuestión; 3) Asumir unas formas específicas de argumentación y demostración, entender una tradición oral y escrita consagradas por la práctica de cada saber en particular, y de poseer habilidad y destreza para expresar lo aprendido y recrearlo de manera nueva y personal.

Una formación humana con calidad es aquella que se logra cuando se trasciende la mera instrucción para desarrollar en la persona un hábito reflexivo y una cierta capacidad de conformar y de emitir un juicio ético sobre las prácticas de los saberes y sobre la significación de estas últimas en la sociedad. En tal sentido la formación busca tomar la persona como totalidad para posibilitar el despliegue de las potencialidades de su ser, no sólo en la dimensión intelectual sino en el campo de lo psico - afectivo y en la dimensión estética y moral.

Una educación es con calidad cuando permite que el educando adquiera el interés y el hábito por la búsqueda sistemática, la valoración de una argumentación fundada y la tematización del interés subyacente a cada práctica del conocimiento en cualquiera de los campos disciplinarios.

Una educación es de calidad cuando se ajusta a los presupuestos y reglas de la lógica, cuando sigue de manera coherente las exigencias del método científico, cuando permite innovar o buscar nuevos caminos de solución o cuando permite identificar caminos para la solución de un problema.

Una dimensión de la calidad constituye la pertinencia, es decir, el nivel de adecuación de cada una de las funciones que cumplen las instituciones de Educación y según su especificidad con las exigencias del presente y el estado de desarrollo de los conocimientos y con las urgencias de la sociedad global.

En todos los casos, se puede apreciar que la calidad no se reduce al rendimiento ni para su apreciación ni para su medición. Esta manera de ver la calidad explicita la dificultad de reducirla de manera exclusiva a indicadores cuantitativos y llama la atención sobre la dimensión inconmensurable de la sabiduría de enseñar y del arte de

aprender. No se centra, en consecuencia, en la medición de la capacidad de responder a baterías de pruebas que intentan representar los contenidos curriculares ni en el establecimiento de variables escolares y extraescolares que pueden estar relacionadas con el éxito o el fracaso según la respuesta. Por el contrario, busca asumir tres aspectos, usualmente dejan de lado: 1) Las peculiaridades de la escuela como lugar de creación de conocimientos; 2) El análisis de las relaciones entre los procesos de desarrollo de la sociedad y los cambios generales en las instituciones de Educación; 3) La importancia de uno y otro aspecto en la creación de oportunidades desde el punto de vista de la demanda.

La naturaleza de la autonomía interna y externa, el carácter de servicio público de la Educación, la inspección y vigilancia del Estado y la Calidad de la Educación inspiran la formulación de algunos principios que han de regir la Educación en el país. Se enuncian a continuación:

La educación promoverá: La protección y el aprovechamiento racional de los recursos naturales, la creación de la cultura y la participación de los colombianos en el goce de la misma, la producción y utilización del conocimiento - tecnológico, el desarrollo de la

sensibilidad estética y moral, y de la responsabilidad social de los educandos.

La educación buscará, sin perjuicio de los fines específicos de cada nivel, despertar en los educandos un espíritu reflexivo - crítico, orientado al logro de la autonomía personal en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la heterogeneidad de las formas culturales existentes en el país.

La Educación no podrá estar limitada por consideraciones de raza, credo, sexo, o condición económica o social. Por lo tanto, el acceso a ella estará abierto a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas." El Estado propiciará los mecanismos que favorezcan el ejercicio efectivo de este derecho" (Art. 69 de la Constitución Nacional).

La Educación acata el mandato constitucional de garantizar las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación. En conformidad con lo anterior el Estado deja la opción a quien profesa la enseñanza, de adoptar cualesquiera doctrinas u opiniones no sólo en el campo de las ciencias sino con relación a la

sociedad global (Art. 27 de la Constitución Nacional) y respeta el derecho de aprender de los educandos.

La Educación favorecerá en todos sus niveles y a través de todas las instituciones que la integran, que las personas adquieran una formación integral.

El Estado procurará garantizar el ejercicio del derecho al acceso a una Educación con Calidad en los diferentes niveles que contemple el Sistema de Educación .

El Sistema Nacional tendría el propósito de:

Integrar en una totalidad la acción formativa y de perfeccionamiento de los profesionales de la educación .

Posibilitar a través de diferentes modalidades, estrategias y niveles una educación que afiance la identidad profesional del docente.

Organizar e impulsar un modelo académico descentralizado, por regiones, que articule las diferentes instituciones dedicadas a la formación y actualización de los docentes.

Optimizar y racionalizar los recursos humanos, económicos, técnicos de cada región para asegurar la continuidad de las acciones de formación y capacitación .

Hacer del Sistema Nacional de Formación de docentes una estrategia organizativa que contribuya a la calificación continuada de los profesionales de la educación, y por ende, al mejoramiento de la calidad de todo el sistema educativo.

#### 1.8.4 Administración para la efectividad, la eficiencia y la eficacia

Administración para la Efectividad.

El concepto de efectividad (del verbo latino *efficere*, realizar, cumplir, concretizar) surgió en la administración contemporánea como un esfuerzo de superación de los conceptos de eficiencia y eficacia.

Efectivo significa real, verdadero, que causa efecto concreto. Muchas veces el concepto de efectividad ha sido confundido con el de eficiencia, especialmente con el de eficacia externa. La efectividad es el criterio de desempeño que mide la capacidad de producir la solución o

respuesta deseada por los participantes de la comunidad. En ciertos aspectos, el concepto de efectividad está asociado al de responsabilidad social, según el cual la administración está obligada a responder por los propios actos en función de las preocupaciones y prioridades vigentes en la comunidad.

La efectividad es el criterio central de la administración para el desarrollo, una construcción teórica asociada a la administración pública comparada que floreció después de la segunda guerra mundial, en el contexto más amplio de la teoría política. Su preocupación fundamental es promover el desarrollo socioeconómico y mejorar las condiciones de vida humana. En ese sentido la efectividad, tratando de superar las limitaciones de los criterios técnicos de eficiencia y eficacia, "se refiere a objetivos más amplios de equidad y de desarrollo económico - social" (Citado por Benno Sander).

Aplicando los conceptos de eficacia y efectividad a la administración de la educación, es posible asociar la eficacia a la consecución de objetivos educacionales y la efectividad a la consecución de objetivos sociales más amplios.

El concepto de efectividad supone un compromiso real y verdadero con los objetivos sociales y las demandas políticas de la comunidad, incluyendo su sistema educacional. La materialización de la efectividad como criterio fundamental de desempeño, exige de la administración un compromiso concreto con la vida de la comunidad como un todo a través de una filosofía solidaria y una metodología participativa.

El grado de efectividad de la administración de la educación se mide en términos de su capacidad de acción real y verdadera, en respuesta a las exigencias sociales y políticas. La efectividad es un criterio sustantivo, mientras que la eficacia y la eficiencia son criterios instrumentales.

#### Efectividad

Según el criterio del equipo investigador, es la suma de la eficiencia y la eficacia para la obtención de procesos y resultados óptimos. Es equivalente a productividad.

Frente a los objetivos y metas del proceso administrativo de la capacitación docente, frente a las políticas concretas de capacitación para llevar a cabo los objetivos, los responsables de unos y otros deben saber qué niveles de



logros se han alcanzado, hasta qué punto se marcha por sendas indicadas y qué desviaciones existen.

#### Administración para la Eficiencia.

La eficiencia (del latín *efficientia*: Acción, fuerza, virtud de producir) es el criterio administrativo que revela la capacidad real de producir lo máximo con el mínimo de recursos,, energía y tiempo. En la historia del pensamiento administrativo, el concepto de eficiencia está asociado al de racionalidad económica, preocupándose por encontrar los medios y procedimientos más adecuados para alcanzar resultados y metas, independientemente de su contenido humano y político o de su naturaleza ética.

El valor supremo de la eficiencia es la productividad: "La eficiencia implica comprobada capacidad basada en productividad operacional y acentúa primordialmente la habilidad de desempeñarse bien y económicamente" (Harnngton, 1913).

Inherente a ese desempeño, está la preparación técnica, medida en términos de dominio y la maximización del aprovechamiento de tiempo, energía, material y otros recursos. En ese sentido, es eficiente aquel que produce lo máximo, con el mínimo de desperdicio, costo y esfuerzo.

o sea, aquel que en su actuación presenta una elevada relación producto - insumo.

El concepto de eficiencia surge en el contexto económico y racionalista de la revolución industrial, tornándose el criterio central de la administración clásica protagonizada por Fayol, Weber, Taylor y sus asociados. La eficiencia de Fayol está reflejada en el funcionalismo procesal de su modelo universalista. Weber concibió la burocracia racionalista como ideal de eficiencia técnica. Las nociones de Taylor sobre eficiencia tuvieron particular impacto y fueron posteriormente reinterpretadas y perfeccionadas por Emerson; el enfoque de Emerson era claramente económico, enseñando que la productividad y la prosperidad no son función de la abundancia, sino que resultan de la "ambición, del deseo de éxito y riqueza" (Citado por Benno Sander).

Las características inherentes al concepto de eficiencia en el pensamiento administrativo, como la productividad, la racionalidad económica y la preocupación por instrumentos y procedimientos operacionales, ofrecen elementos útiles para definir la eficiencia como criterio de desempeño económico de la administración. Por lo tanto, la eficiencia de la administración de la educación puede ser definida como criterio de desempeño instrumental extrínseco, de

naturaleza económica, medido en términos de capacidad administrativa para alcanzar un elevado grado de productividad .

#### Eficiencia.

Facultad para lograr un efecto determinado. Es la simplificación del trabajo y la aplicación del sentido común, para encontrar la forma más económica de usar el esfuerzo humano, materiales, máquinas, tiempo y espacio, de manera que puedan emplearse formas más sencillas de hacer el trabajo.

Es el logro de los objetivos con un mínimo de tiempo, costos y recursos con un máximo de calidad.

Para Katz y Kahn," la eficiencia se refiere a cuánto de entrada de una organización surge como producto y cuánto es absorbido por el sistema. Se relaciona con la necesidad de sobrevivencia de la organización. La eficiencia organizacional se relaciona con la extensión en que todas las formas de rendimiento para la organización son maximizadas, lo que es determinado por una combinación de la eficiencia de la organización como un sistema y su éxito es obtener condiciones ventajosas o entradas de que necesita. La

eficiencia busca incrementos por medio de soluciones técnicas y económicas.'" (Chiadenato, 1983).

Otra acepción de eficiencia es: "'Ejecución de lo correcto en el momento preciso y en el lugar adecuado por la persona debida (meta principal, del planteamiento por la dirección) . "Eficiencia adecuada" se interpreta cual significado eficiencia, "correcta" o "la más apropiada"" (Ettinger, 1971) .

La eficiencia incluye también la inversión en costos y tiempo que esta demandando la administración de la capacitación docente. Cómo pueden calificarse los esfuerzos administrativos? Son razonables, excesivos o débiles?. Y cómo se relacionan con el criterio de efectividad?

#### Eficiencia Docente.

"Toda positiva modificación de conductas que se den en los alumnos, profesores o comunidad derivado de un contacto directo con el docente." (Buitrago y otros, 1988).

#### Administración para la Eficacia.

Etimológicamente, eficacia significa capacidad o potencialidad para alcanzar determinados resultados. En la

historia del pensamiento administrativo, el concepto de eficacia fue gestado por el comportamentalismo de la escuela psicosocial de administración, consolidada a partir de la recesión que asoló al mundo a fines de la década de 1920. Después de la segunda guerra mundial, la eficacia también se tornó el criterio fundamental de los administradores neoclásicos que concibieron la administración por objetivos, con el liderazgo de Druccker Odiorne y Humble. La preocupación central de los defensores de la eficacia como criterio de administración, es el alcance de los objetivos institucionales. Cuando se trata específicamente del sistema educacional, la eficacia de la administración se preocupa esencialmente por la consecución de objetivos intrínsecamente educacionales estando de esta forma estrechamente vinculada a los aspectos pedagógicos propiamente dichos del sistema educacional.

Fue Barnard quien al exponer su concepto de organización como "Sistema Operativo" (citado por Benno Sander), distinguió eficacia de eficiencia. Para Barnard, "la eficacia se refiere al nivel de desempeño administrativo en la consecución de objetivos institucionales, mientras que la eficiencia se define en términos de grado de satisfacción de las motivaciones personales" (Barnard, 1938). En este sentido los esfuerzos cooperativos son eficaces siempre que se alcance el objetivo. Para Barnard, la

eficacia es el criterio principal, de tal forma que la eficiencia de los individuos solamente era alimentada en función del eficaz alcance de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, para los adeptos de la escuela psicossocial de administración, hay una superordenación de la eficacia sobre la eficiencia.

La eficacia de la administración de la educación es concebida, como criterio de desempeño intrínseco e instrumental, de naturaleza pedagógica, medido en términos de capacidad administrativa para alcanzar los objetivos educacionales propuestos. Partiendo del presupuesto de que, en el sistema educacional, la consecución de los objetivos educacionales se sobrepone a los aspectos utilitarios de tipo económico, existe una superordenación de la eficacia sobre la eficiencia. La eficacia es un criterio intrínseco del sistema educacional, mientras que la eficiencia es un criterio extrínseco.

#### La Eficiencia y la Eficacia.

Tradicionalmente la eficiencia y la eficacia de un sistema educativo se han dimensionado a partir del análisis de indicadores de índole cuantitativo que buscan señalar el lugar alcanzado por el proceso, en relación con ciertas

metas y objetivos que han sido establecidos para un sistema formal de educación.

La obtención de objetivos marca rangos de eficacia del sistema, lo que indica que numerosos niveles de logros se transforman en rangos de mayor a menor nivel de eficacia del mismo. La eficiencia y la eficacia están en directa relación con la forma como se aprovechan los recursos, el grado y profundidad en que se logran los objetivos de ese sistema.

La eficiencia y de manera especial la eficacia han estado ligados a la calidad de la educación las cuales se pueden evaluar teniendo en cuenta algunos factores entre ellos: Escuela, alumno, comunidad y profesor.

En relación con los profesores un indicador que posibilita evaluar la calidad de la educación es el perfeccionamiento docente y se posibilita por la administración efectiva de los procesos de capacitación.

Se entiende por Administración efectiva de los procesos de capacitación aquella en la cual las etapas de planeación, organización, dirección - ejecución, evaluación y control son coordinadas de tal manera que permiten obtener los objetivos propuestos con óptimos resultados, en este caso

capacitar para perfeccionar al docente en su que hacer pedagógico.

1.8.5 La capacitación docente. Hay quienes consideran que, la capacitación docente no es un fin en sí misma, ni es exclusivamente un instrumento para los docentes adquirir los créditos exigidos para ascenso en el escalafón nacional docente. Su sentido es contribuir al mejoramiento cualitativo de la educación, compartiendo la capacitación esta responsabilidad con otras instancias y programas tales como las decisiones políticas, las inversiones económicas, el desarrollo de proyectos específicos, la formación profesional de los docentes, la renovación y distribución de materiales educativos, la participación comunitaria, la planificación y administración educativa entre otras.

Algunas consideraciones sobre la capacitación son esbozadas por el doctor Jesús Amaya Alzate, en su artículo Fundamentos Legales de la Capacitación Docente así:

"Capacitar: Hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa".

"Capaz: Apto, proporcionado, suficiente para alguna cosa determinada. De buen talento, instruido, diestro. Apto legalmente para una cosa". (Amaya A. 1983).



Se define la capacitación para el personal docente como toda actividad formal, no formal o informal que permita un mejor desempeño de las funciones y a su vez cumpla con la función de formar profesionales de una manera íntegra.

El concepto teórico de la capacitación está centrado en disposiciones legales que el Estado dispone para lograr de los docentes en ejercicio desempeños más aptos en los procesos pedagógicos. El aspecto práctico de la capacitación es una aleación resultante de la capacitación que el Estado dispone y del uso que hagan de ella los docentes, ambas buscando como fin único la mejora profesional para optimizar cualitativamente la educación.

Todas las actividades humanas exigen de la capacitación para un mejor desarrollo de los procesos y con mayor razón ésta es inherente a la profesión docente si se quiere mejorar en aspectos académicos, profesionales, económicos y sociales de las personas que conforman la comunidad educativa.

La capacitación es contemplada en el Estatuto Docente como un derecho pero en la práctica sobrepasa esta implicación, puesto que la razón de ser de la docencia es el alumno y en virtud de él la capacitación pasa a ser una obligación.

1.8.6 Modalidades o formas de capacitación. Las modalidades o formas de capacitación del docente pueden catalogarse en: A distancia, presenciales, semi - escolarizadas y microcentros de capacitación. Así:

#### Capacitación a Distancia

Es una estrategia que permite ofrecer oportunidades de capacitación a quienes por razones de trabajo, de distancia geográfica, económicas, de compromisos familiares, necesitan prepararse para asumir con mayor responsabilidades y seguridad su quehacer pedagógico.

La capacitación a distancia permite atender una población relativamente dispersa, y con especial énfasis aquella que se encuentra ubicada en las diversas regiones del Departamento de Antioquia, facilitando al docente poder capacitarse desde su propio sitio de residencia o de trabajo a través de una comunicación con su asesor que permanece en otro sitio y mediatizados por diferentes medios de comunicación, que estimula el estudio autorresponsable y el "Aprender a aprender", que mantiene al docente que se está capacitando en su medio natural, laboral y comunitario, etc. es a no dudarlo una alternativa sui - géneris para propender por la capacitación de los educadores de una manera sistemática y permanente.

Desde luego, cuando se presenta esta modalidad de capacitación como alternativa para abordarla en forma organizada y prospectada, en forma responsable se debe sostener que la capacitación a distancia no puede -por sí sola- resolver la problemática de la formación y capacitación docentes, pero sí puede coadyuvar en la clarificación y en los recursos para su enfrentamiento.

La capacitación a distancia ayuda a resolver el problema de la cobertura de la capacitación, teniendo cuidado de no enfatizar la nota de distancia, obstaculizando con ella la posibilidad de interacción de los docentes en espacios sociales y comunitarios para contrastación y enriquecimiento de sus aprendizajes. "Posee bondades particulares en tanto que permite extender la capacidad del sistema para favorecer la democratización de la educación" (Carrillo y Correa 1982).

La capacitación a distancia es una modalidad educativa que emplea los avances logrados en otros campos de la ciencia, para superar los obstáculos ocasionados por las distancias geográficas y por las limitaciones de tiempo de quienes tienen que trabajar.

Los materiales impresos utilizados en la capacitación a distancia constituyen el eje del programa, cumplen la

función de entregar la información científica, tecnológica, cultural, social y humanística con el propósito de estimular el aprendizaje de las diferentes disciplinas.

"Otro de los elementos que contribuye a la capacitación a distancia es la tutoría que consiste en un servicio de orientación a los capacitandos, realizado por los multiplicadores especializados que el programa destina con este propósito. Las asesorías son de tipo académico relacionadas con los contenidos de los cursos, supervisa las prácticas propias del programa y orienta las actividades de grupo si se requiere su presencia. Dicha tutoría puede hacerse directamente por la interacción multiplicador - capacitando, o por correspondencia. Otra de sus funciones consiste en evaluar el desempeño académico de los capacitandos, proponer las lecturas que considere en cada caso." (ICFES, 1983).

"Se apoya esta modalidad en la utilización de multimedios que propician el proceso enseñanza - aprendizaje básicamente en forma no presencial, con el fin de lograr los objetivos propuestos en la capacitación con una cobertura geográfica y demográfica mayor que la de un sistema de capacitación presencial." (Restrepo G. , 1986).

La capacitación a distancia no es algo distinto a la capacitación sino una determinada manera de ejercerla y una particular manera de administrarla. Es una modalidad específica dentro de la concepción general de la capacitación .

#### Capacitación Presencial

"Es una estrategia de capacitación en la cual la asistencia continua, permanente y sistemática a un determinado número de horas - clase, se hace indispensable para el desarrollo teórico - práctico de un programa de capacitación y bajo la dirección de un multiplicador quien a su vez asesora a los capacitandos.

Se sirve a los capacitandos siguiendo la metodología de la enseñanza presencial. Se aprovecha para servir cursos que tienen especial incidencia en el proceso de aprendizaje de una especialidad, siendo difícil su operacionalización a distancia." (Restrepo G. , 1986).

#### Capacitación Semi - escolarizada.

Es una modalidad de capacitación que consiste en la combinación de las estrategias de capacitación presencial y a distancia, permitiendo así la integración de los

conocimientos teóricos y la praxis pedagógica; pues de esta forma, el sitio de trabajo de los docentes se convierte en el campo de acción del que hacer pedagógico y el aula donde se recibe capacitación teórica es simplemente el espacio físico desde donde se orienta la experiencia docente por parte de un asesor o tutor (multiplicador).

#### Microcentro de Capacitación Docente.

Es una modalidad de Capacitación que consiste en organizar un Taller Pedagógico, a partir de un grupo de una Escuela Graduada, en donde hacemos interactuar la escuela con las otras de un determinado sector (Municipio o Núcleo). Esta estructura permite consolidar un grupo técnico, fuerte y dinámico, de educadores a nivel local, facilitador de la aplicación de la política: Capacitación - Acción Crédito.

A través de un Microcentro es posible generar un tipo de capacitación maestro a maestro, como única alternativa para desarrollar la estrategia de capacitación propuesta por la Dirección General de Capacitación, Perfeccionamiento Docente, Currículos y Medios Educativos del Ministerio de Educación Nacional, en la cual sólo el 20% debe ser presencial y un 80% a través de tutorías a distancia.

## Objetivos de Microcentro de Capacitación Docente

Objetivo General: Propender por el mejoramiento cualitativo de la enseñanza mediante el empleo de la estrategia del "Microcentro" como una técnica de preparación y autocapacitación.

### Objetivos Específicos.

1. Fomentar en el maestro el interés por el estudio de la renovación Curricular para un mejor desempeño de su labor docente.
2. Promover la investigación educativa en los docentes para un mejoramiento profesional.
3. Fomentar capacidad creativa del educador para hacer los ajustes al currículo, de acuerdo con las necesidades y características del medio.
4. Establecer unas buenas relaciones sociales mediante la integración de los docentes del distrito, municipio o núcleo.
5. Brindar una eficiente asesoría en el desarrollo del currículo a todos los docentes a través de los comités

distritales de capacitación y de los técnicos de la Dirección de Currículo Centro Experimental Piloto.

6. Valorar las actividades de autocapacitación de los docentes mediante el otorgamiento de créditos válidos para inscripciones o ascenso en el Escalafón Nacional Docente.

Cómo se Organiza un Microcentro?

Partiendo del número de municipios o núcleos existentes en el Distrito Educativo, se selecciona el número de microcentros por grado.

Se organiza una reunión de Distrito con Supervisores, Rectores, Directores de Escuela y demás autoridades educativas de la región con el fin de seleccionar las escuelas que van a funcionar como Microcentro. Esta selección debe hacerse teniendo en cuenta el grado donde el maestro es el más capacitado, es capaz de colaborar con otros maestros en la orientación de muchas actividades, y es considerado el mejor docente para este tipo de acción.

Se empieza la selección con maestros de los grados que están siguiendo la Renovación Curricular, no importa que la



escuela sea Nacional, Departamental, Municipal, Privada, etc. Todos los sectores pueden incluirse.

Qué pasos sigue a la selección del Microcentro?

Se organiza una reunión con los profesores seleccionados, con el Director de la escuela, el Jefe de Núcleo y Supervisores, para informar sobre la estrategia.

Se seleccionan las escuelas y los maestros que van a trabajar alrededor de cada Microcentro. Se recomienda que el grupo no sea mayor de 15 ni menor de 8 participantes.

Se programa una frase inicial de capacitación con los maestros seleccionados. Se desarrolla un seminario - taller, coordinado por el Director del Núcleo y asesorado por un Programador Académico o un Supervisor Docente.

Los Supervisores Docentes se hacen responsables por Distrito, de la asesoría, seguimiento y control del funcionamiento de los Microcentros. El Director de Núcleo es el coordinador de los microcentros en su jurisdicción.

Los maestros seleccionados serán los encargados de la capacitación maestro a maestro a nivel local.

A la Dirección de Currículo - Centro Experimental Piloto de Antioquia, le corresponde la orientación del proceso: Capacitación, Acción, Crédito, a través de la "Coordinación de Capacitación y la División de Educación Formal; lo que quiere decir que todos los Microcentros estarán previamente asesorados por los Técnicos del Centro Experimental Piloto (Programadores Académicos y Coordinador de Capacitación). Es responsabilidad de la Dirección Operativa la Planeación, organización, ejecución y control del funcionamiento de microcentros mediante las acciones coordinadas de Direcciones de Distritos, de Núcleos y Supervisores Docentes.

Qué otros requisitos debe cumplir un Microcentro?

Es fundamental aclarar a los maestros seleccionados y autoridades educativas del municipio o núcleo, que un Microcentro puede funcionar con el material existente pero acondicionado para que sirva como modelo a otras escuelas.

El Microcentro, para su buen funcionamiento y el logro de los objetivos propuestos debe estar dotado de los siguientes recursos:

1. Programas para todos los grados que tienen la experimentación curricular en los establecimientos del municipio o núcleo.

2. Acceso a la Biblioteca pública actualizada sobre los avances técnicos, científicos y pedagógicos.
3. Ayudas educativas que faciliten el mejor desempeño del docente.
4. Documentos de apoyo que aclaren las dudas de los educadores, respecto a los programas de la Renovación Curricular.
5. Carteleras y afiches que expliquen los objetivos del Microcentro.
6. Orientaciones para que el maestro entienda que empieza a formar parte de la red administrativa del Microcentro .
7. La selección de un local apropiado que reúna las condiciones técnicas y pedagógicas.

Cómo se reconocen los créditos a los maestros •

Se sigue el mismo proceso que se emplea para la realización de los cursos de actualización con validez para ascenso en el Escalafón Docente (Decreto 2762 del 14 de octubre de 1980) .

A. El Director del Núcleo presenta la programación de las actividades de capacitación, al Comité Distrital de Capacitación con 30 días de anticipación a la iniciación, con las siguientes especificaciones:

1. Denominación del Taller Pedagógico.
2. Número de horas o créditos.
3. Objetivos generales y específicos.
4. Contenidos.
5. Metodología, ayudas educativas y criterios de evaluación.
6. Distribución de las horas de trabajo.
7. Bibliografía.
8. Hoja de vida del tutor del taller pedagógico.

B. El Comité Distrital estudia la solicitud del Jefe de Núcleo y la remite al Coordinador de Capacitación a través del Jefe de Distrito para la respectiva autorización .

El control de las acciones de capacitación desarrolladas en el Microcentro, deberá ser realizado por un Supervisor Docente o un técnico del Centro Experimental Piloto, el cual deberá rendir un informe evaluati- vo al Coordinador de Capacitación. Este informe se obtendrá de las actas de reunión del Microcentro que deberá archivar el Director de Núcleo, y de las visitas de orientación y asesoría que el Supervisor o técnico ha realizado en el período previsto.

- C. El Director de Núcleo, como Coordinador del Microcentro, entrega a la Coordinación de Capacitación, el resultado del taller pedagógico, que contiene:
  - 1. Planilla de asistencia por duplicado.
  - 2. Planilla de calificaciones por duplicado.
  - 3. Tabulación de la evaluación por duplicado.
  - 4. Cuadro consolidado de calificaciones por duplicado.
  - 5. Cuadro consolidado de documentación del educador por duplicado.
  
- D. El Coordinador de Capacitación tramita la Resolución de aprobación del Taller Pedagógico.

E. El Educador que realiza el taller pedagógico reclama en la coordinación de Capacitación del Centro Experimental Piloto, su certificado de crédito válido para la inscripción o ascenso en el Escalafón.

1.8.7 Relación entre calidad de la educación y la administración de la capacitación docente. Ensayo. El propósito que la investigación ha venido mostrando en sus apartes es el de analizar como la administración de la capacitación docente contribuye de manera directa al perfeccionamiento de los docentes y por ende a su mejoramiento cualitativo profesional y pedagógico, como condición básica para elevar y mejorar la calidad de la educación Básica Secundaria y Media Vocacional en Antioquia.

Es por ello que a continuación se analiza la estrecha relación existente entre calidad de la educación y la administración de la capacitación docente.

La administración de la capacitación debería considerar en el ejercicio de sus funciones la presencia simultánea de dos realidades. En primer término la del proceso administrativo que tiene directa e inmediatamente en sus manos, esto es, sus responsabilidades específicas, provenientes de las funciones inherentes a dicho proceso. En segundo lugar la de la sociedad global, de la cual el sistema educativo

es un sector, si bien con características especiales y una influencia muy extendida. Es a esta sociedad a la que se incorporan los docentes del sistema, como actores de un proceso de perfeccionamiento y crecimiento personal que sucede a lo largo de toda su vida y como sujetos del proceso de desarrollo Nacional.

El mejoramiento de la calidad de la educación constituye una preocupación central del Sistema Educativo a Nivel Nacional, es así como se hace necesario el análisis de los medios en que actúa y debería proyectarse la acción de la administración de la capacitación docente.

El cumplimiento de las normas de la capacitación vigentes, de las políticas administrativas, de los procedimientos técnico - administrativos darían por resultado el mejoramiento de la calidad de la educación.

Resulta obvio pensar que de la eficiente manera como la administración de la capacitación docente ejerza sus responsabilidades incide directamente en el mejoramiento de la calidad de la educación.

Corresponde a la administración y a la planificación de la capacitación docente el asesoramiento de la instancia política y administrativa en la formulación de las políti

cas de capacitación docente, lo cual incluye la definición y actualización de los objetivos que se persiguen en dicho proceso así como promover y facilitar la experimentación e introducción racional de *innovaciones metodológicas* que coadyuven en la realización de esos objetivos y metas.

Con relación a la participación de la administración de la capacitación docente se propone un sistema de supervisión sistemática de la calidad de la capacitación, como una tarea permanente de la planificación destinada a darse un lugar durante todo el proceso que optimice el uso integrado de todos los recursos disponibles y se contrarresten los elementos negativos, en beneficio del logro de niveles más altos en el perfeccionamiento, actualización y profesionalización de los docentes en ejercicio. Esto es, se trata de la optimización de los procesos, en un marco social dado de valores y prioridades. Se persigue también producir en forma permanente la información que apoya la toma de decisiones con el propósito de rectificar o renovar las fases del proceso que sean pertinentes.

Por sus funciones propias la supervisión está en disposición de dinamizar y motivar a los agentes educativos desde el interior del proceso,, y en cada región, localidad y establecimiento que permita potenciar las capacidades de



éstos, en términos de mejorar la calidad y eficiencia de la educación.

Se hace necesario reconocer y superar diversos problemas que limitan la eficiencia de la capacitación a nivel departamental: Insuficiencias en la capacitación y actualización, inadecuada distribución y escasez de recursos financieros, insuficiente apoyo técnico - pedagógico, subutilización de recursos humanos entre otros.

Siempre se ha considerado y con razón que el perfeccionamiento del profesor es un factor fundamental en el mejoramiento cualitativo de la educación.

Otra instancia en la que la administración de la capacitación interviene en los aspectos cualitativos de la educación es la adecuación curricular, replanificación o readaptación de los programas de capacitación y sus contenidos de acuerdo a las necesidades de cada región; porque los planes de desarrollo las contemplan dentro de sus políticas educativas, como es el caso de la renovación curricular con sus decretos y resoluciones reglamentarias.

Se requiere administración de la capacitación docente con una especial capacidad de liderazgo y de coordinación que permita en sus respectivas esferas de acción integrar y

animar los distintos factores que afectan la calidad de la educación y desarrollar las políticas educativas que se orienten en tal sentido.

Con respecto al uso de la información se requiere que sea entregada en forma adecuada a las necesidades de quien define políticas y de los ejecutivos y administradores de la capacitación en los distintos niveles, como de un proceso que implique cierta presión intelectual sobre éstos a fin de que se aborden los problemas sobre los cuales hay información suficiente, consenso político y conocimiento técnico.

Se observan diferentes tipos de decisiones en Educación: Decisiones políticas que afectan el Sistema de Capacitación, decisiones político - técnicas y decisiones de ejecución de acciones y programas de capacitación.

1.8.8 Calidad de la educación desde la perspectiva de la administración de la capacitación docente. Si partimos del concepto de capacitación docente contemplado en el marco teórico de esta investigación, que la define como el conjunto de acciones y procesos educativos graduados que se ofrecen permanentemente a los docentes en servicio para elevar su nivel académico, su creatividad, participación y le proporciona los elementos que lo conviertan en un

innovador e investigador pedagógico, es de esperar que se mejore, eleve y promueva la calidad de la educación siempre y cuando la administración de la capacitación en las diferentes etapas del proceso administrativo: Planeación, organización, dirección - ejecución, evaluación y control permite la interacción de todos los elementos, actividades y recursos intervinientes en dicho proceso.

Con el cumplimiento de las políticas orientadas a implementar la capacitación como elemento que promueve la realización del maestro como persona y profesional de la educación y como promotor del desarrollo de la comunidad, se posibilita un cambio de actitud en los docentes con miras a la transformación de la práctica pedagógica que permita un cambio social como efecto de la nueva actitud de la persona del docente adquirida a través de la capacitación.

El cambio actitudinal de los docentes dado por la actualización - capacitación, será ejercido en la praxis pedagógica como garante de la calidad de la educación.

1.8.9 Consideraciones generales sobre educación básica secundaria y media vocacional. Siguiendo las orientaciones del macro - proyecto "Calidad de la Educación Básica Secundaria y Media Vocacional en Antioquia", se estima indispensable clarificar qué se entiende por educación

básica secundaria y media vocacional, la coordinación existente entre estos niveles y la educación superior; es propio mostrar cómo ha sido la educación básica secundaria y media vocacional en este Departamento, sintetizando en esta investigación los resultados de otras investigaciones y/o diagnósticos que se han ocupado del tema.

En este capítulo también se han considerado las políticas educativas de flexibilidad curricular y diversificación en todas sus fases.

Las consideraciones presentadas en este capítulo crean un panorama más amplio, que posibilita a los investigadores analizar y proponer alternativas para el mejoramiento cualitativo de la administración de la capacitación docente en Antioquia, para que a través de ella se eleve la calidad de los docentes en servicio y por ende de la calidad de la educación básica secundaria y media vocacional en dicho departamento.

En cuanto a la educación básica secundaria y media vocacional, el decreto 080 de 1974 la define como "la etapa de la formación educativa, posterior a la educación elemental, durante la cual el alumno tiene la oportunidad de complementar su formación y capacitarse prácticamente para continuar estudios superiores o desempeñar más eficiente

mente una determinada función en su comunidad". (Grajales H. y Otros, 1983 p. 1338 - 1339).

I. 8.9.1 Coordinación entre niveles. La realidad de la educación en nuestro medio, no constituye un sistema total, en el cual se encuentren claramente relacionados y coordinados los diferentes niveles y tipos de enseñanza. Se presenta por tanto una distorsión vertical, ocasionada por la falta de articulación entre los niveles y una distorsión horizontal, producto de la desigual distribución de la población en las diferentes modalidades. En la educación secundaria, el problema es más agudo porque las diversas modalidades se hallan desconectadas entre sí y en relación con el nivel superior.

El bachillerato deja de ser una estructura rígida y proporciona una cultura general media, a la vez, contribuye a la estructuración técnica si se le diversifica en una modalidad humanística, científica, artística o tecnológica.

Es necesario admitir que existen tantas estrategias de diversificación, cuantas características especiales se encuentren en el sistema educativo en sí y en el medio físico y social donde se proyecta.

1.8.9.2 Análisis de los resultados del proceso de educación secundaria y media vocacional. Los resultados o efectos producidos por el conjunto de relaciones que se dan en el proceso de Educación Secundaria son de diferente naturaleza:

Cognoscitivos, actitudinales, motores, económicos, sociales, ideológicos, culturales, etc.

En relación con los análisis de resultados obtenidos o efectos obtenidos al terminar la básica secundaria, se considera el rendimiento académico como el principal indicador de la calidad de esta educación. Este rendimiento se analiza a partir de dos fuentes de información: Los exámenes del Estado del Servicio Nacional de Pruebas y los exámenes de admisión de las universidades.

El problema de la calidad de la educación secundaria se detecta al confrontar los objetivos propuestos para las modalidades y los resultados obtenidos en la práctica. Se hace indispensable precisar los fines para saber qué es lo que del bachillerato se puede esperar.

El análisis de la calidad de los componentes curriculares en el bachillerato se da a partir de los diagnósticos realizados hasta el momento, en las diferentes modalidades. Esta visión de conjunto en términos de diagnóstico, debe considerarse, permanentemente, como una fuente de informa

ción referente a las modificaciones a introducir en el currículo actual, así como en lo que respecta a la estructuración de planes futuros.

Subyace un concepto de educación muy restringido, interpretado solamente en términos de instrucción, lo cual lleva a que el alumno domine una cierta cantidad de contenidos y de conocimientos que debe memorizar y evocar.

La adecuada o inadecuada disponibilidad de instrumentos de aprendizaje, son factores que condicionan la calidad del proceso educativo. La dotación de recursos didácticos es deficiente. Las necesidades prioritarias en las diferentes áreas no están siendo atendidas, lo mismo que en la falta de talleres para las distintas modalidades. Las bibliotecas en buena parte, muestran desactualización.

El sistema de evaluación que se concibe en función de los objetivos de la educación se caracteriza por una marcada tendencia, hacia el medicionismo en la evaluación de resultados, tal es el caso de los llamados "Exámenes del Estado" del Servicio Nacional de Pruebas. Además la calidad de la educación, no puede determinarse exclusivamente por una evaluación de este tipo, es necesario detectar los problemas de aprendizaje, mediante la evalúa-

ción del proceso que necesariamente contribuye a adecuar la estructura de aprendizaje.

1.8.9.3 Oferta y demanda. Del lado de la oferta, se encuentra manifiesta preferencia de la educación privada.

Del lado de la demanda, una gran proporción está conformada por estratos sociales medios y altos para el bachillerato académico.

La educación vocacional parece constituirse como una alternativa para los estratos de menos ingresos con limitado acceso a la educación superior.

En nuestro medio son muy pocos los establecimientos que cuentan con planta física y dotación suficiente para satisfacer la demanda en la educación secundaria y media vocacional.

En las modalidades correspondientes a los tipos de bachillerato, el problema es más agudo por las limitaciones en los recursos técnicos, para orientar cada especialidad, y en los recursos económicos e instrumentales para la dotación de talleres e inclusive en el recurso humano por la deficiente capacitación.



La desigual distribución de la población en la educación secundaria y media vocacional, hace destacar algunas modalidades como de menor representación cuantitativa.

Se hace énfasis en la adecuación del currículo a las necesidades de las diferentes regiones del país, con participación de la comunidad en la estructuración de los nuevos diseños curriculares.

Conservando la estructura curricular establecida en el decreto 080 de 1974 que contempla para todas las modalidades de diversificación de la educación media un sector humanístico - científico y un sector técnico profesional, con una etapa de orientación vocacional; se introduce el concepto de flexibilidad curricular y se presentan nuevas sugerencias metodológicas para orientar el proceso enseñanza - aprendizaje, lo cual supone un cambio de actitud de los educadores.

Con el fin de propiciar cambios de actitudes en los educadores frente al proceso de evaluación, se han institucionalizado, los comités institucionales de evaluación.

Nuestro departamento, al igual que el resto del país, ha tropezado con situaciones desfavorables para la educación cuyos efectos se dejan sentir a pesar de los esfuerzos para

atenuarlos. Según la opinión de los educadores, entre los factores que afecten el proceso enseñanza - aprendizaje, son tanto de contexto socioeconómico como técnico pedagógico y administrativo, los cuales inciden de manera diferente en los alumnos, docentes y comunidad educativa en general.

Las condiciones socio - económicas desfavorables de la población escolar, sometida a condiciones de subempleo, altamente fatigantes, mal remunerado y de un bajo rendimiento, tanto en las zonas urbanas como en las zonas rurales tiene sus efectos en la calidad del proceso enseñanza - aprendizaje y por ende en la calidad de la educación.

La situación socio - económica y profesional del docente en el departamento origina una problemática compleja que ha ocasionado frecuentes paros laborales, particularmente a partir de la década del 70, con la consecuente alteración del desarrollo de actividades curriculares.

En cuanto a condiciones técnico - pedagógicas, se señalan como causas principales de la problemática educativa las dificultades para integrar a los padres de familia al proceso educativo, la falta de recursos didácticos y técnicas de estudio, la desmotivación que ocasiona en el

proceso de aprendizaje los métodos tradicionales que utiliza el maestro es evidente, ante el avance técnico de las nuevas formas de comunicación.

En cuanto a las condiciones técnico - administrativas, se manifiestan como indicadores del deterioro en el proceso enseñanza - aprendizaje, la lentitud en el nombramiento del personal docente, la inestabilidad debido a traslados, frecuentes permisos y licencias, los nombramientos por contrato y la congelación de plazas. En el Departamento es excesivo el número de traslados atendidos cada año por la Secretaría de Educación, creando graves desajustes en la marcha regular de los establecimientos. La desubicación del personal docente respecto de su área de especialización y en otros casos, la carencia de personal preparado para atender algunos programas, especialmente en las áreas de vocacionales, educación estética y educación física, conlleva el consecuente deterioro de la calidad académica.

El personal docente de la educación secundaria y media vocacional en su mayoría bachilleres pedagógicos se encuentra adelantando estudios de pregrado en las modalidades de presencial y/o a distancia correspondiente a los programas de licenciatura en educación.

Las jornadas continuas en los establecimientos educativos, impiden el desarrollo adecuado del proceso educativo, al generar problemas de diversa índole, entre los cuales es prioritario el desgaste de energía que se va acrecentando en los alumnos que alternan el estudio con el trabajo y en los docentes que laboran en más de una de estas jornadas.

Los docentes urgidos por la necesidad de ascenso en el escalafón ante las condiciones socio - económicas poco favorables se han dedicado a la tarea de adquirir los títulos de licenciados, haciendo uso del poco tiempo que les quede después de trabajar en una o más jornadas laborales diurnas o nocturnas, contribuyendo esto a que el docente llegue a los establecimientos educativos ya cansado, tensionado por las tareas y/o responsabilidades académicas que las licenciaturas implican, llevando consigo a la poca disponibilidad anímica y de tiempo para acompañar al alumno durante el proceso enseñanza - aprendizaje.

No se deja de reconocer que los estudios universitarios realizados por los docentes elevan de alguna manera sus capacidades técnico - pedagógicas que se reflejan en la calidad de su desempeño.

Los informes encontrados, muestran que "otras causas de la baja calidad de la educación son las deficiencias en la

infraestructura física en todos los niveles y modalidades" (Grajales H., y Otros, 1983).

#### 1.8.9.4 Políticas educativas

##### 1.8.9.4.1 Flexibilidad curricular

Objetivos y funciones dentro del Plan de Economía Social.

°El Ministerio de Educación impulsa un trabajo permanente de Renovación Curricular orientado a lograr mayor participación y flexibilidad del currículo de la Educación Básica Secundaria y Media Vocacional, apoyándose en estrategias que involucran tanto el mejoramiento de las condiciones institucionales como los procesos de formación del estudiante. En este sentido se viene apoyando las iniciativas regionales para la diversificación en opciones educativas que responden a las características y necesidades de su propio desarrollo.

Con este marco de referencia, el Ministerio hace efectivos los mecanismos necesarios para llevar a cabo el proceso de Flexibilización Curricular, impulso a las innovaciones y adecuación de las modalidades de bachillerato. Para ello ha redefinido roles y responsabilidades de sus instancias

central, regional e institucional para el desarrollo y gestión del proceso curricular." (MEN, 1988 - 1989).

1.8.9.4.2 Reforma de las escuelas normales. "Concordante con el mejoramiento de la calidad de la Educación Secundaria y Media Vocacional y de la universalización de la Educación Básica Primaria, el Ministerio de Educación ha iniciado un proyecto de reorganización curricular, administrativa y técnica de todas las escuelas normales oficiales del país. Son propósitos del proyecto:

- a. Elevar y mejorar el nivel de formación del maestro, diversificándola en opciones, según requerimientos de educación de los distintos grupos poblacionales y edades cronológicas, como Educación Especial, Educación para la Tercera Edad, Educación Artística y recuperación de la cultura popular.
- b. Generar un proceso de participación integrada del sector educativo y comunidad para el mejoramiento de las condiciones y calidad de la educación.

Para ello, se viene revisando la estructura curricular, los esquemas administrativos y los niveles de participación de las escuelas y definiendo los lineamientos conceptuales del proyecto. Para su desarrollo se brindará capacitación a

directivos, docentes y administrativos, material didáctico especializado, adecuación de instalaciones físicas y dotación de equipos y materiales modernos para la formación de docentes" (MEN 1988 - 1989).

1.8.9.4.3 La diversificación educativa en Antioquia. En Antioquia, la Secretaría de Educación y Cultura acogiendo lo dispuesto en el decreto 1419 de 1978 adelanta la Diversificación Educativa, en los grados 10 y 11 del Nivel Medio Vocacional.

A partir de 1983 se inició la Diversificación, en algunos centros educativos con las Modalidades de Ciencias Matemáticas, Ciencias Humanas, agropecuaria y comercial. Esta primera experiencia se extendió de manera restringida a otros establecimientos acompañada siempre de un proceso de investigación, capacitación y seguimiento en todas y cada de las actividades planeadas para el programa.

El proceso de Diversificación Educativa ha recorrido las etapas de experimentación inicial, extensión, expansión, además del seguimiento y la evaluación inherente al plan de la Renovación Curricular.

Se entiende por Diversificación Educativa el proceso que ofrece al estudiante, en los grados 10 y 11 de la Media

Vocacional distintas oportunidades de orientación y formación vocacional en los campos artístico, científico y tecnológico que le permiten la aprobación de los contenidos culturales básicos.

La experimentación inicial de la Diversificación Educativa es la etapa que permite poner a prueba el diseño curricular elaborado por los técnicos de la División de Educación Formal de la Dirección de Currículo - C.E.P., de la Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia. El proceso continúa en esta etapa con la asesoría y seguimiento en los institutos educativos que ofrecen las distintas modalidades .

La extensión de la experimentación es la ampliación de la aplicación de los nuevos programas al grado lio., en estos mismos establecimientos.

La expansión de la Diversificación Educativa es la aplicación de los programas de las modalidades ofrecidas por la Secretaría de Educación en un mayor número de colegios en el Departamento, y en los cuales se experimenta la Renovación Curricular.

El seguimiento es el conjunto de acciones administrativas y técnico - pedagógicas desarrolladas por la Dirección de



Currículo.-C.E.P- División de Educación Formal de la Secretaría de Educación Departamental y por el Ministerio de Educación Nacional, con el propósito de orientar las actividades académico - administrativas en los institutos docentes donde se sigue la Diversificación Educativa.

