

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN EDUCACIÓN, INNOVACIÓN Y
SOCIEDAD
ESCUELA DE EDUCACIÓN E INNOVACIÓN
PROGRAMA ESPECIALIZACION GESTION EDUCATIVA - VIRTUAL

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL BASADO EN LA GUIA 34 PARA SER
APLICADO EN EL INSTITUTO EDUCATIVO PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO
HUMANO INTPRO

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GESTION EDUCATIVA

PRESENTA:
VIVIAN PAMELA GUTIERREZ OSORIO
CODIGO 100318107

ASESOR
ALEJANDRA TOVAR CIFUENTES
MÁSTER EN EDUCACIÓN INCLUSIVA E INTERCULTURALIDAD

Septiembre 2023

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	5
Descripción del problema	7
Formulación del problema	7
Justificación	7
OBJETIVOS	9
General	9
Específicos	9
REVISIÓN DE LITERATURA	9
Antecedentes	9
Marco Teórico	11
Marco Legal	13
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	14
Tipo y método de Investigación	14
Población y muestra	16
Técnicas e instrumentos	17
RESULTADOS	17
CONCLUSIONES Y DISCUSION	18
REFERENCIAS	21
ANEXOS	24

RESUMEN

En el contexto de los estándares de calidad que ha establecido el Ministerio de Educación Nacional en nuestro país, permite a las instituciones educativas tener la autonomía para desarrollar sus procesos de autoevaluación y planes de mejoramiento acordes a su desarrollo académico, las instituciones para el trabajo y el desarrollo humano no son la excepción, es por esto que la aplicación de herramientas de mejoramiento continuo como la guía 34 en este tipo de instituciones nos permitieron diagnosticar una institución educativa con ese tipo de formación, evaluarla en todas sus áreas y desarrollar un plan de mejoramiento continuo que es lo que queremos mostrar en nuestra investigación donde al aplicar los resultados de autoevaluación de la guía 34 y analizarlos con una matriz DOFA ESTRATEGICO lo cual nos permitió tener una calificación ponderada, una duración en tiempo y un comentario que sustenta estas oportunidades, debilidades, amenazas y fortalezas en factores estratégicos y con ellos elaborar un plan de mejoramiento pertinente y de ejecución inmediata en la Institución- INTPRO.

ABSTRACT

In the context of the quality standards that the Ministry of National Education has established in our country, it allows educational institutions to have the autonomy to develop their self-evaluation process and improvement plans in accordance with their academic development, institutions for work and human development are no exception, this is why the application of continuous improvement tools such as guide 34 in this type of institutions allowed us to diagnose an educational institution with that type of training, evaluate it in all its areas and develop a plan of improvement. continuous improvement which is what we want to show in our

research where by applying the self-assessment results of guide 34 and analyzing them with a STRATEGIC SWOT matrix which allowed us to have a weighted rating, a duration in time and a comment that supports these opportunities, weaknesses, threats and strengths and with them develop a relevant improvement plan for immediate execution in the Institution- INTPRO.

PALABRAS CLAVE

Guía 34, Educación para el Trabajo, Diagnostico, Autoevaluación, Plan de Mejoramiento, DOFA Estratégico.

KEY WORDS

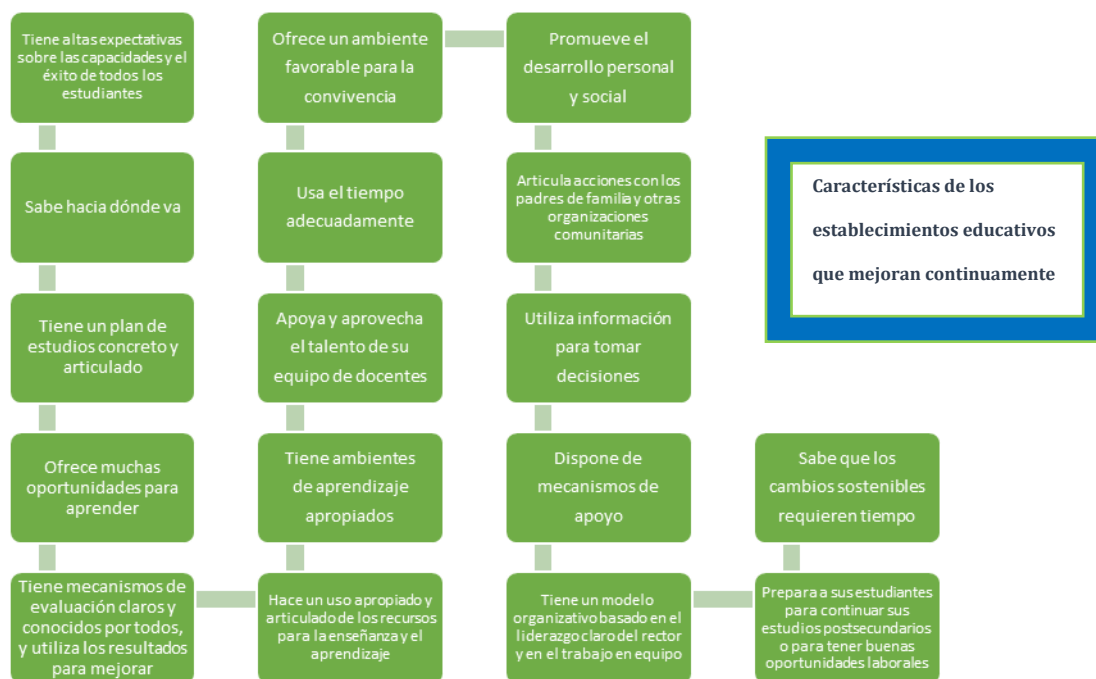
Guide 34, Education for Work, Diagnosis, Self-assessment, Improvement Plan, Strategic SWOT.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación Nacional ha centrado sus acciones en la consolidación de un sistema de aseguramiento de la calidad que propiciará más y mejores oportunidades educativas para la población, es así como estas instituciones que buscan un mejoramiento permanente para fortalecerse institucionalmente para brindar educación de calidad pueden ser analizadas nacional e internacionalmente bajo unas características principales (MEN, 2008, pág. 22) como se muestra en la siguiente Figura 1.

Figura 1

Características de las Instituciones Educativas que Mejoran Continuamente



Por ello todas las Instituciones Educativas en Colombia pueden llevar a cabo estos procesos teniendo en cuenta su autonomía para hacerlo.

En el año 2009 y con el Decreto 4904 se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan servicios educativos para el trabajo y el desarrollo humano anteriormente llamada educación No formal.

Es así como el sistema educativo en Colombia se clasifica hoy en Educación Inicial (párvulos y prejardín), Educación Preescolar (jardín y transición), Educación Básica (primaria a noveno grado de secundaria), Educación Media (10 y 11 de secundaria Título Bachiller), Educación Superior (Instituciones para el Trabajo y el Desarrollo humano IETDH, Tecnólogo, Técnico Profesional, Profesional).

En busca de las acciones que MEN quiere asegurar para la población en la educación de calidad se implementa la Guía 34 inicialmente en las instituciones oficiales, “pero se ha establecido que es una herramienta para todo tipo de institución incluso privada o pública y se ha demostrado que al articular el plan de mejoramiento a la autoevaluación institucional, se establecen los avances con respecto a las metas propuestas por las instituciones y se han obtenido resultados útiles para la toma de decisiones y ajustes pertinentes en las mismas”. (MEN, s.f.)

Con lo anterior hemos querido implementar la Guía 34 en la Institución Educativa para el Trabajo y el Desarrollo Humano INTPRO Instituto Técnico Profesional, con el fin de diagnosticar lo útil que puede ser esta herramienta para fortalecer la Gestión Educativa en las instituciones que desarrollan programas para este tipo de educación.

PROBLEMATICA

Descripción del problema

Las Instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano son regulada por el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) y las respectivas Secretaria de Educación Departamental a través del Sistema de Información de Educación para el Trabajo (SIET). (Colombiaaprende, s.f.); es así que Diagnosticar la institución INTPRO es una necesidad importante para garantizar la educación de calidad que la comunidad requiere en el programa de Salud Oral, teniendo en cuenta que es una iniciativa de la autonomía que existe en la institución y cuenta con una regulación exhaustiva para este tipo de instituciones; y que demuestra el interés real de esta institución en ofrecer a su comunidad la calidad que merecen.

Al observar la autoevaluación establecida por la secretaria de Educación de Santander vemos que hay lineamientos muy generales que permitirían elaborar un plan de mejoramiento al igual muy general; la Guía 34 nos permite realizar una evaluación en las mismas áreas que esta autoevaluación, pero de una forma más organizada y más específica, lo que permitiría un plan de mejoramiento más pertinente que podría ejecutarse de una forma más concreta y con la participación de todos los actores de la comunidad educativa.

Formulación del problema

¿Como Diagnosticar la Institución para el trabajo y el desarrollo humano INTPRO bajo los parámetros establecidos en la guía 34 para el plan de mejoramiento institucional?