La evaluación en la etapa de experimentación, tanto de las áreas que conforman el núcleo común, como de las que integran la modalidad, es el proceso de delinear, obtener y suministrar información valorativa que permita tomar decisiones oportunas acerca de los ajustes para el mejoramiento requerido en los diferentes aspectos del currículo.

La evaluación de la División Educativa ha sido realizada por la Secretaría de Educación Departamental, Dirección de Currículo -C.E.P. División de Educación Formal, quien conjuntamente con las Direcciones de Planeamiento Educativo y Recursos Físicos y Financieros ha desarrollado actividades evaluativas y de reuniones académico - administrativas con el personal que labora en los institutos docentes diversificados.

Implementación de la Diversificación Educativa en  
Antioquia.

La Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia, con base en los lineamientos del Plan de Desarrollo del Departamento, 1983 - 1990, ha trazado las siguientes políticas:

Experimentación gradual de la Renovación Curricular del 6o. al 9.o grado.

Investigar de las posibilidades internas y externas de cada comunidad educativa para elegir la o las modalidades que en cada plantel se han de ofrecer a los alumnos.

Asesoría directa y permanente a la administración y aplicación de la Diversificación Educativa.

Integración de las diferentes Direcciones de la Secretaría de Educación para el trabajo conjunto en los planteles diversificados.

Para el cumplimiento de las políticas de implantación de la diversificación educativa en Antioquia se establecieron los siguientes criterios:

Secuencialidad en el desarrollo de los programas.

Integración de las diferentes Direcciones de la Secretaría de Educación.

Potencialidad del municipio en cuanto a población estudiantil.

Priorización de programas de Diversificación hacia la zona de rehabilitación social.

Coordinación interinstitucional.

Formulación de convenios que así lo requiera para el desarrollo de las diferentes modalidades.

Integración y racionalización de recursos físicos y humanos.

#### Objetivos

Definir con base en la opinión de la comunidad educativa del municipio, y de acuerdo con sus recursos, las modalidades de bachillerato que en adelante entrará a ofrecer la institución a sus educandos.

Fomentar el desarrollo vocacional y la formación profesional, de acuerdo con las aptitudes y

aspiraciones de los educandos y las necesidades de la sociedad.

Proporcionar al alumno distintas oportunidades de orientación y formación en los campos científicos, tecnológicos y artísticos.

Capacitar al alumno para continuar estudios superiores o para desempeñar una función determinada en la comunidad.

Mejorar la calidad del proceso educativo facilitando la vinculación de la educación con el trabajo, la integración de la teoría, la práctica y la correlación entre los métodos de investigación, de producción y de comunicación.

Iniciación del Proceso de la Diversificación en Antioquia

La Diversificación Educativa se inició en el Departamento de Antioquia en el año de 1983 en algunos municipios por decisiones político - administrativas y en otras por estar ubicadas en zonas de rehabilitación social.

A partir de 1984 los Institutos docentes de carácter oficial y privado en forma progresiva han adelantado el proceso de diversificación educativa.

A partir de 1985 la diversificación educativa ha sido motivada por decisión de tipo académico - administrativa en algunos institutos docentes que han venido desarrollando el proceso de Renovación Curricular.

1.8.10 Plan de apertura educativa 1991 - 1994. Dentro de los programas prioritarios del Sector Educativo está el Mejoramiento de la calidad de la Educación Básica; y para ello se adelantará la formación de docentes.

Una condición indispensable para garantizar la calidad de la educación es mejorar el nivel del personal docente. Al respecto, se propone reformar los modelos vigentes de Formación de docentes (Normales, Facultades de Educación, Capacitación y perfeccionamiento), articulándoles en un sistema de educación por ciclos. Esto implica un impulso a la investigación educativa y el fortalecimiento de instituciones de Educación Superior en este campo.

Entre las líneas de acción definidas por el plan de Apertura educativa 1991 - 1994 están:

Ampliación de la oferta de Educación Básica General y  
Mejoramiento de su calidad.

Elevar la calidad de la educación en todos los niveles, a través de:

1. Reestructurar la formación de docentes, que implica:

Reforma de las escuelas normales y las facultades de educación.

Actualización de los docentes en la aplicación de la renovación curricular.

Establecimiento de programas secuenciales para la educación permanente acorde con los requerimientos del desarrollo tecnológico y científico.

2. Impulsar la renovación curricular, mediante la revisión de los programas académicos de todos los grados, para la actualización de enfoque y contenidos .

3. Establecer un programa de mejoramiento de métodos y medios como estrategia para elevar la calidad, que incluya entre otras acciones:

Desarrollo de metodologías basadas en la flexibilidad y adaptación curricular, la capacitación docente, el trabajo grupal, la apertura, el ritmo individual y la participación comunitaria.

Establecimiento de medidas administrativas y pedagógicas para que se destine mayor tiempo efectivo al aprendizaje dentro del aula y se promuevan pedagogías activas para el desarrollo del autoaprendizaje en los estudiantes.

4. Desarrollar un programa para captar y sistematizar tecnologías producidas dentro y fuera del país, y adaptarlas a las condiciones específicas de los procesos educativos locales. Lo que implica dos acciones principales:

Incorporación de los desarrollos de la informática a la educación.

Diseño, producción y difusión de medios audiovisuales como apoyo pedagógico.

Hay necesidad de replantar el sentido de la capacitación docente, trabajo y tarea a la que debe vincularse el conjunto de educadores en ejercicio, los grupos de impulsores de experiencias pedagógicas alternativas, y quienes en su trabajo diario en muchas escuelas, colegios y universidades, estén buscando nuevas formas de enseñar y de ser educador.

Las críticas que se hacen desde los diversos sectores sociales a la calidad del sistema educativo y a la no elevación que éste experimenta después de esfuerzos y trabajos para que ello suceda, siguen señalando como determinantes de la crisis la superficialidad de tratamiento de los saberes, la persistencia de métodos arcaicos para la enseñanza, la ausencia de capacitación y de actualización, la carencia tanto de motivación como de ética de los maestros.

Comprender la responsabilidad política e intelectual con la educación colombiana exige reconocer que los alumnos egresan de las normales y de las facultades de Educación con una educación muy limitada para su quehacer pedagógico.



Los procesos de formación que se han dado en la Escuela, aunque han preparado a muchas generaciones, han desperdiciado las potencialidades creadoras que los niños y jóvenes podrían haber desarrollado como personas y proyectado como maestros.

"El maestro formado en este modelo adolece de la capacidad para integrar el conocimiento, para hacer propuestas o proyectos y dinamizarlos y aún para reconocer su propio quehacer, e integrar su vida con su profesión. La capacitación que ha venido recibiendo no ha cumplido la función cualificadora para lo cual fue concebida. Desafortunadamente ésta se convirtió en un negocio más para las instituciones inclusive ajenas al mismo magisterio en un requisito odioso para ascender en su plenitud profesional". (Triana de Prieto, 1991).

Los procesos de Formación de maestros, deben ser transformados radicalmente, así como las condiciones que los hacen posibles; acciones superficiales o desligadas no tendrán validez. Se requiere para la formación del futuro maestro una propuesta de integración que conciba el conocimiento y el aprendizaje como un desarrollo y construcción colectivo y dinámico para que luego éste sea capaz de acompañar y proyectar esos procesos en sus alumnos, así como sus capacidades para reconocer y transformar su entorno.

Durante este proceso se debe tener un permanente acceso al conocimiento universal a través de la confrontación con los recursos del medio y del maestro, cuya especialidad sea el resultado de la comprensión de la totalidad. Esta forma de trabajo supone una autonomía en el maestro, una labor de equipo por habilidades prácticas que hagan posible la integralidad.

Pensar en un Sistema Nacional de Formación de Educadores es pensar en un Sistema de Educación permanente que cobije no sólo la formación regular del docente, sino también su capacitación, actualización, perfeccionamiento y profesio- nalización.

Un sistema Nacional de Formación para educadores no puede quedarse considerando tan sólo la formación académica de los docentes sino que debe pensar en su formación como un proyecto de vida, como un proceso de profesionalización que continúa y se perfecciona después de que el alumno egresa de las aulas universitarias.

A continuación se presentan algunos elementos o componentes que estructuran "lo permanente" de la educación dentro de ese sistema racional.

La Educación permanente hace referencia, en su forma simple, a una educación atemporal, sin límites de tiempo. Expresa el derecho básico que tiene todo ser humano de educarse y en cualquier momento, de formarse y de acceder y gozar de los bienes de la cultura durante la vida.

La Educación permanente es una educación para el crecimiento. Esto es, para el desarrollo y el engrandecimiento personal, social y profesional. Una educación donde el beneficio individual redunda y se transforma en un beneficio social, en la que las aspiraciones y motivaciones individuales convergen en propósitos y valores sociales.

La Educación permanente es una educación diferencial, que respeta y acoge las diferencias individuales. En la que todos pueden llegar al mismo punto pero no todos tienen la obligación de hacerlo, ni por la misma vía, ni en un mismo momento.

La Educación permanente es una educación gradual. Secuenciada en ciclos o etapas para ir logrando niveles de perfeccionamiento, de crecimiento y de excelencia.

La Educación permanente es una educación articulada. Con una estructura comunicativa que permita la fluidez y el tránsito entre las partes de su singular universo o contexto.

La Educación permanente es una educación diversificada. Con diferentes opciones de entrada y salida para los demandantes del servicio.

La Educación permanente es una educación flexible en sus estrategias metodológicas, de organización, de gestión y operación. Las modalidades intramural o extramural, presencial o a distancia, son algunas de las múltiples estrategias.

La Educación permanente es una educación contextualizada. Generada y adaptada para cada medio, contexto o situación. Permanentemente cambiante, obligando a ser rediseñada en cada nueva circunstancia.

La Educación permanente es una educación polivalentemente asociativa. Desarrollada en asociación con diferentes agentes, sectores o instituciones: Empresas, universidades, industrias, sindicatos, asociaciones gremiales, sociedades científicas, juntas comunales, iglesia. Desde los convenios de cooperación

hasta las contrataciones pueden resultar como opciones operativas.

La educación permanente es una educación especializada. He aquí la diferencia con la educación informal, lleva una mayor profundización en un saber y el perfeccionamiento, recreación e innovación de un quehacer.

La educación permanente está orientada por la cultura de la modernidad; es decir:

Que está abierta a los enfoques multiparadigmáticos.

Que precisa de una construcción interdisciplinaria.

Que fortalece la racionalidad y el pensamiento divergente.

Que potencia la socialización del conocimiento producido a través de la escritura y de otras formas simbólicas de comunicación.

Que reorientan la acción a partir de fundamentos científicos.

Que está dirigida para enfrentar el cambio.

Que racionaliza el saber común y el saber popular para transformarlo en nueva fuente de saber y de elaboraciones conceptuales.

La educación permanente es una educación para reafirmar la profesionalidad:

En el caso del docente, se trataría de una educación que fortalece su identidad como intelectual y como constructor de la cultura.

Una educación que refiere permanentemente a un discurso y a una praxis que hacen diferente al docente del resto de los profesionales.

Una educación que trabaja sobre un saber y sobre un quehacer desde el cual el docente se puede reconocer y desde donde puede interpelar e interrogar a sus pares, a los otros profesionales y a los otros saberes.

Una educación que sobrepasa el dominio del oficio del enseñante por estar constituyéndose desde la exigencia científica e investigativa.

Una educación que mantiene presente la formación del hombre público para la sociedad civil.

1.8.11 El sistema educativo y su reto de modernidad. El sistema de educación se encuentra afectado por cambios fundamentales en su contexto relacionados con el nuevo papel del conocimiento en la sociedad actual, la nueva constitución, la apertura económica, el plan de Apertura Educativa y las exigencias globales de un cambio sustancial en las formas mentales de conducta bajo las cuales se orienta el comportamiento de los individuos y de los grupos en la sociedad Colombiana actual.

Estos cambios se relacionan ente sí para configurar el reto de la modernidad como tarea del Sistema de Educación.

La Modernidad conlleva el cambio en el concepto de la realidad, el imaginar nuevos modelos societales, la desacralización de la conciencia, la quiebra de todos los dogmatismos, la apertura, por lo tanto, al cambio continuo, el estímulo hacia lo nuevo y la aceptación de la utopía como una dimensión de la realidad que dinamice la creación

de un "hombre nuevo"; la modernidad se expresa entonces en una actitud mental nueva, abierta y consciente de que no hay modernidad por omitir sino un futuro por construir.

Se requiere como base de todo cambio: La actitud mental de los orientadores de las políticas y el núcleo valorativo de quienes se constituyen en los agentes de los procesos que otorgan vida y horizonte a la acción educativa en el país.

Vinculación del Quehacer Educativo con el Proceso de Desarrollo Nacional.

La nueva constitución Nacional, la Política de ciencia y tecnología y el plan de Apertura de la Educación exigen una reorientación del sistema de Educación con el fin de propiciar que las instituciones que lo componen incrementen su liderazgo como puntales del desarrollo sin abandonar su naturaleza propia. El nuevo contexto en que se encuentra el país condiciona el tipo de inserción deseable de las instituciones de Educación en el medio social.

1.8.12 Reforma de las facultades de educación. La crisis permanente de la formación de docentes ha estado ligada en su larga historia al desenvolvimiento de la educación del país, así lo han señalado algunos estudiosos de la educación en el país.



Las memorias publicadas por el ICFES sobre la formación y capacitación del docente en Colombia incluyen la orientación pedagógica en los programas de formación de docentes estableciendo propuestas y recomendaciones para las situaciones planteadas. Sin embargo, después de continuos análisis es lamentable constatar que gran parte de los problemas diagnosticados no se han solucionado y, más aún, se han agudizado perpetuando la crisis. Esta situación se evidencia con claridad en los cuestionamientos permanentes que se hace a las instituciones formadoras de docentes, especialmente a la calidad de la educación, a la carencia de indicadores, parámetros y criterios que orienten los cambios y las innovaciones que necesita el sector.

El cuestionamiento a las instituciones formadoras de docentes sigue en pie. Cuestionamiento que hacer referencia a su calidad; a la calidad del maestro para enfrentar los nuevos requerimientos y problemas educativos del país, pero también a la calidad formativa de los jóvenes que han estado bajo la conducción de dichos maestros.

No parece existir duda de que a mayor calidad en la formación del maestro, mayor calidad se obtendrá en la educación que se imparte.

El criterio de calidad está asociado al de excelencia académica con relación a los programas académicos y con respecto a las instituciones hace relación a las condiciones de racionalidad y de eficiencia organizacional para el logro de la excelencia académica.

La calidad es un concepto difícilmente reducible a un único significado pues éste se halla determinado por condiciones sociohistóricas y por contextos particulares, influenciando por posturas subjetivas y culturales, por intereses particulares o institucionales.

Los criterios e indicadores, con los cuales se midió la calidad de la educación a partir de la década de los setenta ya no pueden ser los mismos para aplicar hoy día.

Hoy en día, tanto el sentido como el producto educativo han sido desbordados por nuevas contingencias económicas, políticas y culturales y por la Nueva Constitución Colombiana que plantea nuevos derechos y responsabilidades por parte de los agentes educativos.

Postmodernidad o nueva modernidad cualquiera sea la denominación que se le dé a la época por la que estamos atravesando, lo cierto es que el presente es un período donde los cambios se están produciendo en la industria, en

la economía, en la política, en la educación, en las relaciones internacionales, están siendo determinadas y atravesadas por el desarrollo científico y tecnológico.

Por lo tanto hay que reiterar que solo podemos formar un maestro de calidad, si lo formamos a través del trabajo investigativo. La profesionalización no se puede reducir a un simple saber - hacer sin la fundamentación científica; además la práctica pedagógica debe asumirse como el espacio temporal en el que la sociedad y la institución educativa sancione el desempeño docente, donde el docente pueda desarrollar su proyecto pedagógico, como conjugación de la formación teórica y de la formación práctica.

La educación es la función social que se desarrolla en la comunidad, con la comunidad y para la comunidad.

Se requiere auscultar las necesidades de la comunidad, de una previsión de los objetivos y de los ámbitos reales para una potencial y responsable participación, de una programación y ejecución conjunta con los actores a involucrar, de diseños metodológicos y de materiales propios y singulares, pero también de un seguimiento y de una sistematización.

El maestro requiere de una formación sobre el diseño y evaluación de proyectos educativos comunitarios, sobre

formas de acercamiento y de trabajo con comunidad. El trabajo con la comunidad no debe ser una educación improvisada, sino que requiere de toda una planeación, sistematización y control.

Hay un problema básico, radica en la carencia de un Sistema Nacional de formación de educadores que persiga y facilite una formación de alta calidad.

La formación universitaria del profesorado es una exigencia que se impone cada día con más fuerza si no queremos que los maestros se queden a la zaga de las transformaciones y avances que plantea el mundo moderno, de las revoluciones científicas y tecnológicas que suceden en el ámbito nacional e internacional, de las transformaciones políticas, económicas y culturales por las que avanza nuestro país.

1.8.13 Hacia la formación de la cultura académica. El nivel de educación Básica Secundaria contribuye en bajo grado al desarrollo de la ciencia y la tecnología en razón a la baja calidad y a la exclusión que los caracteriza. La baja calidad se observa en la prevalencia de un sistema educativo en donde priman aún condiciones que impiden la relación con los adelantos científicos y tecnológicos de manera eficaz y crítica; en la falta de un adecuado conoci-

miento de su propia racionalidad, y de los principios científicos involucrados en ellos.

Si la calidad de los bachilleres deja que desear en lo relacionado con los grandes vacíos que tienen tanto en los conocimientos, como en la insuficiente apropiación de la cultura académica y el desconocimiento de los métodos de trabajo científico puede decirse que en gran parte ese mismo vacío lo tienen los docentes responsables de dicha formación.

Aunque se hacen transformaciones tendientes a superar los vacíos anotados a través de la descentralización y creación de condiciones para la participación de los diferentes sectores locales y seccionales en el manejo de su propia educación, así como de la modernización del sistema educativo centrado en la renovación curricular; se mantiene a pesar de todo ello el rasgo sobresaliente de la baja calidad en la cual influyen una serie de obstáculos que hasta el presente no han sido removidos a pesar de los esfuerzos realizados con tal fin en diferentes épocas. Estos obstáculos que constituyen verdaderas debilidades del sistema educativo, hacen referencia al descentramiento y aislamiento de la cultura escolar, así como a las múltiples desarticulaciones internas y externas del sistema.

El descentramiento y aislamiento de la cultura escolar tiene su origen en dos elementos, del currículo y el maestro. El primero porque el diseño y aplicación de la reforma curricular se aparta de los propósitos iniciales como inconsistencias de los programas, errores de presentación y concepciones equivocadas de la ciencia, además porque su aplicación ha sido parcial.

En cuanto al maestro se dice que perdió iniciativa en el trabajo académico con los estudiantes para cederla al currículo, su imagen social y su autoimagen se han deteriorado, el maestro aparece ahora como un profesional sin identidad, situación que se ha facilitado por las nuevas formas de contratación de sus servicios que incluye en algunos casos la no exigencia de requisitos profesionales mínimos.

La consecuencia de lo dicho es una reacción de la deficiente calidad originada en las normales, facultades de educación y en los procesos de capacitación como continuadores estos últimos de la educación permanente de los docentes. Las dos primeras desarticuladas por cuanto no tienen en cuenta para su trabajo académico las funciones que han de cumplir sus egresados.

Si la calidad de la educación se define como la capacidad académica de la escuela, se recomienda para lograrlo que la educación básica y media vocacional tome por eje la formación de la cultura académica, la cual posibilitará el fortalecimiento de valores, adquisición de habilidades, transmisión de herencia cultural, dominio de algunos contenidos, interés por el conocimiento y la capacidad de aplicarlo o de crear nuevo conocimiento, así como la aceptación de su papel en la sociedad.

La formación de la cultura académica requiere de acciones que se incorporen a un plan general de desarrollo de la educación como:

Libertad pedagógica del maestro para desarrollar su labor profesional en un espacio autónomo donde respete los derechos de los estudiantes, su voluntad de saber y los principios y métodos de la cultura académica.

Construcción de un concepto de pedagogía, para referirse al saber del maestro constituido por el dominio de las relaciones entre los conocimientos y su enseñanza .

Adopción de un programa nacional que cubra los campos de bienestar, formación y capacitación.

Recuperación de la identidad del docente centrando su labor en la función pedagógica.

Vinculación a la docencia exclusivamente a personas que cumplan las condiciones profesionales y vocacionales requeridas.

Formación de maestros combinando la labor docente con la investigación especializada en pedagogía y didáctica .

Capacitación en servicio prestada por unidades formadoras de docentes e investigadores en educación que dispondrán del conocimiento apropiado para que la capacitación se convierta en un instrumento real de mejoramiento.

^ Con los programas de capacitación habría que pensar que la flexibilidad, continuidad, articulación y rigurosidad pudieran ser criterios para determinar su calidad. Si por algo han fracasado muchos de los programas de capacitación, ha sido debido a que aparecen como cursos aislados, esporádicos, desconectados de la realidad que vive cotidianamente el docente, intrascendentes para la provocación de transformaciones, cursos en los que se salpica de todo,



pero sin profundizar en nada porque están diseñados como cursos terminales.

#### 1.8.14 Definición de términos básicos - siglas

Eficacia: Es el logro de objetivos con un máximo de calidad, haciendo caso omiso del costo, tiempo y de los recursos empleados.

Para Katz y Kahn, "la eficacia busca la maximización del rendimiento para la organización, por medio de técnicos y economistas y por medio de políticos." (Chiadenato, 1983).

Negandhi considera que "para evaluar la eficacia administrativa se deben tener en cuenta las siguientes medidas:

1. Capacidad de la administración en atraer una fuerza de trabajo de alto nivel.
2. Moral de los empleados y satisfacción en el trabajo.
3. Rotación del personal y ausentismo.
4. Relaciones interpersonales en los conjuntos organizacionales.

5. Relaciones departamentales (entre los subsistemas).
6. Percepción de los ejecutivos respecto de los objetivos globales de la organización.
7. Utilización adecuada de la fuerza de trabajo de alto nivel.
8. Eficacia organizacional en adaptarse al ambiente externo."  
(Chiadenato, 1983).

Impacto Social.

"Las modificaciones positivas o negativas producidas en las formas de pensar o en las prácticas personales y comunitarias de los objetos de una población determinada y derivadas de las acciones a que ha sido expuesta, es lo que en términos generales se considera como Impacto Social. Estas acciones pueden ser planes, programas, proyectos o tareas adelantadas con fines y objetivos previstos para alcanzar resultados deseables". (SEDUCA, 1991)-.

Según Londoño y otros (citado por SEDUCA 1991) dicen: "Comúnmente se entiende el impacto social como la consecuencia de un programa, proyecto, resolución sobre el conjunto social, en su totalidad o en algunos de sus

sectores". Así el impacto social de un programa es la influencia de éste sobre el comportamiento de situaciones y grupos sociales y sobre -aquellos a quienes está dirigido dicho programa-.

Hablar de impacto social corresponde a determinar cómo un programa incide, afecta, modifica situaciones sociales concretas.

De acuerdo con lo anterior, la indagación por el impacto social de la administración de la capacitación docente y su incidencia en la calidad de la educación dará cuenta de los efectos que este proceso ha producido en el personal docente y por consiguiente en los alumnos, en los padres de familia y demás sectores de la población.

No obstante la administración de la capacitación significa un compromiso grande de la sección de capacitación por mejorar su contribución a la profesionalización, actualización y perfeccionamiento de los docentes y por consiguiente modernizar y mejorar la acción educativa.

La marcha exitosa de un proceso, por una u otra razón debe consultar efectos sociales directos e indirectos buscados y no buscados, esto es, los que responden a las necesidades señaladas que pretendió satisfacer y las no relacionadas

directamente con los objetivos y políticas perseguidas. Debe también auscultar la opinión pública y otear su percepción y deseabilidad para asegurar la estabilidad y progreso de proceso bien sea aportando a aquella la información adecuada para cualificar la opinión o reorientando los objetivos y estrategias a partir de ésta. Verificar hasta qué punto coinciden la población blanco o destinatario del proceso y la población impacto o realmente afectada.

**Evaluar:** Es someter algo a valoración. Es someter a apreciación un objeto, persona, atributo, programa, institución o sistema a partir de ciertos criterios de valoración. Este componente axiológico aporta a la investigación una conetación cualitativa.

La valoración va ligada a un conocimiento del desempeño relativo del objeto y sus circunstancias a partir de descripciones cualitativas. Todo proyecto de evaluación y en particular el objeto de estudio que nos ocupa, plantea ciertos criterios técnicos comunes como efectividad, calidad, eficiencia. También acude a otros cercanos a la peculiaridad histórico - social de la administración de la capacitación docente.

Son precisamente estas realidades de contexto interno y externo en las cuales se inscribe la evaluación, las que dan lugar al encuadre teórico de la misma, a la definición de una posición a partir de la cual se valora el objeto en cuestión, se definen los componentes en los cuales se pondrá énfasis y se señalan los criterios que servirán como lentes para apreciar la situación de dichos componentes y del objeto total.

Consuetudinariamente la fuerza impulsora de la evaluación suele ser la necesidad de retroalimentación y control para mantener un proceso en el cauce de su propósito y en los niveles de efectividad y eficiencia adecuados. Es decir, la necesidad de buscar información sobre el desempeño de la administración de la capacitación docente que permita actuar sobre ella a manera de mecanismo equilibrador, de impulso homeostático y que, además, deriva otros conocimientos de aplicación inmediata, pero relacionados con los propósitos y compromisos de dicha administración.

En concreto, la evaluación se justifica por razones de efectividad, calidad, eficiencia, impacto, anhelo innovador, saber y necesidad de dar cuenta ante la institución y ante los agentes y grupos externos a la misma.

**Coordinación.**

Acto de llevar personas o cosas distintas a una acción o condición comunes; ajuste armónico. Acción continua y armónica encaminada a objetivos que se alcanzan por medio de una acción directa, o gracias a la organización y a la administración. Disposición de los esfuerzos del grupo en forma continua y ordenada, de manera que se obtenga la unificación de la acción en la persecución de una meta común. (Ettinger, 1971).

**Políticas.**

"Declaraciones de los fines, metas, principios, propósitos, intenciones o ideales a largo plazo, amplios y armónicos que han de determinarse antes de que sea posible hacer los planes para llevar a cabo tales fines. Las políticas tienen que establecerse teniendo muy en cuenta el bienestar de la organización. Las políticas comprometen a la dirección a seguir un curso de acción determinado para alcanzar objetivos específicos. No hay que confundir las políticas con las reglas y disposiciones, que son más específicas, puesto que las políticas cambian más lentamente." (Ettinger, 1971).

**División.**

Gran unidad elemental de composición fija que constituye la base de la organización de las fuerzas de operaciones, potencia y posee movilidad.

Uno de los agrupamientos en los que se separan las actividades; términos propio de los sistemas de organización tal como división de educación formal.

"La estructura de organización que dentro de su jurisdicción comprende a más de dos departamentos, término de organización que denota una parte de la misma de mayor extensión e importancia que el departamento." (Ettinger, 1971).

**Dirección.**

Persona o personas que dirigen un campo cualquiera de la administración.

Guia, instrucción, mando, acto o forma de conducir, administrar u orientar el trabajo de los demás.

Empleo hábil y prudente de los medios para alcanzar un fin.

Acto de poner algo bajo control. Guiar los recursos humanos y materiales hacia unidades dinámicas de organización que alcanzan sus objetivos para satisfacción de las personas a las que sirve y con un alto grado de moral y de conocimiento por parte de los que prestan servicio. Autoridad y responsabilidad para lograr resultados por medio de los esfuerzos de otras personas.

Arte y ciencia de controlar y orientar el esfuerzo humano de manera que se puedan alcanzar los objetivos preestablecidos de una empresa o institución y de acuerdo con políticas aceptadas de antemano.

"El grupo de personas que dirigen y controlan el esfuerzo humano encaminado a la consecución de los objetivos de la empresa."  
(Ettinger, 1971).

Componente: Es una variable compuesta, es decir, comprensiva de diversos elementos que guardan relación de interdependencia frente al todo, interdependencia que se visualiza al desagregar el componente en sus variables y subvariables.



Variable: Se refiere a un constructo teórico, elemento o atributo que puede adquirir diferentes dimensiones, magnitudes, categorías o valores a lo largo de un continuo real o hipotético.

Indicador: Dado que la variable es una construcción teórica, no susceptible por ello de medición y apreciación concretas, se acude a referentes empíricas o manifestaciones particulares de la variable para observar el desempeño de ésta en una situación dada.

Criterio: "Punto de vista valorativo, a partir del cual se califica un indicador o se valora su desempeño." (ICFES, 1985)

.

Calidad: Los logros se ponderan siempre a partir de los niveles de excelencia relativos a criterios de calidad o satisfacción de ciertas necesidades fijadas por la institución o por un agente superior a ella.

**Siglas.**

M.E.N: Ministerio de Educación Nacional.

SEDUCA: Secretaría de Educación y Cultura del Departamento de Antioquia.

C.E.P: Centro Experimental Piloto.

#### 1.9 RECORRIDO HISTÓRICO - LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

Capacitación Docente y Aspectos Legales: "Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos graduados, que se ofrecen permanentemente a los docentes en servicio del sector oficial y no oficial para elevar su nivel académico.

Aunque la capacitación incluye profesionalización (licenciatura y bachillerato pedagógico), especialización (posgrados) y la actualización, para este trabajo sólo se tendrán en cuenta la actualización impartida por SEDUCA; aunque otras instituciones estén autorizadas para hacerlo, la profesionalización y la especialización están a cargo de las Normales y Universidades; asunto que sería propio para otras investigaciones.

La capacitación estará a cargo del Ministerio de Educación Nacional, de las Secretarías Seccionales de Educación y de las Instituciones privadas debidamente facultadas para ello" (Artículo 56., Decreto - Ley 2277 de 1979).

"La Capacitación docente cumplirá los siguientes objetivos:

- a. Profesionalizar a los educadores sin título docente, que se encuentren en servicio.
- b. Actualizar a los educadores sobre los adelantos pedagógicos, científicos y tecnológicos.
- c. Actualizar a los educadores en las técnicas de Administración, Supervisión, Planeamiento y Legislación Educativa.
- d. Especializar a los educadores dentro de su propia área de conocimiento.
- e. Proporcionar a los educadores oportunidades de mejoramiento profesional mediante los ascensos en escalafón". (Artículo 57., Decreto - Ley 2277 de 1979).

y

"La capacitación se establece como un derecho para los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación Seccionales y de las universidades oficiales, organizará el Sistema Nacional de Capacitación con el fin de

dar cumplimiento a los objetivos señalados en el artículo anterior y garantizar a los educadores la prestación del servicio. El sistema incorporará los siguientes aspectos:

- a. Programas para las diferentes modalidades de capacitación, entre las cuales deberá contemplarse la capacitación a distancia.
- b. Coordinación con las entidades educativas oficiales y privadas, sobre los procedimientos para la prestación del servicio de capacitación.
- c. Especificación de las condiciones en que este servicio se ofrecerá a los docentes vinculados, tanto al servicio oficial como al privado.
- d. Determinación de los créditos y horas exigibles para ascenso a los diferentes grados de escalafón y para la obtención de título docente". (Artículo 58., Decreto - Ley 2277 de 1979).

"Los educadores titulados que dicten cursos de capacitación autorizados por el Ministerio de Educación Nacional, podrán hacerlos valer como cursos realizados para ascenso en el escalafón, conforme a las equiva

lencias académicas que para tal efecto determine el Ministerio". (Artículo 41., Decreto - Ley 2277 de 1979).

Por Decreto Reglamentario 2762 de 1980 se establece el Sistema Nacional de Capacitación del Magisterio:

Artículo 1: "Establécese el Sistema Nacional de Capacitación del Magisterio para el personal docente al servicio de la educación oficial y no oficial en los distintos niveles y modalidades que integran el Sistema Educativo Nacional. Se exceptúan los docentes que se desempeñan en el nivel superior quienes se rigen por normas especiales".

Artículo 2: "El Sistema Nacional de Capacitación del Magisterio se establece con el fin de profesionalizar, actualizar y especializar a los docentes. El Sistema desarrollará los siguientes programas:

Profesionalización: El programa se ofrecerá a los educadores en servicio que deseen obtener título de bachiller pedagógico. Técnico en educación, tecnólogo en educación o licenciado en ciencias de la educación. Los cursos del programa son válidos para ascenso en el

escalafón de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

Actualización: El programa se ofrecerá a los educadores en servicio, titulados o no titulados, que lo requieran para ascenso en el escalafón. Los cursos del programa podrán tener validez para adquirir un título docente de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

Igualmente, se ofrecerán cursos, seminarios, conferencias para mejorar el nivel cultural y científico de los educadores, los cuales no necesariamente son válidos para ascenso en el escalafón.

Especialización: El programa se ofrecerá a los educadores en servicio con título profesional que deseen especializarse en un área del conocimiento, con el fin de obtener el título de tecnólogo especializado o un título de post - grado en educación. El programa será servido por las instituciones de educación superior en la forma prevista en el Decreto Extraordinario 80 de 1980. Los cursos del programa son válidos para ascenso en el escalafón de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional".

Artículo 3: "Fue modificado por el artículo 1., del Decreto 25 de 1986:

"El artículo 3., del Decreto 2762 de 1980 quedará así: "El Sistema Nacional de Capacitación del Magisterio será dirigido por el Ministerio de Educación Nacional y se integra con las siguientes instituciones:

- a. La Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación, estará encargado de la programación, coordinación, autorización y supervisión de los cursos de capacitación que tengan validez para el ascenso en el escalafón en los términos de este Decreto.
- b. Los Centros Experimentales Piloto, en asocio con las Secretarías de Educación, estarán encargados de la organización, coordinación, autorización, supervisión y aprobación de los cursos de capacitación que se ofrezcan a nivel regional. Serán las principales unidades ejecutoras de los cursos de actualización.
- c. Las instituciones educativas oficiales y no oficiales que reciban autorización del Ministerio

de Educación, podrán adelantar programas de capacitación siguiendo los procedimientos establecidos en el presente Decreto.

- d. Las instituciones de educación superior ofrecerán los programas de profesionalización y especialización que conduzcan a un título docente de nivel superior, de conformidad con el Decreto Extraordinario 80 de 1980 y en los términos de este Decreto".

Parágrafo 1. "Los certificados para la aprobación de los cursos de capacitación de que trata el literal b) de este Decreto, deberán ir refrentados, además, con la firma del Secretario Ejecutivo de la Junta Seccional de Escalafón".

Parágrafo 2. "Los Centros Experimentales Pilotos - CEP- dependerán de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación Nacional, pero deberán coordinar su labor con las Secretarías de Educación".

Artículo 4: "Los programas de estudio ofrecidos por organismos Internacionales tendrán validez como cursos



para ascenso en el escalafón según las reglas de convalidación que determine el Gobierno Nacional, los cursos realizados en países que tengan convenios culturales con Colombia se ajustarán a lo que en ellos se pacte".

Artículo 5: "Todos los educadores que cumplan con los requisitos previstos en este Decreto pueden ingresar a los programas de capacitación que se organicen dentro del Sistema Nacional de Capacitación, de acuerdo con las reglamentaciones particulares de ingreso que determinen las unidades ejecutoras del Sistema común acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional".

Artículo 6: "La capacitación es un derecho de los educadores en servicio. El Estado conforme a las disponibilidades presupuestales, financiará la que presten las entidades públicas.

Los costos de inscripción y de matrícula en las Instituciones oficiales que adelanten programas de capacitación estarán a cargo del Sistema Nacional de Capacitación".

Parágrafo. "El Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías de Educación podrán establecer becas, créditos condonables, auxilios o bonificaciones para garantizar a los educadores la asistencia a los cursos de capacitación cuando estén trabajando en zonas de difícil acceso o en localidades apartadas donde no se ofrezcan los cursos".

Artículo 7: "Los educadores que así lo deseen podrán adelantar a sus costas los cursos de capacitación que ofrezcan las instituciones privadas, debidamente facultadas por el Ministerio de Educación Nacional."

Profesionalización.

Artículo 8: "Los cursos de profesionalización para el personal docente en servicio sin título de bachiller pedagógico se realizarán a través de las escuelas normales aprobadas, por autorización de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación Nacional. Dichos cursos se ofrecerán para los siguientes niveles:

NIVEL A: Para docentes en servicio en educación pre-escolar, básica primaria, básica secundaria, media

vocacional, que acrediten el título de bachiller en cualquier modalidad o haber cursado y aprobado el nivel superior del Instituto de Capacitación del Magisterio -INCADELMA-.

Para este nivel deben cursar y aprobar dos etapas con una intensidad de 240 horas cada una.

NIVEL B: Para docentes en educación pre-escolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional, que acrediten haber cursado y aprobado el 5o. año de enseñanza secundaria o media vocacional; o haber cursado y aprobado todo el nivel medio del Instituto de Capacitación del Magisterio -INCADELMA-.

Para este nivel debe cursar y aprobar cuatro etapas con una intensidad de 240 horas cada una.

NIVEL C: Para docentes en servicio en educación pre - escolar, básica primaria, básica secundaria, media vocacional que acrediten haber cursado y aprobado el 4o. año de enseñanza secundaria.

Para este nivel deben cursar seis etapas con una intensidad de 240 horas cada una."

Artículo 9: "Los programas de los cursos de profesionalización de que trata el Artículo octavo, se estructuran teniendo las necesidades académicas de los docentes de común acuerdo entre el Centro Experimental Piloto y la Escuela Normal respectiva. La Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación Nacional deberá aprobar la programación adoptada".

Artículo 10: "La práctica docente, será evaluada por los supervisores de las Secretarías de Educación respectivas. Los supervisores presentarán al Centro Experimental Piloto el informe sobre la práctica docente para que éste expida un certificado que será considerado por la escuela normal para la expedición del título".

Artículo 11: "Para la aprobación de cada etapa de profesionalización se exigirá un promedio general mínimo de 70%. Con nota inferior a ésta se considera perdida y debe repetirse. Una asignatura se puede habilitar en forma aislada, cuando se pierda con nota inferior al 60% y superior al 40% si es teórica. Las asignaturas prácticas no son habilitables".

Artículo 12: "Podrán ingresar a los programas de profesionalización que se ofrezcan para obtener el título de bachiller pedagógico los siguientes educadores :

- a. Los educadores en servicio sin título docente nombrados antes de la expedición del Decreto 2277 de 1979.
- b. Los educadores incorporados a la docencia según lo previsto en el Artículo 1 y 2 del Decreto 85 de 1980, siempre que permanezcan en las condiciones de excepción que determinaron sus nombramientos .

Los trámites y documentos para la admisión y graduación de los educadores que adquieren título de bachiller pedagógico mediante cursos de profesionalización serán los mismos exigidos a los estudiantes de los programas regulares de formación de bachilleres pedagógicos" .

Artículo 13: "Las Escuelas Normales que organicen los estudios de profesionalización respectivos con el lleno de los requisitos indicados, otorgarán al docente el título de bachiller pedagógico de conformi

dad con el Decreto 088 de 1976, el Decreto 1419 de 1978, Decreto Ley 2277 de 1979 y la presente norma. Este título tiene la misma validez que el obtenido por los estudiantes regulares".

Artículo 14: "El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Dirección General de Capacitación y perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos, establecerá y autorizará un sistema especial de profesionalización para maestros indígenas que laboren como docentes en las comunidades indígenas de conformidad con el artículo 11 del Decreto 1142 de 1978".

Artículo 15: "Con el propósito de promover la formación científica y pedagógica del personal docente y para garantizar la calidad de la educación en sus diferentes niveles y modalidades el Ministerio de Educación Nacional a través de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos, adelantará con el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) y con las Instituciones de Educación Superior que tengan programas de formación docente, los proyectos y los estudios necesarios para la organización de los programas de profesionalización conducentes a la

1

obtención del título de técnico en educación, tecnólogo en educación y licenciado en educación".

Actualización.

Artículo 16. "Los cursos del programa de actualización que tengan validez para ascenso en el Escalafón serán programados en función del proceso educativo del alumno con el fin de contribuir al logro de los fines del sistema educativo del Decreto 1419 de 1978.

Estos cursos se distribuirán en los siguientes programas :

Programa 1: Para los docentes en servicio que se desempeñen en los niveles de pre-escolar y básica primaria y para los docentes de educación especial.

Programa 2: Para los docentes en servicio que se desempeñen en los niveles de básica secundaria o media vocacional.

Programa 3: Para los docentes en servicio que desempeñen funciones de dirección, supervisión, investigación, programación o capacitación en los niveles de

1

pre-escolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional.

Programa 4: Para los docentes en servicio que realizan actividades de alfabetización de adultos y de más actividades de educación no formal autorizada por el Ministerio de Educación Nacional.

Programa 5: Para los docentes en servicio en las comunidades indígenas".

Artículo 17: "Los cursos del programa de actualización serán organizados por el sistema de créditos contenidos específicos para cada curso, sin exceder de 50 el número de estudiantes por aula ni menor de 20".

Artículo 18: "Para efectos de esta norma, se entiende por crédito el valor atribuido al conjunto de las actividades académicas que realiza el alumno en 45 horas de trabajo y que incluye clases, consultas en bibliotecas, prácticas supervisadas, el trabajo en laboratorio, talleres, trabajos en grupo, preparación de trabajos y otras actividades similares".

Artículo 19: "Podrán ofrecer los cursos de actualización además del Ministerio de Educación Nacional:



- a. Para el Programa 1: Los Centros Experimentales Pilotos con las Secretarías de Educación, las Escuelas Normales aprobadas, los Institutos de Educación Media Diversificada que tengan programas aprobados de formación pedagógica, las Instituciones de Educación Superior y otras Instituciones Educativas que a juicio de la Dirección de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos reúnan los requisitos necesarios.
- b. Para el Programa 2: Los Centros Experimentales Pilotos con las Secretarías de Educación, los Institutos de Educación Media Diversificada, los Centros Auxiliares de Servicio Docente, los Institutos Técnicos Agrícolas, las Instituciones de Educación Superior y otras Instituciones Educativas que a juicio de la dirección general de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos, reúnan los requisitos necesarios.
- c. Para el Programa 3: Los Centros Experimentales Pilotos con las Secretarías de Educación, las Escuelas Superiores de Administración Pública, las Instituciones de Educación Superior y otras

Instituciones de Educación que a juicio de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos reúnan los requisitos necesarios.

- d. Para el Programa 4 y 5: Los Centros Experimentales Pilotos con las Secretarías de Educación y otras Instituciones que a juicio de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos, reúnan los requisitos necesarios."

Artículo 20: "Las Instituciones oficiales autorizadas para dictar cursos de actualización, podrán establecer convenios con otras del Sector Oficial como COLDEPOR- TES, INDERENA, SENA, Conservatorios de Música, COLCUL- TURA, Institutos de Cultura, para ofrecer áreas en las cuales esta Instituciones sean especializadas".

Artículo 21: "Todas las Instituciones mencionadas en el Artículo Décimo Noveno deben solicitar previamente a la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medio Educativos, autorización para los cursos de actualización que vayan a dictar".

Artículo 22: "La Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación Nacional, podrá delegar en los Centros Experimentales Pilotos las Facultades de coordinar, autorizar, supervisar y aprobar la organización y ejecución de los cursos de capacitación".

Artículo 23: "Las Instituciones que de conformidad con el Artículo 21 de este Decreto, deseen solicitar autorización para dictar cursos de actualización válidos para el Escalafón, deben pasar por lo menos con treinta (30) días de anterioridad a la realización de los mismos la programación a la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos o al Centro Experimental Piloto respectivo, teniendo en cuenta los siguientes aspectos :

1. Denominación del curso.
2. Número de horas o créditos.
3. Objetivos generales y específicos.
4. Contenidos.
5. Metodología, ayudas educativas y criterios de evaluación.
6. Distribución de las horas de trabajo.

7. Bibliografía.
8. Hoja de vida de los profesores que dictarán el curso".

Artículo 24: "Para efectos de aprobación de cursos de actualización los docentes deben acreditar:

1. Asistencia a la totalidad de las actividades programadas. En casos debidamente justificados se permitirá hasta un 20% de la inasistencia a las horas ofrecidas.
2. Calificaciones mínimas del 60% en cada asignatura. Con nota inferior se considera perdida y se puede habilitar cuando la calificación quede entre el 40% y el 60% si es teórica. Las asignaturas prácticas no son habilitables.

Artículo 25: "Las Instituciones que hayan sido  
v  
autorizadas para dictar los cursos de actualización presentarán al Centro Experimental Piloto respectivo al finalizar los mismo, un informe con los siguientes aspectos:

1. Una relación de los docentes que realizaron el curso, la cual incluye: Grado en el escalafón,

título docente, nombre y ubicación del plantel y nivel del sistema educativo en el cual presta sus servicios.

2. Un cuadro completo de calificaciones y del control de asistencia.
3. Un informe de la auto - evaluación del curso."

Artículo 26: "Los Centros Experimentales Pilotos, remitirán a la Dirección General de Capacitación y perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos la relación de los docentes que realizaron el curso y los cuadros de calificaciones respectivos. El Ministerio de Educación Nacional aprobará los cursos o programas en todos los casos en que esta función no haya sido delegada".

Artículo 27: "Los certificados de aprobación de los cursos de actualización deben ser expedidos por la entidad que ofreció el curso y deben ser refrendados por la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos o por el Centro Experimental Piloto para ser presentados a las Juntas Seccionales de Escalafón".

Artículo 28: "Los cursos de actualización para ascenso en el escalafón se podrán realizar en las siguientes áreas:

- a. Para el Programa 1: Psicología del Aprendizaje, Metodología de la Enseñanza, Técnicas de Evaluación, Ética Profesional del Educador, Constitución Política de Colombia y Legislación Educativa, Ciencias Naturales, Educación Física, Educación Estética, Educación Religiosa, Ciencias Sociales, Matemáticas, Español y Literatura, más las que determine y autorice la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento docente, Currículo y Medios Educativos.
- b. Para el Programa 2: Las áreas mencionadas en el literal a) del presente Artículo, áreas agropecuarias, comerciales, industriales, salud y nutrición e idiomas extranjeros, más las que determine y autorice la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos.
- c. Para el Programa 3: Metodología de la Enseñanza, Técnicas de Evaluación, Ética Profesional del Educador, Constitución Política de Colombia,

Cooperativismo y Legislación Educativa, Técnicas y Metodología de la Investigación, Planteamiento y Técnicas de Administración más las que determine la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación Nacional.

- d. Para el Programa 4: En Alfabetización de Adultos, cooperativismo. Etica Profesional del Educador, Constitución Política de Colombia y Legislación Educativa, más la que determine la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación Nacional.
- e. Para el programa 5: Las áreas mencionadas en el literal a)1 del presente Artículo más las que determine la Dirección General de Capacitación con la participación directa de los miembros de las comunidades indígenas.