Justificación

“El Concejo Nacional de Política Económica y Social CONPES en el año 1997 planteo la necesidad de conformar un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, liderado por el SENA que entre otros componentes, incluyó la acreditación de entidades,

programas, y el reconocimiento del cumplimiento de estándares de calidad”.

(Colombiaaprende, s.f.) ; en virtud a esto el Ministerio de Trabajo y de Educación consolidaron un componente de acreditación para estas instituciones llamado Sistema Nacional de la Formación para el Trabajo-SNFT. (Colombiaaprende, s.f.)

“Esta orientación de política dio lugar al Decreto 2020 de 2006 mediante el cual se organizó el Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo definido como "el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados””

(Colombiaaprende, s.f.).

Teniendo en cuenta lo anterior, la producción de buenos resultados en la Institución INTPRO para el desarrollo de la promoción y el aseguramiento de calidad de su programa en Salud Oral, es vital para el funcionamiento de la misma, el realizar un diagnóstico, su respectiva autoevaluación y su plan de mejoramiento exige la utilización de herramientas que permitan un proceso integral y veraz para garantizar su utilidad, por ello la Guía 34 es la mejor opción, así tendremos resultados que nos permitirán un diagnóstico efectivo ya que se evaluara la institución en todas las áreas que la componen y que son necesarias para garantizar la calidad educativa en su desarrollo como institución educativa para el trabajo y el desarrollo humano.

OBJETIVOS

General

Diagnosticar la Institución Educativa para el Trabajo y el Desarrollo Humano INTPRO bajo los parámetros establecidos en la Guía 34 “Guía para el Mejoramiento Institucional”

Específicos

1. Caracterizar la Institución INTPRO, con base a la normatividad vigente establecida en la Guía 34.
2. Generar un planteamiento estratégico para conocer el posicionamiento de la institución en relación a los lineamientos de la Guía 34 y su competencia.
3. Desarrollar un plan de acción basado en el planteamiento estratégico en el precepto de la Guía 34.

REVISIÓN DE LITERATURA

Antecedentes

Cuando hablamos de calidad tenemos una gran brecha incluso en la búsqueda del concepto mismo nos damos cuenta de la falta de apropiación del término calidad; en el artículo la no neutralidad en la evaluación de la calidad y modelos de evaluación de la educación superior, casos de: Colombia, Argentina y Brasil, nos dice: “El concepto de calidad, es central en una serie de exigencias y propuestas, sin embargo los actores con el término calidad

frecuentemente no se refieren a los mismos aspecto”. En su conclusión con respecto a Colombia nos dice:

“El modelo colombiano es un modelo que exige de las IES cumplir con requisitos de desempeño establecidos por estándares de calidad de validez internacional previamente establecidos por el organismo estatal acreditados con la contribución de la comunidad académica, sin embargo, es discutible que permitan evaluar adecuadamente la calidad de la función social de la IES” (Vizcarra, et al. 2011)

El tener una iniciativa de responsabilidad frente a la comunidad educativa como líder de la misma es el eje principal para el desarrollo de un diagnóstico institucional que tiene como objetivo un plan de mejoramiento continuo para ofrecer la calidad por ello la autonomía para desarrollar este ejercicio tiene un impacto fundamental en la participación de los actores de la institución, en el artículo la autoevaluación escolar y su impacto en el comportamiento docente, individual y grupal, en la organización educativa nos concluyen que los resultados de su investigación indican que el proceso de autoevaluación genera espacios para tomar conciencia del estilo de liderazgo imperante en la organización; la cultura y el clima social escolar; el grado de satisfacción de sus docentes y directivos, y para explicitar conflictos interpersonales y para maximizar sus efectos positivos se requiere del desarrollo previo de habilidades personales para el trabajo en equipo. (Navarro & Jimenez, 2005).

Al aplicar la guía 34 podemos analizar incluso una de los temas con más impacto social dentro de la educación; la Inclusividad en el artículo Proyectos Educativos Institucionales Colombianos (PEI): Educación Inclusiva a través de la autoevaluación. (Guerrero , et al., 2017), en él nos ilustran la aplicación de la guía 34 en el PEI de una institución de Colombia para crear

un currículo inclusivo, ellos obtuvieron como resultado un fortalecimiento importante de inclusión en el currículo ya que “la Institución se encuentra en general en las fases de “pertinencia” y “apropiación”, atendiendo a los criterios de la Guía”, esto quiere decir que la institución cuenta con las herramientas, son conocidas por la comunidad educativa en general pero no cuenta con un proceso sistemático de evaluación y seguimiento. (MEN, 2008)

Marco Teórico

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es una oferta educativa que en los últimos años ha sido objeto de atención por el papel que puede jugar en el proceso de transformación productiva. (Colombiaaprende, s.f.)