Los cursos ofrecidos por la Dirección General de Capacitación para los docentes que trabajen en los programas de Escuela Nueva o Escuela Unitaria y para los docentes que participen en los programas de experimentación curricular, tendrán valor para ascenso

en el escalafón de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de Educación Nacional".

Artículo 29: "Los recursos de capacitación serán ofrecidos durante épocas de vacaciones, en los fines de semanas o en jornadas contrarias a las jornadas de labores para garantizar la asistencia de los educadores que están en servicio".

Artículo 30: "El Ministerio de Educación Nacional a través de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos, podrá estructurar, autorizar y aprobar planes y programas de capacitación a distancia que tengan validez para ascender en el Escalafón Nacional. Los programas de capacitación a distancia deben reunir por lo menos los siguientes requisitos:

- a. Presentar a la Dirección General de Capacitación los programas de estudio completos.
  
- b. Incluir acciones de carácter presencial y actividades no presenciales que se realicen a través de los medios de comunicación, los cuales serán supervisores por los Centros Experimentales Pilotos.



- c. Tener mecanismos de inscripción, cubrimiento del programa y evaluación, aprobados por la Dirección General de Capacitación".

Cursos de Capacitación para Escalafón.

Artículo 31: "Los docentes a quienes se les exige cursos de capacitación para efectos de ingreso y ascenso en el escalafón de acuerdo al Decreto 2277 de 1979, debe tener el siguiente número de créditos:

1. Los profesionales con título universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación. Curso de ingreso: Ocho créditos.
2. Los educadores que no tengan título docente o título profesional universitario:
  - a. Para el primer ascenso que requiera curso a partir de la asimilación: Siete créditos.
  - b. Para el segundo ascenso que requiera curso a partir de la asimilación: Ocho créditos.
  - c. Para el tercer ascenso que requiera curso a partir de la asimilación: Nueve créditos.

3. Los educadores con título docente o título profesional universitario:
  - a. Para el primer ascenso que requiera curso a partir de la asimilación o inscripción: Cinco créditos.
  - b. Para el segundo ascenso que requiera curso a partir de la asimilación o inscripción: Seis créditos.
  - c. Para el tercer ascenso que requiera curso a partir de la asimilación o inscripción: Siete créditos."

Artículo 32: "Los cursos de capacitación realizados en forma completa por los educadores antes de la expedición del Decreto 2277 de 1979, y que no se hayan hecho valer en la asimilación o ascensos anteriores tendrán validez para ascensos en el nuevo escalafón, siempre que hubiere sido aprobados por el Ministerio de Educación Nacional. Los cursos incompletos, realizados por los educadores pueden ser certificados como créditos en el respectivo Centro Experimental Piloto, de acuerdo con las pautas señaladas en la presente norma en cuanto a número de horas crédito".

Equivalencia de Cursos.

Artículo 33: "Los educadores escalafonados que a partir de la fecha de expedición del presente Decreto dicten cursos de actualización para el ascenso en el escalafón, aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, recibirán un certificado expedido por el Centro Experimental Piloto que haya supervisado el curso, por un número de horas o créditos igual a las que dictó. Estas horas y créditos serán válidos para los cursos de ascenso en el escalafón que deba realizar" .

Parágrafo: "Los educadores que recibieron certificados por haber dictado cursos de conformidad con la Resolución No. 19005 de 1979 también obtendrán créditos válidos para los mismos efectos".

Artículo 34: "Este decreto rige a partir de la fecha de su expedición, sustituye los Artículos 21 y 22 del Decreto 1419 de 1978, deroga la Resolución No. 19005 del 25 de octubre de 1979, así como todas las normas que sean contrarias al Decreto".

Por resolución 22224 de 1980 se reglamenta y aclara el Decreto 2762 de 1980:

Artículo 1. "Los educadores en servicio que tengan derecho a cursos de profesionalización para obtener el título de bachiller pedagógico, de conformidad con el Artículo 12 del Decreto 2762 de 1980, deberán acreditar los siguientes documentos para efectos de grado:

- a. Registro civil de nacimiento.
- b. Certificado de estar ejerciendo en propiedad la docencia, de conformidad con lo estipulado en el Decreto Extraordinario 2277 de 1979 y el Decreto 2762 de 1980.
- c. Registro del diploma de bachiller para los del nivel A, expedido por la Secretaría de Educación respectiva. Cuando se tenga duda sobre la autenticidad de un registro de diploma, se podrá exigir las calificaciones que se estimen convenientes .
- d. Certificado de 5o. de primaria a 5o. de bachillerato debidamente diligenciado, para los del nivel B.

e. Certificado de 5o. de primaria a 4o. de bachillerato debidamente diligenciado, para los de nivel C.

f. Certificados de INCADELMA para quienes realizaron estos cursos, expedidos por la División de Coordinación de Centros Experimentales Pilotos así:

Para los que ingresan al Nivel B, acreditar aprobados hasta dos cursos del Nivel Medio INCADELMA.

Para los que ingresan al Nivel A, acreditar aprobados hasta un curso del Nivel superior del INCADELMA."

Artículo 4. "Los educadores que ingresan a los cursos de actualización para ascenso en el escalafón, deben presentar a la entidad que organice el curso:

Formulario de inscripción debidamente diligenciado.

Cédula de ciudadanía.

Certificado expedido por el rector del establecimiento donde presta sus servicios, en el que conste: Título y registro; grado en el Escalafón y número de resolución; años de servicios y tipo de vinculación a la institución".

Artículo 6. "Los docentes que se hallen tomando los cursos del programa de Actualización a Distancia, organizado por la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación, recibirán un certificado por cuatro créditos que tiene validez para el ascenso en el escalafón cuando apruebe el examen presencial de la primera etapa del programa".

Artículo 7. "A partir del año 1981, los docentes que presten su servicio en el Programa de Escuela Nueva y asistan a los cursos que se les ofrezcan sobre el mismo, recibirán del Centro Experimental Piloto respectivo un certificado de dos créditos por cada año completo de trabajo en el mismo, con validez para el escalafón, el cual llevará el visto bueno del Director Nacional del Programa Escuela Nueva".

Parágrafo: "Se tiene en cuenta para efectos de este Artículo, solamente a los educadores que laboren en el

programa Escuela Nueva, reconocidos como tal por el Comité Nacional de Escuela Nueva y por los Comités Departamentales, Intendeciales o Comisariales a saber: Escuelas Nuevas Demostrativas que se encuentran ubicadas en el sector rural, zonas de baja densidad de población, en zonas de área de influencia de los núcleos rurales o en concentraciones de Desarrollo Rural".

Artículo 8. "Para ofrecer cursos de Actualización en Educación Religiosa, los Centros Experimentales Pilotos podrán autorizar a Centros Especializados de las arquidiócesis, para que los organicen y desarrollen" .

Artículo 9. "Los certificados sobre cursos de capacitación o actualización que presentan los educadores en las oficinas seccionales de escalafón, para efecto de sus ascensos anteriores, no deben tener más de dos años de expedidos, aunque el curso puede tener más antigüedad".

Artículo 10. "Cada centro experimental Piloto determinará las tarifas para la contratación de los profesores que dictarán los cursos de capacitación, de acuerdo a las disponibilidades presupuestales y las

características de cada región. Las tarifas se tendrán en cuenta con base a títulos, experiencias, nivel de desempeño y lugar de desplazamiento del docente".

Artículo 11. "La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición".

Por resolución 20331 de 1980, con fundamento en el Artículo 22 del Decreto 2762 de 1980, se delegó en los Centros Experimentales Pilotos de cada una de las entidades territoriales las facultades de organizar, ejecutar, autorizar y supervisar los cursos de capacitación para ascenso en el Escalafón, de actualización y profesionalización para obtener el título de bachiller pedagógico en sus respectivas entidades territoriales .

Por decreto 3466 de 1980 se establecen estímulos para el personal docente al servicio oficial y no oficial que participe en la Campaña Nacional de Alfabetización .

Por decreto 259 de 1981 se reglamenta la forma de hacer valer los cursos de capacitación no utilizados



en el antiguo escalafón y la convalidación de cursos por estudios conducentes a un título docente.

Por circular Departamental No.5 del 25 de febrero de 1986 emanada de la Secretaría de Educación y Cultura, se establecen los microcentros de Capacitación docente como una estrategia de capacitación.

1.9.1 Antecedentes históricos. Teniendo en cuenta que los antecedentes históricos son elementos prioritarios del marco teórico de la investigación, es necesario relacionar la aparición del cuerpo normativo de ciertas entidades capacitadoras y algunos sistemas de capacitación que permiten visualizar la historia de la capacitación docente y su aspecto legal desde 1933 hasta 1991 y cuya síntesis es la siguiente:

- a. Cursos de Información: (Decreto 301 de febrero 13 de 1933). Cursos para maestros graduados y no graduados cuyo fin era capacitarlos en la interpretación de la reforma que se había llevado a cabo en el año de 1932, en la enseñanza primaria y secundaria.
- b. Centros de Estudios Pedagógicos: (Decreto 1486 de julio 25 de 1940). Pretendía fomentar en cada munici-

pió el perfeccionamiento cultural y profesional de los maestros.

- c. El Congreso Pedagógico Nacional: (Decreto 1486 de julio 25 de 1940).

Su principal objetivo era estudiar los proyectos del Ministerio y los presentados por los delegados de los Centros de Estudio, y formular las recomendaciones acerca de las reformas educativas.

- d. Cursos de Capacitación Pedagógica: (Decreto 1135 de mayo 7 de 1952) .

Entre las disposiciones que dictó el Decreto 1135 sobre Escalafón Nacional de enseñanza primaria, estableció el organizar cada año un curso de capacitación pedagógica para aquellos maestros que tuvieran derecho a ascenso en categoría.

- e. Cursos Radiales: (Decreto 3353 de 1955). Se crearon para propiciar la capacitación del magisterio rural, buscando su formación integral y la enseñanza de las técnicas metodológicas.

- f. Instituto de Formación de Supervisores Escolares. (Decreto 208 de 1957).

Pretendía formar supervisores con una buena preparación que sirviera en el campo de la capacitación y el perfeccionamiento del magisterio.

- g. Cursos intensivos de Formación Pedagógica. Decreto 277 de 1958.

Tenía como fin capacitar bachilleres de materias pedagógicas, para poder extender la educación primaria a amplios sectores de la población infantil. Los primeros cursos se realizaron en Medellín y en Bogotá.

- h. INCADELMA. Decreto 199 de 1958.

El Instituto Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento del Magisterio de la enseñanza primaria, fue creado para dar formación pedagógica a los maestros no titulados en servicio y el perfeccionamiento de los titulados en servicio.

- i. Servicio Cooperativo de Educación Colombo Americano. Creado en 1958.

Fue instituido para dar orientación en las escuelas primarias sobre la elaboración, uso y aplicación de las ayudas educativas. Este instituto fue reemplazado por la Oficina Administrativa para Programas Educativos Conjuntos a partir de 1962.

j. Centros Regionales de Capacitación.

Tan solo en 1958 con la creación de estos centros, se dieron los primeros pasos de descentralización de la capacitación docente.

El Servicio Cooperativo de Educación Colombo Americano y luego la Oficina Administrativa para Programas Educativos Conjuntos, se encargaron de la orientación de dichos centros, los cuales centraron su actividad, primero en las ayudas técnicas para la educación agrícola, industrial y primaria y luego en las ayudas técnicas a las secretarías de educación, supervisores y líderes educativos.

Los Centros Regionales de Capacitación fueron definitivamente estructurados por la Resolución 2311 del 13 de diciembre de 1963, emanada de la Oficina Administrativa para Programas Educativos Conjuntos, cumpliendo como función principal, atender programas de

capacitación, actualización, entrenamiento de docentes en servicio a través de seminarios y cursos presenciales .

En 1963 el Decreto 1965 autoriza a las Normales para expedir el título de Maestro a los docentes que se capaciten.

- k. Otras entidades que podían servir cursos. Decreto 1425 de 1961.

El decreto en mención autoriza a las universidades aprobadas que cuenten con Facultad de Educación o Filosofía, y a las comunidades religiosas que llenen ciertos requisitos, organizar cursos para docentes.

- 1. Instituto Colombiano de Construcciones Escolares. Decreto 2394 de septiembre de 1968.

El Instituto Colombiano de Construcciones Escolares fue el organismo que sustituyó a la Oficina Administrativa para Programas Educativos Conjuntos y por lo tanto el que continuó dando orientación a los Centro Regionales de Capacitación.

11. Cursos vacacionales. Resolución 0730 de 1967.

En 1967 se reglamentan los cursos vacacionales de capacitación para maestros de primaria.

m. División de Capacitación del Magisterio. Decreto 3157 de diciembre de 1968.

Con la creación de la División de Capacitación del Magisterio, desaparece INCADELMA.

La División de Capacitación del Magisterio sería la encargada de coordinar en las instituciones docentes y con los Fondos Educativos Regionales, los programas de capacitación y perfeccionamiento del magisterio en servicio, para lograr el mejoramiento de la enseñanza oficial y privada.

A los maestros que realizaban y aprobaban los cursos programados por la División de Capacitación del Magisterio, el Ministerio de Educación les otorga el título de Maestros. En 1970, la División de Capacitación del Magisterio estructuró programas para cursos de capacitación para maestros de Educación Pre-Esco-

n. Instituto Colombiano Pedagógico. (INCOLPE). Decreto 3155 de 1968.

Fue creado como anexo a la Universidad Pedagógica. Se le dieron las funciones de capacitación a partir de 1974, es autorizada para reglamentar el funcionamiento de los Centros Regionales.

ñ. Centro Regional de Perfeccionamiento Educativo. Decreto 004 de 1970.

El Centro Nacional de Perfeccionamiento Educativo fue creado para la realización de cursos breves e intensivos y reuniones especiales para el personal docente, administrativo y técnico vinculado a la educación media.

En 1970 se le da al Centro Nacional de Perfeccionamiento Educativo, la coordinación de los programas de la División de Capacitación del Magisterio, los Centros Regionales, el Instituto Colombiano de Construcciones Escolares y la Secretaría de Educación.

Continuando con el recorrido histórico de la capacitación se contemplan normas sobre prerrequisitos para ascensos desde los decretos 1135 de 1952, 030 de 1948 y 953 de 1970,

el primero para la educación primaria y los restantes para la educación secundaria.

En 1976 el decreto 088 reorganizó el Ministerio de Educación Nacional, creando unidades de Ejecución y Control con dependencia de Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos.

La Orientación General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente tiene como funciones de capacitación:

Diseñar los currículos para la capacitación del personal docente de todos los niveles de educación formal y no formal.

Diseñar currículos para la capacitación del personal docente dedicado a la educación especial.

Dirigir y coordinar por medio de los Centros Experimentales Piloto la ejecución de los programas de capacitación del personal docente.

En 1978 el decreto 1419 en su artículo 21 se establece que la formación y la capacitación de los docentes debe basarse en los programas que desarrollan el currículo de los alumnos. Y en el artículo 22 se puntualiza que la capacita



ción y la actualización hacen parte de la docencia como requisito que asegure el rendimiento escolar y la eficiencia de la enseñanza aprendizaje.

El decreto 1816 de 1978 le asigna la capacitación docente a los Centros Experimentales Pilotos teniendo éstas las funciones de:

Organizar, coordinar y supervisar la capacitación y el perfeccionamiento docente de todos los niveles, en su respectiva región, procurando el aprovechamiento al máximo de los recursos educativos que haya.

Ejecutar directamente o a través de otras organizaciones o mediante proyectos compartidos los programas de capacitación.

En el decreto extraordinario 2277 de 1979 (Estatuto Docente), las consideraciones sobre la capacitación designan la capacitación como proceso de educación permanente y le otorga el carácter de derecho del educador y la convierte en una obligación para la promoción.

Siendo el decreto una obligación del Estado, deja campo abierto a entidades particulares para que capaciten educadores en ejercicio oficiales y privados, con la debida

aprobación. No deja de lado las modalidades para hacerlo incluyendo la capacitación a distancia.

El artículo 58 y la resolución 19005 de 1979 fija normas para la capacitación.

El Sistema Nacional de Capacitación en su búsqueda por mejorar la formación de los educadores y su promoción en la carrera docente tiene un programa de profesionalización que busca dotar de títulos docentes a los educadores en servicio porque se carezca de ellos o para obtener otros de nivel más elevado.

Otro programa contemplado en el Sistema de Capacitación es la especialización de licenciados en educación que buscan mejorar al máximo la formación profesional de los educadores y el desempeño profesional.

Por su parte el programa de actualización está diseñado para poner al día a los educadores sobre los adelantos pedagógicos, científicos y tecnológicos como mecanismo de mejoramiento en el desempeño de funciones y como promoción en la carrera docente.

La Resolución Nacional 22224 de noviembre 21 de 1980, reglamenta parcialmente el decreto 2762 del 14 de octubre de 1980, relativa a la profesionalización.

La Resolución Departamental 0785 de diciembre de 1980 crea los Comités Distritales de Capacitación Docente.

La Resolución Departamental 0134 de febrero 22 de 1983, reestructura los Comités Distritales de Capacitación Docente.

La Resolución Departamental 0777 de diciembre 17 de 1982, adopta una escala de remuneración para quienes sirven los cursos de capacitación docente.

La Circular Departamental número 12 de abril 13 de 1983, fija requisitos para ser multiplicador de cursos de capacitación docente.

Es de anotar que, la Cooperación Técnica Internacional - Cooperación del Convenio Andrés Bello, con sus programas de capacitación de supervisores y administradores de la Educación a nivel local, son convenios que ofrecen a los agentes educativos mencionados los medios adecuados para su autoformación, impulsando un proceso de enseñanza, persona

lizada, creativa, participativa sin interacción presencial entre capacitados.

"Los objetivos de estas entidades, están orientados a involucrar a los agentes educativos que ejercen funciones de administración y supervisión, en procesos de capacitación para facilitar a los administradores su formación permanente." (MEN - 1988 - 1989).

1.9.2 Estructura administrativa de la capacitación docente en Antioquia. En Antioquia las políticas, la estructura administrativa, los procedimientos básicos, la vigencia de programas, la Sección de Capacitación, la filosofía, los objetivos y metodología de capacitación docente se rigen por medio de la circular 16, de marzo 27 de 1990 así:

En la búsqueda de una mejor estructuración, organización y ejecución de la capacitación de Directivos-Docentes y de Docentes de departamento de Antioquia, con miras a la obtención del más óptimo nivel de calidad y eficiencia en dicha actividad, y después de analizadas unas series de recomendaciones y sugerencias de diferentes funcionarios de la Secretaria y de instituciones capacitadoras, se ha concluido en la necesidad de fijar unas políticas y procedimientos básicos, a cuya normatividad se someterá en adelante toda la programación, ejecución, asesoría y

evaluación de cualquier evento de capacitación que se organice para Directivos-Docentes y Docentes en el departamento de Antioquia.

#### 1.9.2.1 Políticas para la implementación de la capacitación.

La capacitación docente estará dirigida a promover la realización del maestro como persona y profesional de la educación y como motor del desarrollo integral de la comunidad.

Metodológicamente la actualización, profesionalización y especialización del maestro propenderán por el desarrollo de la creatividad y la autogestión de los educadores, de tal modo que sean ellos los permanentes innovadores de prácticas educativas, pedagógicas y sociales desde sus propios lugares de trabajo.

La capacitación de los docentes en Antioquia será permanente, continua y sistemática en los programas establecidos para el Servicio Nacional de Capacitación en el decreto 2762 de 1980.

La capacitación se enmarcará dentro de las políticas de descentralización y desconcentración administrativa, promulgadas por el gobierno nacional.

Como estrategia para la política de desconcentración y de descentralización de la capacitación, en cada Distrito Educativo se conformará el Comité Distrital de Capacitación, bajo la directa responsabilidad del jefe de Distrito Educativo y con la participación efectiva de la supervisión y los directivos de Núcleo Educativo.

De conformidad con el artículo 29 del decreto 2762 de 1980, la capacitación docente se realizará en contrajornada y en períodos vacacionales. En servicio, sólo se ofrecerá cuando sea plenamente justificada ante la Dirección de Currículo, Centro Experimental Piloto, Coordinación de Capacitación, por el responsable del programa, en el cual sea necesario capacitar.

Con el fin de posibilitar al máximo el cumplimiento de la anterior política, la Secretaría de Educación entrará a programar diferentes eventos de capacitación los días sábados, durante el período académico, tanto en Medellín como en los municipios sedes de Distrito Educativo y, en cualquier lugar donde se inscriba un

número mínimo de docentes requeridos para cada curso. A dichos lugares, se desplazarán permanentemente los capacitadores y/o multiplicadores responsables de la asesoría.

La capacitación docente será ofrecida en las modalidades de educación presencial, semiescolarizada, micro- centros y a distancia, para lo cual la Secretaría de Educación, a través de la Coordinación de Capacitación adscrita a la Dirección de Currículo-Centro Experimental Piloto, concertará la participación de las universidades del departamento, de las instituciones autorizadas para tal fin y de personas naturales que ameriten idoneidad para la prestación de este servicio.

La organización de la capacitación docente en Antioquia, continuará en la forma de "Cursos", con la asignación de créditos, a corto, mediano y largo plazo en cualquiera de las modalidades, pero en contrajornada y en tiempo no laboral del docente; para la actualización, revisión, seguimiento y evaluación de los programas en experimentación y de las innovaciones educativas, se adoptará la forma de encuentros, seminarios y/o talleres con duración máxima de tres días laborales y con sujeción a los procedimientos establecidos.

Los congresos, encuentros u otros eventos, que no aparezcan dentro de un programa gradual de capacitación, no será objeto de créditos y el estudio de costo beneficio, corresponde al Comité de Programación conformado por el Director de Currículo- Centro Experimental Piloto, el Coordinador de Capacitación y el jefe de la Dependencia solicitante del evento.

Toda propuesta o programación curricular para la capacitación de los educadores deberá contar, para su ejecución, con la aprobación de la Dirección de Currículo- Centro Experimental Piloto, a través de la Coordinación de Capacitación, adscrita a ésta.

La ubicación de los docentes en los cursos de capacitación se efectuará teniendo en cuenta la formación académica, su área, nivel o modalidad y lugar de desempeño laboral.

Los educadores que reciben capacitación en un área de formación correspondiente al Plan de Estudios, establecidos para los distintos niveles de educación, serán los encargados directos de orientar dichas áreas en sus instituciones.



En adelante, cualquier actividad de capacitación para docentes que se programe, tendrá que ajustarse a una metodología teórico-práctica equilibrada. La parte teórica, será asesorada por capacitadores y/o multiplicadores profesionales en cada área, bien en forma intensiva o en forma periódica. La parte práctica, previa programación, debe estar dirigida a la ejecución de proyectos educativos, aplicaciones o experimentación pedagógica y/o metodológica en el aula de clase, cuyos resultados serán presentados y evaluados con el respectivo multiplicador durante un lapso o período de tiempo programado. La acreditación sólo se tramitará una vez finalice a satisfacción la parte práctica.

Los costos de documentos u otros materiales para la capacitación docente serán sufragados por los educadores y cancelados en el momento de la inscripción.

La capacitación de los educadores adscritos a los programas experimentales, adelantados por la Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia, para diversificar el bachillerato o desarrollar innovaciones educativas en el departamento, estará sujeta a tratamiento especial, previa sustentación y recomendaciones de los responsables de dicho programa a la Dirección

de Currículo- Centro Experimental Piloto, Coordinación de Capacitación.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 8 al 13, del decreto nacional 2762 de 1980, los educadores en servicio sin título de bachiller pedagógico, deberán cursar y aprobar las áreas propias de formación pedagógica sólo en una institución que ofrezca esta modalidad de bachillerato, conforme a lo dispuesto en el decreto 0455 de 1989 y su resolución reglamentaria No. 3372, del mismo año.

Con excepción de la política anterior, bachilleres no pedagógicos y profesionales no docentes (técnicos o tecnólogos) no escalafonados, no serán incluidos en los registros de cursos de capacitación para legalización de créditos, ya que con esta certificación no pueden ingresar al Escalafón Nacional Docente.

El personal profesional para la ejecución de los programas de capacitación, será seleccionado por la Dirección de Currículo - C.E.P., Coordinación de Capacitación y el equipo asesor, previa identificación de sus condiciones de idoneidad académica, técnico - pedagógica y de valoración personal que permitan garantizar la calidad de la capacitación en el marco

de la política educativa y regional. Se seleccionarán preferiblemente docentes escalafonados en ejercicio.

La certificación de créditos para ascenso en el Escalafón sólo se hará una vez cumplidos los procesos de seguimiento y evaluación, previa certificación de los resultados y efectos en la práctica educativa y pedagógica de los docentes en la respectiva institución y/o comunidad educativa.

La capacitación y profesionalización de maestros indígenas se realizará acorde con lo dispuesto en el decreto No. 1142 de julio 19 de 1978 y, la Resolución No. 9549 de julio 31 de 1986.

La certificación de créditos para los docentes capacitadores, sólo se expedirá por dicha acción, cuando lo realicen sin contraprestación económica.

La Dirección de Currículo - C.E.P., Coordinación de Capacitación, podrá admitir u ofrecer cursos a educadores del sector privado, cuando exista disponibilidad de cupos en cada uno de los eventos ofrecidos, previa cancelación del valor de la inscripción asignada a cada uno.

1.9.2.2 Estructura administrativa. El servicio de capacitación docente en el Departamento, se ejecutará dentro de las políticas del Sistema Nacional de Capacitación, será dirigido por la Secretaría de Educación Departamental a través de la Dirección de Currículo - Centro Experimental Piloto e implementando mediante la acción coordinada e integrada de los siguientes organismos:

La Dirección de Currículo - Centro Experimental Piloto, a través de la Coordinación de Capacitación, adscrita a ésta.

Un equipo asesor - investigador que amerite formación en investigación educativa, el cual con la coordinación de Capacitación Docente y la infraestructura existente, garantiza la puesta en marcha y el funcionamiento del servicio.

Un equipo de capacitadores previamente seleccionados por el equipo asesor - investigador que ejecuta los programas curriculares de capacitación.

Una red administradora de seguimiento, control y evaluación del proceso de capacitación docente conformado zonalmente por el Comité Distrital de Capacitación y localmente por los Directivos - Docentes de los

Municipios, bajo la orientación del equipo asesor - investigador.

El equipo de profesionales y técnicos de la Dirección de Currículo - C.E.P., encargado de la descripción y conceptualización de los programas curriculares para la capacitación de docentes, de la elaboración de pautas para el diseño, producción de módulos y materiales de apoyo a la capacitación en asocio con el equipo asesor - investigador.

La tesorería del Centro Experimental Piloto.

Un equipo de Archivo y Documentación conformado por las secretarías y un especialista en sistemas, quienes apoyados en la sistematización optimizarán la información y el registro relativo al desarrollo de la capacitación en el departamento.

#### 1.9.2.3 Procedimientos básicos.

Para la capacitación docente generada en los distritos .

El Comité Distrital de Capacitación mantendrá actualizado el diagnóstico del estado y las necesidades de capacitación docente en su zona,

utilizando los instrumentos elaborados por el equipo asesor - investigador.

Presentará semestralmente a la Coordinación de Capacitación de la Dirección de Currículo C.E.P., las propuestas de capacitación docente para su zona, detectadas en el diagnóstico.

El equipo asesor - investigador estudiará las propuestas, las seleccionará de acuerdo con los recursos existentes, las remitirá a la Dirección de Currículo - C.E.P., a la Coordinación de Capacitación, quien autorizará y comunicará su realización.

Una vez autorizado el evento, el Comité Distrital de Capacitación, coordina la ejecución, el seguimiento, la evaluación, el control, el diligenciamiento de la respectiva documentación y su remisión oportuna, a la Dirección de Currículo - C.E.P., Coordinación de Capacitación.

Para la capacitación docente generada en las demás dependencias de la Secretaría de Educación.

La respectiva dependencia presenta, justifica y sustenta a la Dirección de Currículo - C.E.P., Coordinación de Capacitación, sus respectivas propuestas.

El comité asesor - investigador, las analizará y les asignará recursos según las necesidades y la disponibilidad de los mismos.

La Dirección de Currículo - C.E.P., a través de la Coordinación de Capacitación, comunicará a la Dirección Operativa sobre los eventos autorizados, a los respectivos Distritos Educativos para todo lo concerniente con el desplazamiento de docentes o la ejecución de la actividad en su zona y a la respectiva dependencia para la continuación de las demás actividades requeridas para el evento autorizado.

La Dirección de Currículo - C.E.P. y el equipo asesor-investigador se responsabilizará de la coordinación de toda la logística, el seguimiento, el control y trámite de documentación requerida par cada evento.

Para la capacitación docente generada a través de las instituciones autorizadas.

Las instituciones autorizadas para ofrecer capacitación docente, presentan y sustentan a la Coordinación de Capacitación, adscrita a la Dirección de Currículo - C.E.P., sus respectivos programas y/o propuestas.

El equipo asesor - investigador analizará y conceptualizará sobre la calidad y conveniencia de dichos programas y/o propuestas.

La Dirección de Currículo - C.E.P., Coordinación de Capacitación, comunicará a la institución en las respectivas autorizaciones.

La Dirección de Currículo -C.E.P., Coordinación de Capacitación, El Equipo Asesor Investigador y los Comités Distritales de Capacitación, supervisarán cada uno de los eventos autorizados.

Las instituciones autorizadas diligenciarán y remitirán oportunamente a la Dirección de Currículo - Centros Experimentales Piloto, Coordi



nación de Capacitación, toda la documentación requerida para la legalización de los respectivos eventos.

1.9.2.4 Vigencia de programas. Todos los programas que se han venido presentando quedan sin vigencia a partir del 15 de abril de 1990, y deberán ser actualizados de acuerdo con las instrucciones de la presente Circular y de reglamentaciones posteriores.

1.9.2.5 Sección de capacitación. La sección de capacitación docente en el departamento de Antioquia tiene una filosofía, unos objetivos y una metodología, desglosados a continuación:

1.9.2.5.1 Filosofía. "La educación verdadera es la praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo - Necesitamos una educación para la decisión, para la responsabilidad social y política..." (Paulo Freire) .

"...Cualquier actividad de capacitación para docentes que se programe, tendrá que ajustarse a una metodología teórica - práctica equilibrada. La parte teórica, será asesorada por capacitadores y/o multiplicadores profesionales en cada área, bien en forma intensiva o en forma periódica. La

parte práctica, previa programación, debe estar dirigida a la ejecución de proyectos educativos, aplicaciones o experimentación pedagógica y/o metodológica en el aula de clase, cuyos resultados serán presentados y evaluados con el respectivo multiplicador, durante un lapso o período de tiempo programado. La acreditación sólo se tramitará una vez finalice a satisfacción la parte práctica". (Circular 16 de marzo de 1990) .

Hagamos de la capacitación un espacio para la reflexión y formación pedagógica.

#### 1.9.2.5.2 Objetivos

1. Generar una capacitación con una filosofía que rescate y construya lo axiológico, lo actitudinal, lo científico y lo cultural, y que propenda al afianzamiento de identidad profesional del maestro.
2. Propiciar una capacitación formativa de carácter permanente e integral, que modifique los modos de pensar, sentir y educativos y actuar de los agentes que responda a educadores y a las necesidades de los medio social

3. Presentar alternativas para la aplicación y ejecución de la nueva orientación curricular, dada como una de las estrategias transformadoras del rol pedagógico y social del docente.
4. Ofrecer una capacitación secuencial que propicie la reflexión, el cuestionamiento y la transformación del rol pedagógico del docente.

1.9.2.5.3 Metodología. Entendida la capacitación como un proceso de formación permanente o integral, debe operacionalizarse en todo un proceso activo - participativo que abra espacios para la integración, para la reforma, para la puesta en común de experiencias, para la expresión libre del pensamiento y para la incorporación de valores educativos y civiles. Por ello debe ser un proceso nucleado por metodologías activas que tienden a modificar los modos de pensar, sentir y actuar de los agentes educativos y cuyo propósito sea el mejorar la calidad de la educación.

Además debe propender a crear estrategias que permitan la producción de material de enseñanza en correspondencia con los requerimientos curriculares de la época.

1.9.2.6 División de capacitación docente y cultural. A partir de abril 30 de 1991, existe una reestructuración administrativa en el departamento de Antioquia y en forma

particular la Secretaría de Educación y Cultura, en la que hasta la fecha se denominaba Sección de Capacitación, queda convertida en División de Capacitación Docente y Cultural como lo demuestra el Decreto 1181 de 1991:

Decreto No. 1181 de 1991

(Abril 30/91)

"Por medio del cual se reorganiza la Secretaría de Educación y Cultura".

Este decreto en su artículo lio. crea la División de Capacitación Docente y Cultural, estableciendo:

Finalidad.

Planear y coordinar todas las acciones institucionales de investigación, diseño, organización, ejecución e implementación de programas para la capacitación docente y cultural.

Areas Claves de Resultado.

Mejoramiento continuo de los conocimientos del personal docente.

Disminución del desconocimiento normativo en la población docente.

Optimización del uso de canales de información.

Garantizar canales adecuados de difusión de planes y programas culturales.

#### Funciones Generales

Determinar en concordancia con las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional y con las necesidades detectadas en el medio, los programas de capacitación y actualización del personal docente.

Evaluar las necesidades y propuestas de capacitación presentadas por los distritos y las dependencias de Secretarías y elaborar los planes de capacitación.

Ejecutar los programas aprobados y necesarios para la capacitación y actualización del personal docente y directivo - docente de Educación Preescolar, Básica Primaria y Secundaria, Media

Vocacional, Especial, No Formal, de Adultos y Comunidades Indígenas.

Ejercer la asesoría y control de las actividades de capacitación para docentes y directores docentes programadas por las instituciones autorizadas para ofrecer cursos de capacitación con el otorgamiento de créditos válidos para el ingreso o ascenso en el escalafón Nacional Docente.

Determinar los requisitos técnicos, las evaluaciones laborales y las especificaciones académicas que deben cumplir los profesores que sirvan los programas de capacitación y actualización docente, con el fin de garantizar su calidad." (Bravo B., 1991).

## 2. DISEÑO METODOLOGICO

En este aparte los investigadores nos proponemos emplear los elementos utilizados para allegar toda la información necesaria y requerida para dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

### 2.1 POBLACION

La población está constituida por el 100% del personal que desempeña los siguientes cargos:

Secretaría de Educación -Dirección de Currículo- Centro Experimental Piloto (C.E.P.).

Sección - Coordinación de Capacitación Docente.

Equipo Asesor - Investigador de Capacitación.

Comité Distrital de Capacitación (Directores de Distritos Educativos y Directores de Núcleos Educativos Superiores Docentes).

Red administradora de seguimiento, control y evaluación (Comité Distrital de capacitación y directivos docentes de los municipios).

Equipo de multiplicadores.

Personal docente de Básica Secundaria y Media Vocacional del Departamento de Antioquia.

## 2.2 MUESTRA

Con base en los criterios establecidos para la regionalización del departamento de Antioquia tales como actividades socioeconómicas predominantes, afinidades socioculturales, proximidad geográfica e infraestructura de la Secretaría de Educación Departamental, analizados por autores como María Teresa Uribe y según la Carta de Generalidades del Departamento de Antioquia, se han tenido en cuenta para el tamaño muestral las nueve regiones que integran dicho departamento, siendo éstas: Valle de Aburrá, Oriente, Occidente, Suroeste, Norte, Urabá, Bajo Cauca, Magdalena Medio y Nordeste.



La muestra fue tomada teniendo en cuenta la tabla estadística de Arkin y Colton para la determinación de una muestra sacada de una población finita con un margen de error de 5% quedando constituida por 885 informantes, de los cuales 795 son Directivos Docentes y Docentes, distribuidos proporcionalmente en las nueve regiones. El tamaño de la muestra restante tuvo escogencia en forma aleatoria.

El tamaño muestral se distribuye así:

Cargo	Población	Muestra Estimada	Muestra Real
Jefe de la Sección de Capacitación.	1	1	1
Equipo asesor de la sección de capacitación.	4	2	2
Coordinadora de Capacitación.	1	1	1
Directores de Distritos Educativos.	18	7	6
Supervisores docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional.	74	22	17

Cont inuación.

Cargo	Población	Muestra Estimada.	Muestra Real.
Sicoorientado- res.	40	12	8
Directores de Núcleos Educa- tivos.	211	42	39
Multiplicado- res.	1334	27	16
Directivos do- centes y docen- tes de básica secundaria y media vocaio- nal.	9414	826	795
<b>TOTAL</b>	<b>11.097</b>	<b>940</b>	<b>885</b>

Tamaño muestral del personal directivo docente y docente básica secundaria y media vocacional por regiones.

Región	Total Educa- dores	Porcen- taje	Muestra Estimada	Muestra Real
Valle de Aburrá.	4856	51.58	426	476
Oriente.	1282	13.62	112	49
Occidente.	485	5.15	43	31
Suroeste.	953	10.12	84	107
Norte.	508	5.39	45	30
Urabá.	447	4.74	39	16
Bajo Cauca.	289	3.10	25	8
Magdalena Medio.	198	2.10	17	47
Nordeste.	396	4.20	35	29
<b>TOTALES</b>	<b>9414</b>	<b>100.00</b>	<b>826</b>	<b>793</b>

### 2.3 DISEÑO DE INVESTIGACION

Este estudio se aproxima al enfoque de las ciencias histórico-hermenéuticas, porque rastrea en el texto el problema, el objeto en su proceso histórico, le sigue la huella a partir de los agentes del proceso; levantando la información de fuentes de carácter primario. Recurre al diseño explicativo por cuanto en él se relacionan variables independientes y dependientes asignadas con miras a establecer y explicar las relaciones entre ellas.

Por ser la investigación de carácter evaluativo-descriptiva-explicativa lleva implícitas las hipótesis y basta con los objetivos mismos de la investigación señalados en el Marco Teórico.

El presente estudio recurre al diseño explicativo por cuanto en él se relacionan variables independientes y dependientes asignadas con miras a establecer y explicar las relaciones que entre ellas se dan.

### 2.4 MODELO DE EVALUACION

La presente investigación está inscrita en los siguientes modelos de evaluación de corte positivista de corte naturalista pasando por los denominados intermedios o mixtos:

Modelo de Evaluación por Objetivos de Tyler.

Porque su propósito principal es determinar si los objetivos previstos de la capacitación se han cumplido a través

del proceso administrativo de la misma. Los métodos que emplean envuelven la recolección y el análisis de datos de ejecución relativos a objetivos específicos. Presenta este modelo hincapié en la confiabilidad y la validez de los resultados escogidos. Por su objetividad y precisión se presta para informes claros y objetivos.

#### Modelo CIPP Stufflebeam.

Porque es basado en el enfoque de sistemas. Aborda cuatro tipos de ámbitos: Contexto, insumo, proceso y producto. Permite el uso de estrategias de investigación positivistas y naturalistas.

#### Modelo de Evaluación por Discrepancia de Provus.

Porque el objetivo de este modelo es comparar las características esperadas (denominadas claves). O sea compara las intenciones que la capacitación tuvo inicialmente con los que se están llevando a cabo o se llevaron a cabo. La contrastación produce información de discrepancia que es utilizada como base para elaborar juicios de valor acerca del objeto evaluado. La discrepancia se utiliza como elemento fundamentador de la propuesta.

#### Modelo de Evaluación Libre de Objetivos.

Porque implica por parte del evaluador un juicio de valor y para ello es necesario el establecimiento de criterios y estándares para juzgar la información que se va a recoger.

#### Modelo de Semblanza de Stake.

Porque lo más importante es la descripción y el juicio. Toma en cuenta antecedentes, transacciones y resultados y con base en estos resultados se describe el proceso, se juzga y se organiza la información. Da pautas para la sistematización de la información tanto descriptiva como valorativa. (ICFES, 1986).

## 2.5 SISTEMA DE VARIABLES

El presente estudio presenta un sistema de variables que permite allegar toda la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos propuestos. De acuerdo con el marco teórico que orienta este trabajo, se definen las siguientes variables:

### 2.5.1 Variables de identificación: Zona, categoría y título.

## 2.5.2 Variables intervinientes

### 2.5.2.1 Proceso administrativo de la capacitación docente (variable independiente).

Etapas del Proceso Administrativo:

Planeación

Indicadores de la planeación

Filosofía de la capacitación y políticas.

Diagnóstico.

Planes, programas, contenidos y pertinencia.

Estrategias para la ejecución de planes y programas .

Ubicación temporal de la planeación.

Instalaciones locativas. Recursos

humanos. Entidades responsables. Costos.

Prerrequisitos para hacer cursos. Número

de asistentes.



## Organización

### Indicadores de Organización

Carta orgánica y evaluación de modelo.

Estatutos y reglamentos.

Grupos de trabajo de capacitación.

Sistema de comunicación: Formal e Informal.

Interacción de las dependencias encargadas de la capacitación.

## Dirección - Ejecución

### Indicadores de Dirección - Ejecución

Administración de currículo.

Motivación.

Coordinación.

Solución de problemas y toma de decisiones.

Comunicación.

Liderazgo.

Delegación y participación.

Selección del personal: Programador, multiplicador y asistente.

Organismo Staff.

Supervisión.

## Evaluación - Control

### Indicadores de Evaluación - Control

Evaluación de programas y proyectos.

Formas de evaluación académicas y administrativas .

Supervisión académica.

Asesoría.

Seguimiento a personal capacitado y supervisores.

Servicios de apoyo.

2.5.2.2 Efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente (Variable dependiente).

### Condiciones de Capacitación

#### Indicadores de Condiciones de Capacitación

Legislación.

Especialización.

Metodología.

Participación.

Conocimiento del currículo.

Categoría en el escalafón.

Regionalización.

Relación del maestro con el saber (tanto para quien lo dicta como para quien lo recibe).

Eficiencia

Indicadores de Eficiencia

Programación.

Difusión.

Inscripción.

Permanencia.

Deserción.

Aprobación.

Continuidad.

Seguimiento.

Aplicación.

Periodicidad.

Secuencia.

Perfeccionamiento.

Mejoramiento económico.

## 2.6 INSTRUMENTOS

Para allegar la información necesaria que posibilite el logro de los objetivos propuestos se aplican los siguientes instrumentos:

Entrevistas semi - estructuradas para personal directivo de la Sección Coordinación de Capacitación.

Encuesta para personal Directivo de SEDUCA (Directores de Distritos Educativos, Supervisores Docentes, Directores de Núcleos Educativos) y para multiplicadores .

Encuesta para personal directivo docente y docente de básica secundaria y media vocacional.

Observación Directa.

Diseño y refinación de instrumentos para la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente impartida por SEDUCA y su incidencia en la calidad de la educación:

En esta etapa de recolección de información se emplearon los siguientes instrumentos:

Pauta para entrevista a Jefe y Coordinadora de la sección de Capacitación docente de SEDUCA, que consta de 29 ítemes que se refieren a aspectos netamente administrativos en forma general y específica.

Cuestionario para personal Directivo de SEDUCA (Directores de distrito, directores de Núcleos educativos, supervisores docentes, sicoorientadores y multiplicadores), considerando las variables medidas a través de una escala Licker con cinco opciones y consta de 40 ítemes que se refieren a aspectos administrativos. También tiene varias preguntas directas que precisan la información solicitada en los primeros ítemes.

Cuestionario para personal directivo docente y docente básica secundaria y media vocacional, consta de 3 ítemes correspondientes a las variables de identificación: Zona, categoría, título. También consta de seis variables evaluadas a través de 41 ítemes con escala de cinco opciones tipo Licker, agrupadas en subescalas sobre: Planeación, organización, dirección - ejecución, evaluación - control, condiciones de capacitación y eficiencia, al igual que se formularon otros 11 ítemes como preguntas directas para complementar la información requerida sobre la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente y su incidencia en la calidad de la educación.

Observación para los procesos de organización, selección y preparación de multiplicadores y realización de los cursos.

## 2.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION

Con el fin de obtener resultados similares en situaciones teóricamente idénticas se adoptaron los siguientes mecanismos teniendo como elementos rectores los objetivos de la investigación:

En el diseño del cuestionario para la entrevista: Se hizo una primera selección y redacción de ítemes y se sometió a discusión del equipo investigador y de expertos en instrumentación, con el fin de juzgar su pertinencia y claridad.

Luego se diseñó un borrador de las encuestas y de nuevo fue criticado por expertos y sometido a prueba piloto a veinte docentes, con el propósito de hacer los correctivos a los instrumentos observados en la aplicación de la prueba.

Se recogieron las observaciones y se introdujeron los ajustes en el diseño de los instrumentos finales.

La aplicación de los instrumentos para personal directivo docente y docente fue hecha la gran mayoría por los miembros del equipo investigador, mediante visita a

establecimientos educativos, a comunas y a algunas regiones cercanas. Algunas encuestas se enviaron a través de algunos directores de Distritos Educativos y de asesores de programas de educación a distancia. Se buscaron condiciones adecuadas y se solicitó permiso, consultándose la disponibilidad y aceptación de los informantes para la colaboración en la entrega de la información objetiva.

Las dos entrevistas se desarrollan mediante cita previa y fueron realizados por los investigadores, grabándose la información y luego transcrita para poder ser analizada y procesada después.

## 2.8 ANALISIS DE LIMITACIONES

Una investigación evaluativa permite realizar un diagnóstico crítico de un sistema o de un conjunto de procesos que poseen alguna característica en común. La evaluación debe arrojar información que permita la toma de decisiones con el ánimo de mejorarlas, aplicar correctivos, sugerir alternativas de solución.

Las limitaciones dependen de la metodología que se adopte, de los recursos disponibles y de las condiciones espacio - temporales que impone la sociedad y en el momento en el cual se realiza.

#### Limitaciones Técnicas.

La muestra prevista fue de 826 docentes de básica secundaria y media vocacional y de 114 directivos de SEDUCA y multiplicadores, de los cuales 795 y 86 respondieron respectivamente la información que se les solicitó.

Hubo limitaciones en la aplicación de los cuestionados en algunos casos por falta de colaboración de algunos docentes y de algunos directivos, quienes mostraron pereza y/o apatía para responderlo. Otros confundieron la capacitación impartida por SEDUCA con la formación dada por las universidades a través de las licenciaturas presenciales y/o a distancia que estaban realizando en el momento que se aplicó el cuestionario, confundiendo la información solicitada llevando esto a la abolición de dichos cuestionarios .

Algunos multiplicadores permitieron aplicar dicho cuestionario al finalizar la jornada de asesoría cuando ya el personal estaba cansado y con afán de salir con fatiga. Otros directivos de establecimientos de educación superior negaron la oportunidad de aplicarlos en tiempo de clase o asesoría, escasamente concedieron los pocos minutos que los docentes tenían para descansar; situaciones que fueron



desfavorables para la aplicación de los instrumentos y por consiguiente hicieron difícil el proceso investigativo.

La ubicación geográfica de las regiones hizo difícil el desplazamiento a ellas, lo cual se obvió con el aprovechamiento del personal de los programas de educación a distancia de algunas universidades que asistió a las tutorías o clases programas.

Poca disponibilidad de tiempo por parte del personal de Secretaría de Educación que tiene la información necesaria y actualizada para suministrarla en beneficio del subproyecto efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente impartida por SEDUCA, se convirtió en otro de los obstáculos para agilizar la investigación.

De otra parte falta de colaboración e interacción de las directivas de la facultad de Educación de la Universidad de Antioquia para hacer erogaciones económicas que permitan el financiamiento de la investigación limitando no solo la motivación del investigador sino la investigación como tal.

Frente a los procesos investigativos se notó poco compromiso y una visión muy restringida por parte de Directivos de algunas universidades, de algunos multiplicadores y de los mismos docentes; siendo éste otro de los factores limitan-

tes de la investigación efectividad del proceso administrativo  
de la capacitación docente.

### 3. ANALISIS DE RESULTADOS

Para los cruces realizados en la investigación se eligieron los ítemes de los instrumentos que corresponden a cada una de las etapas del proceso administrativo y de las condiciones de capacitación y eficiencia, que a juicio tanto de los asesores como de los investigadores son los más representativos para evaluar la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente y su incidencia en la calidad de la educación.

Cabe resaltar que de los ítemes elegidos, sometidos a pruebas estadísticas se concluyó la asociación y la no asociación entre variables, como aparecen descritas en el análisis.

#### 3.1 ASOCIACION ENTRE VARIABLES

La asociación entre variables se presenta cuando  $X^* 0,95$  es mayor que CHI-CUADRADO.

No hay asociación cuando  $X^2_{0,95}$  es menor que CHI-CUADRADO.  
Así: En la Tabla 24 al observar el cruce entre los ítemes (20 y 38);  $X^2_{0,95}$  es 26,3 , inferior al CHI-CUADRADO que es 114,51; de donde se concluye que no hay asociación según la regla estadística anotada.

Según personal directivo-docente y docentes.

Teniendo en cuenta los análisis estadísticos de CHI-CUADRADO, coeficiente de contingencia y grados de libertad, se determina que no hay una asociación entre los valores esperados y los encontrados de los cruces realizados.

TABLA 24. No asociación entre variables.

- Directivos docentes y docentes.

Itemes	$\chi^2$ 0,95	CHI cua- drado	C.C.	Grados de libertad
17 y 36	26,3	217,09	0,46	16
17 y 38	26,3	94,89	0,32	16
17 y 40	26,3	268,41	0,50	16
17 y 46	26,3	132,99	0,37	16
20 y 38	26,3	114,51	0,35	16
20 y 40	26,3	359,39	0,55	16
29 y 35	26,3	226,12	0,47	16
29 y 36	26,3	296,20	0,52	16
29 y 37	26,3	220,10	0,46	16
29 y 38	26,3	114,07	0,35	16
29 y 39	26,3	331,16	0,54	16
29 y 40	26,3	377,10	0,56	16
29 y 41	26,3	102,62	0,33	16
29 y 42	26,3	86,61	0,31	16
29 y 45	26,3	88,56	0,31	16
29 y 46	26,3	127,73	0,37	16
34 y 38	26,3	105,14	0,34	16
34 y 39	26,3	302,40	0,52	16
34 y 40	26,3	334,80	0,54	16

TABLA 24. Continuación.

Items	$\chi^2$ 0,95	CHI cua- C.C.		Grados de libertad
			drado	
34 y 46	26,3	113,18	0,35	16
50 y 17	43,8	113,78	0,36	32
50 y 20	43,8	118,10	0,37	32
50 y 29	43,8	143,95	0,40	32
50 y 34	43,8	121,36	0,37	32
55 y 17	21,0	160,99	0,41	12
55 y 20	21,0	206,22	0,45	12
55 y 29	21,0	220,10	0,47	12
55 y 34	21,0	209,05	0,46	12
56 y 17	26,3	45,48	0,24	16
56 y 20	26,3	81,50	0,32	16
56 y 29	26,3	71,25	0,30	16
56 y 34	26,3	75,81	0,31	16
57 y 17	15,5	24,29	0,17	8
57 y 20	15,5	18,76	0,15	8
57 y 29	15,5	36,79	0,21	8
57 y 34	15,5	43,48	0,23	8
48 y 49	31,4	372,13	0,60	20

### 3.2 NO ASOCIACION ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO-DOCENTE Y DOCENTES

Según los análisis estadísticos del CHI cuadrado y los coeficientes de contingencia en los cruces establecidos entre algunos ítemes del instrumento para personal directivo-docente y docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional, se observa que no hay puntos de unión entre las variables cruzadas que a continuación se desglosan:

Entre: el logro de la totalidad de los objetivos previstos en los cursos de capacitación (ítem 17) y:

Los cursos recibidos permiten administrar el currículo con mayor seguridad dentro del aula (ítem 36).

La igualdad de oportunidades de capacitación para los docentes de todas las regiones de Antioquia (ítem 38).

La programación de los cursos como producto de un trabajo coordinado (ítem 40).

La continuidad de los cursos (ítem 46).

Siendo la planeación la etapa del proceso administrativo que determina el cumplimiento y eficiencia de la organización, dirección y ejecución, evaluación, control como lo enfatizan Fayol<sup>1</sup> y Taylor, se encuentra que al no existir: continuidad en los cursos, igualdad de oportunidades de capacitación en todas las regiones de Antioquia, evidencias de la planeación de un trabajo coordinado y que además los docentes no se consideran habilitados para administrar el currículo con mayor seguridad con base en la capacitación recibida, queda invalidada entonces la afirmación -en la capacitación se logra la totalidad de los objetivos previstos.

Se infiere entonces que la planeación es incoherente con los indicadores en los cuales se esperaba asociación, mostrando independencia entre ellos e insatisfacción en los docentes con la capacitación, por no proporcionarles los elementos que ellos requieren para implementar cambios en su desempeño y así contribuir a mejorar los procesos de socialización de los educandos.

Entre: la excelencia de la organización de los cursos  
(ítem 20) y:



Las oportunidades de capacitación para los docentes de todas las regiones de Antioquia (ítem 38) .

La programación de los cursos como producto de un trabajo coordinado (ítem 40).

Es significativo dentro del proceso administrativo de la capacitación docente que no haya asociación o puntos de encuentro entre las oportunidades de capacitación y la programación de los cursos con la excelencia de la capacitación, dejando ver que la organización según los elementos conceptuales manejados en este estudio es descoordinada, funciona como elemento independiente dentro del proceso, impidiendo así la homeostasis del sistema administrativo, razón por la cual la capacitación según el criterio de un alto porcentaje de encuestados poco está contribuyendo a un perfeccionamiento que dé una imagen más positiva de la educación oficial básica secundaria en el departamento de Antioquia.

Entre: la excelencia de los procesos de dirección, ejecución de la capacitación docente (ítem 29) y:

Actualización que los cursos de capacitación ofrecen sobre normatividad educativa (ítem 35).

Los cursos recibidos permiten administrar el currículo con mayor seguridad dentro del aula (ítem 36).

Los contenidos adquiridos a través de los cursos de capacitación permiten la solución de los problemas de los alumnos en el aula (ítem 37).

La igualdad de oportunidades de capacitación para los docentes de todas las regiones de Antioquia (ítem 38).

La capacitación permite una relación teórico-práctica del conocimiento con la realidad socio-educativa (ítem 39).

La programación de los cursos como producto de un trabajo coordinado (ítem 40).

La difusión de los cursos (ítem 41).

La agilidad en la inscripción de los cursos (ítem 42).

La tramitación oportuna de la certificación de los cursos (ítem 45).

La continuidad de los cursos (ítem 46).

Resulta obvio que no se dé asociación y que por lo tanto sea una constante en los docentes la indecisión para decidir sobre la excelencia de la dirección ejecución de la capacitación docente, al no encontrar actualización sobre las normas, al seguir siendo incapaces después de un curso de capacitación de administrar el currículo, así como de proponer alternativas de solución a los problemas cotidianos que se puedan presentar en el contexto socio-educativo, ya que atendiendo a la filosofía de la capacitación, ésta se debe dirigir y ejecutar con el ánimo de mantener al docente al tanto de la reestructuración de la normatividad y de informar sobre los actos de capacitación.

Los docentes, a través de la capacitación, tendrán la oportunidad de generar y producir conocimiento en asocio con los alumnos, cualificando así la praxis pedagógica y la educación en general, situaciones éstas que por demás, no deben excluir docentes por el hecho de encontrarse demasiado dispersos en la geografía antioqueña.

Es crítica la no asociación por cuanto que la capacitación debe contribuir a una educación para la decisión, para la responsabilidad social y política, debe rescatar y construir lo axiológico, lo actitudinal, lo científico y

cultural, propender por el afianzamiento de la identidad profesional del docente.

Entre: la excelencia de los procesos de evaluación y control de la capacitación docente (ítem 34) y:

La igualdad de oportunidades de capacitación para los docentes de todas las regiones de Antioquia (ítem 38).

La capacitación permite una relación teórico-práctica del conocimiento con la realidad socio-educativa (ítem 39).

La programación de los cursos como producto de un trabajo coordinado (ítem 40).

La continuidad de los cursos (ítem 46).

Lo anterior indica que al seguir prevaleciendo la no asociación entre los factores intervinientes para definir la excelencia de la evaluación control hay una muy alta descoordinación de los elementos del sistema administrativo, dejando pensar que un buen número de docentes no alcanza a beneficiarse de los programas de capacitación, que no hay coordinación de la capacitación con la realidad

y que la capacitación de los docentes es discontinua porque los docentes señalan en la evaluación control deficiencias en la evaluación de los cursos de capacitación porque falta seguimiento, atención a las sugerencias, supervisión, visitas para evidenciar la aplicación de los conocimientos, lo que no garantiza que con la capacitación se estén modificando los modos de pensar, sentir y actuar de los agentes educativos, siendo éste uno de los objetivos de la capacitación según la circular 16 de 1990.

Entre: las razones de correspondencia entre la capacitación  
y las necesidades sociales (ítem 50) y:

El logro de los objetivos previstos en los cursos de capacitación (ítem 17).

La excelencia de la organización de los cursos (ítem 20).

La excelencia de los procesos de dirección- ejecución  
de la capacitación docente (ítem 29).

La excelencia de los procesos de evaluación- control  
de la capacitación (ítem 34).

Siendo uno de los objetivos de la capacitación responder a las necesidades de los educadores y del medio social, resulta cuestionable que no se encuentren puntos de unión entre las razones de correspondencia de la capacitación a las necesidades sociales y los factores que posibilitarían dicha correspondencia, dando a entender que es posible que exista poca relación entre la capacitación y los currículos, por la innecesaria dispersión de los mismos, que faltan recursos y apoyos didácticos y pedagógicos, que hay ausencia de diagnósticos y que la misma carencia económica limita la planta de personal que debería estar integrando el equipo posibilitador del servicio de capacitación.

Entre: la calificación del proceso administrativo (ítem 55), las razones para calificarlo (ítem 56) y:

El logro de todos los objetivos previstos en los cursos de capacitación (ítem 17).

La excelencia de la organización de los cursos (ítem 20).

La excelencia de los procesos de dirección- ejecución (ítem 29).

La excelencia de los procesos de evaluación-control (ítem 34).

Para poder calificar un proceso se debe tener un alto conocimiento de cómo se dan las etapas de dicho proceso; de lo anterior puede inferirse que la sección de capacitación a pesar de sus esfuerzos, no ha logrado impresionar a los docentes en los encuentros de capacitación, impidiendo esto que se presente asociación entre las razones para calificar el proceso y la excelencia de las etapas. Es así, entonces, como las razones para calificar el proceso administrativo tienen un alto peso en lo que se refiere a razones administrativas, donde los docentes expresan el debería ser de la administración de la capacitación.

Entre: la capacitación docente eleva e incide en la calidad de la educación (ítem 57) y:

En los cursos se logra la totalidad de los objetivos previstos (ítem 17).

La excelencia de la organización de los cursos (ítem 20).

La excelencia de los procesos de dirección-ejecución (ítem 29).

La excelencia de los procesos de evaluación y control (ítem 34).

Cuando quienes son protagonistas de la capacitación que imparte SEDUCA se sienten inhabilitados para referirse en forma positiva al logro de los objetivos de la capacitación y a la excelencia de las etapas, no puede esperarse que consideren a la capacitación como un mecanismo que posibilite elevar la calidad de la educación, pudiendo ser esta relación la que explique el por qué muchos docentes sólo piensen en la capacitación como el mero cumplimiento de una norma reglamentaria que se aplica como requisito de promoción y no como elemento controlador de la calidad de la educación.

Entre: el curso de capacitación que se realiza (ítem 48) y:

Razones para realizar los cursos (ítem 49).

Enfatiza una vez más esta disociación que no haya criterios y principios en los trabajadores de la educación para preocuparse por la capacitación como el ingrediente que actualiza y promueve en la carrera docente. Sólo se acude a ella como cumplimiento de un requisito de ascenso y no con el ánimo de convertir al docente en un "transformador



de la educación con calidad", en "investigador pedagógico" y "agente de cambio social", sin tener la capacitación una significación importante para los docentes.

Es notoria la poca dispersión de la información con respecto a la media indicando cierto grado de homogeneidad en las respuestas.

### 3.3 CRUCE ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DOCENTE Y DOCENTES

La descripción pormenorizada de los cruces que se especifican en las tablas siguientes, donde se incluyen el número de informantes, la frecuencia relativa, el porcentaje y los ítemes pretende facilitar al lector la visualización de los resultados globales del estudio sobre la efectividad del proceso administrativo de la capacitación, incluyendo las posiciones de acuerdo, desacuerdo y otras relaciones existentes.

Total F	%	Itemes	Elementos de la relación existente	
773	238	30,7	57 y 17	Dicen que la capacitación incide en la calidad de la educación (ítem 57) y están de acuerdo con que en la capacitación se logre la totalidad de los objetivos previstos (ítem 17).
771	230	29,8	57 y 20	Afirman que la calidad de la educación se beneficia con la capacitación (ítem 57) y están de acuerdo en considerar que la organización de los cursos es excelente (ítem 20).
774	244	31,5	57 y 29	Consideran que la capacitación incide en la calidad de la educación (ítem 57) y están de acuerdo con la excelencia de los procesos de

Continuación.

Total F	%	Items	Elementos de la relación existente
			dirección - ejecución de la capacitación docente (ítem 29) .
772 240	31,1	57 y 34	Sostienen que la capacitación incide en la calidad de la educación (ítem 57) y están de acuerdo en calificar como excelentes los procesos de evaluación control de la capacitación docente (ítem 34) .
736 361	49,04	58 y 57	Afirman que la capacitación cualifica al docente (ítem 58) y que la capacitación sí contribuye a elevar la calidad de la educación (ítem 57) .

Cont inuación.

Total F	%	Itemes	Elementos de la relación existente
712 276	38,7	55 y 56	Califican el proceso administrativo de la capacitación entre regular y deficiente (ítem 55) justificando la calificación dada con razones administrativa (ítem 56) .
712 172	24,1	55 y 56	Evalúan el proceso administrativo entre bueno y excelente (ítem 55) aduciendo razones administrativas para la evaluación (ítem 56).
713 179	25,1	56 y 17	Consideran razones administrativas para calificar el proceso administrativo de la capacitación (ítem 56) pero se muestran indecisos para determinar si en los cursos

Cont inuación.

Total F	%	Itemes	Elementos de la relación existente
			se logra la totalidad de los objetivos (ítem 17).
714 198	27,7	56 y 29	Se apoyan en razones administ. para calificar el proceso administrativo de la capacidad docente (ítem 56) y son indecisos para definir si los procesos de dirección ejecución de la capacitación son excelentes (ítem 29).
711 180	25,3	56 y 34	Señalan razones administrativas para calificar la efectividad del proceso administrativo de la capacitación (ítem 56) y son indecisos para determinar si los procesos de evaluación control son excelentes (ít.34).

Según la tabla anterior, para la cual se escogieron los porcentajes superiores al 20%, siendo muy significativo que los docentes estén de acuerdo con que la capacitación eleva la calidad de la educación cualificando al docente, coincidiendo en un alto porcentaje con las razones para calificar el proceso administrativo de la capacitación, donde se hacen justificaciones que se expresan como sugerencias a la administración de la capacitación, para que se mejore la capacitación y por consiguiente para que ella contribuya a elevar la esperada educación con calidad.

#### 3.4 ASOCIACION ENTRE VARIABLES SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DE SEDUCA Y MULTIPLICADORES

De la encuesta aplicada al personal directivo y capacitador se observa en las estadísticas CHI cuadrado, grados de libertad y coeficientes de contingencia que hay asociación entre los valores esperados y los encontrados entre los cruces realizados con las siguientes variables:

Entre: la información - motivación sobre los cursos de capacitación permiten el logro de sus objetivos (ítem 16)

y:

La deserción en los cursos de capacitación (ítem 34).

La comunidad docente se vale de los mecanismos utilizados para recibir información sobre encuentros de capacitación a través de los distritos, núcleos, el periódico o la averiguación directa y personal; esto hace que hasta el presente se logren los objetivos de la capacitación incluyendo la asistencia casi total de quienes se inscriben en los cursos, estableciéndose coherencia entre la información y la poca deserción.

De acuerdo con las dificultades encontradas para ubicar el personal que conformó al muestra, sobre todo en el Valle de Aburra, queda el siguiente cuestionamiento: ¿Hay asociación entre la información motivación y el grado de deserción para quienes carecen de recursos para capacitarse en las instituciones que están autorizadas para ello y no así para docentes que prefieren capacitarse en forma particular porque consideran que universidades privadas utilizan mejores mecanismos de difusión y motivación?

Pero, la aproximación directa a la sección de capacitación permite constatar que hay preocupación y esfuerzo por informar y motivar, aunque se desvanezca en la tramitología de los mandos medios.

Entre: razones de la calificación del proceso administrativo  
(ítem 49) y:

El diagnóstico que se hace para entender las necesidades de los docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional en cuanto a capacitación se refiere (ítem 4).

La existencia en la sección de capacitación de grupos de trabajo que posibilitan una mejor planeación ejecución de la capacitación docente (ítem 15).

La información motivación sobre los cursos de capacitación permiten el logro de sus objetivos (ítem 16).

La evidencia de la aplicación en las aulas de clase de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos a través de un seguimiento (ítem 30).

El personal directivo y los multiplicadores demuestran tener una mejor apreciación sobre la aplicación de diagnósticos tendientes a satisfacer necesidades de capacitación, la existencia de grupos de trabajo en la sección con funciones de planeación y ejecución, así mismo evidencian en forma más directa los efectos de la información-



motivación como las aplicaciones teórico-prácticas adquiridas en los cursos.

De ahí se deduce la asociación entre los ítemes cruzados.

El análisis de este estudio presenta ambivalencias entre el grado de aceptación por parte de los directivos y multiplicadores evaluados con respecto a los directivos docentes y docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional puesto que los últimos no conocen la existencia de seguimientos posteriores a la realización de los cursos y no son muy elevados los porcentajes cuando se refieren a la eficiencia de la información.

Entre: la evidencia de la aplicación en las aulas de clase de los elementos teórico prácticos adquiridos en los cursos a través de un seguimiento (ítem 30) y:

La especialización como requerimiento para inscribirse en los cursos (ítem 32).

La deserción que se presenta en los cursos de capacitación (ítem 34).

La desaprobación de los cursos por el no logro de objetivos (ítem 36).

Es apenas lógico que los capacitadores y el personal involucrado directamente en la capacitación como los directores de distrito, directores de núcleo, supervisores, sustenten asociación entre los elementos cruzados, pero esto contrasta con el resultado de la encuesta aplicada a los docentes que fijan puntos de vista antagónicos a las concepciones de los primeros, sobre todo relacionado con la especialización como requisito para inscribirse en un curso y la evidencia de la aplicación en las aulas de los colegios de las regiones de Antioquia.

Valdría la pena medir la realidad entre las apreciaciones de unos y otros, a través de la percepción del alumno como último elemento de la cadena multiplicador-docente-alumno.

Entre: metodologías empleadas en los cursos de capacitación (ítem 43).

La capacitación permite a los docentes la aprehensión de la realidad (ítem 33).

Se presenta deserción en los cursos de capacitación (ítem 34).

Los proyectos de investigación socioeducativos realizados a través de la capacitación (ítem 44).

La asociación existente entre estos dos ítemes satisface las aspiraciones expuestas por los docentes para sugerir una capacitación que dé elementos para desempeñarse, asumiendo la realidad para recrear en el saber, compartiendo la cultura propia de cada región, sin deteriorarla. Nada más apropiada para hacerlo que utilizando proyectos de investigación socio-educativa que faciliten tales aspiraciones, integrando docentes y comunidad educativa, sin que la última asuma al docente como un intruso.

Pero en este cruce también se contraponen las posiciones de docentes y directivos de SEDUCA y multiplicadores porque la elaboración de proyectos por parte de los docentes mostró escasa ejecución de ellos y un alto desconocimiento de su existencia.

Entre la deserción en los cursos de capacitación (ítem 34)  
y:

Las metodologías empleadas en los cursos de capacitación (ítem 43).

Los proyectos de investigación socioeducativa realizados como producto de la capacitación (ítem 44) .

La variedad de metodologías empleadas en los cursos de capacitación y la adecuada orientación para elaborar proyectos de investigación son en alto grado mantenedores de la asistencia de docentes en los cursos de capacitación y con esta asociación están de acuerdo directivos y multiplicadores, sin embargo el estudio adelantado no permitió confrontar lo ideal y lo real en las respuestas; o sea, el debería ser y lo que se da en la realidad.

Entre los criterios para elegir los municipios donde se brinda la capacitación (ítem 46) y:

La deserción que se presenta en los cursos de capacitación (ítem 34).

La revisión estricta por parte de la Sección de Capacitación para la aprobación de un programa de capacitación (ítem 35).

La baja o nula deserción en los cursos permite inferir de una parte que los docentes tienen alta convicción y valoran en alto grado la capacitación y para ellos los cursos son

atractivos y se planean favoreciendo necesidades como el ofrecimiento de ellos en municipios de fácil acceso donde se reúnan el número requerido de docentes, o la condición punitiva y relegante de no hacerlo se impone sobre las deficiencias administrativas de la capacitación.

Entre: la desaprobación de un curso por el no logro de objetivos (ítem 36) y:

Proyectos de investigación socioeducativa realizados a través de la capacitación (ítem 44).

Epoca del año destinada a la capacitación (ítem 45) .

Como es bien sabido, para aprobar un estudio cualquiera, se requiere el logro de los objetivos previstos para dicho curso.

Los cursos de capacitación como se están sirviendo actualmente propenden por fomentar la realización de proyectos de investigación socio-educativa con miras a darles ejecución en el medio donde labora el docente, de modo que a través de éstos se dé solución por lo menos en parte a algunos de los problemas que puedan estar afectando el entorno social o que también permitan la realización de actividades

complementarias del currículo, estos proyectos elaborados en algunos cursos están fomentando el espíritu investigativo y de participación que debe distinguir la actual educación.

Es importante tener en cuenta que el período del año destinado a la capacitación, favorece o desfavorece el logro de los objetivos, por eso se considera que ha sido muy importante que la Sección de Capacitación programe cursos no sólo en vacaciones, que es la época según acuerdos laborales para que los docentes descansen, siendo inoportuna la capacitación en este tiempo porque los docentes después de estar en las clases sienten cansancio, rutina y es conveniente que las aprovechen en otras actividades no relacionadas con lo académico.

Entre: la capacitación contribuye al mejoramiento de la praxis pedagógica (ítem 40) y:

Los proyectos de investigación realizados a través de la capacitación (ítem 44).

Epoca del año en la que se brinda capacitación (ítem 45).

Atendiendo a los objetivos que se tienen para la capacitación, entre otros, generar una capacitación con una filosofía que rescate y construya lo axiológico, lo actitudinal, lo científico y lo cultural; es obvio que de esta manera la capacitación con la elaboración de proyectos, favoreciendo a los docentes en cuanto a la época del año en que se viene dando, esté contribuyendo al mejoramiento de la praxis pedagógica, pues el docente se perfecciona en tanto que se implica y compromete consigo mismo en la tarea continua de su mejoramiento.

Entre: la capacitación eleva la calidad de la educación (ítem 41) y:

Los proyectos de investigación realizados a través de la capacitación (ítem 44).

Con los proyectos de investigación realizados a partir de la capacitación, se permite rescatar la científicidad de los cursos, su aplicabilidad en el medio y hasta la solución de algunos problemas de la comunidad socio-educativa. De esta manera, el compromiso supone convicciones intelectuales y engendra acciones precisas, contribuyendo así a elevar la calidad de la educación.

Entre: los criterios para elegir los municipios donde se brinde la capacitación (ítem 46) y:

La capacitación eleva la calidad de la educación (ítem 41).

Aunque las condiciones regionales puedan presentar algunas diferencias, esto no quiere decir que no se pueda programar capacitación para todas las regiones. La Sección de Capacitación está interesada en elevar la calidad de los docentes, descentralizando el servicio, llevándolo a los municipios que integran las regiones del departamento, teniendo muy definidos los criterios para hacerlo de la mejor manera; de ahí que al brindar capacitación fuera del Valle de Aburrá se está propendiendo por elevar la calidad de la educación básica secundaria y media vocacional de todo el departamento.

Entre: Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 47) y:

La existencia en la Sección de Capacitación de grupos de trabajo que posibilitan una mejor planeación y ejecución de la capacitación docente (ítem 15).



La información-motivación sobre los cursos de capacitación permiten lograr los objetivos de la capacitación docente (ítem 16).

La evidencia de la aplicación en las aulas de clase de los elementos teórico-prácticos, adquiridos en los cursos a través de un seguimiento (ítem 30).

Entre: Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación. (Item 47) y:

La existencia en la sección de capacitación de grupos de trabajo que posibilitan una mejor planeación y ejecución de la capacitación docente . (Item 15).

La información-motivación sobre los cursos de capacitación permiten lograr los objetivos de la capacitación docente (Item 16).

La evidencia de la aplicación en las aulas de clase de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos a través de un seguimiento (Item 30).

Con base en la circular 16 de marzo 27 de 1990 que fija unas políticas y procedimientos básicos en búsqueda de una mejor estructuración, organización, dirección - ejecución de la capacitación docente, con miras a la obtención del más óptimo nivel de calidad y eficiencia de ésta; y establece que la capacitación estará dirigida a promover la realización del maestro como persona y profesional de la educación y como promotor del desarrollo integral de la comunidad, es de anotar que con grupos de trabajo bien conformados, que posibilitan una planeación, una revisión de programas de capacitación, una buena motivación sobre los cursos a impartir y el seguimiento para evidenciar la aplicación de los conocimientos adquiridos, se puede determinar que la capacitación incide positivamente en la calidad de la educación por cuanto se ve favorecida por la integración de recurso humano bien preparado, con habilidades para asesorar y supervisar los procesos de capacitación.

Entre: La calificación del proceso administrativo de la capacitación docente (Item 48) y:

El diagnóstico del cual se parte para atender las necesidades de capacitación de los docentes (Item 4).

Uno de los elementos fundamentales que permiten una planeación eficiente y las demás etapas del proceso administrativo, es el diagnóstico que posibilita identificar las necesidades de capacitación que tienen los docentes .

Este facilita a la administración de la capacitación prever y anticipar resultados, fijar planes y programas de capacitación claros y acordes con la realidad, de modo que satisfagan las necesidades actuales.

Del diagnóstico depende el éxito del proceso administrativo de la capacitación y alrededor del cual debe girar todo lo demás; esto se hace atendiendo a los procedimientos básicos estipulados en la circular 16 de 1990 cuales son: El Comité Distrital de Capacitación mantendrá actualizado el diagnóstico y el estado de las necesidades de capacitación docente en su zona, utilizando los instrumentos elaborados por el equipo asesor investigador y presentará semestralmente a la sección de capacitación las propuestas de capacitación docente para su zona, detectadas en el diagnóstico.

TABLA 25. Asociación entre variables.

- Directivos de SEDUCA y multiplicadores.

Itemes	$\chi^2$ 0,95	CHI cua- drado	C.C.	Grados de libertad
16 y 34	26,3	13,68	0,37	16
49 y 4	21,1	9,25	0,32	12
49 y 15	21,1	10,20	0,33	12
49 y 16	21,1	11,74	0,35	12
49 y 30	21,1	11,26	0,35	12
30 y 32	26,3	26,20	0,48	16
30 y 34	26,3	17,12	0,40	16
30 y 36	26,3	21,85	0,40	16
43 y 33	43,8	39,26	0,64	32
43 y 34	43,8	31,33	0,52	32
43 y 35	43,8	37,05	0,55	32
43 y 36	43,8	40,51	0,57	32
43 y 40	43,8	39,19	0,57	32
43 y 41	43,8	34,09	0,54	32
33 y 44	26,3	23,06	0,50	16
34 y 44	26,3	16,17	0,43	16
46 y 34	43,8	33,53	0,54	32
46 y 35	43,8	25,39	0,49	32
36 y 44	26,3	17,21	0,44	16
36 y 45	31,4	19,59	0,43	20

TABLA 25. Continuación.

Itemes	$X^2$ 0,95	CHI cua- drado	C.C.	Grados de libertad
40 y 44	26,3	16,95	0,44	16
40 y 45	31,4	29,06	0,51	20
41 y 44	26,3	16,96	0,44	16
46 y 41	43,8	25,64	0,49	32
47 y 15	41,3	18,02	0,42	28
47 y 16	41,3	24,19	0,47	28
47 y 30	41,3	39,97	0,57	28
48 y 4	101,9	3,08	1,10	81

TABLA 26. No asociación entre variables.

- Directivos de SEDUCA y multiplicadores.

Items	$\chi^2$ 0,95	CHI cua- drado	C.C.	Grados de libertad
4 y 32	26,3	49,09	0,60	16
4 y 37	26,3	35,51	0,54	16
4 y 38	26,3	29,32	0,50	16
4 y 40	26,3	27,51	0,49	16
4 y 41	26,3	37,28	0,54	16
4 y 42	26,3	27,25	0,46	16
15 y 35	26,3	34,18	0,53	16
15 y 39	26,3	43,43	0,58	16
15 y 38	26,3	64,69	0,65	16
15 y 40	26,3	43,43	0,58	16
15 y 41	26,3	41,53	0,57	16
16 y 40	26,3	55,14	0,62	16
16 y 41	26,3	53,31	0,61	16
16 y 42	26,3	47,51	0,59	16
29 y 35	26,3	28,61	0,49	16
29 y 40	26,3	65,51	0,65	16
29 y 41	26,3	47,82	0,59	16
47 Y 4	41,3	45,59	0,59	28
33 Y 4	26,3	42,33	0,57	16

TABLA 26. Continuación.

Itemes	$\chi^2$ 0,95	CHI cua- drado	C.C.	Grados de libertad
33 Y 15	26,3	28,22	0,49	16
33 y 16	26,3	36,23	0,54	16
33 y 30	26,3	41,94	0,57	16
48 y 49	16,9	31,42	0,53	9

La capacitación contribuye al mejoramiento de la praxis pedagógica (ítem 40).

La capacitación eleva la calidad de la educación (ítem 41).

Los docentes reciben capacitación solamente para mejorar su situación económica a través de los ascensos (ítem 42).

La insatisfacción que el personal directivo de SEDUCA y multiplicadores muestran con algunas estrategias tenidas en cuenta en el manejo de la capacitación son altamente significativas por cuanto la desarticulación existente entre diagnóstico, continuidad, incidencia de la capacitación en la calidad de la educación, especialización de los docentes, necesidades de los usuarios, mejoramiento de la praxis pedagógica significa que la intencionalidad al impartir capacitación desatiende el elemento centro de ella como es el docente, lo cual permite hipotetizar que se cumple con una función -capacitar- pero no se buscan cambios prioritarios en la persona, en el desempeño, en el contexto y en el convencimiento de los agentes educativos de que la capacitación dinamiza la práctica de cada trabajador y con mayor razón la del docente.



Según lo anterior, se entra en contradicción con la filosofía misma de la capacitación cual es la de actualizar y perfeccionar al docente para una verdadera transformación social.

Entre la existencia en la Sección de Capacitación de grupos de trabajo que posibilitan una mejor planeación y ejecución de la capacitación docente (ítem 15) y:

La revisión estricta por parte de la Sección de Capacitación para aprobar un programa (ítem 35).

La continuidad de los cursos (ítem 39).

La programación de un curso como requerimiento de los usuarios (ítem 38).

La capacitación contribuye al mejoramiento de la praxis pedagógica (ítem 40).

La capacitación eleva la calidad de la educación (ítem 41).

Siendo la organización la etapa que permite la existencia de grupos de trabajo, de un manual de funciones, de asignación de responsabilidades, de la especificidad de las

lineas de autoridad -de comunicación y coordinación, elementos que posibilitan una mejor programación y organización de los cursos, el logro de los objetivos y de la filosofía de la capacitación. Al parecer en la Sección de Capacitación hay manifiesta discordancia en cuanto a la interdependencia de estos elementos, lo que conlleva a pensar que la capacitación no está contribuyendo en tal medida al mejoramiento de la praxis pedagógica.

Los usuarios de la capacitación esperan de los grupos de trabajo que funcionan en la Sección de Capacitación velen por el control de los programas de manera que eviten las repeticiones y por la selección de los contenidos que conduzcan al mejoramiento de los docentes en cuanto a manejo de currículo y de las formas de pensar, por darle secuencialidad de los cursos para que los docentes afiancen su especialidad; porque los cambios se evidencien en los individuos que reciben directa o indirectamente el influjo de la capacitación.

Pero como las expectativas enunciadas no se presentan, puede concluirse por un lado que el personal que conforma los grupos de trabajo es insuficiente y gastan sus conocimientos y energías en las urgencias que la Sección tiene despreciando acciones importantes de capacitación o son

inoperantes, considerando que la primera opción sea la más viable.

Entre la información-motivación sobre los cursos de capacitación permite lograr sus objetivos (ítem 16) y:

La capacitación contribuye al mejoramiento de la praxis pedagógica (ítem 40).

La capacitación eleva la calidad de la educación (ítem 41).

Los docentes reciben la capacitación solamente para mejorar su situación económica a través de los ascensos (ítem 42).

Si los mecanismos que motivan para la capacitación son efectivos, es obvio que los docentes se interesen en recibir capacitación encontrando en ella elementos valiosos para mejorar la praxis pedagógica y para contribuir a que se de una educación con calidad, sin descartar la posibilidad de adquirir créditos para el ascenso a través de ella.

Los docentes, de acuerdo a su formación y a su propia conciencia, son quienes determinan el porqué asisten a la capacitación; sin embargo es competencia de las directivas,

coordinadores y equipo asesor de la capacitación motivar, hacer dar ganas de perfeccionar su metodología, sus habilidades y demás elementos concernientes al desempeño pedagógico.

Cuando la capacitación está centrada en satisfacer la demanda del crédito está patrocinando que se forme en los docentes el criterio de mirarla como el mecanismo para solucionar sus conocidos males de tipo económico.

Si se utilizaran mecanismos de motivación y de divulgación efectivos, que indujeran a cambiar la mentalidad de beneficio económico de la capacitación por la de transformación del docente para que haga de su práctica un proceso menos agobiante y con fondo científico se estaría elevando la calidad del docente y de la educación.

Entre la evidencia de la aplicación en las aulas de clase de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos a través de un seguimiento (ítem 29) y:

La revisión estricta por parte de la Sección de Capacitación para aprobar un programa (ítem 35).

La capacitación contribuye al mejoramiento de la praxis pedagógica (ítem 40).

La capacitación eleva la calidad de la educación (ítem 41).

La capacitación permanente y continua puede entenderse como un proceso para el cambio, para un cambio personal y situado.

El centro de gravedad del cambio se localiza en la personalidad del docente, si éste llega, no a tener sino a saber, la información dada a través de la capacitación, a vertebrarla con su información previa, a encontrarle su significación de modo que pueda reflejarla en su comunicación con maestros, alumnos, padres de familia se encuentra con una acción de perfeccionamiento, siendo éste el objetivo de una verdadera capacitación, lo que sería posible a través de una coordinación, seguimiento y articulación de esfuerzos, políticas, métodos y procesos administrativos.

Entre incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 47) y:

El diagnóstico que se hace para atender las necesidades de los docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional en cuanto a capacitación se refiere (ítem 4).

Son las necesidades de perfeccionamiento y actualización de los docentes las que hay que satisfacer, pero esto es posible a través de diagnósticos que permiten identificar las áreas académicas, profesionales y sicopedagógicas en las que hay que impartir capacitación. De no hacerse, será la capacitación una información acumulativa de datos o conocimientos sueltos, tal vez, sin ninguna posibilidad de ser aplicados, por las mismas situaciones reales de los docentes y de la comunidad más próxima al entorno educativo .

El proceso de perfeccionamiento del profesorado como una serie de actividades, exigidas por la necesidad de mejora, por la posible rutina del profesor y por los cambios que realmente se producen en el entorno social, y que tomando como meta la facilitación del cambio, se requiere la identificación de dichas necesidades.

Entre la aprehensión de la realidad por parte del docente en su relación con el saber posibilidad^ a través de la capacitación (ítem 33) y:

El diagnóstico que se hace para atender las necesidades de los docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional en cuanto a capacitación se refiere (ítem 4).

La existencia en la Sección de Capacitación de grupos de trabajo que posibiliten una mejor planeación y ejecución de la capacitación docente (ítem 15).

La información motivación sobre los cursos de capacitación permiten el logro de sus objetivos (ítem 16).

La evidencia de la aplicación en las aulas de clase de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos a través de un seguimiento (ítem 30).

Con base en la definición de capacitación que se tiene como el conjunto de acciones y procesos educativos graduados que se ofrecen permanentemente a los docentes para elevar su nivel académico, se hace necesario integrar al máximo la administración de la capacitación con miras a la obtención de resultados que contribuyan a los cambios actitudinales de los docentes, a despertar interés y crear inquietudes en el entorno para transformar la realidad y permitirle al ser humano tanto su realización como la satisfacción de sus necesidades básicas.

Entre calificación del proceso administrativo (ítem 48) y:

Razones de la calificación del proceso administrativo de la capacitación (ítem 49).

Dada la dispersión en las respuestas tanto para calificar el proceso como para sustentarla se percibe que los encuestados carecen de criterios unificados para determinar la efectividad del mismo, dando a entender que hay una desarticulación administrativa en algunos elementos y que ello puede impedir que la capacitación propenda por el desarrollo de la creatividad y la autogestión de los educadores, de tal modo que fueran ellos los permanentes innovadores de prácticas educativas, pedagógicas y sociales desde sus propios lugares de trabajo.

### 3.6 CRUCE ENTRE VARIABLES

Según personal directivo de SEDUCA y multiplicadores.

En el instrumento aplicado al personal directivo de SEDUCA y a los multiplicadores se pudo observar que al hacer los cruces entre los ítemes que se consideran soportes fundamentales de la investigación las apreciaciones de los



informantes se especifican con los datos porcentuales especificados a continuación:

De 86 informantes el 25,5% está de acuerdo con que en la Sección de Capacitación existen grupos de trabajo que posibilitan una mejor planeación y ejecución de la capacitación docente (ítem 15), y que para la aprobación de un programa de capacitación existe una revisión estricta por parte de la Sección de Capacitación (ítem 35).

El 20,9% de igual número de encuestados se unen al acuerdo en cuanto a la existencia de grupos de trabajo en la Sección de Capacitación para posibilitar mejor planeación y ejecución de la capacitación docente (ítem 15) y que los cursos de capacitación están estructurados por niveles atendiendo a las continuidades (ítem 37).

La relación de acuerdo se da también frente a la existencia de los grupos de trabajo en la Sección de Capacitación (ítem 15) con la programación de nuevos cursos, obedeciendo a un requerimiento de los usuarios (ítem 38) con un porcentaje 20,0% en esta asociación.

Total	F	%	Items	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
86	22	25,5	15-35	Existen grupos de trabajo en la Sección de Capacitación que posibilitan una planeación y ejecución de la capacitación docente (item 15) y que se hace una revisión estricta de un programa de capacitación para su aprobación (item 35).	
86	18	20,9	15-37	Existen grupos de trabajo en la Sección de Capacitación que posibilitan una planeación y	

Continuación.

Total	F	%	Items	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
				ejecución de la capacitación docente (ítem 15) y que hay continuidad en los cursos de capacitación.	
86	17	20,0	15-38	Existen grupos de trabajo en la Sección de Capacitación que posibilitan una planeación y ejecución de la capacitación docente (ítem 15) y que la programación de un mismo curso obedece a <b>requerimiento de los usuarios</b> (ítem 38).	

## Continuación.

Total	F	%	Items	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
86	25	29, 1	29-34	usuarios (ítem 38).	Existe seguimiento para el personal que se está capacitando que permite evidenciar la aplicación de los conocimientos teórico-prácticos adquiridos en los cursos (ítem 29) y que se presenta alta deserción en los cursos de capacitación (ítem 34).
86	22	25,5	35-29	Revisión estricta para la aprobación de un	Existe seguimiento para el personal que se está

## Continuación.

Total	F	%	Itemes	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
86	22	25,6	29-36	programa de capacitación (ítem 35).	capacitando que permite evidenciar la aplicación de los conocimientos teórico-prácticos adquiridos en los cursos (ítem 29).  Existe seguimiento para el personal que se está capacitando que permita evidenciar la aplicación de los conocimientos teórico-prácticos adquiridos en los cursos (ítem 29) y que se <b>da la desaprobación de</b>

Continuación.

	Total	F	%	Items	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
						los cursos por no logro de objetivos (ítem 36).
	85	19	22, 3	29-40		Existe un seguimiento para el personal que se está capacitando que permite evidenciar la aplicación de los conocimientos teórico-prácticos adquiridos en los cursos (ítem 29) y que la capacitación contribuye al mejoramiento de la praxis pedagógica (ítem 40).

Continuación.

Total	F	%	Itemes	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
86	20	23,2	29-41		Existe un seguimiento para el personal que se está capacitando que permite evidenciar la aplicación de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos (ítem 29) y que la capacitación eleva la calidad de la educación (ítem 41).
86	17	20,0	33-16	Los cursos de capacitación permiten la comprensión de la realidad	en su relación con el

Continuación.

Total	F		Items	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
				<p>por parte del docente en su relación con el saber (ítem 33) y que los procesos de información motivación sobre los cursos de capacitación permiten lograr los objetivos de la capacitación docente (ítem 16).</p>	
86	19	22,1	33-29		<p>Los cursos de capacitación permiten la comprensión de la realidad por parte del docente en su relación con el saber (ítem 33) y que</p>



Continuación.

Total	F	%	Itemes	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
86	27	31,3	29-32		<p>existe un seguimiento permanente del personal que se está capacitando para evidenciar la aplicación de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos (ítem 29).</p> <p>Existe un seguimiento del personal que se está capacitando para evidenciar la aplicación de los elementos <b>teórico-prácticos</b></p>

Continuación.

Total	F	%	Itemes	Elementos de acuerdo	Elementos de desacuerdo
					adquiridos en los cursos (ítem 29) y que la especialización del docente es un requisito para inscribirse en un curso de capacitación (ítem 32).

Total F	%	Items	Elementos de la relación existente
83	27	3 4 y 4 5	Están en desacuerdo con que se presenta alta deserción en los cursos de capacitación (ítem 34), a su vez consideran que el período utilizado para la capacitación es el vacacional (ítem 45) .
69	17	3 5 y 4 4	Manifiestan estar de acuerdo con que para la aprobación de un programa para un curso de capacitación existe una revisión estricta por parte de la Sección de Capacitación (ítem 35) y dicen desconocer los proyectos de investigación elaborados a partir de la capacitación (ítem 44) .

Continuación.

Total F	%	Itemes	Elementos de la relación existente	
82	16	20	40y45	Presentan desacuerdo con la afirmación que la capacitación contribuye a mejorar la praxis pedagógica (ítem 40) y consideran que el período más utilizado para realizar la capacitación es el vacacional (ítem 45).
83	19	23	41y45	Están en desacuerdo con que la capacitación esté contribuyendo a elevar la calidad de la educación (ítem 41) y señalan que el período vacacional es el más utilizado para capacitarse (ítem 45).
81	17	21,0	48y15	Califican el proceso administrativo entre lo bueno y excelente (ítem 48) y están

Continuación.

Total F	%	Items	Elementos de la relación
			de acuerdo con la afirmación que en la Sección de Capacitación existen grupos de trabajo que posibilitan una mejor planeación y ejecución de la capacitación docente (ítem 15).
81 25	31,0	48 y 29	Califican el proceso administrativo entre regular y deficiente (ítem 48) y están en desacuerdo con que existe un seguimiento permanente del personal que se está capacitando que permite evidenciar la aplicación de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos (ítem 29).

Continuación.

Total F	%	Items	Elementos de la relación	exi
79	22	27,8	4 9 y 1 5	Aducen razones administrativas para calificar el proceso administrativo de la capacitación (ítem 49), asimismo están de acuerdo en reconocer que existen grupos de trabajo en la Sección de Capacitación que posibilitan una mejor planeación y ejecución de capacitación (ítem 15).
79	22	27,8	4 9 y 1 6	Aducen razones administrativas para calificar el proceso administrativo de la capacitación (ítem 49) y están en desacuerdo con que los procesos de información motivación permitan lograr los objetivos de la capacitación (ítem 16).

Continuación.

Total F	%	Items	Elementos de la relación existente
79	33	49 y 29	Justifican la calificación del proceso administrativo con razones administrativas (ítem 49) y están en desacuerdo con que exista seguimiento permanente al personal que se está capacitando para evidenciar la aplicación de los conocimientos adquiridos en los cursos (ítem 29).
79	37	48 y 49	Califican el proceso administrativo entre regular y deficiente (ítem 48), atribuyendo dicha calificación a razones administrativas (ítem 49).

Continuación.

Total F	%	Items	Elementos de la relación existente
79 32	40,5	48 y 49	Califican el proceso administrativo de la capacitación entre bueno y excelente (ítem 48) justificando dicha evaluación con razones administrativas (ítem 49).

### 3.7 PERCEPCION SOBRE EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACION DOCENTE Y SU EFECTIVIDAD - PROCESAMIENTO DE DATOS

Según directivos docentes y docentes.

Las tablas estadísticas del 1 al 7, muestran los resultados de la encuesta aplicada al personal directivo docente y docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional (Ver Anexo 3 -Encuesta).



TABLA 1. Planeación.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
6	787	3,31	1,03
7	792	3,68	0,90
8	786	3,18	1,26
9	791	3,87	0,93
10	790	2,87	1,20
11	789	3,48	1,21
12	787	3,23	1,10
13	795	3,35	1,12
14	793	3,11	1,35
15	792	3,90	1,02
16	793	3,58	1,10
17	793	3,20	0,96

Total respuestas: 9488

Media: 3,40

Desviación típica: 1,11

(Ver Anexo 3).