El MEN (2017) define la autoevaluación institucional como un proceso, de reflexión, análisis y toma de decisiones, que lleva a cabo el líder y su equipo de trabajo, con la comunidad educativa de manera autónoma y colectiva, con el objeto de analizar y valorar de qué manera la institución educativa va progresando los objetivos propuestos en el PEI; y de qué forma puede optimizar las fortalezas halladas o enfrentar las debilidades para cumplir con la misión educativa; Murillo (2008) afirma que la Autoevaluación Institucional debe integrarse a la propia cultura de los establecimientos educativos.

Por otro lado la Guía para el Mejoramiento Institucional del Ministerio de Educación Nacional –MEN- Guía 34 (MEN, 2008), plantea la Autoevaluación institucional como “El momento en el que el establecimiento educativo recoge, recopila, sistematiza, analiza y valora toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones y sus resultados en cada una de las cuatro áreas de gestión” (p. 38) y luego hace énfasis en el principio de veracidad de la

información recogida como requisito “para que el proceso de autoevaluación sea fructífero y sus resultados sean realmente útiles para la toma de decisiones”(p. 38); se añade que “la honestidad, la coherencia y la responsabilidad en la recopilación, manejo y análisis de la información son fundamentales para garantizar la calidad de los resultados de la autoevaluación. (MEN, 2008).

“El análisis DAFO estratégico consiste en resumir en una tabla, la evaluación de los puntos fuertes y débiles internos del Centro (competencia o capacidad para generar y sostener sus ventajas competitivas) con las amenazas y oportunidades externas, pues la estrategia debe lograr el encaje entre sus capacidades internas y su posición competitiva externa”. (Unican, 2014)

“A la vista del análisis realizado, se desprende que las estrategias a adoptar son por un lado de reorientación, o lo que es lo mismo combinar las oportunidades de futuro con las debilidades presentes e intentar con ello corregir carencias de la organización, y por otra la ofensiva, que aprovecharía las fortalezas del presente para obtener las oportunidades de futuro, intentando obtener el máximo partido de la situación favorable del entorno”. (Unican, 2014)

Dentro del DOFA estratégico el uso de una tabla EFAS es una manera de organizar los factores externos en las categorías generalmente aceptadas de oportunidades y amenazas y la tabla IFAS, resumen el análisis de factores internos es una manera de organizar los factores internos en las categorías generalmente aceptadas de fortalezas y debilidades. (Biblio3, s.f.)

Las tablas EFAS e IFAS fueron creadas para afrontar las críticas al análisis DOFA, al juntarlas constituyen una herramienta poderosa para el análisis estratégico, la matriz SFAS (Resumen del análisis de factores estratégicos) la cual permite tener una calificación ponderada, una duración y un comentario, valores que resumen los factores de las tablas EFAS e IFAS y

reflejan la prioridad de cada factor que determina el éxito futuro del plan de mejoramiento institucional. (Biblio3, s.f.)

El plan de mejoramiento como lo establece el (MEN, s.f)

“es el conjunto de metas, acciones, procedimientos y ajustes que la institución educativa define y pone en marcha en periodos de tiempo determinados para que los aspectos de la gestión educativa se integren en torno de propósitos comúnmente acordados y apoyen el cumplimiento de su misión académica”

Marco Legal

Siendo desde 1997 que se quiso formalizar la educación para el trabajo y el desarrollo humano; fue en el 2006 que se instauró esta formalización con el Sistema de Calidad para la Formación para el Trabajo (Decreto 2020/2006) y fue hasta el 2009 que a través del Decreto (4909) que se reglamentó la organización, la oferta y el funcionamiento de este tipo de Instituciones, lo cual nos permite el día de hoy disponer de ellas, en temas de salud siendo esta una educación especial ya que requiere una estructura y una norma más regulada y exhaustiva el Capítulo VI de este mismo decreto establece todos los requisitos para educar a los auxiliares en salud (MEN, s.f.), donde la certificación en calidad es requisito para el desarrollo de estas instituciones; característica principal de la Institución INTPRO objeto de nuestro Diagnostico.

Para que la Institución para el trabajo se pueda certificar en calidad debe seguir 3 pasos fundamentales, Preparación, Implementación y Certificación; una preparación se construye a

partir de una autoevaluación que nos llevara a un plan de mejoramiento que será implementado junto a un mejoramiento continuo que permitirá la certificación de calidad. (MEN, s.f.)