TABLA 2. Organización.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
18	793	3,25	1, 13
19	792	3,17	1, 09
20	791	3, 19	1,03

Total respuestas: 2376

Media: 3,18

Desviación típica: 1,08

(Ver Anexo 3).

TABLA 3. Dirección ejecución.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
21	790	4, 50	0, 77
22	787	3, 51	0, 91
23	789	3, 27	0, 94
24	788	1, 96	1, 14
25	787	3, 42	0, 95
26	790	2, 79	1, 27
27	792	3, 42	1, 09
28	793	3, 19	1, 12
29	793	3, 11	0, 99
48	762	2, 94	1, 66
49	665	2, 81	1, 90
54	771	2, 07	1, 77

Total respuestas: 9307

Media: 3,09

Desviación típica: 1,11

(Ver Anexo 3).

TABLA 4. Evaluación control.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
30	792	3, 16	1,10
31	792	3, 53	0, 6
32	790	3, 52	1,10
33	792	3,16	1,13
34	791	3, 10	0,99
52	771	3, 69	3,05
53	788	1,94	1,81

Total respuestas: 5516

Media: 3,16

Desviación típica: 1,60

(Ver Anexo 3).

TABLA 5. Condiciones de capacitación.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
35	789	3, 47	1, 07
36	788	3, 58	1, 01
37	783	3, 30	1, 03
38	790	2, 22	1, 12
39	791	3, 02	1, 09

Total respuestas: 3941

Media: 3,12

Desviación típica: 1,06

(Ver Anexo 3).

TABLA 6. Eficiencia.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
40		3,17	1,04
41		2,97	1,22
92		3,31	1,16
42		3,62	1,10

TABLA 6. Continuación.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
44	789	3, 52	1,24
45	792	2, 78	1,18
46	792	2, 73	1,24
47	786	3, 58	1,29
51	746	5,92	3,51
56	715	1, 50	0,97
57	775	2, 67	0,69
58	743	4, 36	2,16

Total respuestas: 9306

Media: 3,34

Desviación típica: 1,56

(Ver Anexo 3).

TABLA 7. Efectividad.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
55	776	2,33	0,77
56	715	1,50	0,97

Total respuestas: 1491

Media: 1,93

Desviación típica: 0,87

(Ver Anexo 3).

NOTA ACLARATORIA:

PROCESAMIENTO DE DATOS

Según directivos de SEDUCA y multiplicadores.

Las tablas estadísticas del 8 al 14 muestran los resultados de la encuesta aplicada al personal directivo de SEDUCA y multiplicadores. (Ver Anexo 2).

TABLA 8. Planeación.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
3	86	3, 40	1, 04
4	86	3, 03	1, 10
5	85	3, 16	1, 00
6	86	3, 23	0, 91
7	86	3, 52	0, 94
8	85	2, 67	0, 99
9	86	2, 27	0, 92
10	86	3, 02	1, 07
11	86	2, 86	1, 06
12	86	2, 51	1, 04
13	86	2, 93	0, 87
14	86	3, 23	1, 05

Total respuestas: 1030

Media: 2,99

Desviación típica: 1,00

(Ver Anexo 2).



TABLA 9. Organización.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
15	86	3,40	0,99

Total respuestas: 86

Media: 3,40

Desviación típica: 0,99

(Ver Anexo 2).

TABLA 10. Dirección y ejecución.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
16	86	3,14	1,05
17	86	3,27	1,00
18	86	3,57	0,98
19	86	3,07	1,03
20	86	3,16	1,00
21	85	3,26	1,03
22	86	3,21	0,89
23	86	2,59	1,02

TABLA 10. Continuación.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
24	86	3,09	0,95
25	86	3,16	0,83
26	86	3,01	0,93
27	86	2,83	0,92
43	82	5,12	2,65
44	69	2,90	1,56
45	83	2,00	1,44
46	79	5,15	1,62
47	82	3,26	1,64

Total respuestas: 1426

Media: 3,27

Desviación típica: 1,27

(Ver Anexo 2).

TABLA 11. Evaluación y control.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
28	86	3,21	0,94
29	86	2,47	1,10
30	84	2,35	1,01
31	86	3,49	0,95

Total respuestas: 342

Media: 2,88

Desviación típica: 1,00

(Ver Anexo 2).

TABLA 12. Condiciones de capacitación.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
32	86	2,78	1,10
33	86	3,03	1,01

Total respuestas: 172

Media: 2.91

Desviación típica: 1,01

(Ver Anexo 2).

TABLA 13. Eficiencia.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
34	<b>86</b>	2,47	<b>1, 10</b>
35	<b>86</b>	3, 58	1, 01
36	<b>86</b>	2,85	1, 07
37	<b>86</b>	3, 44	1, 24
38	<b>86</b>	3, 30	<b>1, 10</b>
39	<b>86</b>	3, 30	<b>1, 12</b>
40	85	3, 29	1, 05
41	<b>86</b>	3,06	1, 09
42	<b>86</b>	3, 24	1, 20
47	<b>82</b>	3, 26	1, 64

Total respuestas: 855

Media: 3,18

D

e

TABLA 14. Efectividad.

Item	Total de respuestas	Media	Desviación típica
32	86	2, 78	1, 10
33	86	3, 03	1, 01
34	86	2, 47	1, 10
35	86	3, 58	1, 01
36	86	2, 85	1, 07
37	86	3, 44	1, 24
38	86	3, 30	1, 10
39	86	3, 30	1, 12
40	85	3, 29	1, 05
41	86	3, 06	1, 09
42	86	3, 24	1, 20
47	82	3, 26	1, 64
48	81	2, 60	0, 82
49	79	1, 28	0, 78

Total respuestas: 1187

Media: 2,97

Desviación típica: 1,11

(Ver Anexo 2).

PERCEPCION GENERAL SOBRE EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA  
CAPACITACION DOCENTE Y SU EFECTIVIDAD

Las Tablas 15, 16 y 17 muestran los resultados generales de las encuestas aplicadas al personal directivo docente y docentes, al personal directivo de SEDUCA y multiplicadores .

TABLA 15. Medida» generales sobre cada una de la\* etapas del proceso administrativo y de las subvariables de efectividad, según resultados arrojados por la encuesta aplicada al personal directivo docente y docentes de básica secundaria y media vocacional (ver anexo No.

VARIABLES CARGO	PLANEACION		ORGANIZACION		DIRECCION EJECUCION		EVALUACION CONTROL		PROCESO ADMINISTRATIVO		CONDICIONES DE CAPACITACION		EFICIENCIA		EFECTIVIDAD		TOTAL	
	ESTADISTICOS																	
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s
DOCENTES DE BÁSICA SECUNDARIA Y MEDIA VOCACIONAL	3.3	1.1	3.1	1.0	3.0	1.2	3.1	1.6	3.1	1.2	3.1	1.0	3.3	1.6	1.9	0.8	2.7	1.1

TABLA 16. Medida» generales sobre cada una de la» etapas del proceso administrativo y de las subvariables de efectividad, segOn resultados arrojados por la encuesta aplicada al personal directivo de SEDUCA y capacitadores. (ver anexo No. 2)

VARIABLES	PLANEACION		ORGANIZACION		DIRECCION EJECUCION		EVALUACION CONTROL		PROCESO ADMINISTRATIVO		CONOCIMIENTOS DE CAPACITACION		EFICIENCIA		EFECTIVIDAD		TOTAL		
	ESTADISTICOS																		
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	
CARGO																			
DIRECTORES DE DISTRITOS EDUCATIVOS	2.8	0.8	3.3	0.9	3.0	1.1	2.3	0.6	2.8	0.8	2.7	0.5	3.0	1.0	2.7	0.8	2.8	0.8	
DIRECTORES DE NUCLEOS EDUCATIVOS	2.9	1.0	3.3	0.9	3.1	1.2	2.7	0.9	3.0	1.0	2.6	1.0	2.9	1.1	2.8	1.0	2.7	1.0	
SUPERVISORES DOCENTES	2.8	0.9	3.3	0.9	3.2	1.2	2.7	1.1	3.0	1.0	2.8	1.2	3.1	1.1	2.9	1.0	2.9	1.1	
SICO-ORIENTADOR	2.8	0.9	3.3	0.9	3.0	1.1	2.6	0.7	2.9	0.9	2.9	1.0	3.2	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	
MULTIPLICADOR	3.3	0.8	3.3	0.9	3.7	1.0	3.5	0.8	3.4	0.8	3.6	0.7	3.6	0.7	3.4	0.7	3.5	0.7	
TOTALES	2.9	1.0	3.3	0.9	3.2	1.2	2.8	1.0	3.0	1.0	2.9	1.0	3.1	1.1	2.9	1.1	2.9	1.1	



TABLA 17. Medida\* generala» sobre cada una de las etapa» del prace»o administrativo y de la» subvariables de efectividad, «egun resultado» arrojados por la encuesta aplicada al personal directivo de SEDUCA y capacitadores. (ver anexo No. 2) y a los docentes de básica secundaria y media voccional (ver anexo No. 3)

VARIABLES	PLANEACION		ORGANIZACION		DIRECCION EJECUCION		EVALUACION CONTROL		PROCESO ADMINISTRATIVO		CONDICIONES DE CAPACITACION		EFICIENCIA		EFECTIVIDAD		TOTAL	
	ESTADÍSTICOS																	
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s
DIRIGTIVOS DE SEDUDA Y MULTIPLICADORES	2.9	1.0	3.3	0.9	3.2	1.2	2.8	1.0	3.0	1.0	2.9	1.0	3.1	1.1	2.9	1.1	2.9	1.1
DOCENTES DE BASCA SECUNDAIA Y MEDIA VOCACIONAL	3.3	1.1	3.1	1.0	3.0	1.2	3.1	1.6	3.1	1.2	3.1	1.0	3.3	1.5	1.9	0.8	2.7	1.1
TOTALES	3.1	1.0	3.2	0.9	3.1	1.2	2.9	1.3	3.0	1.1	3.0	1.0	3.2	1.3	2.4	0.9	2.8	1.1

TABLA 18. La capacitación docente responde a las necesidades sociales según los directivos docentes y docentes (ítem 50).

		Estadísticos	
Alternativas		Frecuencia	%
No responde a	las necesidades	399	52,4
En bajo grado		54	7,1
En alto grado		308	40,5
Totales	761	100	

(Ver Anexo 3).

TABLA 19. Calificación del proceso administrativo de la capacitación docente según directivos docentes y docentes (ítem 55).

		Estadísticos	
Alternativas		Frecuencia	%
Excelente	26	3,4	
Bueno	321	41,4	
Regular	309	39,8	
Deficiente	120	15,4	
Totales	776	100	

TABLA 20. La capacitación docente eleva la calidad de la educación según directivos docentes y docentes (ítem 57) .

Estadísticos Alternativas

Frecuencia

No	100	12,9
En bajo grado	59	7,6
Si	616	79,5
Totales	775	100

(Ver Anexo 3).

TABLA 21. Calificación del proceso administrativo de la capacitación según directivos de SEDUCA y capacitadores (ítem 48).

Estadísticos		
Alternativas		Frecuencia %
Excelente	12	14,8
Bueno	31	38,3
Regular	32	39,5
Deficiente	6	7,4
Totales	81	100

TABLA 22. Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación según directivos de SEDUCA y capacitadores (ítem 47).

Estadísticos			
Alternativas	Frecuencia	%	
Ninguna	17	20,	8
No corresponde	9	11,0	
Proporciona elementos	18	22,	0
Cualifica al docente	24	29,	2
Renueva la educación	7	8,5	
Permite diagnosticar	2	2,4	
En forma regular	5	6,1	
Totales	82	100	

(Ver Anexo 2).

TABLA 23. Calificación general del proceso administrativo de la capacitación docente.

Alternativas	Estadísticos	Frecuencia	%
Excelente		38	4, 42
Bueno		353	41, 10
Regular		342	39, 82
Deficiente		126	14, 66
Totales		859	100

### 3.7.1 Percepción sobre la planeación.

- Según directivos de la Sección de Capacitación docente.

Mediante la aplicación de entrevista, aparece a continuación desglosado por factores el proceso administrativo de la capacitación docente y su efectividad, con las respectivas apreciaciones que sobre él tienen las directivas de dicha dependencia (ver Anexo 1).

## ENTREVISTA No. 1:

Con respecto a la planeación de la Sección de Capacitación docente tienen realce los siguientes aspectos:

¿De qué manera la filosofía, objetivos, planes y programas de la capacitación se adecúan a las necesidades del medio educativo que atiende?

La Sección de Capacitación viene desde hace unos dos años en un proceso de reconceptualización de la capacitación en el sentido de superar la llamada tradicional feria del crédito por una capacitación que responda efectivamente a las necesidades de actualización, de profesionalización y de especialización requeridas por el docente para su quehacer educativo. La filosofía de la capacitación expresadas en una políticas definidas en la circular 16 del 27 de Marzo de 1990, busca rescatar exactamente el objeto mismo de la capacitación. Hay una definición comprensiva de la capacitación que expresa realmente su objeto, su filosofía o su razón de ser, sintetizada en que la capacitación es una estrategia dirigida y enfocada en forma general a la actualización de cualquiera de los elementos constitutivos del quehacer educativo en los campos científico, tecnológico, de valores,

metodológico y/o pedagógico y en forma la especialización del docente como agente de la educación y la cultura en un determinado medio.

Estratégicamente se viene buscando dar salida a esta filosofía, básicamente a través de un diagnóstico que se espera que realicen los distritos educativos por medio de los comités distritales de capacitación, también se utilizan otros mecanismos para dicho diagnóstico.

Los resultados del diagnóstico han permitido el establecimiento de los programas de capacitación por áreas prioritarias.

¿Qué criterios se tienen en cuenta para la previsión de las instalaciones locativas donde se van a realizar los cursos?

Una de las situaciones más difíciles de SEDUCA es carecer de aulas propias o instalaciones locativas para capacitar donde se puedan tener los equipos e implementos de trabajo necesarios. Siempre se está a expensas de las instalaciones de instituciones educativas que puedan facilitar una o varias aulas. Los docentes de Medellín desean que se concentren en

lugares céntricos como el Paraninfo de la Universidad de Antioquia, el Instituto Tecnológico de Antioquia, lo cual trae alguna dificultad.

En los municipios se organizan las instalaciones de las escuelas o colegios oficiales, lo mismo se hace aquí en Medellín, concretamente el Liceo Santa Rosa de Lima es una institución que está abierta para todos los programas de capacitación.

En orden de prioridades, cuáles son las áreas en las cuales se ha venido capacitando?

Las áreas en las cuales se ha venido capacitando, en orden de prioridades están:

La renovación curricular por niveles. La capacitación para la implementación de la diversificación educativa.

La capacitación para directivos docentes con programas de reconceptualización administrativa .

La capacitación en áreas sicopedagógicas y metodológicas.



De qué manera participan los docentes en la elaboración de planes y programas de capacitación?

La participación del docente es a través de la expresión de sus necesidades, pero esto tampoco es lo más común. La misma Sección de Capacitación ha visto la necesidad de un programa integral y secuencial en seis niveles no repetitivos para la capacitación de los docentes en el manejo de la renovación curricular.

Los docentes básicamente solicitan las áreas en las cuales desearían ser capacitados, pero corresponde más bien a los grupos especializados, por ejemplo a la División de Educación Formal a través de los programadores identificar las necesidades específicas y por consiguiente la orientación misma de los cursos.

Cuál es su concepto con respecto al presupuesto asignado para la capacitación docente?

Hay un presupuesto anual que se va incrementando en los mismos márgenes en que se incrementan las demás asignaciones pero que permite desarrollar una cantidad de cursos en pro del magisterio.

En 1990 se ejecutó un presupuesto de \$40'000.000 en capacitación de docentes y directivos docentes asignados por el departamento y se suman \$8'000.000 de una partida asignada por el Ministerio de Educación Nacional a través del Centro Experimental Piloto para capacitación exclusivamente de docentes y directivos docentes.

Para 1991 la partida del Departamento es de \$44'000.000 y la de Ministerio de Educación Nacional continúa en la misma forma.

ENTREVISTA No. 2:

Con respecto a la planeación de la capacitación docente sobresalen los siguientes aspectos:

De qué manera la filosofía, objetivos, planes y programas de la capacitación se adecúan a las necesidades del medio educativo que atiende?

Se adecúan en la medida en que se trata de programar capacitación con base en las necesidades que presentan los directores de distritos educativos.

En qué época del año se capacita y con qué criterio se hace?

Se capacita durante todo el año. Actualmente se necesita capacitación permanente.

Qué criterios se tienen en cuenta para la previsión de las instalaciones locativas donde se van a realizar los cursos?

Uno de los problemas más graves de la Sección de Capacitación es el de instalaciones locativas. SEDUCA no tiene un centro propio de capacitación. Se trata que el acceso sea fácil para los docentes, que sea amplio, cómodo y que otras instituciones presten sus instalaciones locativas.

Se presentó un proyecto de un centro de capacitación docente con todos los recursos necesarios, dotado de salones con condiciones mínimas, con salones adecuados para alojamiento y alimentación de los docentes que vienen de los municipios.

En orden de prioridades, cuáles son las áreas en las que se ha venido capacitando?

Se capacita básicamente en renovación curricular, en porque se está aplicando todos los establecimientos.

También se viene capacitando en diversificación de la educación como proceso máximo de la renovación curricular, se está atendiendo en sicopedagógica, catequesis y en pedagogía de valores.

De qué manera participan los docentes en la elaboración de planes y programas de capacitación?

Los docentes que quieren, los grupos que se conforman y las personas inquietas que son muy pocas, hacen un diseño de un programa de acuerdo con su capacitación académica, apoyándose todo ese tipo de eventos.

Los docentes que quieran dictar un curso en su municipio, tienen el apoyo de la Sección de Capacitación, simplemente presentan un proyecto bien diseñado, se tramita a través del Comité Distrital de Capacitación, se le da el apoyo y la aprobación, luego se llega a un acuerdo para pagarles en dinero o con créditos.

Cuál es su concepto con respecto al presupuesto asignado para la capacitación docente?

El presupuesto es mínimo, teniendo en cuenta que se asignó un presupuesto para este año y a los 15 días quitaron \$6'000.000 de ese presupuesto por que hubo que dárselo al Instituto Tecnológico de Antioquia para hacer un estudio de las normales.

El presupuesto mensualmente es de \$3'000.000. Lo que se puede hacer con dicho presupuesto es pagar los multiplicadores y olvidar cursos que impliquen desplazar maestros y tenerles que pagar desplazamiento, alojamiento y alimentación.

A qué personal está dirigida la capacitación y por qué?

La capacitación está dirigida tanto a docentes como a directivos docentes, porque se considera que ellos deben estar actualizados permanentemente para que no haya un desfase entre la realidad que están viviendo y su capacidad de enfrentamiento a esa realidad.

Puede deducirse que hay pleno conocimiento de la filosofía, de los objetivos, del porqué y para qué de la capacitación, lo que permite planear con acierto el perfeccionamiento de los docentes y programar cursos atendiendo a ciertas

necesidades detectadas a través de los distritos educativos .

Se está brindando capacitación permanentemente, actualizando sobre políticas de implementación curricular, diversificación del bachillerato y algunas áreas como la sicopedagógica, metodología, pedagogía de valores y actualización administrativa para directivos docentes, con lo cual se está contribuyendo a mejorar los niveles de preparación de directivos y docentes y por ende a elevar los niveles de calidad.

Hay una mínima participación de los docentes en la elaboración de planes y programas por cuanto lo hacen quienes están motivados e interesados, presentando los diseños correspondientes, siendo apoyados por la Sección.

Aunque no coinciden las percepciones sobre la suficiencia del presupuesto, sí se confirma que la asignación presupuestal para tal servicio se invierte adecuadamente en capacitación en pro del magisterio.

Se observan ciertas falencias en la planeación de la capacitación y más concretamente las referidas a carencia de instalaciones locativas propias, faltan diagnósticos de necesidades de capacitación, responsabilidad de la División

de Educación Formal, de la Sección de Capacitación y de los Comités Distritales; lo que ha llevado a la Sección de Capacitación a programar ciertos cursos atendiendo a supuestas necesidades de los docentes como respuesta a la actualización sobre reformas y políticas educativas. Situación que ha desfavorecido la motivación y la percepción de los docentes frente a la capacitación impartida por SEDUCA.

Se nota que la Sección de Capacitación se ha quedado corta en la administración participativa por cuanto que aunque se hagan esfuerzos por promoverla, la motivación no ha llegado a todos los docentes para que diseñen planes y programas de capacitación que la Sección orientaría y aprobaría para que los docentes en cada uno de sus establecimientos implanten la capacitación por autogestión, lo que estaría repercutiendo en el nivel cualitativo docente-educación.

#### PLANEACION SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DOCENTE Y DOCENTES

Aparece a continuación desglosado por variables el proceso administrativo de la capacitación docente con las respectivas apreciaciones que sobre él tiene el personal directivo docente y los docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional de las distintas regiones del departamento de Antioquia (Ver Anexo 3).

Tienen realce con respecto a esta etapa los siguientes aspectos:

Con base en la observación de la Tabla estadística 1, correspondiente a los ítemes concernientes a la planeación, se encuentra que la media de las respuestas se ubica en 3,39 y de acuerdo con la escala Licker utilizada en el instrumento hay indecisión por parte de los informantes para evaluar dicha etapa.

Es sobresaliente que los docentes en la evaluación tengan una alta tendencia a estar de acuerdo con:

El enriquecimiento de la especialidad de los docentes capacitados dado a través del desempeño profesional de los multiplicadores (ítem 7).

La reflexión pedagógica propiciada por los cursos de capacitación (ítem 9).

La complementación pedagógica de los docentes a través de la capacitación (ítem 15).

La participación de los docentes en las actividades programadas en los cursos es favorecida por el número de integrantes de los cursos (ítem 16).



A continuación aparecen en forma pormenorizada los ítemes en los cuales el personal directivo docente y los docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional fueron indecisos al evaluar el proceso administrativo de la capacitación y su efectividad.

#### PLANEACION

La capacitación docente impartida por SEDUCA utiliza en forma equilibrada una metodología teórico-práctica aplicable en el aula de clase (ítem 6).

La aprobación de un curso requiere de la aplicación en el aula de clase de los conocimientos teórico-prácticos adquiridos en el mismo (ítem 8).

La programación de los cursos responde a previas consultas sobre las necesidades (ítem 10).

Hay conocimiento oportuno de los programas a desarrollar en cada curso (ítem 11).

Se prevé el tiempo y las condiciones locativas para la ejecución de los cursos (ítemes 12 y 13).

Los cursos se realizan para la acumulación de créditos (ítem 14).

En los cursos se logra la totalidad de los objetivos previstos (ítem 17).

Cuando los docentes se muestran indecisos en algunos ítemes que evalúan la planeación del proceso administrativo, pueden hacerse reflexiones que apuntan a situaciones como: los docentes son conscientes de las incongruencias que se mueven en la planeación de la capacitación cuando reconocen el desequilibrio metodológico entre lo teórico y lo práctico, pudiendo inferirse que hay mayor dedicación a lo teórico y se descuida la práctica que es un complemento buscado por el docente, puesto que muchos realizan el curso por el deseo de innovar en las aulas.

Es probable que muchos docentes se cuestionen la forma como se desempeñan, quieren aplicar lo aprendido en los cursos, pero les hace falta el impulso de un orientador que los ayude a señalar sus aciertos y deficiencias, pero en la ausencia de éste declinan sus aspiraciones de aplicación en las aulas, continuando con sus rutinarias metodologías; ésta puede ser la razón de su indecisión al respecto.

Siguen siendo indicativo de indecisión el desconocimiento de necesidades para programar los cursos, el docente siente de una parte el preestablecimiento de programas, que muchas veces poco apuntan a sus necesidades y de otra parte él debe acomodarse al desconocimiento del origen del programa, al tiempo y local asignados que seguramente satisfacen requerimientos del multiplicador y no del docente, quien es la razón de ser de la capacitación.

La indecisión puede atribuirse también a que los docentes asisten a los cursos programados movidos únicamente por la acumulación de créditos exigidos para el ascenso, sin dar importancia al cómo y para qué se programan, lo cual deja ver el desinterés que hay en los docentes para asistir a los cursos por actualización y perfeccionamiento.

#### PLANEACION SEGUN PERSONAL DIRECTIVO DE SEDUCA Y MULTIPLICADORES

Según la Tabla 8, el personal directivo y multiplicador mostró indecisión para calificar la planeación tendiendo las respuestas a ser homogéneas.

Cabe destacarse que hay desacuerdo ante la afirmación de que los cursos se programan para capacitar al docente en la orientación de la situación actual del país (ítem 9).

Ante la preocupación del Ministerio de Educación Nacional de dinamizar y flexibilizar el currículo y ante las políticas y reformas que se implementan permanentemente como Escuela Nueva y Renovación Curricular, la capacitación ha centrado su atención en actualizar a los docentes en lo que a éstas se refiere, sin dedicar tiempo y espacios para diagnosticar sobre necesidades de los docentes en lo relacionado con la situación actual del país, dejando de lado aquellos cursos que tenderían a preparar, orientar y actualizar sobre la problemática del país, de tal manera que se le proporcionen elementos de juicio y de valor que lo faculten para proponer algunas alternativas de solución a ciertos problemas en busca de un mejor bienestar social, de una mayor y amplia convivencia humana y en pro de unas satisfacciones personales que harían del ser humano una persona feliz, siendo esta última una tendencia moderna de una educación con calidad, hacia la cual debe tender la nuestra a nivel de Básica Secundaria y Media Vocacional.

La Tabla 16 muestra la indecisión del personal directivo de SEDUCA y de los capacitadores para evaluar las distintas etapas que conforman el proceso administrativo de la capacitación en los ítemes que se desglosan a continuación:

## PLANEACION

La adecuación de la filosofía de la Sección de Capacitación a las necesidades del medio educativo que atiende (ítem 3).

El diagnóstico del cual se parte para atender las necesidades de capacitación de los docentes (ítem 4).

La previsión del tiempo y de las condiciones locativas para la realización de los cursos (ítem 5, 6 y 7).

La programación y planeación de los cursos de acuerdo con las necesidades de los docentes (ítem 8).

La presencia de los docentes en la elaboración de planes y programas de capacitación (ítem 10).

La disponibilidad de personal calificado y de presupuesto para atender la capacitación (ítemes 11 y 12).

Estrategias favorables para la ejecución de la capacitación (ítem 13).

La programación de cursos por parte de la Sección de Capacitación para el personal capacitador (ítem 14).

### 3.7.2 Percepción sobre la organización.

#### ORGANIZACION

Según directivos de la Sección de Capacitación.

#### ENTREVISTA No. 1.

Con relación a la organización de la capacitación docente se destacan los siguientes aspectos:

Cuál es su concepto sobre el Manual de Funciones del personal responsable de la capacitación?

El Manual de Funciones es apenas un proyecto. El Manual prácticamente no ha existido.

Cuáles son los grupos de trabajo que posibilitan la planeación y ejecución de la capacitación docente?

El grupo de trabajo es relativamente simple, el grupo central de la Sección de Capacitación está conformado por el Jefe de la Sección y cuatro profesionales licenciados responsables de los diferentes programas. Todos los programadores de la División de Educación Formal que por su misma función son organizadores de

la misma capacitación tanto de los materiales atendiendo a las necesidades mismas y a la multiplicación de los cursos. Hay un grupo de SEDUCA que son profesionales vinculados a la Sección de Fomento Cultural y Artístico de la Dirección de Extensión Cultural, quienes tienen la función básica de llevar los efectos multiplicadores a los docentes en cuanto a teatro, danzas y música se refiere.

Se espera que los comités distritales de capacitación que no han sido conformados en todos los distritos, tengan funciones muy específicas de administración de la capacitación.

Con cuáles dependencias interactúa la Sección de Capacitación?Cuál es su criterio al respecto?

Interactúa con todas las dependencias que tienen que capacitar, principalmente con la División de Educación Formal, la Sección de Fomento Cultural y Artístico de la Dirección de Extensión Cultural, la de Recreación y Deporte. También interactúa con CORODEA, ASDA, ADNEA; esto con respecto a SEDUCA.

Al exterior interactúan alrededor de 40 instituciones autorizadas para capacitar que existen en el departamento

.

El criterio, es que están todos empeñados en mejorar el proceso mismo que ha tenido sus irregularidades. El proceso de integración es un poco lento pero de todas maneras se está trabajando en el mismo.

Con relación a las instituciones autorizadas para capacitar, hay ciertas dificultades con algunas, pero se han hecho encuentros periódicos para tratar de coordinar estas diferentes acciones.

#### ENTREVISTA No. 2.

Con respecto a la organización, tienen realce los siguientes aspectos:

Cuál es su concepto sobre el Manual de Funciones del personal responsable de la capacitación?

El Manual de Funciones tiene que ser sometido a un rediseño teniendo en cuenta que la Sección sufrió un cambio también en su estructura administrativa, debe someterse dicho manual a un estudio por parte de todas



las personas que están involucradas en la capacitación.

Cuáles son los grupos de trabajo que posibilitan la planeación y ejecución de la capacitación docente?

Los grupos de multiplicadores que se han formado a lo largo del proceso de capacitación posibilitan la planeación y ejecución de capacitación docente.

Con cuáles dependencias interactúa la Sección de Capacitación?Cuál es su criterio al respecto?

La Sección de Capacitación interactúa con la División de Educación Formal y No Formal, con la Dirección de Extensión Cultural y con la de Tecnología y Medios Educativos de SEDUCA, también con otras instituciones como las universidades.

Hay buena interacción pero de pronto falta colaboración de algunas divisiones.

La organización de la capacitación docente cuenta con grupos de trabajo como asesores, multiplicadores, licenciados en educación, programadores académicos, tiene vínculos con la División de Educación Formal y No Formal, con la

División de Extensión Cultural y Recreación, con las asociaciones de supervisores, de directores de núcleo y con la Corporación de Rectores, con otras instituciones que imparten capacitación, lo que ha posibilitado una mejor coordinación e integración de los encuentros de capacitación, aunque con ciertas dificultades por falta de colaboración de algunas divisiones, situación que ha tratado de obviar la Sección de Capacitación promoviendo acciones de integración.

Aunque al parecer no estaba definido el manual de funciones de la Sección de Capacitación, el personal involucrado maneja con precisión las responsabilidades a cada cargo. Se espera concretar el manual de funciones con las funciones generales estipuladas en el Decreto 1181 de 1991 que crea la División de Capacitación Docente y Cultural, de tal manera que se concreten las funciones específicas de cada cargo.

Se ha convertido en un obstáculo para la Administración eficiente de la capacitación docente la no conformación de todos los comités distritales de capacitación, de quienes se espera la identificación de necesidades de capacitación, la organización, supervisión y seguimiento de los cursos en cada distrito y en cada municipio en particular; lo que permite inferir que se está incumpliendo con las políticas

para la implementación de la capacitación contempladas en la circular 16 de Marzo 27 de 1990, deteriorando esta situación, el trabajo y los esfuerzos de la Sección de Capacitación en favor de la cualificación del magisterio antioqueño.

#### ORGANIZACION

Según personal directivo docente y docentes.

Con base en las estadísticas de la Tabla 2, la organización de la capacitación es evaluada por los docentes en forma indecisa, manteniéndose la homogeneidad en las respuestas como a continuación se muestra.

El conocimiento del conducto regular para solucionar dificultades propias de los cursos de capacitación (ítem 18).

Conocen los docentes las normas que rigen para quienes hacen cursos de capacitación (ítem 19).

La excelencia de la organización de los cursos de capacitación (ítem 20).

Con respecto a la indecisión sobre el conocimiento del conducto regular para solucionar dificultades propias de los cursos de capacitación, sobre si conocen los docentes las normas que rigen para quienes hacen cursos y sobre la excelencia de la organización de la capacitación, se puede suponer que los procesos de información-comunicación de la Sección de Capacitación, presentan ciertas deficiencias, que imposibilitan el alto conocimiento de cómo funciona dicha Sección, o que siguen los docentes asistiendo a los cursos sin otra motivación que la adquisición del crédito, pasando desapercibido el funcionamiento de la filosofía, objetivos, políticas, procedimientos básicos y estrategias metodológicas que rigen en y para la capacitación docente.

#### ORGANIZACION

Según directivos de SEDUCA y multiplicadores, al evaluar la organización de la capacitación docente los directivos y multiplicadores son indecisos para definir si en la Sección de Capacitación existen grupos de trabajo que posibilitan una mejor planeación y ejecución de la capacitación docente (ítem 15). (Ver Tabla 9).

### 3.7.3 Percepción sobre la dirección ejecución.

#### DIRECCION - EJECUCION

Según directivos de la Sección de Capacitación.

#### ENTREVISTA No. 1.

Respecto a la dirección - ejecución de la capacitación docente se visualizan los siguientes aspectos:

Cuáles son las principales dificultades a nivel de la comunicación, que se presentan en el proceso de capacitación?

Qué se hace para solucionar dichas dificultades?

Las dificultades a nivel de la comunicación, que se presentan en el proceso de capacitación, son muchas. La información sobre acciones de capacitación está centralizada, no llega a todas partes por la extensión del departamento, es la queja general o cuando llega es muy tarde.

El medio de comunicación a través de los directores de distritos educativos no siempre es la más ágil, la

demoran en su oficina, no la comunican en forma inmediata a los directores de núcleos o por lo menos en forma oportuna. No hay otro medio porque los boletines de prensa tampoco salen en forma agilizada, por otra parte la información pagada a través de oficios en la prensa que en un tiempo se utilizó y que efectivamente tuvo un mayor nivel de cubrimiento ha habido que prescindir de ello últimamente por el costo.

Para solucionar dichas dificultades es muy difícil, hay que tratar de agilizar anunciando las programaciones con la respectiva anticipación, haciendo cada día más conscientes a los directores de distritos para que se responsabilicen de la información oportuna. No hay otros medios tan efectivos para obviar estas dificultades. Es imposible hacerle llegar una comunicación individualizada a cada docente e inclusive a cada núcleo, por la cantidad que hay.

Cómo se da la coordinación y la delegación de funciones en la Sección de Capacitación docente?

La coordinación se da a través de una reunión quincenal de todos los funcionarios de la Sección

donde se evalúan las acciones programadas para la quincena y se programan las diferentes actividades.

La delegación se da en el sentido que cada funcionario tiene bajo su directa responsabilidad la coordinación, la orientación y la organización de uno o más programas .

Cuáles son los criterios de selección para el personal involucrado en la capacitación (multiplicador, asesor, capacitado, etc.)?

En cuanto a los criterios de selección para el personal involucrado en la capacitación se tienen:

Para el personal multiplicador, se hace a través de referencias que alguien hace, a través de la práctica que ha tenido en SEDUCA, hay gente que es conocida en este campo, que son conocidos por supervisores, directores de distritos, tienen una recomendación, se analiza detenidamente su hoja de vida, se le identifica su capacidad de formación profesional que por lo general siempre es muy alta y las diferentes experiencias. En el proceso se tiene un seguimiento de evaluación de las diferentes acciones, de acuerdo a

los resultados se opera la permanencia o el cambio de un multiplicador.

Para la selección de los capacitandos no existe ninguna restricción; es abierto, con excepción para los programas de diversificación que son para los profesores vinculados a las instituciones. Se está trabajando en políticas para que el docente tome los cursos en áreas de su formación o de su desempeño para que efectivamente le puedan servir.

En cuanto a la selección de los asesores, su vinculación es por muy diferentes aspectos.

En qué consiste la asesoría técnico-pedagógica que se brinda al personal que interviene en el proceso de capacitación y quién la ejecuta?

La asesoría técnico-pedagógica es la de un profesional con una formación específica y con una experiencia que pueda ir difundiendo los efectos multiplicadores en una determinada área. Dar asesorías es tener unos profesionales para evaluar los programas que la institución misma da; si ven cosas anquilosadas, darán algunas propuestas de actualización, dictarán charlas o conferencias o enfoques programáticos en determinada área, no sólo con relación a los contenidos sino también con respeto a las estrategias.



Cuáles son las modalidades de capacitación existentes? Con qué prioridad se aplican?

Las modalidades de capacitación existentes son:

La capacitación presencial esencialmente.

Se está orientando la modalidad de capacitación semiescolarizada, es decir, la que combina lo presencial con las aplicaciones en el aula de clase.

La capacitación a distancia, actualmente con dos proyectos.

Los microcentros, esporádicamente funciona uno que otro, pero no existen unos criterios muy exactos para esta modalidad porque no ha existido la posibilidad de una auténtica asesoría y seguimiento. Se está pretendiendo hacer una reglamentación y unas estrategias que permitan incrementarlo.

La capacitación docente qué metodologías aplica?

En qué se fundamentan?

La metodología teórico-práctica, es la utilizada actualmente en la capacitación, de tal manera que la acción redunde en una aplicación en el aula y hacia la elaboración de proyectos educativos.

En los cursos de capacitación se fomenta la investigación?

Cómo se evidencia que la capacitación fomenta la investigación como mecanismo para solucionar problemas?

Es muy difícil que se fomente una auténtica investigación en los cursos de capacitación que imparte SEDUCA. Ha habido algunos cursos realizados por otras instituciones que han trabajado sobre un proceso de investigación .

Cuáles son los servicios de apoyo que se utilizan en la capacitación?

El principal servicio de apoyo es el agente multiplicador a quien se le dan las condiciones básicas de alimentación, alojamiento y transporte.

Para algunos eventos internos de capacitación se da subsidio de transporte, alojamiento y alimentación.

En qué municipios de Antioquia se ofrece capacitación y con qué criterios se eligen?

Se trata de cubrir todo el departamento con algunos proyectos de capacitación.

ENTREVISTA No. 2.

Con relación a la dirección-ejecución de la capacitación docente se destacan los siguientes aspectos:

Cuáles son las principales dificultades a nivel de la comunicación que se presentan en el proceso de capacitación? Qué se hace para solucionar dichas dificultades?

La información sobre eventos de capacitación llega muy tarde al docente, todos los docentes se quejan de ello; si se miran las evaluaciones de todos los cursos siempre piden que se les avise oportunamente. De pronto hay pereza en los directores de núcleo y distritos educativos para dar la información oportunamente .

Cada que se sabe que hay reuniones con los directores de núcleo y/o distritos educativos, se desplaza a estas reuniones para pedir el favor de informar a tiempo para que les comuniquen a los docentes sobre los cursos que se van a impartir. Actualmente se les da el número telefónico a todos los docentes que llegan a la Sección de Capacitación para que ellos mismos averigüen qué cursos van a haber, en caso tal que no les llegue la información.

Cómo se da la coordinación y la delegación de funciones en la Sección de Capacitación docente?

Se hace una distribución de los programas de capacitación entre el Jefe de la Sección y las licenciadas que laboran en ésta.

Cuáles son los criterios de selección para el personal involucrado en la capacitación (multiplicador, asesor, capacitando, etc.)?

En cuanto a los criterios de selección del personal involucrado en la capacitación se tiene:

Para los multiplicadores o asesores, se busca que sean personas que reúnan las condiciones académicas requeridas .

Para los docentes que reciben cursos de Renovación curricular no hay ningún tipo de selección porque es algo que todo docente lo necesita, de ahí que todo el que quiera hacerlo puede. Para otros cursos, que se adecúan a lo que están haciendo, que tengan que ver con el área de desempeño. Se pretende que el docente se capacite porque quiera y no porque necesita créditos .

En qué consiste la asesoría técnico-pedagógica que se brinda al personal que interviene en el proceso de capacitación y quién la ejecuta?

Se brinda asesoría permanente, se hacen reuniones cada ocho días con los multiplicadores, se montan proyectos y se les da capacitación válida para créditos. Se les hace visitas de supervisión, se visitan los cursos y se les exige.

La asesoría está dada por parte de los funcionarios que tienen a su cargo los diferentes programas; de no estar en condiciones de hacerlo se busca el recurso.

Cuáles son las modalidades de capacitación existentes? Con qué prioridad se aplican?

Las modalidades de capacitación existentes son:

La capacitación presencial, es la de mayor prioridad: 100% horas presenciales.

La capacitación semi-escolarizada: Mayor porcentaje de horas presenciales y seguimiento permanente, se da tiempo para la elaboración de proyectos, se brinda asesoría permanente.

La capacitación a distancia: se entrega el material, tiene horas presenciales para las asesorías y aclaración de dudas.

En este momento hay microcentros en Suroeste pero principalmente en primaria.

La capacitación docente qué metodologías aplica? En qué se fundamentan?

La metodología utilizada en la capacitación es la activa, que consiste en aprender haciendo. Se exige

proyectos para que el docente los lleve al aula de clases.

En los cursos de capacitación se fomenta la investigación?  
Cómo se evidencia que la capacitación fomenta la investigación como mecanismo para solucionar problemas?

Uno de los objetivos de la Sección de Capacitación es fomentar la investigación. De pronto no está muy estructurada porque el maestro aún no ha cambiado la idea de capacitarse por el crédito. Cuando el docente cambie esa concepción de capacitarse por el crédito, se podrá dar dicho proceso en forma. Los docentes son perezosos y cuando se van a inscribir piden que se les informe si hay que hacer proyecto para no inscribirse.

Se evidencia que la capacitación fomenta la investigación a través de los proyectos, haciéndolos efectivos y con el seguimiento que se hace a éstos.

Cuáles son los servicios de apoyo que se utilizan en la capacitación?

Los servicios de apoyo son mínimos dado el problema de presupuesto. No se le puede dar a los docentes ni los

documentos porque no se dispone del recurso ni siquiera para los encargados de esta capacitación, teniéndolos que fotocopiar.

En qué municipios de Antioquia se ofrece capacitación y con qué criterios se eligen?

Se brinda capacitación en todos los municipios y se eligen de acuerdo con lo que ellos justamente soliciten. Se capacita en todos los distritos, haciéndolo de acuerdo con las necesidades.

Siendo la dirección ejecución la función administrativa que imprime vida a los planes y programas y conduce una institución al logro de los objetivos para los cuales fue creada; es pertinente señalar que al existir una coordinación delegación de los programas, criterios de selección bien definidos para los multiplicadores, asesoría técnico- pedagógica para personal multiplicador, programas de capacitación presencial, semiescolarizada y a distancia, metodología activa teórico-práctica, elaboración de proyectos de investigación socioeducativa, algunos servicios de apoyo y descentralización de la capacitación se está permitiendo que las tareas de capacitación se realicen a través de la integración de todos los involucrados en el proceso, asegurando de esta manera la motivación, la



delegación, la orientación y vigilancia para posibilitar que se hagan las cosas y ver cómo se hacen.

Resulta obstaculizador para un proceso administrativo, el estancamiento de la información en cualquier parte del sistema, haciendo más aguda la situación si ello sucede a nivel de mandos medios, comités distritales, direcciones de núcleos educativos y rectorías, por cuanto que son ellos los directos responsables de los procesos de motivación, difusión y comunicación para que se logre una activa y oportuna participación de los docentes en los eventos de capacitación.

Se deja ver en las respuestas que hay cierta información de reserva administrativa en lo concerniente a los criterios de selección para el personal asesor.

Los microcentros como estrategia de capacitación no están funcionando eficientemente como lo enuncia el Decreto 2762 de 1980 como una de las modalidades de la capacitación docente, impidiendo un máximo cubrimiento de la capacitación permanente y como autogestión de capacitación pedagógica .

El docente como cualificador de los procesos pedagógicos debe convertirse en un investigador de las problemáticas

del entorno social para convertirse en un proponente de alternativas de soluciones sociales, pero con la capacitación actual que está ignorando parte del objetivo: "Generar una capacitación con una filosofía que rescate y construya lo axiológico, lo actitudinal, lo científico y lo cultural" (Circular 16 de 1990); se está impidiendo el afianzamiento de la actitud científica de los educadores al no fomentar la auténtica investigación en forma estructurada .

No puede esperarse que la capacitación genere óptimos resultados si hay limitaciones en cuanto servicios de apoyo como material didáctico y material impreso puesto que sigue siendo la capacitación monótona por el uso de los acostumbrados sistemas tradicionales de discurso, tiza y tablero.

La actitud de los docentes frente a la capacitación y a los cambios que ella debe generar, debe estar motivada por la utilización de materiales de apoyo debidamente seleccionados, la fundamentación científica y enriquecedora de los cursos de su preferencia sin rehuirlos por el nivel de exigencia o de científicidad que ellos ofrezcan.

## DIRECCION EJECUCION

Según personal directivo docente y docentes.

La Tabla 3 muestra en sus estadísticas indecisión y cierta homogeneidad en las respuestas al evaluar los procesos de dirección ejecución en la capacitación docente en los ítemes de la escala Licker del 21 al 29.

Vale destacar que en esta etapa hay un alto acuerdo en sostener que la capacitación interesa a los docentes para elevar y mejorar su nivel profesional (ítem 21).

Hay cierta tendencia al acuerdo cuando dicen que perciben una adecuada coordinación de la capacitación (ítem 22).

De otra parte se *hace notorio* que los docentes estén de acuerdo en decir que no han participado en la selección de contenidos para los cursos de capacitación y que con base en la capacitación recibida no han elaborado proyectos de investigación socioeducativa en la comunidad a la cual pertenecen (ítem 24).

En las preguntas directas hay heterogeneidad en las respuestas con respecto a la media en lo que corresponde a cursos que se están realizando, las razones para hacerlos

y proyectos de investigación socioeducativa realizados como producto de la investigación (ítemes 48, 49, 54).

#### NOTA ACLARATORIA

Es conveniente aclarar que el personal que conformó la muestra real presentó como característica muy valiosa para esta investigación el haber participado de la capacitación impartida por SEDUCA en el período comprendido entre 1981 y 1990, ubicándose en dos grupos equilibrados cuantitativamente, uno antes de la circular 16 de 1990 y el otro después de dicha circular. Lo que permite mostrar en forma separada las respuestas a las preguntas abiertas de la encuesta aplicada, posibilitando un análisis riguroso de la efectividad del proceso administrativo de la capacitación en la década señalada.

Con respecto a la pregunta: razones para realizar los cursos (ítem 49) las respuestas quedaron distribuidas como lo muestra la Tabla que se presenta a continuación.

Razones ítem 49	Grupos	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Mejoramiento del quehacer pedagógico.	<p data-bbox="760 577 1091 861">Actualización porque les interesa entrar en lo último que se está dando.</p> <p data-bbox="760 955 1091 1050">Profundización de conocimientos.</p> <p data-bbox="760 1207 1091 1302">Mejoramiento del desempeño.</p> <p data-bbox="760 1396 1091 1554">Interés por mejorar la calidad de la educación.</p>	<p data-bbox="1123 577 1455 735">Actualización porque afianza conocimientos.</p> <p data-bbox="1123 955 1455 1113">Permite mejorar metodologías y contenidos.</p> <p data-bbox="1123 1207 1455 1302">Mejoramiento del desempeño.</p> <p data-bbox="1123 1396 1455 1491">Complementa la formación.</p>	
Necesidad de créditos.	Permite ascender en el escalafón conllevando al mejoramiento económico.	Permite ascender en el escalafón conllevando al mejoramiento económico.	

Cont inuación.

Razones ítem 49	Grupos	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
<p>Requerimiento de la institución y/o del medio.</p> <p>Personales.</p>	<p>Invitación a realizarlo.</p> <p>Necesidades reales del medio.</p>	<p>Invitación a realizarlo.</p> <p>Necesidades reales del medio.</p> <p>Necesidad de multiplicar el programa en el medio por sugerencias de los núcleos.</p> <p>Por interesantes.</p> <p>Por inquietud hacia un cambio en el quehacer profesional.</p> <p>Por vocación.</p>	

Continuación.

Grupos Razones ítem 49	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Administrativas.	<p>Se realiza aquel en el cual haya cupo.</p> <p>Por la nueva for ma de trabajo.</p> <p>Por la programa ción que hace SEDUCA.</p>	Invitación de SEDUCA.

Como se observa en la Tabla, no hay contradicciones entre las razones por las cuales asisten los docentes a los cursos antes y después de la Circular 16 de Marzo 27 de 1990.

DIRECCION EJECUCION

Se presenta indecisión en:

Las dificultades que se presentan en los cursos tienen soluciones satisfactorias (ítem 23).

Idoneidad profesional en el personal que está involucrado en la administración de la capacitación (ítem 25) .

Para ingresar a los cursos la selección del personal tiene en cuenta el área académica en la cual se desempeña el docente (ítem 26).

Asesoría permanente en el desarrollo de los cursos (ítem 27).

La Sección de Capacitación supervisa los cursos (ítem 28)

.

La excelencia de los procesos de dirección ejecución de la capacitación docente (ítem 29).

Las inferencias que se pueden hacer están orientadas a señalar que no hay elementos claros y definidos, ni unificación de criterios que permitan identificar unidad de dirección y de mando o que la Sección de Capacitación en algunos momentos deje ver ciertas fallas administrativas en algunos cursos que al confrontarlas con aciertos de otros



cursos creen la duda en los docentes para responder si están de acuerdo o en desacuerdo.

El cuestionamiento abierto en la encuesta y los comentarios ocasionales en la aplicación del instrumento dejaron ver que los docentes no alcanzan a darse cuenta de los correctivos que se hacen a las dificultades y sugerencias porque es otro el personal que recibe los beneficios de la retroalimentación, o porque simplemente se ignoren los correctivos sugeridos; siendo muy probable que los docentes se ausenten de la capacitación por varios años sin percibir cambios.

En un curso de capacitación el contacto e intercambio se da generalmente entre docente y multiplicador, sin que pueda percibirse en forma directa el trabajo de los administradores de la capacitación, y por ello hay indecisión para calificar la idoneidad de este personal, pero la recolección de información que permitió las bases teóricas de este estudio permitió verificar idoneidad y desempeño profesional del reducido personal que conforma el equipo de profesionales.

Otra de las explicaciones que pueden justificar la indecisión es el desconocimiento por parte de los docentes de las

limitaciones de la Sección de Capacitación, de ahí la dificultad para decidirse por el acuerdo o desacuerdo.

#### DIRECCION EJECUCION

Según personal directivo de SEDUCA y multiplicadores.

En el conjunto de ítemes para evaluar la dirección-ejecución, el personal que conformó la muestra es indeciso para definirla, tendiendo en sus juicios valorativos a la homogeneidad como así lo muestra la Tabla 10 en los ítemes comprendidos entre el 16 y el 27.

Para los ítemes correspondientes a preguntas directas se visualiza que hay una alta dispersión en las respuestas concernientes a las metodologías empleadas en la capacitación y a los proyectos que se realizan con base en la capacitación impartida (ítemes 43 y 44).

En orden jerárquico los directivos de SEDUCA y los multiplicadores destacan como metodologías empleadas en la capacitación: la participativa, la catedrática, los talleres, la expositiva, la teórico-práctica, la investigativa, los seminarios y el método deductivo. Siendo las tres últimas las que menos mencionan los informantes.

El 37,6% del personal encuestado aduce desconocer proyectos que se hayan podido realizar con los elementos y orientaciones de los cursos de capacitación.

Manifiesta el 33,3% que no se han elaborado proyectos de investigación en el proceso de capacitación.

Quienes dicen conocer proyectos pedagógicos generados por la capacitación suman el 27,5%.

De igual manera se presenta heterogeneidad en las respuestas que apuntan a la época del año en que se sirve capacitación y la contribución que la capacitación hace para elevar la calidad de la educación básica secundaria y media vocacional (ítemes 45 y 47).

Hay tendencia a la homogeneidad en cuanto a los criterios para elegir los municipios en los cuales se imparte la capacitación (ítem 46).

Los datos que aglutinan el conocimiento sobre la época del año en la cual se imparte capacitación se sintetizan así: El 50,6% en jornada vacacional y el 31,3% en períodos sabatinos. Una minoría conoce de capacitación servida en tiempo de trabajo, los domingos y permanentemente.

Estos datos son recolectados en 83 informantes. De acuerdo con la manera como contribuye la capacitación a elevar la calidad de la educación, el personal directivo y multiplicador da las siguientes razones: Cualifica al docente un 29,2% porque permite su actualización, permite mejorar la praxis pedagógica y las relaciones con la comunidad, ubica al docente en la realidad social, permite la eliminación de vicios pedagógicos y reestructura su esquema de trabajo.

El 21,9% notifica que proporciona elementos teórico-prácticos para el proceso pedagógico porque permite mejorar metodologías, reorienta procesos pedagógicos y administrativos, nivela contenidos y metodologías que se deben trabajar.

El 8,5% hace notar que la capacitación renueva la educación porque permite que el docente aplique innovaciones en su quehacer educativo, es el medio creador del espacio para revisar los conceptos, metodologías y actividades, motiva y concientiza al docente para el cambio, crea un espíritu crítico e investigativo en los docentes.

La capacitación incide en forma regular para elevar la calidad de la educación según un 6,1% de los informantes con razones como: falta de continuidad, seguimiento y evaluación de la capacitación: porque los docentes se

capacitan por obtener créditos, además porque se encuentra en ellos muy poca actitud hacia el cambio.

De los 82 informantes, un 20,7% dice que la capacitación no contribuye de ninguna manera para elevar la calidad de la educación.

Con relación a los criterios para elegir los municipios donde se imparte capacitación aparecen: demanda 24,1%, atención a solicitudes el 20,2%, existencia de multiplicador y un número determinado de educadores 16,5%, facilidad de acceso 14,0%. diagnósticos de distritos y núcleos 6,3%, desconocen criterios el 16,4%.

Según la circular No. 16 de marzo 27 de 1990, relacionada en el Marco Teórico de esta investigación (página ), la capacitación debe ser un proceso nucleado por metodologías activas que replanteen los enfoques metodológicos en los docentes. Cuando los directivos y multiplicadores entran a enunciar como metodologías más usuales la participativa, la catedrática, los talleres, la expositiva y la teórico- práctica y de una manera sutil la investigativa, seminarios y el método deductivo es porque hace falta implementar las tres últimas para hacer de la capacitación un proceso activo-participativo que le proporcione al docente elementos complementarios de su metodología que lo conviertan en

un ser consciente de la crisis educativa para que con la integración de todas estas metodologías sea un agente activo que contribuya a superarla y de esta manera esté elevando la calidad de la educación.

Con relación a los períodos con que se sirve capacitación y más concretamente al vacacional y sabatino aunque son aprovechados por muchos docentes y algunos lo hagan con agrado, no dejan de ser pesados y difíciles porque los docentes asisten cansados de sus labores pedagógicas, desvirtuándose la buena intención de la capacitación por cuanto el dinamismo con el cual se comparte disminuye, debido a la carencia de espacios relajantes, recreativos, convirtiéndose la capacitación servida en esos períodos en poco gratificante, haciéndose más tensionante la labor del docente.

Se considera indispensable reajustar los criterios para determinar los períodos de capacitación haciendo válidos para ella los encuentros entre docentes en los cuales se reúnen a compartir experiencias, a analizar problemáticas educativas, a poner en común innovaciones pedagógicas.

Es cuestionable que apenas un 59,6% manifieste que la capacitación está contribuyendo a que haya educación con

calidad aunque son muy válidas las razones que aducen para ello.

Es crítico que el 20,7% diga que la capacitación no eleva la calidad de la educación, lo que indica que se hace necesario una revisión de la capacitación que se está impartiendo, de los cursos que se sirven, de la metodología, del porqué, para qué y cómo se capacita para que sea ella el elemento que vertebre acciones sociales con un alto valor axiológico para que los alumnos ciudadanos del futuro adquieran pensamiento crítico, creativo, valorativo, analítico, activo, investigativo, libre, responsable y solidario (ver objetivos de la capacitación).

Es justo reconocer a la Sección de Capacitación los grandes esfuerzos que se están haciendo por mejorar el servicio incluyendo como política de capacitación elevar la calidad de la educación.

Es diciente para la capacitación que se esté dando cumplimiento en muy bajo porcentaje a la política de capacitación contemplada en la Circular 16 cual es la elaboración de proyectos en los cursos de capacitación y que no se esté verificando la ejecución de estos proyectos como requisito para la aprobación y certificación de créditos. Esto significa que hay incumplimiento de la norma establecida en

la Circular como se deja ver en los resultados de la encuesta aplicada al personal directivo y multiplicador.

Se observa gran dispersión en los criterios para elegir los municipios en los cuales se imparte capacitación sin destacarse algún criterio sobresaliente, significando desconocimiento de criterios para elegir los municipios bien por escasa divulgación o por otros intereses.

Si gran parte del personal encuestado es el que debe conformar los comités distritales de capacitación y apenas un 6,3% manifiesta que se atiende capacitación con base en los diagnósticos, se infiere de estas posiciones que se están desconociendo las políticas y los procedimientos básicos estipulados para impartir capacitación en la Circular 16.

#### DIRECCION EJECUCION

Se presenta indecisión al evaluar los siguientes ítemes:

El proceso de información-motivación permite lograr los objetivos de la capacitación docente (ítem 16).



Eficiencia de las personas que sirven de intermediarias en los procesos de información motivación sobre los cursos de capacitación (ítem 17).

El acompañamiento de la coordinación de la capacitación en el mismo proceso (ítem 18).

La solución oportuna y rápida de los problemas que se presentan al interior de la capacitación (ítem 19).

Las políticas y criterios unificados para tomar decisiones (ítem 20).

El sistema de comunicación favorece el funcionamiento del proceso de capacitación (ítem 21).

La delegación equilibrada de funciones para lograr los resultados (ítem 22).

La selección de personal capacitador con base en criterios distintos a la idoneidad profesional (ítem 23) .

La satisfacción de necesidades con base en las asesorías impartidas (ítem 24).

La asesoría técnico-pedagógica que se brinda al personal multiplicador (ítem 25).

La supervisión permite detectar fallas en la capacitación y sugerir correctivos (ítemes 26 y 27).

#### 3.7.4 Percepción sobre la evaluación control.

##### EVALUACION CONTROL

Según directivos de la Sección de Capacitación.

##### ENTREVISTA No. 1.

Con relación a la evaluación control de la capacitación docente se presentan los siguientes aspectos:

Cuál es la participación del personal técnico, profesional, asesor y multiplicador en la administración de los contenidos de los cursos de capacitación?

Los profesionales licenciados asesoran a los multiplicadores en las áreas o programas de capacitación que se hayan organizado, les dictan conferencias o charlas sobre los contenidos o sobre las estrategias.

A través de qué mecanismo se evalúa el desempeño del personal involucrado en el proceso de capacitación?

Cuál es el procedimiento a seguir a partir de estos resultados?

Hay una evaluación general al terminar cada curso, es un formato donde los que participan en la capacitación opinan sobre el apoyo logístico, la cuestión de los recursos, el desempeño del multiplicador y sobre el contenido.

Se sacan unos parámetros muy generales con algunas observaciones, lo que permite detectar algunas fallas y aplicar algunos correctivos, se les solicita a los multiplicadores que tengan elementos indicadores del desarrollo mismo de los cursos pero no en una forma sistemática.

Se evalúa la aplicación en el aula de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos?

Cómo se lleva a cabo esa evaluación?

No hay personal ni mecanismos para ir al aula de clase a constatar si el docente desplegó su acción. Queda a conciencia del docente.

ENTREVISTA No. 2.

Respecto a la evaluación control tienen realce los siguientes aspectos:

Cuál es la participación del personal técnico, profesional, asesor y multiplicador en la administración de los contenidos de los cursos de capacitación?

Con relación a la participación del personal técnico, profesional, asesor y capacitador en la administración de los contenidos de los cursos se manifiesta que llega un curso y si están en capacidad de evaluarlo lo hacen y si no buscan el recurso en los técnicos del C.E.P. o en las otras secciones que correspondan de acuerdo con el tema, para que ellos emitan su concepto, evalúen el curso y luego la Sección de Capacitación determina si se aprueba.

A través de qué mecanismo se evalúa el desempeño del personal involucrado en el proceso de capacitación?

Cuál es el procedimiento a seguir a partir de estos resultados?

Se evalúa el desempeño con el seguimiento que la Sección les está haciendo y con las evaluaciones que hacen los docentes de los cursos.

Con base en los resultados se mira si se sigue utilizando el recurso o si se desecha, o si se puede mejorar con la retroalimentación permanente. Si se considera que un multiplicador es deficiente y es mal evaluado, no se utiliza su servicio.

Se evalúa la aplicación en el aula de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos\_

Como se lleva a cabo esa evaluación?

La evaluación de la aplicación en el aula de clase de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos, está a cargo de los multiplicadores o asesores directamente de los cursos.

En la Sección se les pide que lo hagan, pero el miedo es de los docentes para hacer las prácticas y los proyectos.

Siendo la asesoría un mecanismo empleado en el proceso administrativo para la orientación, supervisión y retroalimentación para aplicar correctivos en cualquiera de los elementos del sistema, es importante resaltar que ésta se viene haciendo por parte de la Sección como así se constata en los resultados de la entrevista y de la observación directa, la cual consiste en orientación a los multiplicadores por parte de los profesionales de la Sección, quienes se encargan de la capacitación de los multiplicadores, de la supervisión tanto de proyectos, programas y diseños de trabajo como de la ejecución misma. Esto contribuye a darle profesionalismo a la capacitación, bien por el trabajo realizado por el grupo de trabajo de la Sección o por los profesionales que ésta asigne en caso de no estar en condiciones de hacerlo.

Si la evaluación control busca identificar los logros con miras a aplicar correctivos, la Sección de Capacitación cumple estas funciones controlando la operacionalización de los cursos y evaluando el desempeño de los multiplicadores lo que está permitiendo estar prestos a detectar logros y deficiencias en el servicio de capacitación con el ánimo de mantenerlos o establecer mecanismos para mejorarlos.

Según la Circular 16 de 1990 le compete a comités distritales el seguimiento para el personal que se ha capacitado

tratativamente sirven como derrotero para el mejoramiento de la capacitación docente (ítem 31).

El seguimiento posterior a los cursos motiva a los docentes para continuar capacitándose y que se han tenido en cuenta las sugerencias para el mejoramiento de los cursos (ítem 32) .

Con respecto al seguimiento para comprobar que un docente aplica en el aula de clase las experiencias obtenidas en los cursos de capacitación hay marcada dispersión y tendencia a afirmar que no se hace (ítem 53).

Son heterogéneas en la muestra las apreciaciones que se tienen sobre la manera como se han tenido en cuenta las sugerencias para el mejoramiento de los cursos (ítem 52).

Atención a sugerencias (ítem 52)	Grupos Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Previsión de locales y tiempo	Mejores condiciones locativas.  Ubicación de fácil acceso.  Atención a necesidades de horario y jornada.	Modificación de horarios favoreciendo al docente  Programando en lugares sugeridos.  Se programa capacitación sabatina.
Descentralización de la capacitación.	Se lleva la capacitación a lugares lejanos.  Se tienen en cuenta las necesidades de cada zona.	Atiende solicitudes de los municipios.  Programando capacitación para fuera del Valle de Aburrá.



Continuación.

Atención a sugerencias (ítem 52)	Grupos Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Mejorando la administración de los cursos.	<p>Se acatan sugerencias en horarios, tiempo y metodologías.</p> <p>Mejoran los programas y contenidos.</p> <p>Mejoran selección del personal multiplicador.</p>	<p>Se ha regionalizado.</p> <p>Mejorando las metodologías.</p> <p>Mejora la calidad de preparación de los multiplicadores.</p>
Mejorando la administración de los cursos.	Aumenta la cantidad de cursos y la cobertura.	Aumentando la cantidad de cursos y la cobertura.

Continuación.

Atención a sugerencias (ítem 52)	Grupos	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Continuidad y frecuencia.	<p>Multiplicándose los cursos.</p> <p>Secuencia lógica y continuada.</p> <p>Programando otros cursos con más frecuencia.</p> <p>Procurando continuidad en los diferentes niveles.</p>	<p>Promoviendo el trabajo práctico y la toma de conciencia.</p> <p>Planeación general acertada.</p> <p>Promoviendo cursos variados.</p> <p>Continuidad en los cursos.</p> <p>Multiplicando los cursos.</p>	

Continuación.

Atención a sugerencias (ítem 52)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
<p>Mejorando la información.</p>	<p>Conocimiento de los cursos programados en vacaciones.</p> <p>Oportuna información en el Valle de Aburrá.</p>	

Según la Tabla, después de la Circular 16 de 1990, ha mejorado la administración de los cursos de capacitación destacándose una planeación general acertada, la promoción de trabajos prácticos y la toma de conciencia, siendo comunes los demás aspectos.

Es dicente que después de la circular los docentes no manifiestan que se hayan acatado las sugerencias presentadas para el mejoramiento de la información.

## EVALUACION CONTROL

Se presenta indecisión en:

Los contenidos curriculares planteados para los cursos corresponden a las expectativas de los educadores (ítem 30).

La utilización de recursos didácticos en los cursos (ítem 33).

La excelencia del sistema de evaluación control de la capacitación docente (ítem 34).

Como los docentes no reconocen en la capacitación un manejo conceptual de los cursos coherente con las necesidades sociales y los requisitos curriculares que los docentes utilizan en sus clases, por ello se ubican en el plano de la indecisión para definir si los contenidos curriculares de los cursos responden a expectativas de los educadores.

Si la evaluación control del proceso administrativo de la capacitación docente permite identificar los logros y resultados y la aplicación de correctivos, se cuestiona que haya dificultad para responder cómo son dichos procesos, lo que permite suponer que los procesos de identificación de

logros y aplicación de correctivos son superficiales y no permiten ser evaluados con precisión por los docentes.

Los cursos continúan siendo réplicas del trabajo cotidiano de los docentes en las aulas en lo que toca con la utilización de material didáctico y ayudas posibilitadoras de un aprendizaje dinámico y motivador, puesto que se ha caído en la rutina del discurso y la fotocopia.

#### EVALUACION CONTROL

Según directivos de SEDUCA y multiplicadores.

Se tiende a la indecisión al evaluar esta etapa, aunque hay desacuerdo sobre la existencia de un seguimiento del personal que se está capacitando y que se ha capacitado que permita evidenciar la aplicación en las aulas de clase de los elementos teórico-prácticos adquiridos en los cursos de capacitación (ver Tabla 11).

#### EVALUACION CONTROL

Se presenta indecisión en:

La participación del personal asesor, técnico, profesional y capacitador en la administración de los contenidos de los cursos (ítem 28).

La utilización de recursos de apoyo en el proceso de capacitación para su mejor realización (ítem 31).

La indecisión que se presenta al evaluar esta etapa puede obedecer a la falta de compromiso directo por parte de este personal con la Sección de Capacitación y con el servicio mismo de capacitación.

Prevalece en la información obtenida el consenso en que no hay seguimiento para el personal que se ha venido capacitando y el que se ha capacitado, lo que da pie para afirmar que se siguen desconociendo las políticas y procedimientos básicos fijados en la reestructura administrativa de la Circular 16, cuyos objetivos básicos son la reorganización y reestructuración de la capacitación con miras a prestar un mejor y eficiente servicio.

Coincide la falta de seguimiento encontrado en este estudio con los hallazgos de otras investigaciones como Diagnóstico de la Capacitación Docente en Antioquia, de Alberto Restrepo y otros, donde se ha sugerido el seguimiento al personal capacitado y que aún no se hace.

### 3.7.5 Percepción sobre condiciones de capacitación.

#### CONDICIONES DE CAPACITACION

Según directivos de la Sección de Capacitación.

#### ENTREVISTA No. 1.

Con respecto a las condiciones de capacitación se destacan los siguientes aspectos:

Cuáles son los requisitos exigidos para inscribirse en un curso de capacitación?

La inscripción a los cursos es abierta, se está pidiendo a los docentes que se inscriban en cursos que tengan que ver con su área de formación y de desempeño para que pueda mejorar su praxis pedagógica.

Cuál es la fundamentación científica que caracteriza los cursos de capacitación impartidos por SEDUCA?

La sección de capacitación está empeñada en el manejo de los valores, se insiste que los multiplicadores estén actualizados, se revisan los programas; las propuestas son nuevas, se discontinúan programas de

cinco o más años atrás. Es un trabajo de convicción. Se revisa la bibliografía rechazando bibliografía de diez o más años.

#### ENTREVISTA No. 2.

Con relación a las condiciones de capacitación se destacan los siguientes aspectos:

Cuáles son los requisitos exigidos para inscribirse en un curso de capacitación?

Como criterio para inscribirse en un curso está que el docente quiera y que esté acorde con el área de desempeño.

Cuál es la fundamentación científica que caracteriza los cursos de capacitación impartidos por SEDUCA?

La fundamentación científica está dada por el nivel de capacitación académica de cada uno de los técnicos del C.E.P., dicha fundamentación la tiene quien dicta el curso por cuanto que es él quien la conoce y maneja los elementos de su especialidad.



La intencionalidad de la administración de la capacitación tiene como norte elevar la calidad de la educación con las actuales condiciones de capacitación dando inscripción abierta a los docentes para que hagan el curso de su preferencia, aunque se le recomienda hacerlo en el área de su desempeño.

Con el conocimiento y preparación de los multiplicadores se pretende darle la fundamentación científica a los cursos, lo cual es constatado con la revisión y actualización de planes y programas, la renovación de bibliografías contribuyendo al enriquecimiento de la formación y especialidad de los docentes mejorando el manejo del campo tecnológico y de los valores, elementos estos indispensables en la actualidad para darle a la sociedad el ingrediente axiológico tan reclamado por los estudiosos de la problemática social, donde se señala a la educación como el principal factor fuente de transformación.

#### CONDICIONES DE CAPACITACION

Según Personal Directivo Docente y Docentes.

La Tabla 5 muestra que hay cierta homogeneidad en cuanto a la indecisión para evaluar las condiciones de capacitación docente.

Se observa cierta tendencia al acuerdo al afirmar que los cursos de capacitación le han permitido a los docentes administrar con mayor seguridad el currículo dentro del aula de clase. (Item 36).

Llama la atención que el 61.77% de los docentes estén en desacuerdo al decir que las oportunidades de capacitación sean iguales para los docentes de todas las regiones de Antioquia. (Item 38).

#### CONDICIONES DE CAPACITACION

Hay indecisión en:

Los cursos de capacitación actualizan a los docentes sobre las normas vigentes en educación. (Item 35).

Los contenidos adquiridos a través de los cursos de capacitación permiten la solución de problemas de los alumnos en el aula de clase. (Item 37).

La capacitación permite una relación teórica práctica del conocimiento con la realidad socioeducativa. (Item 39).

Resulta demasiado cuestionable pensar que un elevado número de docentes se hayan quedado imposibilitados para decir que los cursos de capacitación actualizan sobre las normas vigentes en educación, que se posibilite plantear soluciones que terminen determinadas problemáticas del aula y que no se reconozca que haya en los procedimientos educativos una incidencia fuerte del conocimiento científico propiciado por la capacitación en los proyectos y necesidades reales de la sociedad educativa.

Si para los docentes es difícil decidir sobre las temáticas mencionadas, entonces es de suponer que los cursos están desenfocados de la realidad educativa actual, porque no actualizan a los docentes sobre ella para luego transformarla .

Se cuestiona a la Sección sobre qué cursos de capacitación se están impartiendo y para que fin, cuál es la aplicación de su actual filosofía y metodología teórico práctica y qué se espera de los capacitandos?.

De lo anterior puede inferirse que la capacitación que se brinda actualmente no está impresionando y motivando a los docentes en cuanto a la solución de problemas socioeducativos y a su actualización.

## CONDICIONES DE CAPACITACION

Según personal directivo de SEDUCA y multiplicadores.

De acuerdo con la Tabla 12 la indecisión es constante en los informantes para determinar como son las condiciones de capacitación.

## CONDICIONES DE CAPACITACION

Hay indecisión en:

Para inscribirse en un curso de capacitación se tiene como requerimiento la especialización en la cual se desempeña el docente (ítem 32).

La aprehensión de la realidad de los docentes en su relación con el saber a través de los cursos de capacitación (ítem 33).

La indecisión para definir los requerimientos para inscribirse en un curso de capacitación y si los cursos permiten la aprehensión de la realidad por parte del docente en su relación con el saber, puede atribuirse a la falta de interacción, a no asumir las funciones de los comités distritales de capacitación, a la apatía por conformar

grupos de trabajo donde se discuta el saber y las metodologías propias de los cursos para retroalimentar el proceso, también pueden darse como razones de esta indecisión la poca participación de este personal en encuentros previos y posteriores a la capacitación como elementos integrantes de la red administrativa de la capacitación docente con sus funciones específicas de supervisión, control y seguimiento de los cursos.

3.7.6 Percepción sobre la eficiencia de la administración de la capacitación.

#### EFICIENCIA

Según personal directivo de la Sección de Capacitación .

#### ENTREVISTA No. 1.

Con relación a la eficiencia de la capacitación docente sobresalen los siguientes aspectos:

Cuáles son los requisitos para aprobar un curso de capacitación?

Para aprobar un curso de capacitación hay varias etapas:

Presentación previa del programa, preferiblemente con un mes de anterioridad a su ejecución y autorización del mismo. Evaluación del programa. Ejecución; se hace la inscripción a los participantes, se da el seguimiento para que el curso se ejecute dentro de la programación presentada.

Cuál es la deserción que se da en los cursos de capacitación?

Cuáles son las razones?

Entre la inscripción y la gente que se presenta a un curso hay desfase hasta de un 20%, sin que se pueda llamar a esta situación deserción.

Como deserción, no es muy alta, aproximadamente entre un 7% y 8%. Algunos indicadores es que no se acomodan al multiplicador porque éste no da la medida. Hay educadores muy irresponsables que se vinculan a un curso, comienzan a asistir esporádicamente, el multi

plicador hace seguimiento, entonces aparece cancelado por inasistencia.

De qué manera se da la continuidad en los cursos?

Hoy se da continuidad de los cursos a través de la nivelación, por niveles, créditos. Se hace capacitación graduada por niveles.

De qué manera contribuye la capacitación para elevar la calidad de la educación?

Contribuye con la filosofía misma de la capacitación a rescatar el objeto mismo de la capacitación y buscar a través de las diferentes estrategias, de los contenidos y metodologías que sí responda a las necesidades actuales del quehacer educativo.

Responde a través de una política general de orientación de la capacitación a través de la metodología teórico-práctica.

Teniendo en cuenta la escala de excelente, bueno, regular, deficiente, cómo califica usted el proceso administrativo de la Sección Coordinación de Capacitación? Por qué?

El proceso administrativo de la capacitación docente impartida por SEDUCA es muy bueno, casi excelente, por sus esfuerzos, sus políticas y estrategias que se han venido aplicando, aunque con algunas fallas.

ENTREVISTA No. 2.

Con relación a la eficiencia de la capacitación docente sobresalen los siguientes aspectos:

Cuáles son los requisitos para aprobar un curso de capacitación?

Para aprobar un curso de capacitación se requiere:

Presentación de proyecto bien diseñado.

Contenidos ajustados a las necesidades.

Bibliografía actualizada.

Intensidad horaria.

Hoja de vida del multiplicador.

Revisión del proyecto; si está acorde con lo exigido para ello, se aprueba.

Para que un capacitador apruebe un curso debe sacar una nota mínima de tres (3,0) y que cumpla con el 90% de la intensidad horaria.



Cuál es la deserción que se da en los cursos de capacitación?

Cuáles son las razones?

La deserción es poca. Se da por la elaboración de proyectos. No llega al 5%.

De qué manera se da la continuidad en los cursos?

Se trata de acabar con los cursos esporádicos. Se programan varios niveles de modo que pueda continuar y ampliar los conocimientos adquiridos en un primer curso.

De qué manera contribuye la capacitación para elevar la calidad de la educación?

La manera como contribuye la capacitación a elevar la calidad de la educación, los resultados todavía no se han visto; se ha logrado mínimamente. En los docentes que se capacitan porque quieren perfeccionar su metodología pedagógica, se ve un cambio de actitud frente al alumno. En los docentes que hacen los cursos por créditos, no se ve cambio de actitud.

Se espera que con la continuidad de los cursos por niveles se logre el cambio de actitud esperado.

Teniendo en cuenta la escala de excelente, bueno, regular, deficiente, cómo califica usted el proceso administrativo de la Sección Coordinación de Capacitación? Por qué?

El proceso administrativo de la capacitación docente es regular tendiendo a ser bueno; porque se ha tratado de cambiar toda esa estructura tan negativa que había desde todos los niveles. Hay colaboración, se hace el trabajo compartiendo responsabilidades, tratando de mejorar la imagen de la Sección.

El proceso administrativo de la capacitación docente con sus esfuerzos, aplicando las políticas vigentes y los procedimientos básicos de capacitación, está propiciando a través de ésta, un cambio de actitud de los docentes que participan en ella porque quieren perfeccionar su metodología, posibilitando aproximarse a una educación con calidad, mejorando los procesos pedagógicos, haciendo de la escuela un espacio que ofrezca condiciones óptimas de recreación, de descubrimiento científico y de gusto por el saber.

La actitud del docente, tanto para asistir al curso como para proyectarlo en su quehacer, es lo que da el sentido, la razón de ser y el objeto mismo a la capacitación, de lo contrario los esfuerzos que se hagan por mejorar el servicio no tendrán eco y continuará la escuela desértica, sin innovaciones y sin apertura al cambio.

#### EFICIENCIA

Según directivos docentes y docentes, para determinar la eficiencia también se notó indecisión para evaluar la eficiencia de la capacitación docente. (Ver Tabla 6).

Hay tendencia al acuerdo para decir que la inscripción a los cursos se hace en forma personal (ítem 43), que se conoce la nota mínima para aprobar los cursos (ítem 44) y que la Secretaría de Educación permite que los docentes se inscriban para los cursos aunque no requieran créditos para ascenso (ítem 47).

En el personal directivo docente y los docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional hay dispersión y heterogeneidad en las respuestas, referidas a que la capacitación docente contribuye de diferentes maneras a elevar la calidad de la educación (ítem 58).

La Tabla muestra homogeneidad en las razones para calificar el proceso administrativo de la capacitación docente (ítem 57).

La heterogeneidad es alta en las respuestas sobre las razones para determinar como responde la capacitación a las necesidades sociales (ítem 51), y en la justificación que se da para calificar el proceso administrativo (ítem 56).

Grupos Correspondencia entre capacitación y necesidades (ítem 51)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Facilita el entendimiento de los fenómenos sociales.	Ubica al docente en la realidad.  Actualiza para resolver problemas comunitarios.  El conocimiento de necesidades del medio es prioritaria.	Los cursos responden a las necesidades e inquietudes sociales.  Los temas son prácticos, aplicables a la vida diaria.

Cont inuación.

Corres-pondencia entre capaci-tación y necesi-dades (ítem 51)	Grupos Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	Busca integración entre la comuni-dad y la escuela.	La capacitación tiene en cuenta las necesidades de la comunidad. Permite orientar problemas socia-les. Se ubica en el contexto so-cioeducativo.
Mejoramiento del desempeño.	El maestro adquiere conoci-mientos y los imparte en el aula.  Adaptación de lo aprendido al me-dio.	Mejora la cali-dad profesional docente y por ende el desempe-ño.  Tiende a mejorar la calidad edu-cativa.

Cont inuación.

Grupos Corres- pondencia entre capaci- tación y necesi- dades (ítem 51)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Actualización	<p>Se puede aplicar para el mejora- miento de la so- ciedad.</p> <p>Permite cambios en la metodolo- gía.</p> <p>Da elementos para el desempeño en el aula.</p> <p>Contribuye al mejoramiento de los alumnos.</p> <p>Provee de elemen- tos metodológicos y conceptuales</p>	<p>Responde a las necesidades de ascenso.</p> <p>Actualiza según las necesidades.</p>

Continuación.

Correspondencia entre capacidades y necesidades (ítem 51)	Grupos Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Calidad de contenidos.	<p>que renuevan al docente.</p> <p>Actualiza en áreas técnicas.</p> <p>Contenidos apropiados para implementar proyectos.</p>	<p>Responde a los adelantos en materia educativa.</p> <p>Concientiza sobre la necesidad de proyectar modelos educativos de acuerdo al medio.</p> <p>Complementa los contenidos curriculares.</p> <p>Proporciona elementos para la interrelación</p>

Continuidad.

Grupos Corres- pondencia entre capaci- tación y necesi- dades (ítem 51)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Continuidad.		alumno-profesor- comunidad.
Idoneidad en los programadores.	La capacitación es impartida por personal capaci- tado.	Baja continuidad en los cursos.  Se tienen buenos asesores.
Diagnósticos previos.	No se percibe elaboración de diagnósticos.	Es escasa la elaboración de diagnósticos.
Desconoce la realidad y la problemática social.	La capacitación continúa promo- viendo la feria de crédito.	No se hace el debido diagnós- tico.



Cont inuación.

Grupos Corres- pondencia entre capaci- tación y necesi- dades (item 51)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>No está centrada en las necesidades de los educandos porque no se planea de acuerdo a dichas necesidades.</p> <p>No se hace sondeo sobre expectativas de los docentes, alumnos y padres de familia.</p> <p>Se tiene en cuenta la teoría pero no la problemática del medio o región.</p>	<p>La capacitación está muy lejos de la realidad.</p> <p>Los cursos no se ajustan a las realidad socio-educativa.</p> <p>Se programa capacitación para satisfacer necesidades de ascenso.</p> <p>La capacitación tiene características de obsoleta, caduca, inadecuada,</p>

Corres-pondencia entre capaci-tación y necesi-dades (ítem 51)	Grupos Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>Hacen falta re-cursos y medios para servir la capacitación.</p> <p>Al Estado no le interesa satisfac-er las necesida-des sociales.</p> <p>Hace falta pro-gramación en de-terminadas áreas y continuidad.</p> <p>Capacitación ru-tinaria.</p>	<p>inalcanzable, ilusoria, gene-ralizada.</p> <p>La capacitación se hace con base en supuestos.</p> <p>Hace falta pro-yección social en la capacita-ción.</p> <p>No responde a las expectativas de los docentes.</p>

Continuación.

<p style="text-align: center;">Grupos</p> <p>Correspondencia entre capacitación y necesidades (ítem 51)</p>	<p>Antes de la Circular 16</p>	<p>Después de la Circular 16</p>
<p>Desconoce la realidad y la problemática social.</p>	<p>No satisface necesidades locales, regionales y personales.</p> <p>Mucha teoría sin aplicación real.</p> <p>No parte de investigaciones sobre la realidad.</p> <p>Importa el curso para ascenso más no para contribuir a una educación con calidad.</p>	<p>Los cursos no son prácticos.</p> <p>Falta adecuar la capacitación a las necesidades del medio.</p> <p>La capacitación se reduce a un adiestramiento para el manejo de programas curriculares.</p> <p>No tiene en cuenta la situación económica de los capacitandos.</p>

Continuación.

Grupos Correspondencia entre capacitación y necesidades (ítem 51)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>Está alejada del contexto socio económico y político del país.</p> <p>No satisface necesidades pedagógicas .</p>	<p>No hay acceso a los cursos que en realidad se necesitan.</p> <p>Programan cursos que el docente en realidad no necesita.</p> <p>No se tiene en cuenta la ubicación espacio-temporal de los docentes. Es desarticulada.</p> <p>Grupos antifuncionales por numerosos.</p>

En la correspondencia de la capacitación a las necesidades sociales se observa que antes de la circular no había continuidad en la capacitación, se percibía elaboración de diagnósticos, pero después de la Circular 16 se observa cierta continuidad en los cursos; así mismo se han iniciado elaboraciones de diagnósticos, aunque no han cogido la fuerza requerida.

Es crítica la situación en la programación de la capacitación porque según lo expresan los docentes, se sigue desconociendo en los diseños de los cursos la realidad y la problemática social actuales, lo cual indica que la capacitación en este sentido va en contravía con las expectativas de los grupos sociales institucionales, locales y regionales.

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58) .	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Cualifica al docente y lo actualiza.	<p>Actualiza al docente en metodologías, avances científicos, innovaciones educativas .</p> <p>Introduce nuevos conceptos y técnicas .</p> <p>Mejora los conocimientos del docente.</p> <p>Permite la aplicación de conocimientos en el medio socioeducativo donde se</p>	<p>Actualiza a los docentes.</p> <p>Capacita para un mejor desempeño.</p> <p>El docente adquiere nuevos elementos para tener nuevas alternativas innovando, motivando y promoviendo .</p> <p>Erradica actitudes y modos de actuar erróneos.</p>

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58) .	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>desempeña el docente .</p> <p>Contribuye al cambio de concepciones en la persona del docente.</p> <p>A mayor capacitación del docente crece el impacto socializador del educando.</p> <p>Permite la aplicación de correctivos .</p>	<p>Da nuevas pautas técnico-pedagógicas para un mejor desempeño.</p> <p>Motiva a los docentes para una toma de conciencia y cambio de actitud.</p> <p>Permite la aplicación de conocimientos, cambio de estrategias y metodologías .</p>

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
<p>Permite la proyección comunitaria.</p>	<p>Posibilita superar la mediocridad de algunos docentes.</p> <p>Mejora al docente y por ende la calidad de la educación.</p> <p>Imparte conocimientos en la comunidad.</p> <p>Posibilita proyección familiar y comunitaria.</p>	<p>Contribuye a un mejor desarrollo del educando a través de nuevas técnicas.</p> <p>Mejora procesos pedagógicos y administrativos.</p> <p>Impide el estancamiento .</p> <p>Los alumnos adquieren conocimientos por parte del educador capacitado.</p>



Continuación.

<p>Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58)</p>	<p>Antes de la Circular 16</p>	<p>Después de la Circular 16</p>
<p>Permite la re flexión y la socialización de los docentes.</p>	<p>Los conocimientos adquiridos por el docente benefi cian la comunidad socioeducativa.</p> <p>El docente pro yecta conocimien tos a los alumnos capacitándolos para la educación superior.</p> <p>El docente se concientiza de la necesidad de se guir en cursos.</p>	<p>Hace posible la adecuación del currículo al medio aplicando los conocimien tos adquiridos.</p> <p>Posibilita la adquisición de nuevos elementos para enfrentar problemas y tener más control sobre ellos.</p> <p>Hace posible la reflexión y el cambio de acti tud de docentes.</p>

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
<p>Permite la reflexión y la socialización de los docentes.</p>	<p>Se crea en los docentes mentalidad de cambio y conciencia sobre la formación de los educandos.</p> <p>Hace que el docente replantee su trabajo en función de los alumnos.</p> <p>Permite reflexionar sobre las deficiencias educativas, despertando inquietudes para buscar otras</p>	<p>Hace más consciente al docente de su responsabilidad.</p> <p>Crea actitud crítica en el docente.</p> <p>Se comparten experiencias.</p>

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58) .	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Desconoce la realidad social.	<p>fuentes y superarlas .</p> <p>Los cursos se dan al margen del desarrollo científico y de la historia real.</p> <p>La capacitación es generalizada sin tener en cuenta región ni recursos.</p> <p>La educación establece sus políticas educativas atendiendo a</p>	<p>Al programar la capacitación se desconoce la ubicación espacio-temporal donde se desempeña el docente.</p>

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58) .	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
<p>Se hace por ne cesidad de cré ditos .</p>	<p>exigencias y mo delos foráneos, y la capacitación se ciñe a ellos.</p> <p>Los cursos se programan y rea lizan más por necesidad de cré ditos que por motivación.</p> <p>La capacitación atiende la deman da del crédito tanto para quie nes la programan como para quienes la reciben.</p>	<p>Los cursos se programan y se hacen para con seguir créditos.</p>

Continuación.

<p>Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58)</p>	<p>Antes de la Circular 16</p>	<p>Después de la Circular 16</p>
<p>Razones adminis trativas</p>	<p>ASPECTOS POSITI VOS</p> <p>Fomenta cursos de  acuerdo a las necesidades de los docentes en cada región.</p> <p>SEDUCA da buena capacitación con los recursos que tiene.</p> <p>Sitúa la educa ción en un espa cio real.</p>	<p>ASPECTOS POSITI VOS</p> <p>Atiende a las necesidades.</p> <p>Da mayor oportu nidad y cobertu ra .</p> <p>Dispone de me dios necesarios.</p> <p>Se tiene en cuenta la cali dad humana.</p> <p>La capacitación es constante.</p>

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58) .	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>Mejora las planeaciones que hacen los docentes .</p> <p>Los conocimientos son actualizados.</p> <p>Se dictan algunos cursos necesarios no sólo para adquirir créditos sino para perfeccionar el área.</p>	<p>Mejora el manejo de los programas .</p> <p>Los contenidos son de calidad. Actualiza metodológicamente .</p> <p>Los cursos actuales son programados con objetivos y metas muy claras.</p>

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58) .	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Razones administrativas .	<p>ASPECTOS POR MEJORAR</p> <p>La planeación. coordinación, diagnóstico y unificación de criterios deben reestructurarse. Debe atenderse a las sugerencias que se presentan durante el evento de capacitación. Se deben mejorar los criterios de selección del</p>	<p>ASPECTOS POR MEJORAR</p> <p>La integración de la capacitación. El seguimiento. la planeación, la asesoría, el control y los recursos.</p>

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (ítem 58) .	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>personal multi plicador .</p> <p>Hay necesidad de  promover adecua damente la moti vación e incenti- vación.</p> <p>Se requiere el  seguimiento a los educadores que se han venido capa citando y elevar el nivel de exi gencia en ellos.</p> <p>Las temáticas  deben ser</p>	



Cont i nuaci ón.

<p>Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (item 58) .</p>	<p>Antes de la Circular 16</p>	<p>Después de la Circular 16</p>
	<p>adaptadas a la realidad próxima.</p> <p>La capacitación debe tener esta blecido el crite rio de secuencia- l i dad.</p> <p>Los cursos deben  planearse para perfeccionamiento y promoción do cente y no sólo para otorgar cré ditos .</p>	

Continuación.

Grupos Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación (item 58)	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Es teórica sin trascender la práctica.	Una vez finalizados los cursos no se aplica lo aprendido.	<p>Busca solucionar problemas solamente en forma teórica.</p> <p>Las propuestas para solucionar problemas no se dan o no son prácticas.</p> <p>La forma impuesta como se da la capacitación entorpece el trabajo en el aula.</p>

Con relación a la incidencia de la capacitación en la calidad de la educación son comunes en ambos periodos el reconocimiento que los docentes hacen a la cualificación y actualización que reciben reflejadas en la introducción de nuevos elementos, técnicas, innovaciones, cambio de actitud en la persona del docente, mejoramiento de los procesos pedagógicos y administrativos a la vez que permite la proyección comunitaria, la socialización y la reflexión de los docentes.

Sin embargo, acotan que aún se programa capacitación docente desconociendo la ubicación espacio-temporal donde se desempeñan y sigue implícita en la programación y ejecución de los cursos la oferta y la demanda del crédito, convirtiéndose esta última situación en el motor central de la capacitación desvirtuando el sentido y la filosofía de la capacitación que debe ser perfeccionadora y transformadora de las condiciones pedagógicas de los docentes y no sólo de su situación económica.

Sobresalen como razones administrativas de la incidencia de la capacitación docente en la calidad de la educación aspectos positivos y aspectos por mejorar.

Se destacan en los aspectos positivos el fomento de cursos de acuerdo a las necesidades de los docentes en cada

región, la cobertura y la oferta permanente, la calidad de los contenidos que contribuyen a perfeccionar el área entre otros.

En los aspectos por mejorar dentro de las razones administrativas están la asesoría, el seguimiento y los recursos.

Un elemento cualificador de la educación es la estrecha relación de la teoría con la práctica, pero a juicio de los informantes la cualificación no se está dando porque muchos de los elementos teóricos se quedan sin trascender la práctica.

#### EFICIENCIA

Se presenta indecisión en:

La programación de los cursos como producto de un trabajo coordinado (ítem 40).

Han sido difundidos los cursos en los establecimientos (ítem 41).

La inscripción a los cursos y la tramitación de la certificación son ágiles (ítem y 45).

Existe la continuidad en los cursos (ítem 46).

La indecisión persistente por parte de los docentes sigue marcada al no ser capaces de definir, si la programación de los cursos es producto de un trabajo coordinado, si los cursos han sido difundidos en los establecimientos, sobre si ha sido ágil tanto la inscripción como la tramitación de la certificación y sobre si existe continuidad; se puede hipotetizar entonces, que las labores emprendidas por los equipos de trabajo en la Sección de Capacitación no alcanzan a dejar huellas en quienes se capacitan para que puedan de manera desprevenida, como es dar respuesta a una encuesta, referirse a la eficiencia de la administración de la capacitación porque aunque existan como equipo, no se aunan esfuerzos colectivos para perfeccionar el servicio.

O también puede ser que los docentes son completamente ajenos al servicio de capacitación, interesándose más por el crédito y desconociendo el logro de las demás acciones de la capacitación tales como el mejoramiento y perfeccionamiento pedagógico y la influencia directa de ella para que haya educación con calidad.

EFICIENCIA

Según directivos de SEDUCA y multiplicadores, hay indecisión para determinar cuál es la eficiencia, aunque se presenta desacuerdo para afirmar que hay alta deserción en los cursos de capacitación.

Se observa en las estadísticas una tendencia a la homogeneidad al responder los ítemes que califican el grado de eficiencia en la administración de la capacitación docente (ítemes 34 al 42).

Se presenta una notable dispersión en las respuestas sobre la manera como contribuye la capacitación a elevar la calidad de la educación (Ver Tabla 13).

#### EFICIENCIA

Se presenta indecisión en:

La desaprobación de un curso por no logro de objetivos (ítem 36).

La continuidad de los cursos (ítemes 37 al 39).

La programación de un de mismo curso como requerimiento 38) los usuarios (ítem .

La capacitación contribuye al mejoramiento de la praxis pedagógica y de la calidad de la educación (ítemes 40 y 41).

Los docentes participan en los cursos de capacitación para lograr un ascenso y por consiguiente el mejoramiento económico (ítem 42).

La indecisión puede aparecer como resultado de trabajos aislados, esporádicos, de no pertenecer multiplicadores, directivos de SEDUCA, directores de núcleo, directores de distrito, supervisores y sicoorientadores a un grupo compacto de trabajo donde todos estén informados sobre las realizaciones que se estén llevando a cabo en el conjunto de la Sección de Capacitación, conllevando esto al desconocimiento de como funciona la capacitación desde su planeación hasta la retroalimentación.

Con relación a la baja deserción que se presenta en los cursos, puede decirse que los docentes que asisten a ellos se sienten motivados para permanecer en los mismos, o el condicionamiento del crédito los obliga a permanecer dentro de ellos, lo que determina una mínima deserción.

### 3.7.7 Percepción sobre la efectividad.

#### EFFECTIVIDAD

Según directivos docentes y docentes.

El recorrido de las Tablas 7 y 19 muestra que un 55,28% de los informantes califica el proceso administrativo poco efectivo, siendo muy homogéneas las respuestas.

El 44,72% manifiestan que el proceso administrativo es efectivo (ítem 55).

Hay heterogeneidad en las razones sustentadas para calificar el proceso administrativo de la capacitación docente (ítem 56).



Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Administrativas	<p>ASPECTOS POSITIVOS</p> <p>Los incentivos que se dan a quienes se capacitan.</p> <p>La amplia y permanente programación de cursos.</p> <p>La preocupación por promover a los docentes.</p> <p>El mejoramiento de los cursos.</p>	<p>ASPECTOS POSITIVOS</p> <p>La utilización de ciertos recursos didácticos .</p> <p>La aplicación de correctivos ante las sugerencias presentadas por los docentes.</p> <p>La implementación de nuevas políticas de capacitación atendiendo a las necesidades de los docentes.</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>La disponibilidad de ciertos recursos materiales.</p> <p>El interés en formar multiplicadores .</p> <p>La idoneidad y profesionalismo de ciertos capacitadores.</p>	<p>La idoneidad profesional de algunos asesores .</p> <p>Las oportunidades de capacitación que se ofrecen a docentes de áreas lejanas.</p> <p>La programación de cursos en diversas épocas del año.</p> <p>La organización de la capacitación.</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Administrativos	<p>ASPECTOS POR MEJORAR</p> <p>La coordinación.</p> <p>El contacto con los maestros para programar los cursos.</p> <p>El control de los cursos sin desmejorar su calidad aunque implique mayores inversiones de tiempo y dinero.</p> <p>La identificación de las necesidades de capacitación .</p>	<p>ASPECTOS POR MEJORAR</p> <p>La unificación de los criterios de capacitación.</p> <p>La consecución y utilización de recursos didácticos .</p> <p>La programación de cursos en atención a la formación y perfeccionamiento de los docentes y no por el otorgamiento de créditos.</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>Atención a las necesidades de capacitación de cada una de las regiones.</p> <p>La selección de personal capaci- tador.</p> <p>Los criterios de programación de los cursos.</p> <p>Unificación de criterios admi- nistrativos .</p> <p>La relación entre las necesidades</p>	<p>La implementa- ción de la capa- citación como proceso de huma- nización y no de adiestramiento de docentes.</p> <p>La capacitación como respuesta a las necesidades de los docentes y de la comuni- dad educativa.</p> <p>Los criterios de selección del personal capaci- tador.</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>de capacitación y los cursos que se imparten.</p> <p>Los procesos de información, motivación y comunicación .</p> <p>La administración de la capacitación haciéndola más consultiva y participativa.</p> <p>La continuidad de los cursos.</p> <p>La racionalización de los</p>	<p>La diversificación de cursos en áreas de interés .</p> <p>La coordinación de los cursos.</p> <p>La consecución de espacios adecuados para brindar capacitación.</p> <p>La programación de cursos evitando la saturación en determinados enfoques y contenidos.</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>contenidos de los cursos.</p> <p>Promoción de los cursos con espíritu de formación y humanización y no simplemente por la demanda del crédito.</p> <p>La consecución y utilización de los recursos y ayudas educativas como servicios de apoyo en el proceso de capacitación .</p>	<p>La objetividad en el manejo de la capacitación.</p> <p>La identificación de las necesidades de los docentes a nivel local, regional, institucional y personal.</p> <p>La aplicabilidad de los cursos equilibrando la teoría con la práctica.</p> <p>La continuidad, cobertura,</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>La cobertura y ampliación de cupos.</p> <p>La tramitación y certificación de resultados.</p> <p>El seguimiento de la capacitación.</p> <p>La retroalimentación de la capacitación que se imparte.</p> <p>La relación teórico-práctica de los cursos.</p>	<p>información.</p> <p>motivación y la comunicación del proceso de capacitación .</p> <p>El seguimiento en el proceso de capacitación.</p> <p>La capacitación y formación de multiplicadores.</p> <p>La ampliación del servicio de capacitación a lugares apartados, a regiones</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56) .	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>Los criterios de selección del personal involucrado en la capacitación .</p> <p>Los criterios de inscripción a los cursos.</p> <p>La aplicación de correctivos con base en las sugerencias .</p> <p>La rigurosidad científica de los cursos.</p>	<p>con reducido número de docentes .</p>



Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Adecuación al medio.	<p>La claridad en los objetivos de la capacitación.</p> <p>La programación de cursos para todas las áreas.</p> <p>La capacitación se adecúa a las necesidades de la comunidad, de la institución y de los docentes.</p>	<p>Se adecúa a las necesidades de los docentes y cumple con las exigencias actuales del medio.</p>
Calidad de la capacitación.	<p>La multiplicación de los cursos utiliza personal capacitado.</p>	<p>La multiplica ción de cursos utiliza personal capaci tado.</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
	<p>La capacitación contribuye a que el docente posibilite el proceso de socialización del educando.</p> <p>La capacitación dinamiza la praxis pedagógica, despierta inquietudes y utiliza variados recursos .</p>	<p>La capacitación contribuye a elevar la calidad de la educación, propiciando una metodología más activa, actualizando a los docentes, permitiendo el mejoramiento de los objetivos y contenidos curriculares, combinando teoría con práctica.</p> <p>El docente a través de la capacitación</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (item 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Mejoramiento de las condiciones del docente.	<p>La capacitación brinda elementos técnico-pedagógi- cos.</p> <p>El docente a tra- vés de la capaci- tación se con- cientiza de su rol .</p> <p>Posibilita el ascenso mejorando las condiciones económicas del docente.</p>	<p>adquiere pautas para el mejora- miento del de- sempeño .</p> <p>La capacitación ofrece oportuni- dades para un mejor rendimien- to.</p> <p>La capacitación permite la re- flexión y reeva- luar el proceso pedagógico.</p>

Continuación.

Grupos Razones para cali- ficar el proceso administrativo (ítem 56).	Antes de la Circular 16	Después de la Circular 16
Calidad de la educación.	<p>La diversifica ción ha tenido mayores posibili- dades de ampliar su cobertura con base en la capa- citación .</p> <p>Optimiza el sis- tema educativo en beneficio del docente y del medio socio-edu- cativo.</p>	

### 3.8 PERCEPCION GENERAL

3.8.1 El proceso administrativo de la capacitación y su efectividad.

Según el personal directivo docente y docentes.

Haciendo un recorrido sobre los estadísticos de la Tabla 15, se puede concluir que el personal que conformó la muestra fue indeciso al evaluar el proceso administrativo de la capacitación docente impartida por SEDUCA, lo cual indica que la capacitación no ha logrado impactar al personal directivo docente y docentes con la profundidad y precisión esperada, de tal manera que permita elaborar con acierto apreciaciones y juicios de valor acerca de dicho proceso.

Al parecer los datos que permiten percibir el proceso de la Sección de Capacitación de manera total, dejan ver que se hacen esfuerzos elaborando planes, programas y proyectos de capacitación que no logran persuadir a los usuarios de dicho servicio, para que haya cambios de actitudes que posibiliten la real identificación del rol del docente en el ejercicio de su profesión tanto en el contexto escolar como en el social.

Otra de las posibles explicaciones de esta indecisión tiene sus raíces en el docente mismo, quien con poca motivación asiste a los cursos, pues sólo moviliza esta acción el afán del crédito y una minoría por la actualización y perfeccionamiento docente. Por consiguiente la presencia del docente en los eventos de capacitación es discontinua, esto es, el docente asiste a un curso y unos meses o años después realiza otro que no tiene relación ni continuidad con el primero; impidiendo con ello la adquisición de elementos que permitan la confrontación de las políticas, estrategias, cambios y esfuerzos que hace la Sección de Capacitación para modernizar el servicio que presta y de esta manera contribuir a mejorar la praxis pedagógica, la relación maestro alumno y comunidad para que la educación contribuya así a la superación de las crisis personales y sociales.

#### EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACION Y SU EFECTIVIDAD

Según: Directivos de SEDUCA y capacitadores, los directivos docentes y docentes.

La Tabla 17 presenta los estadísticos que determinan los resultados de la evaluación realizada por los directivos de

SEDUCA y capacitadores, los directivos docentes y docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional.

La Tabla permite visualizar las medias aritméticas y las desviaciones típicas generales que determinan los grados de indecisión y la tendencia a la homogeneidad en las variables correspondientes al proceso administrativo y a la efectividad de la capacitación impartida por SEDUCA.

Sobresalen como razones para calificar el proceso administrativo de la capacitación docente las administrativas, siendo más abundantes y significativos los aspectos por mejorar. Pudiendo ellas justificar la calificación que se da al proceso administrativo de la capacitación.

Los planteamientos enunciados con los cuales se reconocen las bondades del proceso administrativo de la capacitación docente pueden sintetizarse en: la capacitación se adecúa a las necesidades del medio, hay calidad en la capacitación porque utiliza multiplicadores idóneos y dinamiza la praxis pedagógica, mejoramiento de las condiciones pedagógicas y económicas del docente, además de contribuir a elevar la calidad de la educación.

Estas últimas anotaciones constituyen el eje nucleador de la Circular 16 de 1990, pero son pocos los docentes que lo

están percibiendo así, porque la mayoría se están profesionalizando, especializando o han llegado a una categoría en el escalafón que no les permite seguir ascendiendo y por ende no requieren créditos; por lo tanto están alejados de la situación actual de la administración de la capacitación docente sin poder percibir las innovaciones que se han venido adelantando en esta Sección, quedándose con la imagen de la administración de la capacitación que se formaron años atrás.

#### EFFECTIVIDAD

El personal que proporcionó la información para la investigación sobre la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente es indeciso al evaluar los indicadores que permitieron analizar las condiciones de capacitación correspondientes a: la actualización de los docentes sobre la normatividad educativa, la solución de problemas en el aula a partir de elementos adquiridos en los procesos de capacitación, equilibrio en las oportunidades de capacitación para las nueve regiones que integran el departamento de Antioquia y la relación teórico-práctica del conocimiento con la realidad socio-educativa facilitada por la capacitación docente.



De igual manera son calificados como indecisos los ítemes que miden el nivel de eficiencia del proceso administrativo referidos a: la programación de los cursos como producto de un trabajo coordinado, la difusión de los cursos, la agilidad en la inscripción y la tramitación de la certificación de los cursos y la continuidad de los cursos.

Puede inferirse en el presente estudio que el proceso administrativo de la capacitación docente es "poco efectivo" (55,28%, Tabla 19).

#### EFFECTIVIDAD

Según directivos de SEDUCA y multiplicadores.

Las respuestas a las preguntas cerradas que califican la efectividad, se ubican en el nivel de indecisión, exceptuando el criterio que se tiene sobre el grado de deserción que se presenta en los cursos de capacitación en donde el grado de desacuerdo es alto.

Para determinar la a manera como contribuye de la capacitación elevar la calidad en la educación hay una alta dispersión las respuestas.

Se tiende a la homogeneidad en la información dada en la calificación del proceso administrativo de la capacitación docente y las razones de dicha calificación (Ver Tabla 14).

Las justificaciones para calificar el proceso administrativo se clasifican en administrativas el 87,3% de las cuales sobresalen como positivas para la administración de la capacitación docente: la preocupación por proporcionar capacitación, atención a solicitudes de capacitación, la buena organización y dirección de la capacitación, la forma como se ven mejorar las políticas de capacitación y las amplias oportunidades de capacitación para los docentes.

Sobresalen como aspectos por mejorar dentro de las razones administrativas: la elaboración de diagnósticos, la coordinación en la comunicación, la selección de cursos con sus respectivos contenidos y continuidad, el logro de los objetivos de la capacitación, la unificación de criterios administrativos, la capacitación como respuesta a las necesidades de la comunidad, atención a determinadas áreas académicas, ampliación de la cobertura y recursos, consultar la disponibilidad del tiempo de los capacitandos, los mecanismos para cubrir las necesidades de capacitación de los municipios caracterizados por la distancia geográfica y por el bajo número de docentes, la selección, supervisión y el control de los multiplicadores, el seguimiento del

personal capacitado, la programación de capacitación dando prioridad a otros objetivos y no sólo a la promoción del crédito, los centros locativos y la dotación respectiva para la capacitación, el esquema teorizante haciéndolo corresponder con el perfil del nuevo educador que se requiere.

Es lógico que se reconozcan las razones administrativas como las de mayor importancia por cuanto que es en la administración de la capacitación donde toman forma las políticas y procedimientos básicos y desde donde se les da cauce a través de la ejecución de los planes y programas.

Como se ve, hay grandes aciertos en el proceso administrativo de la capacitación docente, hay preocupación por mejorar el servicio. Se hacen esfuerzos con miras a optimizar la capacitación, de donde se infiere que un efectivo proceso administrativo de capacitación conduce a que haya educación con calidad.

Es lógico reconocer que todo proceso administrativo por ser una actividad humana, resulta afectada por deficiencias que no le dan el carácter de acabado. Por ello en la administración de la capacitación hay acciones para emprender en lo que se relaciona con: la información-comunicación, la elaboración de diagnósticos, los procesos de selección y

cursos, contenidos y personal capacitador y capacitando, el seguimiento, la consecución de instalaciones locativas y su dotación.

Abordar oportunamente y con optimismo estas acciones conduciría a darle al proceso administrativo condiciones favorables que jalonan el logro de los objetivos de la capacitación estipulados en el Decreto 2762 de 1980 y en la Circular 16 de 1990 permitiendo de una manera más directa los procesos de humanización, desarrollo socio-afectivo de los educandos haciendo de la praxis pedagógica el mecanismo que le dé el carácter de calidad a la educación.

3.8.2 Percepción general del personal directivo docente y docentes sobre la asociación entre la capacitación y la satisfacción de las necesidades sociales. Los informantes al evaluar la manera como la capacitación docente responde a las necesidades sociales a juicio de los investigadores y basados en la Tabla estadística 18 se dividen en dos grupos muy significativos por cuanto un 52,4% afirma que la capacitación docente no responde a las necesidades sociales y el 40,5% ubica su apreciación en el otro extremo diciendo que la capacitación responde en alto grado a las necesidades sociales.

La no correspondencia entre la capacitación y la satisfacción de las necesidades sociales puede obedecer a la ausencia de cursos que orienten sobre la situación actual que vive la sociedad antioqueña, que facultarían a los docentes para un mejor manejo de los problemas que aquejan a la comunidad socioeducativa y les darían elementos para proponer alternativas de solución.

El 40,5% que dice estar de acuerdo con que la capacitación sí responde a las necesidades sociales puede ser el personal que está informado y participa de cursos de actualización en renovación curricular, diversificación del bachillerato, de actualización en metodologías y contenidos de algunas áreas académicas y que los consideran complemento de su formación profesional y contribuyen a manejar con mayor acierto las situaciones problemáticas de los alumnos y de la comunidad que circunda la vida de la escuela.

3.8.3 Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación y su efectividad.

Según los directivos docentes y los docentes.

Es muy significativo que el 79,5% de la muestra manifiesta que la capacitación docente sí eleva la calidad de la educación.

Es reducido el porcentaje de docentes que dicen que la capacitación docente no eleva la calidad de la educación o lo hace en muy bajo grado (20,5%). (Ver Tabla 20).

#### INCIDENCIA DE LA CAPACITACION EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION

Según directivos de SEDUCA y capacitadores.

Leyendo la Tabla 22 se infiere cómo la educación con calidad es producto de la capacitación que imparte SEDUCA como así lo demuestran los siguientes datos:

Para el 29,2% la capacitación cualifica al docente.

Para el 22,0% la capacitación proporciona elementos teórico-prácticos.

Para el 10,9% la capacitación renueva la educación y permite diagnosticar.

Para el 6,1% la capacitación incide en forma regular para que haya una educación con calidad.

Para el 20,8% la capacitación que sirve SEDUCA no contribuye para que haya una educación con calidad.

Siendo la capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos graduados que se ofrecen permanentemente a los docentes en servicio para elevar su nivel académico (Decreto 2762 de 1980 referido en el marco conceptual); y de acuerdo con una de las políticas para la implementación de la capacitación que dice "metodológicamente la actualización, profesionalización y especialización del maestro propenderán por el desarrollo de la creatividad y la autogestión de los educadores, de tal modo que sean ellos los permanentes innovadores de prácticas educativas, pedagógicas y sociales desde sus propios lugares de trabajo" (Circular 16 de 1990), lo cual sirve de fundamentación teórica y práctica para que el 72,2% del personal encuestado corrobore la incidencia directa y positiva de la capacitación docente que se imparte en Antioquia a través de los procesos administrativos eficientes de la Sección de Capacitación de SEDUCA en la calidad de la educación Básica Secundaria y Media Vocacional.

Los docentes a través de la capacitación se sienten renovados en sus procesos pedagógicos, metodológicos y científicos; se inquietan sobre su cotidianidad docentes, porque la capacitación está propiciando actualmente en algunos cursos la reflexión y el cuestionamiento sobre su praxis, ello indica que este personal está encontrando una relación entre capacitación y educación con calidad.

pudiendo atribuirse esta actitud al impacto que ha logrado causar la administración de la capacitación docente.

El 20,6% de la muestra que no está de acuerdo con la incidencia de la capacitación en la calidad de la educación puede manifestarlo como consecuencia del no convencimiento de que la capacitación es una estrategia metodológica de actualización y perfeccionamiento docente y que aunque tenga algunas falencias, siempre deja algún efecto positivo en los usuarios del servicio. También puede atribuirse a la premura del crédito con la cual asisten, preocupados netamente por el ascenso, inscribiéndose en cursos que no le exijan demasiado esfuerzo, aunque no tenga relación y aplicación en el área de desempeño impidiéndoles materializar los elementos adquiridos, adelantando acciones socio-educativas en la escuela y/o su contexto, quedando interrumpido el propósito de la capacitación, imposibilitándoles a su vez constatar la imagen e impacto de la capacitación en la calidad de la educación.



#### 3.8.4 Calificación del proceso administrativo de la capacitación docente.

Según directivos docentes y docentes.

La Tabla 19 explicita que el personal encuestado calificó el proceso administrativo de la capacitación docente entre bueno y excelente el 44,8% y entre regular y deficiente el 55,2%.

Según directivos de SEDUCA Y CAPACITADORES

La calificación del proceso administrativo de la capacitación distribuye la muestra en la siguiente relación porcentual:

53,1% entre bueno y excelente. 39,5% como regular. 7,4% como deficiente.

Lo anterior puede verificarse en la Tabla 21.

CALIFICACION GENERAL DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA  
CAPACITACION DOCENTE

De acuerdo con los estadísticos que pueden verificarse en la Tabla 23, la cual resalta la forma como evalúan el proceso administrativo de la capacitación el personal directivo de la Sección de Capacitación, personal directivo de SEDUCA y capacitadores, personal directivo docente y los docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional corresponde la calificación dada a los datos porcentuales especificados así :

Entre excelente y bueno el 45,6%, con alta tendencia a bueno.

Entre regular y deficiente el 54,4%, con alta tendencia a regular.

Cabe resaltar que sólo el 4,42% califica de excelente el proceso en estudio y que el 14,66% lo califica como deficiente.

Existe una asignación porcentual con mucha tendencia a distribuir en dos grupos iguales la población que de una parte califica el proceso como bueno y de otra lo califica como regular.

Aunque la tendencia a calificar el proceso administrativo de la capacitación docente se ubica en la alternativa de regular, esto no desconoce los avances, esfuerzos y realizaciones en los últimos años por mejorar los procedimientos básicos, refinar las políticas administrativas y por dar cumplimiento a las normas vigentes, a la reglamentación sobre capacitación como así lo manifiestan los informantes en las preguntas abiertas de las encuestas, además de las verificaciones a través de las observaciones directas hechas por los investigadores en los procesos de organización, selección y preparación de multiplicadores, inscripción para los cursos, interacción de los profesionales de la capacitación y asesoría permanente a los cursos en los momentos de su realización.

Lo más importante no es calificar un proceso como bueno o como deficiente, interesa es cómo se ha renovado el proceso administrativo de la capacitación y qué impacto está causando en el entorno socioeducativo. Además en un análisis de efectividad de procesos hay que resaltar cómo están éstos contribuyendo a mejorar el servicio de capacitación, a crear conciencia y cambios de actitudes en los docentes, a elevar los niveles de socialización de los educandos, a preparar para la transformación local, regional y nacional a través de un currículo ajustado a los requerimientos sociales.

### 3.9 GRAFICAS

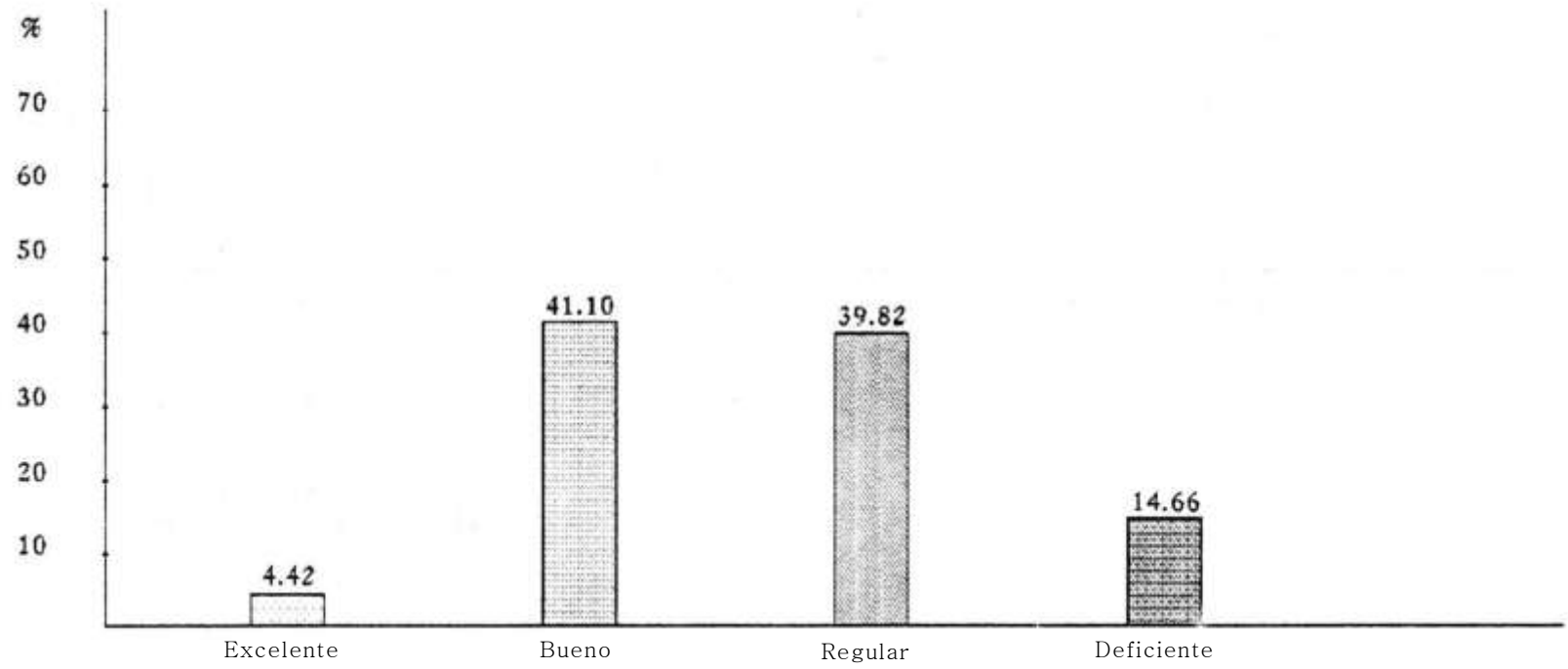
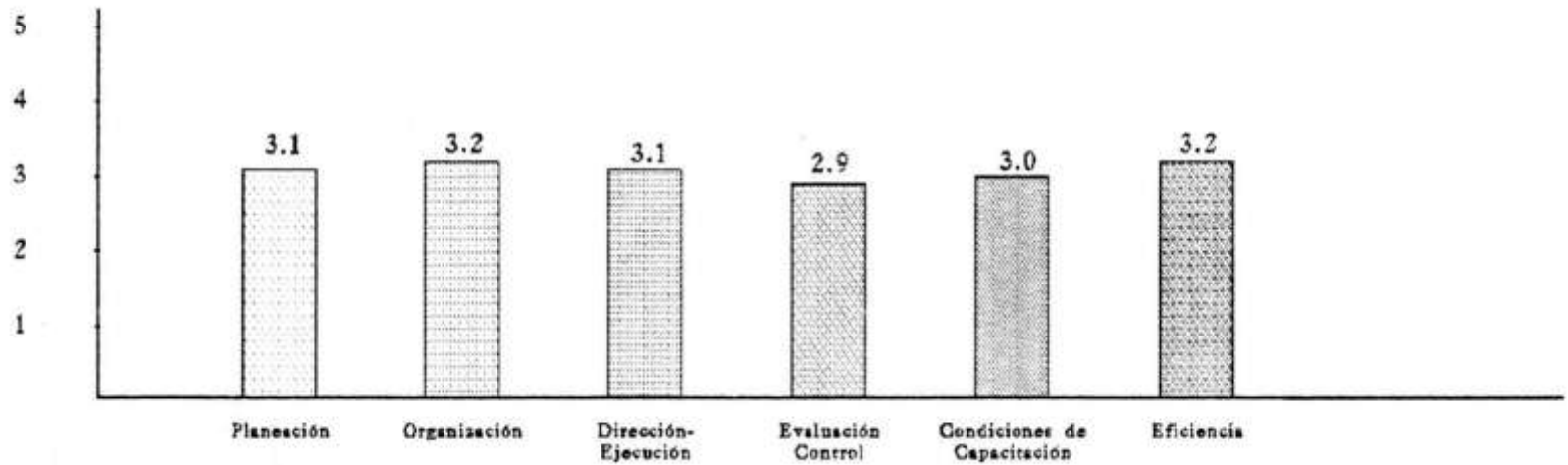


FIGURA 1. Calificación general del proceso administrativo de la capacitación docente.



- 5 : Totalmente de acuerdo.
- 4 : Acuerdo,
- 3 : Indecisión o con duda.
- 2 : En desacuerdo,
- 1 : Totalmente en desacuerdo.

FIGURA Z. Proceso administrativo y efectividad -percepción general-

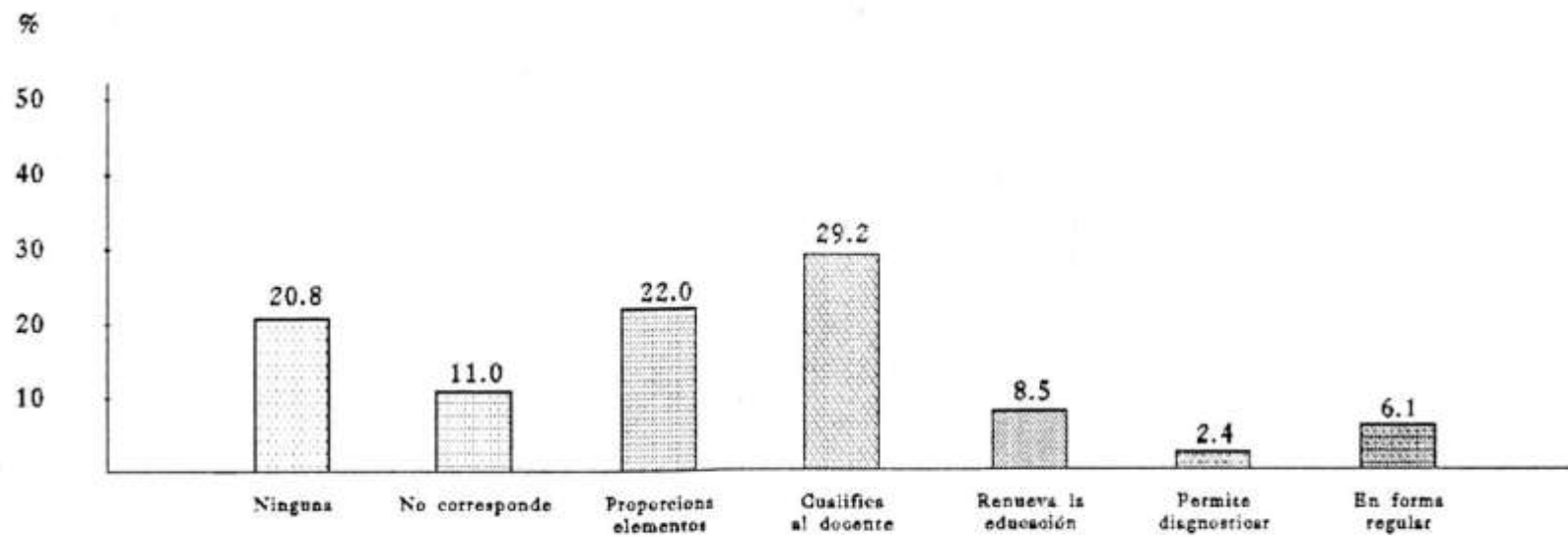


FIGURA 3. Incidencia de la capacitación en la calidad de la educación -Directivos de SEDUCA y Capacitadores-

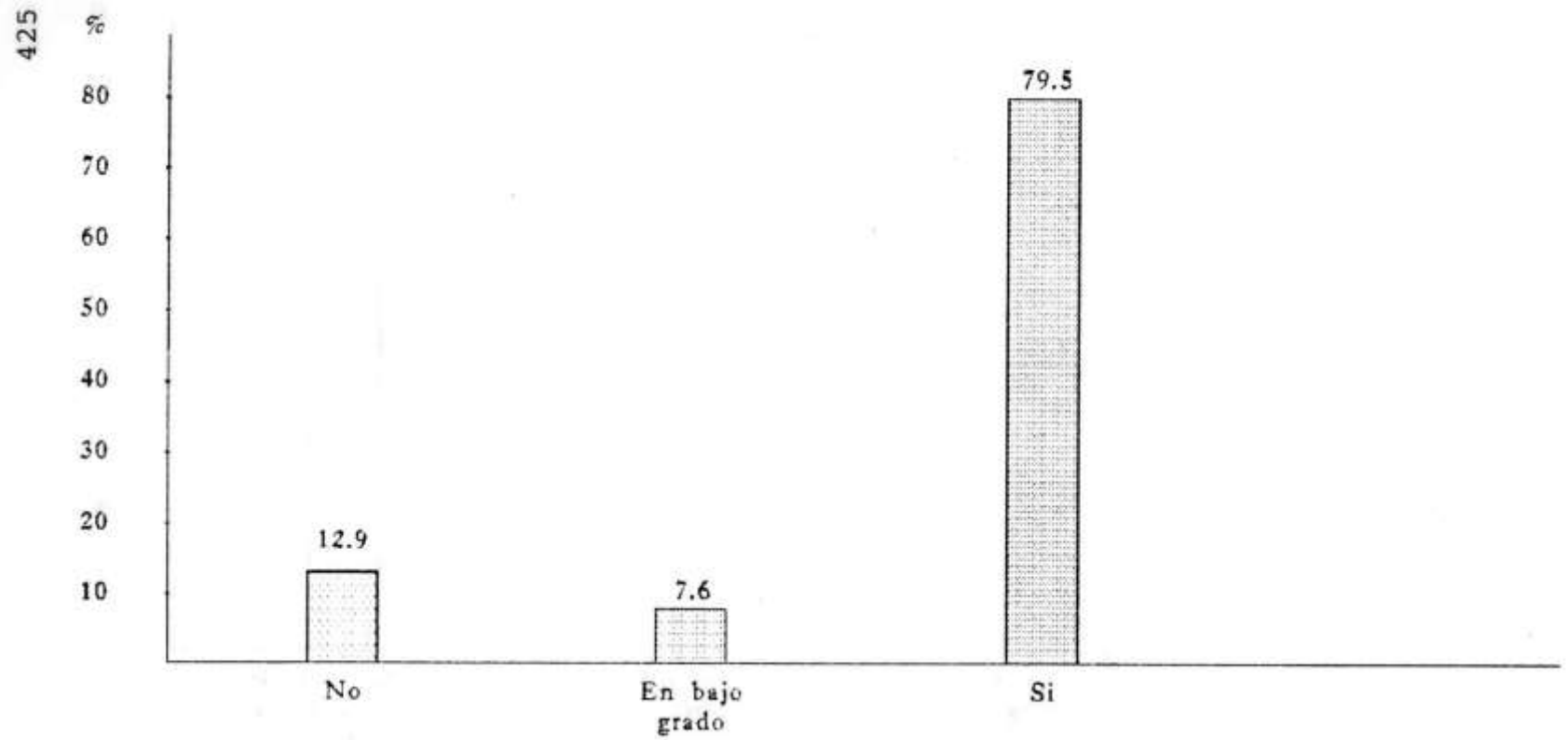


FIGURA 4. La capacitación docente eleva la calidad de la educación. -Directivos docentes y docentes-



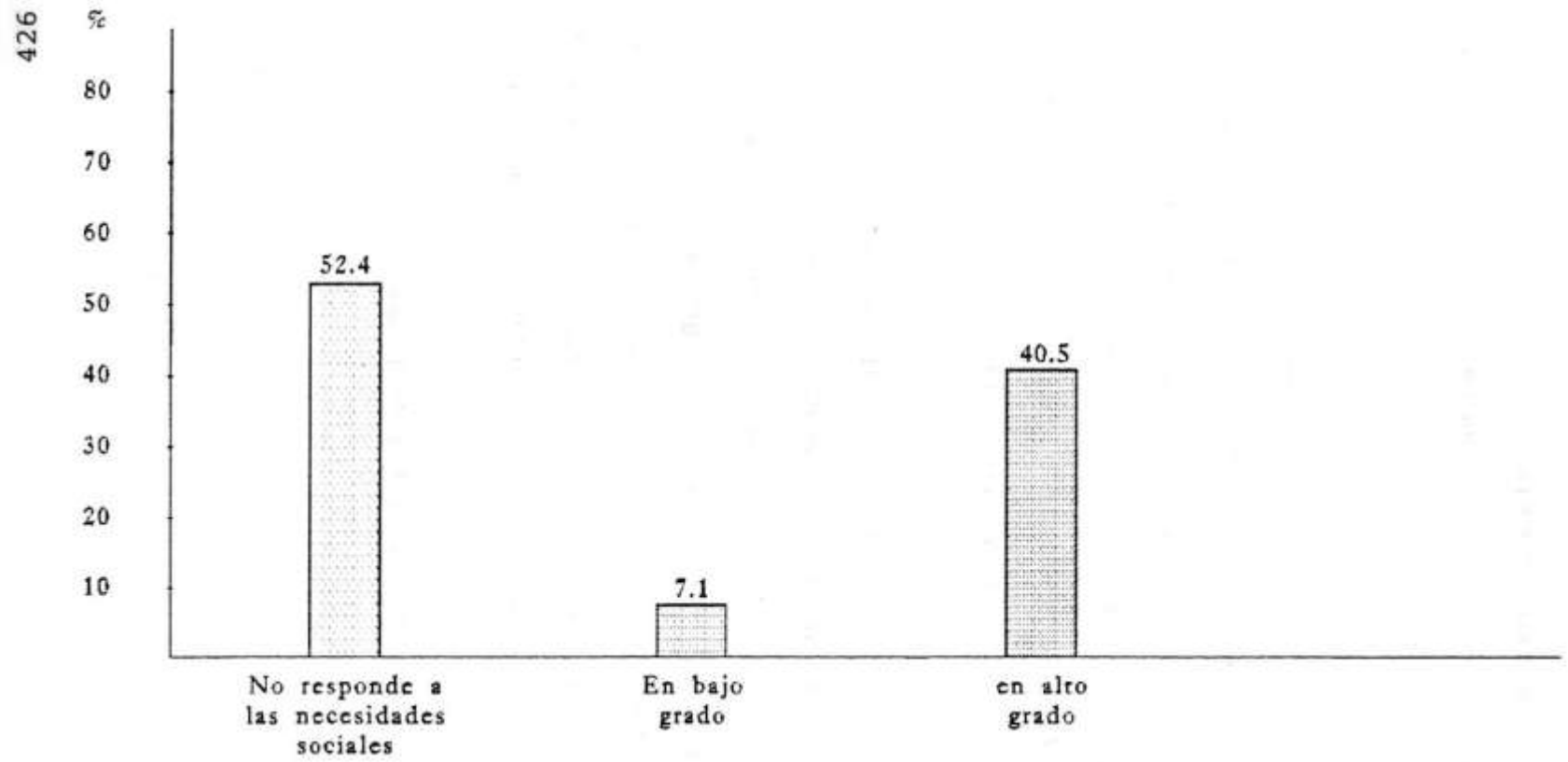


FIGURA 5, La capacitación docente responde a las necesidades sociales,  
 -Directivos docentes y docentes-

#### 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTA

Para el análisis de la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente impartida por SEDUCA y su incidencia para que haya una educación con calidad, se parte de los conceptos de calidad, de educación con calidad, de administración para la eficiencia, la efectividad y la eficacia y de los elementos conceptuales que conforman el cuerpo teórico del presente estudio.

Siendo la calidad un concepto valorativo y comparativo que indica en qué nivel un servicio satisface una necesidad histórica y social es por ello que al administrar la capacitación docente se está contribuyendo a una educación con calidad porque permite que el docente cambie de actitud y transforme la realidad, con su praxis reflexiva y su acción comprometida.

A continuación se presentan las conclusiones con respecto al proceso administrativo y su efectividad, extractadas del análisis de la investigación.

## PLANEACION

La filosofía de la capacitación busca rescatar el objeto mismo de la capacitación adecuándose cada vez más a las necesidades de los docentes como lo muestran los diagnósticos presentados por algunos Directores de Distrito Educativo .

La capacitación brinda un espacio claro a grupos que, desde las disciplinas aporten a la configuración del campo intelectual de la educación, programando cursos de actualización que atienden prioritariamente determinadas áreas, respondiendo a los resultados de los diagnósticos. Dichos cursos dan cumplimiento al artículo 28 del Decreto 2762 de 1980, donde se estipulan las áreas para cada uno de los programas.

La Secretaría de Educación programa y brinda capacitación durante todo el año; haciendo que la capacitación de los docentes en Antioquia sea permanente, continua y sistemática, servida en época de vacaciones, en jornadas contrarias a las jornadas laborales, en los fines de semana; cumpliéndose así el artículo 29 del Decreto 2762 de 1980 y una de las políticas para la implementación de la capacitación contemplada en la circular 16 de 1990, que persigue una mejor estructuración de la capacitación con miras a la

obtención del más óptimo nivel de calidad y eficiencia en dicho servicio.

La materialización de la efectividad como criterio fundamental de desempeño, exige de la administración un compromiso concreto con la vida de la comunidad como un todo, a través de una filosofía solidaria y una metodología participativa, es así como la dependencia de la Secretaría de Educación encargada de la capacitación docente promueve, apoya y asesora la participación activa de los docentes en la elaboración de proyectos de capacitación, aunque la acogida por parte de los docentes ha sido reducida, haciendo menos efectiva la educación permanente de los docentes en servicio.

La capacitación constituye el conjunto de acciones y procesos educativos graduados que se ofrecen permanentemente a los docentes en servicio de sector oficial y no oficial, para elevar su nivel académico, definida así en el Decreto 2762 de 1980. En cumplimiento de esta norma la Secretaría de Educación hace que la capacitación sea extensiva a Directivos Docentes y Docentes buscando su actualización, perfeccionamiento y mejoramiento profesional .

Los docentes que se capacitan enriquecen su especialidad con el desempeño profesional de los multiplicadores quienes propenden por la actualización, profesionalización y especialización del maestro, por el desarrollo de la creatividad y autogestión de los educadores para que sean ellos los permanentes innovadores de prácticas educativas, pedagógicas y sociales desde sus propios lugares de trabajo.

Es por ello que las políticas para la implementación de la capacitación incluyen como condiciones para la selección del personal que ejecuta los programas, la identificación de las condiciones de idoneidad académica, técnico pedagógica y de valoración personal que permitan garantizar la calidad del servicio en el marco de la política educativa nacional y regional, situación que se observa en la División de Capacitación.

La actualización está dirigida a promover la realización del docente como persona y profesional de la educación y promotor del desarrollo integral de la comunidad. A través de ésta se reflexiona sobre la propia práctica pedagógica, se aprende a aprender de otros, se buscan alternativas que lleven a clarificar el papel orientador del docente en la relación maestro - alumno - comunidad.

La participación de los docentes que conforman un grupo de capacitación se ve favorecida por el número de integrantes de cada uno de ellos, pues la Secretaría de Educación sólo inscribe un número limitado para integrarlo.

#### ORGANIZACION

La planeación de la capacitación busca formar profesionales idóneos tratando de satisfacer en el futuro las necesidades educativas y la dirección ejecución permiten orientar, coordinar y vigilar las acciones de los grupos y personas en una organización con el fin de lograr los planes trazados. Tanto la planeación como la dirección - ejecución se convierten en realidades a través de las acciones que realizan los grupos de trabajo que existen en la División de Capacitación, así como la permanente interacción de ésta última con dependencias afines de SEDUCA y con otras instituciones autorizadas para impartir capacitación.

#### DIRECCION - EJECUCION

Teniendo en cuenta que la Dirección - Ejecución es la función administrativa que imprime vida a los planes y programas" según Koontz y O'Donell (Citado por Abraham Huertas, 1978), y que conduce a la institución al logro de los objetivos para los cuales fue creada, es sobresaliente

en la División de Capacitación que en cumplimiento de los principios anotados por los autores citados, existan las funciones complementarias de coordinación y delegación, lo que permite lograr que las tareas que esta ejerce, se realicen a través de la integración y coordinación con los criterios que se tienen en cuenta para la selección del personal multiplicador, los cuales son aplicados por el equipo asesor, se está contribuyendo a que se orienten los programas de acción, se aseguren y se controlen las operaciones propias de los eventos de formación de los docentes en servicio.

El seguimiento que se hace al personal multiplicador realizado por la coordinación y el equipo asesor, permite la orientación, la aplicación de algunos correctivos y la permanencia o no del multiplicador evaluado, todo ello buscando el mejoramiento de la capacitación y por ende de la educación con calidad.

Entre las políticas para la implementación de la capacitación contempladas en la circular 16 de marzo de 1990, está la ubicación de los docentes en los cursos de la formación académica teniendo en cuenta su área, nivel o modalidad y lugar de desempeño laboral.

Por su parte el Plan de Apertura Educativa 1991 - 1994 propende elevar la calidad de la educación en todos los niveles, como línea de acción definida, para lo cual establece la actualización de los docentes en la aplicación de la renovación curricular y el establecimiento de los programas secuenciales para la educación permanente, acordes con los requerimientos del desarrollo nacional.

Es así, como la División de Capacitación de la Secretaría de Educación de Antioquia acogiendo a estas políticas se ha propuesto programas como la construcción de una pedagogía para la enseñanza de la Constitución, ya que ésta exige un replanteamiento en el quehacer educativo, debido a que la autogestión comunitaria ha sido reconocida como eje básico para el mejoramiento cualitativo del docente.

Con base en el recorrido histórico legal de la capacitación docente, se encuentra que en el Decreto 2277 de 1979, se estipula la capacitación a distancia como una de sus modalidades y la circular 16 de marzo de 1990 incluye además de la capacitación a distancia la presencial, la semiescolarizada y los microcentros. De ellas, la instancia encargada de la capacitación asiste las tres primeras.



El impartir capacitación a través de las tres modalidades favorece al personal docente que quiera capacitarse y se desempeñe en zonas apartadas.

Con la aplicación de estas modalidades se está propiciando la educación permanente de los docentes, permitiéndoles el crecimiento personal y profesional.

Una capacitación en la que todos pueden llegar al mismo punto, pero no todos tienen la obligación de hacerlo, no por la misma vía, no en un mismo momento, ni en un mismo lugar.

La filosofía de la capacitación contempla que cualquier actividad de capacitación para docentes que se programe, tendrá que ajustarse a una metodología teórico - práctica equilibrada. La parte teórica asesorada por multiplicadores y la parte práctica dirigida a la elaboración de proyectos socio - educativos.

En algunos cursos servidos en los últimos años se exige la elaboración de proyectos socio - educativos. Esto, está contribuyendo a generar una capacitación con una filosofía que rescate lo científico y lo investigativo como así lo enuncia el objetivo número uno de la circular 16 de 1990.

Entendida la capacitación como un proceso de formación permanente e integral, que debe operacionalizarse en todo un proceso activo participativo, que abra espacios para la integración, para la puesta en común de experiencias, para la expresión libre del procesamiento y para la incorporación de valores educativos y civiles como así lo expresa la circular mencionada; se están empleando en el actual sistema de capacitación metodologías participativas, talleres y discusiones como aproximaciones a las metodologías teórico - prácticas, lo que tiende a modificar los modos de pensar, sentir y actuar de los agentes educativos.

Siguiendo con el análisis de las bondades del proceso administrativo de la capacitación docente en Antioquia, de la capacitación como proceso de educación permanente y como reto de la formación de docentes y su incidencia en la calidad de la educación, se reconoce que la actualización de los docentes propende por el desarrollo de la creatividad y la autogestión de los educadores, de tal modo que sean permanentes innovadores de prácticas educativas, pedagógicas y sociales, además, está dirigida a promover la realización del maestro como persona y profesional de la educación y como promotor del desarrollo integral de la comunidad, como también a promover la *formación científica* y pedagógica como condición para garantizar una educación con calidad. Es por ello que las acciones de capacitación

son programadas en función del proceso educativo del alumno.

En relación con el personal docente, un indicador que posibilita evaluar la calidad de la educación, es el perfeccionamiento facilitado por la administración efectiva de los procesos de capacitación. Entendiéndose el perfeccionamiento docente como educación permanente para el crecimiento, esto es, para el desarrollo y engrandecimiento personal, profesional y social. Una capacitación individual redunda y se transforma en un beneficio social, en la que las aspiraciones y motivaciones individuales convergen en propósitos y valores sociales. Es una educación especializada que lleva a una mayor profundización en un saber y a la recreación e innovación de un quehacer pedagógico.

Retomando los conceptos de educación con calidad, en donde se precisa que una docencia con calidad es aquella que permite al estudiante aprender, apropiarse del saber y del cómo de este saber y de poseer habilidad y destreza para expresar lo aprendido y recrearlo de manera nueva y personal, le es competente a la formación permanente con calidad, lograr que se trascienda la mera instrucción para desarrollar en la persona un hábito reflexivo y una cierta

capacidad de conformar y de emitir las un juicio ético sobre prácticas de los saberes.

En las anteriores ideas se plasma el reconocimiento que los informantes le dan al proceso administrativo de la capacitación docente como determinante de una educación con calidad. Como así lo expresan en la síntesis que ¿i continuación se precisa:

La capacitación está contribuyendo a que haya una educación con calidad porque cualifica al docente, permitiéndole su actualización, el mejoramiento de la praxis pedagógica y las relaciones con la comunidad, ubicándolo en la realidad social y permitiéndole la eliminación de algunos vicios pedagógicos.

Además, la capacitación contribuye para que haya EDUCACION CON CALIDAD, porque le proporciona al docente elementos teórico - prácticos para el proceso pedagógico, le permite mejorar metodologías, reorientar procesos pedagógicos y administrativos, nivelar contenidos y metodologías.

La EDUCACION CON CALIDAD, se posibilita a través de la capacitación porque permite la renovación de la educación, las innovaciones, la creación de espacios

para la revisión de conceptos, metodologías y actividades, motiva y concientiza al docente para el cambio, crea un espíritu crítico e investigativo en los docentes.

#### EVALUACION - CONTROL

Siendo la evaluación - control una función administrativa que permite conocer los éxitos y fracasos a fin de obtener los resultados esperados del trabajo y eliminar obstáculos que impiden el logro de los objetivos'' (Abraham Huertas, 1978) y "su fundamento radica en la comparación de las realizaciones con los objetivos planeados con el fin de detectar errores, establecer correctivos necesarios para mejorar las acciones en las futuras actividades" (Haya Betancourt, 1983), se reconoce en la evaluación de la Efectividad del Proceso Administrativo de la Capacitación que existen pautas de evaluación de los cursos de capacitación, tanto administrativas como académicas que miden el desempeño, se hace seguimiento a los multiplicadores durante el desarrollo de los cursos, se aplican los correctivos correspondientes a las deficiencias encontradas, tanto en el seguimiento al personal multiplicador como en las evaluaciones de los encuentros de capacitación, todo ello con el fin de confrontar los objetivos previstos con los objetivos logrados.

Los resultados obtenidos de las evaluaciones mencionadas permiten a la División de Capacitación atender las sugerencias que los usuarios hacen con el ánimo de mejorar el servicio.

Teniendo en cuenta que "comúnmente se entiende el impacto social como la consecuencia de un programa, proyecto, resolución sobre el conjunto social en su totalidad o en algunos de sus sectores" (según Londoño y otros citado por SEDUCA 1991), el impacto de la capacitación se considera como la influencia de ésta sobre el comportamiento de los docentes, favoreciendo así el crecimiento personal, el rescate de los axiológico, lo actitudinal, comportamientos estos evidenciados en los docentes que asisten a los cursos de capacitación porque quieren mejorar sus metodologías, nivelar sus contenidos y cambiar de actitud.

#### EFICIENCIA

"El grado de satisfacción de las necesidades personales corresponde a la forma como Chester Barnard define la eficiencia" (Barnard, 1938). Es así como en la dependencia encargada de la capacitación se hacen esfuerzos atendiendo a las políticas, estrategias y procedimientos básicos, pretendiendo satisfacer las demandas pedagógicas como necesidades personales y profesionales de los docentes,

favoreciendo con ello su permanencia en los cursos puesto que son programados algunos de ellos, atendiendo a la continuidad, tendiendo a erradicar los cursos esporádicos.

La División de Capacitación, atendiendo a las políticas de descentralización y desconcentración administrativas, atiende la solicitudes de actualización que algunos municipios presentan cuando reúnen un mínimo de educadores, equilibrando en parte, con estas políticas, las oportunidades de capacitación en las nueve regiones del departamento de Antioquia.

El mejoramiento de la calidad de la educación, constituye una preocupación central del sistema educativo a nivel nacional. Es así como se hace necesario reconocer y superar algunas limitaciones del sistema administrativo de la capacitación impartida por Secretaría de Educación del Departamento de Antioquia.

Se hace indispensable analizar las falencias en los elementos ubicados bien sea a nivel de insumos, procesos y/o resultados para determinar los medios en que actúa y debería proyectarse la acción de la administración de la capacitación docente.

"En un sistema, la serie de elementos organizacionales, los métodos, los procesos, los insumos provenientes del contexto, las formas y las técnicas por las cuales los insumos son presentados, manejados, modificados y puestos en acción para llevar un producto al exterior (Kaufman, 1973), son elementos que interactúan y conforman un todo llamado sistema, el cual para lograr el equilibrio homeostático, regularse y poder obtener los resultados previstos requiere de una permanente retroalimentación.

El proceso administrativo de la capacitación docente y su incidencia en una educación con calidad, requiere ser retroalimentado con el ánimo de mejorar tanto el servicio como su impacto social.

En la evaluación de la efectividad del proceso administrativo de la capacitación y su incidencia en una educación con calidad, se encuentran obstáculos que están impidiendo la optimización del proceso, los cuales se desglosan por etapas en el siguiente aparte:

#### PLANEACION - ORGANIZACION

La ausencia casi total de programas que actualicen a los docentes sobre la situación actual del país, una precaria participación de los docentes en la elaboración de planes



y programas de capacitación por falta de motivación, falta un manual específico para los cargos existentes en la División, el no compromiso de la mayoría de los Distritos Educativos en la conformación de sus Comités Distritales de Capacitación, la poca cooperación e interacción de algunas Divisiones de la Secretaría de Educación con la División de Capacitación, además de algunas dificultades que se presentan con instituciones que sirven capacitación.

#### DIRECCION - EJECUCION

Precisando "la Dirección - Ejecución como la función administrativa que imprime vida a los planes y programas" (Koontz y O'Donnell citado por Abraham Huertas 1978) que conduce a la institución al logro de los fines para los cuales fue creada, se encuentra que "la información comunicación, elemento dinamizador del proceso y parte esencial en la administración, requiere de una permanente prueba y perfeccionamiento en el tiempo, a fin de evitar y prever conflictos y desviaciones en el logro de los objetivos institucionales" (Restrepo y otros 1986).

La administración de la capacitación docente con una especial capacidad de liderazgo y de comunicación debe permitir en sus respectivas esferas de acción integrar y animar los distintos factores que afectan la calidad de la

educación y desarrollar las políticas educativas que se orientan en tal sentido. Es por ello que le concierne solucionar algunos elementos que hacen percibir algunas irregularidades en la capacitación desde la administración hasta el impacto que ella causa entre las cuales sobresalen en los resultados de la evaluación: La interrupción de la información que se queda represada en los mandos medios, la carencia de criterios claros y definidos para la selección de los asesores, el desconocimiento de la circular 16 de 1990 en lo que respecta a la implementación de los micro- centros como estrategia de autogestión capacitadora, el reducido enfoque científico e investigativo que se da en los cursos de capacitación, la insuficiencia de servicios de apoyo como mecanismos que dinamizan la capacitación, la persistencia de metodologías tradicionales en algunos cursos y la no promoción de proyectos de investigación socio educativa, la continuidad en los cursos de capacitación no cubre la totalidad de los programas ofrecidos, el no cumplimiento de la política de capacitación emanada de la circular 16 de 1990 que establece el seguimiento que se debe hacer a los capacitandos y capacitados para evidenciar la aplicación de los conocimientos adquiridos en los cursos y la no participación de la mayoría de los docentes en la selección de los contenidos para éstos.

La Nueva Constitución Nacional, la Política de Ciencia y Tecnología y el Plan de Apertura Educativa exigen una reorientación del Sistema Educativo y en particular del Sistema Nacional de Capacitación que promueve la realización del maestro como persona y profesional de la educación y como promotor del desarrollo de la comunidad, que posibilita un cambio de actitud en los docentes con miras, a la transformación social como efecto de la nueva actitud del docente adquirida a través de la capacitación. El cambio actitudinal del docente dado por la educación permanente será ejercido en la praxis pedagógica como garante de una educación con calidad.

#### EVALUACION - CONTROL

Es competencia del proceso administrativo de la capacitación docente en Antioquia, entrarse en el reto de modernidad, superando los desaciertos encontrados en la evaluación control como función que permite asegurar el progreso hacia los objetivos fijados, tomando medidas correctivas, midiendo resultados, desarrollando estándares de actuación y fijando sistemas de retroinformación.

El actual sistema de capacitación de la Secretaría de Educación en Antioquia, a juicio de los informantes y confirmado en las observaciones, no incluye el seguimiento

al personal que se viene capacitando o que se ha capacitado, que permita evidenciar la aplicación en las aulas de clase de los conocimientos adquiridos en los cursos; desconociendo con ello las normas que se establecen en tal sentido, además, algunas sugerencias hechas a la administración de la capacitación a través de 'las evaluaciones de los cursos se quedan sin respuesta.

#### EFICIENCIA

Atendiendo a los conceptos de eficiencia referidos en este estudio, se encuentra que un sistema de educación permanente para educadores no puede quedarse considerando tan solo la formación académica sino que debe pensar en su formación como un proyecto de vida, como un proceso de actualización que continúa y se perfecciona después de que el alumno maestro egresa de las normales o de las facultades de educación.

La educación permanente es una educación articulada, gradual, diversificada, flexible en sus estrategias metodológicas, de organización de gestión y de operación; es una educación contextualizada, generada y adaptada para cada medio o situación, permanentemente cambiante, obligando a ser rediseñada en cada nueva circunstancia y es una educación especializada. De ahí que el proceso administra

tivo de la capacitación docente, recreación e innovación del quehacer pedagógico, debe matricularse en la propuesta de formación de docentes, contemplada en el Plan de Apertura Educativa 1991 - 1994, para lo cual debe superar los siguientes vacíos administrativos y organizacionales: La poca motivación que se hace a los docentes sobre la elaboración y ejecución de los proyectos de investigación socioeducativa, la programación de los cursos con la única preocupación de atender la demanda del crédito, los insuficientes diagnósticos para satisfacer las necesidades de capacitación, la poca renovación de algunos cursos que se convirtieron en repetición, la ausencia de algunos programas de capacitación, la carencia de unificación de algunos criterios administrativos como la selección del personal asesor, las exigencias de los capacitadores frente a los proyectos socioeducativos, entre otros, la reducida descentralización de la capacitación con relación a las regiones más apartadas, la carencia de talleres, seminarios, congresos, conferencias, cursos que no impliquen otorgamiento de créditos como así lo demanda el artículo 2 del Decreto 2762 de 1980, la permanencia de esquemas teorizantes y tradicionales en algunos cursos.

El criterio de calidad está asociado al criterio de excelencia académica, con relación a los programas de capacitación y con relación a las condiciones de

racionalidad de contingencia administrativa y de eficiencia organizacional no pueden existir duda de que a mayor calidad de los procesos de formación permanente de los docentes, mayor calidad se obtendrá en la educación que ellos imparten, mayor calidad del maestro para enfrentar los nuevos requerimientos y problemas educativos del país.

La época actual caracterizada por planes y proyectos como retos de modernidad es un período donde los cambios que están produciendo en la industria, en la economía, en la política y en la educación, están siendo determinados por el desarrollo científico y tecnológico; por lo tanto se reitera que solo es posible continuar con una educación permanente de calidad si se hace a través del trabajo investigativo, sin reducir la actualización del docente a un simple saber - hacer sin la fundamentación científica.

Las falencias encontradas al evaluar el Proceso Administrativo de la Capacitación Docente y su incidencia en la Calidad de la Educación, coinciden con algunas halladas en investigaciones realizadas anteriormente cuyo objeto de estudio ha sido la capacitación; convirtiéndose la formación de los docentes en servicio en un punto neurálgico.

## RECOMENDACIONES

## PLAÑEACION - ORGANIZACION

Para contribuir a la superación de las limitaciones enunciadas se parte de los elementos conceptuales referentes a planeación y organización donde se dice que "la planeación es la función de anticiparse al futuro, reducir el nivel de incertidumbre en las decisiones y en determinar el derrotero de la acción que se habrá de seguir identificando el orden de operaciones y la fijación de tiempo y

recursos necesarios para su realización" (Maya B., 1983) y de otro lado se afirma que "la organización es un sistema de agrupamiento de actividades con objetivos claros, donde se asigna el trabajo a las personas de acuerdo a sus preferencias y se mantiene un diseño de comunicaciones a través de los diferentes niveles facilitando la interrelación entre sus miembros" (Koontz y O'Donnell, citado por Abraham Huertas, 1978).

Siguiendo el orden del análisis se establecen las siguientes acciones concretas como recomendaciones para la dependencia responsable de la capacitación como condición indispensable según el Plan de Apertura Educativa 1991 - 1994 para garantizar la calidad de la educación permanente y mejorar el nivel del personal docente en servicio:

Promover e incentivar a los docentes sobre la participación en la elaboración y ejecución de planes y programas de capacitación.

Ofrecer cursos de capacitación en forma permanente para: Directivos, asesores y multiplicadores de la Sección de Capacitación así como para Directores de Distritos y Núcleos Educativos, supervisores docentes y sicoorientadores.

Incluir en la programación de la capacitación temáticas que orienten sobre la situación actual del país, que permitan al docente conocer la situación real del entorno para que actúe y tome decisiones con conocimiento de causa.

Elaborar un manual específico de funciones para el personal involucrado en la capacitación o rediseñar el



que se tiene con el fin de ubicar de una manera más eficiente al personal en cuestión.

En cumplimiento de la circular 16, conformar todos los Comités Distritales de Capacitación para hacer de la capacitación un proceso real, ágil y ajustado a las necesidades de cada región.

Coordinar acciones encaminadas a la optimización de la capacitación, unificando criterios con las instituciones autorizadas para capacitar, evitando distorsionar y entorpecer el logro de los objetivos y filosofía de la capacitación.

#### DIRECCION - EJECUCION

Pretendiendo hacer que la educación permanente esté orientada por la cultura de la modernidad, es decir abierta a los enfoques multiparadigmáticos, reorientadora de la acción educativa a partir fundamentos científicos, dirigida para enfrentar el cambio y que sea capaz de reafirmar la profesionalización del docente sobrepasando el dominio del oficio del enseñante a partir de la exigencia científica e investigativa; se sugiere a la División de Capacitación en aras de elevar la calidad del servicio y hacer que éste pertenezca a un contexto sociocultural determinado que

responda a aspiraciones de progreso y bienestar en la comunidad socioeducativa las siguientes acciones que entrarían a retroalimentar el proceso:

Coordinar actividades como reuniones previas, seminarios y conferencias encaminadas a la optimización de la capacitación, unificando criterios con las instituciones autorizadas para capacitar, evitando que aquella se "convierta en un negocio más para dichas instituciones inclusive ajenas al mismo magisterio, en un requisito odioso para ascender en su plenitud profesional" (Triana de Prieto, citado por ICFES 1991) .

Motivar a los Directores de Distritos y Núcleos Educativos para que mantengan informados a los docentes de los municipios que tiene asignados sobre los eventos de capacitación a realizarse, permitiéndoles una oportuna inscripción y participación en ellos.

Hacer uso de la comunicación telefónica tanto para la información como para la inscripción, además, el envío de plegables que agilicen la información emanada de la División de Capacitación para todas las regiones que conforman el departamento.

Organizar microcentros de capacitación para los docentes de Básica Secundaria como modalidad de autogestión capacitadora contemplada en el Decreto 2762 de 1980 y en la circular 16 de 1990; para ello se ofrecerá un control y un seguimiento permanente.

Redistribuir el presupuesto de manera que cubra en mayor grado el renglón de los servicios de apoyo para la capacitación, facilitándose así la consecución de ayudas didácticas y materiales que hagan de la capacitación un proceso más dinámico.

Realizar prácticas y demostraciones con el personal multiplicador de metodologías encaminadas a impulsar la investigación y los seminarios como estrategias metodológicas para que se apliquen en la capacitación.

Dar a conocer algunos proyectos que se hayan realizado como modelos de orientación para impulsar otros que se puedan realizar.

Condicionar la aprobación y certificación de los cursos a la ejecución en los establecimientos educativos y/o comunidad de los proyectos que se elaboran en forma teórica, fijándoles un tiempo determinado para llevarlos a la práctica, en cumplimiento de la circular 16 de 1990.

"Establecer la continuidad de la capacitación atendiendo a los niveles" (Decreto 2762 de 1980, circular 16 de 1990 y Plan Apertura Educativa 1991 - 1994).

"Hacer el seguimiento tanto al personal que se está capacitando como al que se capacitó en otros períodos, para constatar la aplicación de elementos conceptuales y prácticos así como la ejecución de los proyectos" (circular 16 de 1990) .

Reorientar la capacitación para que se combine lo académico con la reflexión pedagógica y se incentive el cambio de actitud de los docentes.

Dar participación a los docentes en la elaboración de planes y programas para la formación de los docentes en servicio.

#### EVALUACION - CONTROL

En la búsqueda de una dimensión de la calidad del proceso administrativo de la capacitación, se presentan como alternativas para el mejoramiento de los procesos de evaluación control de la capacitación las siguientes:

Establecer mecanismos que posibiliten verificar la aplicación de los elementos teórico - prácticos en los establecimientos educativos y en las aulas de clase.

Asignar a los supervisores docentes o a quienes correspondan las funciones de seguimiento y control para verificar si el personal capacitado aplica los elementos teórico - prácticos adquiridos en los cursos de manera que la capacitación pueda replantearse si lo requiere y poder aprobar y certificar el curso realizado como así lo exige la circular 16 de 1990.

Solicitar a los capacitandos sugerencias para el mejoramiento de la administración de la capacitación y acatarlas oportunamente.

#### EFICIENCIA

Por lo tanto, se propone hacer de la educación un proceso de educación permanente cualificado a través de las acciones siguientes:

Motivar a los docentes para que permanezcan en los cursos y no evadan la elaboración y ejecución de los proyectos por lo significativos que ellos son para promover una educación con calidad.

Promover la participación de los docentes en los cursos de capacitación buscando el perfeccionamiento metodológico por encima de la obtención del crédito.

Elaborar diagnósticos periódicamente que permitan identificar las necesidades de actualización de los maestros y con base en ellos programar los cursos.

Establecer mecanismos de difusión e información, en los diferentes niveles administrativos para que la comunicación funcione en forma coordinada.

Establecer unas estrategias selectivas de la programación para los cursos evitando la saturación en unos programas o la programación de otros.

Realizar todas las actividades que se requieran para lograr al máximo los objetivos, haciendo uso de metodologías teórico - prácticas, participativas, acción, participación y de las ayudas educativas necesarias.

Establecer sólidos criterios administrativos de la capacitación con base en los elementos recogidos en evaluaciones, reuniones, diagnósticos, supervisiones de los eventos de capacitación, para mantener una

administración actualizada, que satisfaga las aspiraciones de los usuarios.

Responder a las necesidades de la comunidad actualizando a los docentes sobre la orientación y manejo de las problemáticas típicas de cada grupo social y de las regiones.

Utilizar metodologías de capacitación como: Video casetes, audio casetes, documentos impresos, módulos instruccionales, bibliografías recomendadas que se emplearán en las modalidades de capacitación semiescolarizada a distancia y microcentros, para incentivar el tránsito a la metodología activa.

Hacer uso de los medios de comunicación como radio, prensa y televisión para impartir capacitación empleando los servicios de correo para establecer el contacto entre asesores y capacitandos, posibilitándose así el seguimiento y la entrega de materiales tanto de estudio como de revisión.

Someter a concurso al personal que aspira al cargo de multiplicador para una mejor selección con base en la idoneidad profesional, preparación académica y aptitudes .

Programar talleres, conferencias, congresos, seminarios, cursos para actualizar y perfeccionar metodológica y pedagógicamente a los docentes sin que estén condicionados al otorgamiento de créditos.

Conformar equipos de multiplicadores con magisteres en educación y tecnólogos en recreación por ser ellos quienes tienen dominio en avances educativos y en el manejo lúdico del aprendizaje.

Incluir como criterio de selección de asesores y multiplicadores la formación profesional en el campo de la investigación para que posibiliten una mejor orientación de la fundamentación científica en los cursos.

#### OTRA ALTERNATIVA

Entregar en forma total la capacitación a las instituciones formadoras de docentes tanto del sector oficial como privado por ser ellas quienes disponen de:

Instalaciones locativas debidamente acondicionadas para prestar tal servicio, personal profesional con

una capacidad científica, metodológica, didáctica y tecnológica que los habilite para planear y ejecutar



eficientemente la educación permanente como derecho de los educadores.

Asignar a la División de Capacitación, las funciones únicas de orientar, asesorar y supervisar las actividades de capacitación realizadas por las instituciones que van a prestar el servicio; lo cual permite el cumplimiento de las políticas emanadas de la estructura estatal y consignadas en los planes y programas gubernamentales.

## BIBLIOGRAFIA

- ALDAY AGUIRRE, Humberto. Evaluación de la calidad de la educación en la perspectiva del desarrollo de la persona. En: Tecnología Educativa. Vol. 10. Nos. 2 y 3 (1987); Chile. 188 p.
- AMAYA ALZATE, Jesús. Manual de Legislación Educativa. 2 ed. Medellín: Publicar, 1986. 532 p.
- . Fundamentos legales de la capacitación docente.  
En: Estudios Educativos. No. 18 (1983); Medellín. **110 p.**
- ARCILA, Gonzalo. La calidad de la educación: Un criterio pedagógico. En: Educación y Cultura. No. 12 (1987). Bogotá, p. 87-81.
- BARNARD, Chester I. The functions of the executive. Cambridge: Harvard University Press, 1954. 334 p.
- BRAVO B., Jorge. Gaceta departamental. Año LXXXIII, No. 11587. Departamento de Antioquia. Medellín, 1991. **2622 p.**
- BUITRAGO ARBOLEDA, Martha Lucía y otros. Efectividad del proceso administrativo de la Facultad de Educación de la Universidad de San Buenaventura - Seccional Medellín, 1988.
- CARRILLO G., Orlando y CORREA, Santiago. Educación a distancia y la profesionalización docente del Magisterio Antioqueño. En: Estudios Educativos. (1982); Medellín.
- CEBALLOS MAYA, Elpidio. Legislación Educativa Codificada. Tomos I, II. Medellín: SEDUCA, 1989. 1741 p.

- CEID - FECODE. Memorias Primer Encuentro Nacional de Instituciones Formadoras de Educadores, bogotá, 1991. 72 p.
- COMISION PEDAGOGICA A.D.E. Calidad de la educación: El papel del educador y la calidad de la educación. En: Educación y Cultura. Separata especial. (1984). Bogotá, p. 35-42.
- CHIADENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. México: Me Graw-hill, 1983. 578 p.
- ETTINGER, karl E. Glosario Administrativo. México: Talleres Offset Vilar, 1971. 72 p.
- ICFES. Metodología y estrategias de la Educación Abierta y a Distancia. 4 ed. Bogotá, 1986. 47 p.
- . La Universidad pedagógica Nacional y la reforma de las facultades de educación. Documento. Bogotá, 1991. 21 p.
- \_\_\_\_\_. Propuesta restauración facultades de educación. Documento de trabajo. Bogotá, 1991. 26 p.
- FACUNDO DIAZ, Angel H. Investigaciones sobre calidad de la educación. En: Educación y Cultura. No. 8 (1986). Bogotá.
- FAYOL, Henry. Administración industrial y general. Buenos Aires: Ateneo, 1979.
- GRAJALES H., Octavio de Jesús et al. Perfil educativo del departamento de Antioquia en los niveles de enseñanza Preescolar, Básica y Media Vocacional. Medellín: Universidad de Antioquia, 1983. 1527 p.
- HARNGTON, Emerson. The twelve principles of efficiency. In: Engineering Magazine. (1913). New York.
- HINESTROSA, Fernando. La calidad de la educación. En: Arco. No. 300. Bogotá.
- HUERTAS, Abraham y GONZALEZ, Maruja. La teoría administrativa aplicada a la educación. Medellín: Lealón, 1978. 208 p.

- INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACION SUPERIOR (ICFES). Proyecto PNUD/UNESCO/COL/'82/027. Investigación evaluativa y apoyo al Programa de Educación Superior Abierta y a Distancia. Bogotá, 1985. 68 p.
- IREGUI TELLEZ, Gustavo y AMAYA de OCHOA, Graciela. Formación de docentes: El reto de la calidad educativa. En: Educación y cultura. No. 12 (1987); Bogotá.
- JARAMILLO ROLDAN, Rodrigo. Algunas aproximaciones al concepto de calidad. Medellín; 1990. 30 p.
- KAUFMAN, Roger A. Planificación de sistemas educativos: Ideas básicas concretas. México: Trillas, 1973. 189 p.
- LONDOÑO, Guillermo et al. La capacitación de los docentes en ejercicio del Departamento de Antioquia e impacto de los talleres pedagógicos como estrategia de formación. 1988.
- LOPEZ, Marino et. al.. Incidencia de la capacitación docente en la calidad educativa de los educadores del nivel Básica Secundaria y Media Vocacional que laboran en instituciones oficiales del Municipio de Medellín 1989- 1990. 1991.
- MAYA BETANCOURT, Arnobio. El proceso administrativo. En: Revista Gerentes. No. 11 (1983).
- MARTINEZ, Luis Alberto y MEJIA BASTIDAS, Jaime. La cultura y la calidad de la educación. En: Educación y Cultura. No. 11 (1987). Bogotá.
- MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL (MEN). Memorias del Congreso Nacional. Bogotá, 1988-1989. 187 p.
- MEN. DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION. Foro: Hacia un sistema nacional de formación de docentes. Documento. Bogotá, 1991. 25 p.
- MOLINA G. , Juvenal y otros. Directorio educativo. SEDUCA. Medellín, 1990. 181 p.
- MORENO, Jaime A. et <al. Capacitación docente y mejoramiento cualitativo del proceso enseñanza-aprendizaje. 1986.
- OCAMPO, José Fernando. Sobre la calidad de la educación. En: Educación y Cultura. Separata especial. (1984). Bogotá, p. 43-49.

- RESTREPO G., Bernardo et al. La educación a distancia en Antioquia : De la teoría a la realidad. Bogotá: Guadalupe, 1986. 634 p.
- RESTREPO RIOS, Alberto et al.. Diagnóstico sobre la capacitación docente en el Departamento de Antioquia. Medellín: Universidad de Antioquia, 1988. 170 p.
- SECRETARIA DE EDUCACION DE ANTIOQUIA (SEDUCA). Memorias del Foro sobre la Calidad de la Educación en Antioquia. Macroproyecto: Evaluación de la renovación curricular en Antioquia. Medellín, 1991. 12 p.
- SEDUCA - C.E.P. Sección de Capacitación. Plegable. 1990.
- TELLEZ IREGUI, Gustavo. Formación de docentes: El reto de la calidad educativa. En: Educación y Cultura. No. 12 (1987); Bogotá, p. 21.
- ZUBIETA, Leonor y GONZALEZ, Olga Lucía. Informe especial: La calidad de la educación. En: Educación y Cultura. No. 8. Bogotá.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. GUIA DE ENTREVISTA PARA PERSONAL DIRECTIVO

## Planeación:

1. De qué manera la filosofía, objetivos, planes y programas de la capacitación se adecúan a las necesidades del medio educativo que atiende?
2. En qué época del año se capacita y con qué criterios se hace?
3. Qué criterios se tienen en cuenta para la previsión de las instalaciones locativas donde se van a realizar los cursos?
4. En orden de prioridades cuáles son las áreas en las que se ha venido capacitando?
5. De qué manera participan los docentes en la elaboración de planes y programas de capacitación?
- 6.Cuál es su concepto con respecto al presupuesto asignado para la capacitación docente?
7. A qué personal está dirigida la capacitación y por qué?

Organización:

8. Cuál es su concepto sobre el manual de funciones del personal responsable de la capacitación?
9. Cuáles son los grupos de trabajo que posibilitan la planeación y ejecución de la capacitación docente?
10. Con cuáles dependencias interactúa la sección de capacitación? Cuál es su criterio al respecto?

Dirección - Ejecución

11. Cuáles son las principales dificultades a nivel de la comunicación, que se presentan en el proceso de capacitación (motivación, información)? Qué se hace para solucionar dichas dificultades?
12. Cómo se da la coordinación y la delegación de funciones en la sección de capacitación docente?
13. Cuáles son los criterios de selección para el personal involucrado en la capacitación (capacitador, capacitado, asesores, etc.).



14. En qué consiste la asesoría técnico - pedagógica que se brinda al personal que interviene en el proceso de capacitación y quién la ejecuta?
15. Cuáles son las modalidades de capacitación existentes? Con qué prioridad se aplican?.
16. La capacitación docente qué metodologías aplica? En qué se fundamentan?
17. En los cursos de capacitación se fomenta la investigación? Cómo se evidencia que la capacitación fomenta la investigación como mecanismo para solucionar problemas?
18. Cuáles son los servicios de apoyo que se utilizan en la capacitación?
19. En qué municipios de Antioquia se ofrece capacitación y con qué criterios se eligen?

Evaluación - Control:

- 20.Cuál es la participación del personal técnico, profesional, asesor y capacitador en la administración de los contenidos de los cursos de capacitación?

21. A través de qué mecanismo se evalúa el desempeño del personal involucrado en el proceso de capacitación?Cuál es su procedimiento a seguir a partir de estos resultados?
22. Se evalúa la aplicación en el aula de los elementos teórico - prácticos adquiridos en los cursos? Cómo se lleva a cabo esa evaluación?

Condiciones de Capacitación:

23. Cuáles son los requisitos exigidos para inscribirse en un curso de capacitación?
- 24.Cuál es su fundamentación científica que caracteriza los cursos de capacitación impartidos por Secretaría de Educación?

Eficiencia:

25. Cuáles son los requisitos para aprobar un curso de capacitación?
- 26.Cuál es la deserción que se da en los cursos de capacitación? Cuáles son las razones?
27. De qué manera se da la continuidad en los cursos?

28. De qué manera contribuye la capacitación para elevar la calidad de la educación?
  
29. Teniendo en cuenta la escala de excelente, bueno regular, deficiente, cómo califica usted el proceso administrativo de la sección - coordinación de capacitación? Por qué?

## ANEXO 2. ENCUESTA PARA PERSONAL DIRECTIVO Y CAPACITADORES

## Presentación:

Un grupo de estudiantes de la Maestría Sociológica de la Educación está interesado en obtener información sobre la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente impartida por la Secretaría de Educación del Departamento de Antioquia con el objetivo de elaborar una propuesta para el mejoramiento cualitativo de la capacitación que conlleve a elevar la calidad de la educación.

Su valiosa colaboración permite allegar la información necesaria para la realización de esta investigación.

## A. INSTRUCCION

Encierre en un círculo el número que corresponda a la alternativa según el grado de acuerdo o desacuerdo atendiendo a la siguiente escala:

5. Totalmente de acuerdo.
4. De acuerdo.
3. Indeciso o con duda.
2. En desacuerdo.
1. Totalmente en desacuerdo.

Ejemplo:

La adopción de la tecnología eleva la calidad de vida de los colombianos.

En este ejemplo si usted está totalmente de acuerdo encierre el 5; se está de acuerdo encierre el 4; si está indeciso o con duda encierre el 3; si está en desacuerdo encierre el 2; si está totalmente en desacuerdo encierre el 1.

Proceda de igual manera para las preguntas que aparecen a continuación.

Número de instrumento

Cargo que desempeña:

Sin respuesta.

Director de Distrito Educativo

Director del Núcleo Educativo.

Supervisor Docente. Sico -

orientador. Muñtiplicador.

T o t a l m e n t e d e a c u e r d o	D e a c u e r d o	I n d e c i s o c o n m o d a	E n d e s a c u e r d o	T o t a l m e n t e e n d e s a c u e r d o
---	----------------------	-------------------------------------	----------------------------	---

## PLANEACION

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. La filosofía de la Sección de Capacitación de SEDUCA se adecúa a las necesidades del medio educativo que atiende.                                    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Se parte de un diagnóstico para atender las necesidades de los docentes de Básica secundaria y media vocacional en cuanto a capacitación se refiere. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. La previsión del tiempo para la realización de los cursos de capacitación está acorde con los requerimientos del curso.                              | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. La previsión del tiempo para la realización de los cursos está acorde con la disponibilidad del tiempo de los docentes.                              | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Las condiciones locativas que se prevén contribuyen a crear un ambiente favorable para la realización de los cursos.                                 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Los planes y programas de capacitación docente desconocen las necesidades del medio educativo a que pueden servir.                                   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Se programan cursos para capacitar al docente en la orientación de la situación actual del país.   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Continuación.

	T o t a l m e n t e  d e  a c u e r d o	D e  a c u e r d o	I n d e c i s o  c o n  m o d o	E n  d e a c u e r d o	T o t a l m e n t e  e n  d e a c u e r d o
10. Los docentes de Básica Secundaria y Media Vocacional se ignoran para la elaboración de planes y programas de capacitación.	5	4	3	2	1
11. Se dispone de personal altamente calificada para atender a las necesidades de capacitación de los docentes .	5	4	3	2	1
12. El presupuesto asignado para la capacitación docente es suficiente.	5	4	3	2	1
13. Las estrategias para la ejecución de programas de capacitación son altamente favorables para llevar a cabo dicho proceso.	5	4	3	2	1
14. La dependencia encargada de la capacitación programa cursos para el perfeccionamiento del personal capacitador.	5	4	3	2	1
ORGANIZACION					
15. En la Sección de Capacitación existen grupos de trabajo que posibilitan una mejor planeación y ejecución de la capacitación docente.	5	4	3	2	1
DIRECCION EJECUCION					
16. El proceso de información - motivación sobre los cursos de capacitación permiten lograr los objetivos de la capacitación docente.	5	4	3	2	1

Continuación.

	T O T A L M E N T E d e a c t u e r d o	D e a c t u e r d o	I n d e c i s o c o n m o d a	E n d e s a c t u e r d o	T O T A L M E N T E d e a c t u e r d o
17. Son eficientes las personas que sirven de intermediarios en los procesos de información - motivación sobre los cursos de capacitación .	5	4	3	2	1
18. Se percibe durante el proceso de capacitación el acompañamiento de la coordinación.	5	4	3	2	1
19. Se dan soluciones rápidas y oportunas a los problemas que se presentan al interior de la capacitación.	5	4	3	2	1
20. Las decisiones que se toman al interior de la capacitación obedecen a políticas y criterios unificados.	5	4	3	2	1
21. El sistema de comunicación que se maneja en la Sección de Capacitación nunca entorpece el normal funcionamiento del proceso de capacitación .	5	4	3	2	1
22. Existe una equilibrada delegación de funciones que permita obtener sin obstáculos los mismos resultados .	5	4	3	2	1
23. Los criterio de selección de personal capacitador obedece a favoritismos personales, políticas u otros.	5	4	3	2	1



Continuación.

	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o	D e a c u e r d o	I n d e c i s i o n e c o n o m i c a	E n d e a c u e r d o	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o
24. La asesoría recibida por parte de la Sección de Coordinación de Capacitación satisface las necesidades de los usuarios.	5	4	3	2	1
25. Se brinda asesoría Técnico - Pedagógico al personal multiplicador.	5	4	3	2	1
26. La supervisión que se da a la capacitación impartida permite detectar fallas al interior de dicho proceso .	5	4	3	2	1
27. Se aplican oportunamente correctivos a las fallas detectadas a través de la supervisión.	5	4	3	2	1
EVALUACION Y CONTROL					
28. Existe participación del personal asesor, técnico, profesional en la administración de los contenidos de los cursos.	5	4	3	2	1
29. Existe un seguimiento permanente del personal que se está capacitando que permita evidenciar la aplicación en las aulas de clase de los elementos teórico - prácticos adquiridos en los cursos de capacitación .	5	4	3	2	1

Continuación.

	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o	D e a c u e r d o	I n d e c i s o c o n m o d a	E n d e a c u e r d o	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o
30. Existe un seguimiento del personal que se ha capacitado que permita evidenciar la aplicación en las aulas de los elementos teórico - prácticos adquiridos en los cursos.	5	4	3	2	1
31. Para una mejor realización de los cursos, seminarios o talleres de capacitación se utilizan los servicios de apoyo de la Secretaría de Educación y/u otras instituciones.	5	4	3	2	1
CONDICIONES DE CAPACITACION					
32. Entre los requerimientos para inscribirse en un curso de capacitación está la especialización del docente en la cual se desempeña.	5	4	3	2	1
33. Permiten los cursos de capacitación la aprehensión de la realidad por parte del docente en su relación con el saber.	5	4	3	2	1
EFICIENCIA					
34. Se presenta alta deserción en los cursos de capacitación.	5	4	3	2	1
35. Para la aprobación de un programa de capacitación existe una revisión estricta por parte de la Sección de Capacitación.	5	4	3	2	1

Continuación.

	T o t a l i m e n t e d e a c u m u l a d o	D e a c u m u l a d o	I n d e c i s o c o n m o d a	E n d e a c u m u l a d o	T o t a l i m e n t e d e a c u m u l a d o
36. Algunos docentes desprueban los cursos de capacitación por no lograr los objetivos.	5	4	3	2	1
37. Los cursos de capacitación están estructurados por niveles atendiendo a su continuidad.	5	4	3	2	1
38. La nueva programación de un mismo curso obedece a un requerimiento por parte de los usuarios.	5	4	3	2	1
39. Un curso es la continuidad de otro que se realizó anteriormente.	5	4	3	2	1
40. La manera como se está impartiendo la capacitación está contribuyendo al mejoramiento de la praxis pedagógica .	5	4	3	2	1
41 Se ve mejorar la calidad de la educación con el actual sistema de capacitación.	5	4	3	2	1
42. Está comprobado que los docentes asisten a los cursos de capacitación solamente para elevar su situación económica a través de un ascenso en el escalafón.	5	4	3	2	1

D. PREGUNTAS DIRECTAS

Coloque la respuesta en el espacio en blanco, según su criterio.

Dirección - Ejecución

43. Qué metodologías se siguen en el proceso de capacitación?

Dirección - Ejecución

44. Cuáles proyectos de investigación socioeducativa se llevan a cabo en los cursos de capacitación?

Dirección - Ejecución

45. En qué tiempo del año se realiza la capacitación docente?

Dirección - Ejecución

46. Con qué criterios se eligen los municipios en los cuales se imparte la capacitación docente?

Eficiencia - Dirección - Ejecución

47. De qué manera contribuye la capacitación a elevar la calidad de la educación?

Efectividad

48. Teniendo en cuenta la escala excelente, bueno regular y deficiente cómo califica la administración de la capacitación docente?

Efectividad

49. Por qué?

ANEXO 3. ENCUESTA PARA DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES DE BASICA  
SECUNDARIA Y MEDIA VOCACIONAL

Presentación

Un grupo de estudiantes de la Maestría Sociología de la Educación está interesado en obtener información sobre la efectividad del proceso administrativo de la capacitación docente impartida por la Secretaría de Educación del Departamento de Antioquia, con el objetivo de elaborar una propuesta para el mejoramiento cualitativo de la capacitación que conlleva a elevar la calidad de la educación.

Su valiosa colaboración permite allegar la información necesaria para la realización de esta investigación.

A. Marque con una X en el espacio que corresponda.

1. Número de instrumento: \_\_\_\_\_

2. El curso se realizó:

- a. Sin respuesta.
- b. Antes de la circular 16.
- c. Después de la circular 16.

3. Pertenece usted a la zona de:

- a. Valle de Aburra.
- b. Oriente.
- c. Nordeste.
- d. Bajo Cauca.
- e. Norte.
- f. Urabá.
- g. Magdalena Medio.
- h. Suroeste.
- i. Occidente.

4. Su categoría en el escalafón está entre:

- a. 1 y 4
- b. 5 y 8
- c. 9 y 14

5. Su título académico corresponde a:

- a. Bachiller pedagógico.
- b. Perito de educación.
- c. Técnico en educación.
- d. Tecnólogo en educación.
- e. Licenciado en educación.
- f. Magister en educación.
- g. Profesional diferente a educación.



B. Encierre en un círculo el número que corresponda a la alternativa según el grado de acuerdo o desacuerdo atendiendo a la siguiente escala:

5. Totalmente de acuerdo^

4. De acuerdo.

3. Indeciso o con duda.

2. En desacuerdo.

1. Totalmente en desacuerdo.

Ejemplo:

La adopción de la tecnología eleva                    5 4 3 2 1  
la calidad de la vida de los colombianos.

T o t a l m e n t e d e A c u e r d o	D e a c u e r d o	I n d e c i s o o c o n m o d a	E n d e s a c u e r d o	T o t a l m e n t e e n d e s a c u e r d o
---	----------------------	--	----------------------------	---

## PLAÑEACION

6. La capacitación docente impartida por SEDUCA utiliza en forma equilibrada una metodología teórico - práctico aplicable en el aula de clase.	5	4	3	2	1
7. Se observa en los capacitadores desempeño profesional que enriquece la especialidad del docente capacitado .	5	4	3	2	1
8. Para la aprobación de los cursos se requiere aplicar en su establecimiento los conocimientos teóricos, prácticos adquiridos en él.	5	4	3	2	1
9. Propician los cursos la reflexión pedagógica.	5	4	3	2	1
10. La programación de los cursos responde a previas consultas sobre las necesidades.	5	4	3	2	1
11. Ha recibido oportunamente información sobre el programa a desarrollar en los cursos.	5	4	3	2	1
12. Corresponden los contenidos programáticos de los cursos con el tiempo previsto para la ejecución de los mismos.	5	4	3	2	1
13. Las condiciones locativas crean el ambiente favorable para el desarrollo de los cursos.	5	4	3	2	1

Continuación.

	T o t a l m e n t e  d e  a c u m u l a d o	D e a c u m u l a d o	I n d e c i s o  c o n  m o d o	E n d e a c u m u l a d o	T o t a l m e n t e  e n  d e a c t u a l i z a d o
14. Realiza los cursos para acumular los créditos exigidos para ascenso en el escalafón.	5	4	3	2	1
15. Complementa usted la formación pedagógica adquirida en la Normal y/u en la Universidad con la capacitación .	5	4	3	2	1
16. El número de integrantes de los cursos permite la participación de todos en las actividades programadas .	5	4	3	2	1
17. En los cursos se logra la totalidad de los objetivos previstos.	5	4	3	2	1
ORGANIZACION					
18. Conoce usted el conducto regular a seguir para solucionar cualquier inquietud que se le presente durante el desarrollo de un curso.	5	4	3	2	1
19. Está actualizado sobre la normatividad que rige para quienes hacen cursos de capacitación.	5	4	3	2	1
20. Considera usted que la organización de los cursos es excelente.	5	4	3	2	1
DIRECCION - EJECUCION					
21. La capacitación le interesa para el mejoramiento profesional.	5	4	3	2	1

Continuación.

	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o	D e a c u e r d o	I n d e c i s o o c o n m o d a	E n d e a c u e r d o	T o t a l m e n t e e n d e a c u e r d o
22. Percibe una adecuada coordinación de la capacitación.	5	4	3	2	1
23. La solución que se da a las dificultades que se presentan en los cursos es satisfactorio para los afectados.	5	4	3	2	1
24. Ha participado en la selección de contenidos para los cursos de capacitación .	5	4	3	2	1
25. Hay idoneidad profesional en el personal que está involucrado en la administración de la capacitación docente.	5	4	3	2	1
26. Para ingresar a los cursos de capacitación, se tiene como criterio de selección el área académica en la cual se desempeña el docente.	5	4	3	2	1
27. En el desarrollo de los cursos la asesoría es permanente.	5	4	3	2	1
28. La Sección de Capacitación supervisa los cursos que imparte.	5	4	3	2	1
29. Los procesos de dirección - ejecución de la capacitación docente son excelentes.	5	4	3	2	1
EVALUACION - CONTROL					
30. Los contenidos curriculares planeados para los cursos corresponden a las expectativas de los educadores .	5	4	3	2	1

Continuación.

	T o t a l m e r i t o	D e a c u e r d o	I n d e c i s o	E n d e s a c u e r d o	T o t a l m e r i t o
	d e		c o n		e n
	a c u e r d o		m o d a		d e s a c u e r d o
31. Las pautas de evaluación de los cursos tanto académica como administrativamente sirven como derrotero para el mejoramiento de la capacitación docente.	5	4	3	2	1
32. El seguimiento realizado posteriormente a otros cursos que usted ha realizado le motiva para continuar capacitándose.	5	4	3	2	1
33. Dentro de la metodología de los cursos se han utilizado algunos recursos didácticos ofrecidos por Secretaría de Educación como servicios de apoyo.	5	4	3	2	1
34. El sistema de evaluación - control de la capacitación docente es excelente .	5	4	3	2	1
CONDICIONES DE CAPACITACION					
35. Los cursos de capacitación actualizan a los docentes sobre las normas vigentes en educación.	5	4	3	2	1
36. Los cursos de capacitación que usted ha hecho, ofrecidos por Secretaría de Educación le han permitido administrar con mayor seguridad el currículo dentro del aula.	5	4	3	2	1
37. Los contenidos adquiridos a través de los cursos de capacitación permiten la solución de problemas de los alumnos en el aula.	5	4	3	2	1

Continuación.

	T	D	I	E	T
	o	e	n	n	o
	t	a	d	d	t
	a	c	e	e	a
	l	u	l	a	l
	i	e	i	a	i
	m	n	a	c	m
	e	t	c	u	e
	n	r	o	e	n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				a
	l				l
	i				i
	m				m
	e				e
	n				n
	t				t
	a				

C. Coloque la respuesta en el espacio en blanco, según su criterio.

PREGUNTAS DIRECTAS

48. Cuál curso está realizando actualmente?

Dirección - Ejecución

49. Por qué

50. La capacitación docente responde a las necesidades sociales?

Eficiencia

51. Por qué?

Evaluación - Control

52. De qué manera las sugerencias que se han presentado para el mejoramiento de los cursos han sido tenidas en cuenta?



Evaluación - Control

53. Qué seguimiento se hace para comprobar que un docente aplica en el aula de clase las experiencias obtenidas en los cursos de capacitación?

Dirección - Ejecución

54. Con base en la capacitación recibida cuáles proyectos de investigación socioeducativa ha realizado en la comunidad educativa a la cual pertenece?

Efectividad

55. En la escala de excelente, bueno, regular y deficiente, califique el proceso administrativo de la capacitación docente impartida por SEDUCA.

Efectividad

56. Justifique su respuesta.

Eficiencia

57. Contribuye la capacitación a elevar la calidad de la educación?

Eficiencia

58. De qué manera?