En esa necesidad del MEN para desarrollar un acompañamiento efectivo a las instituciones educativas, en el año 2008 establece la Guía 34 para evaluar las instituciones encaminadas a ofrecer calidad educativa, teniendo en cuenta el objetivo número 4 de desarrollo sostenible Educación que es un objetivo nacional fijado dentro de la Agenda 2030. (MEN, 2010) Por ello el Diagnosticar bajo la guía 34 a nuestra institución objeto de estudio es fundamental para la implementación de un plan de mejoramiento que permita ser continuo y pertinente y que le permitirá a esta institución tener un planteamiento genérico para conocer su posición como institución para el trabajo y el desarrollo humano.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Tipo y método de Investigación

La investigación tiene un enfoque híbrido o mixto, “se utiliza y ha avanzado debido a que los fenómenos y problemas que enfrentan actualmente las ciencias son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad”; se hace necesario el uso de este enfoque ya que al aplicar la guía 34 estas nos arroja unos resultados cuantitativos al determinar el porcentaje numérico de los ítems de cada lista de chequeo en cada área de gestión y a su vez nos determina una calificación cualitativa; lo que hace que sea “un factor adicional que ha detonado la necesidad de utilizar los

métodos mixtos ya que la naturaleza compleja de la gran mayoría de los fenómenos o problemas de investigación abordados en las distintas Ciencias, representan o están constituidos por dos realidades, una objetiva y la otra subjetiva”. (Hernandez Sampieri, et al., 2014, págs. 536 - 580).

El Diagnostico de la institución INTPRO se iniciara caracterizando la institución con la guía 34 que se desarrolla en tres etapas; la primera de ellas la Autoevaluación que permite la revisión de la identidad institucional, generaremos un planteamiento genérico con la implementación de las listas de chequeo de la guía en el área de gestión directiva, académica, comunidad y administrativa – financiera, en donde los ítems de estas listas de chequeo como veremos en la Figura 2, tendrán un valor de 1 a 4 en donde cada número nos indica: Existencia, Pertinencia, Apropiación y Mejoramiento Continuo.

Figura 2

Descripción de Calificación 1 a 4



Adaptada Guía 34 (MEN, 2008)

También dentro de esta primera etapa, se elaborará un perfil institucional y estableceremos las fortalezas y oportunidades de mejoramiento que serán analizadas a través de un DOFA Estratégico con unas tablas EFAS (factores externos) e IFAS (factores internos) que serán articuladas en un matriz de resumen del análisis de factores estratégicos SFAS que nos permitirán tener una calificación ponderada, con duración y comentario de cada factor para priorizarlos.

La segunda etapa Elaboración del Plan de Mejoramiento, aquí se formulan los objetivos y las metas, también se definen las acciones y sus responsables, se elabora el cronograma de actividades y se atribuyen los recursos necesarios para ejecutar el plan de mejoramiento y se realiza la respectiva divulgación del plan a la comunidad educativa sin excepción.

La tercera etapa Seguimiento y Evaluación que permite el montaje del sistema de seguimiento, la revisión del cumplimiento de los objetivos y metas del plan de mejoramiento y su respectiva evaluación y comunicación de los resultados de esa evaluación.

Población y muestra

Nuestra Institución objeto INTPRO es un establecimiento educativo privado, ubicado en el municipio de Barbosa Santander, con un organigrama institucional dirigido por un rector, un director académico, un director de proyectos y secretaria general, que ha desarrollado su programa Técnico en Salud Oral durante los últimos dos años en aras de graduar su primera

promoción. Cuenta actualmente con 4 tutores que realizan el acompañamiento académico; se percibe un gran sentido de pertinencia y organización en cada área que compone la institución, por ello su interés en desarrollar un diagnóstico en base a la guía 34 en aras de obtener la certificación en calidad requerida a través de la implementación de un plan de mejoramiento continuo y eficaz.

Técnicas e instrumentos

Los instrumentos para llevar a cabo este diagnóstico son una ficha de caracterización, unas listas de chequeo de la guía 34, que nos permitirán un porcentaje total de cada área de gestión que nos determinará la respuesta 1 a 4 que en cada área de gestión obtendremos, esto nos permitirá realizar un análisis DOFA Estratégico con EFAS, IFAS y SFAS que nos determinará el desarrollo de un plan de mejoramiento con una directriz de mejoramiento continuo, real y pertinente.

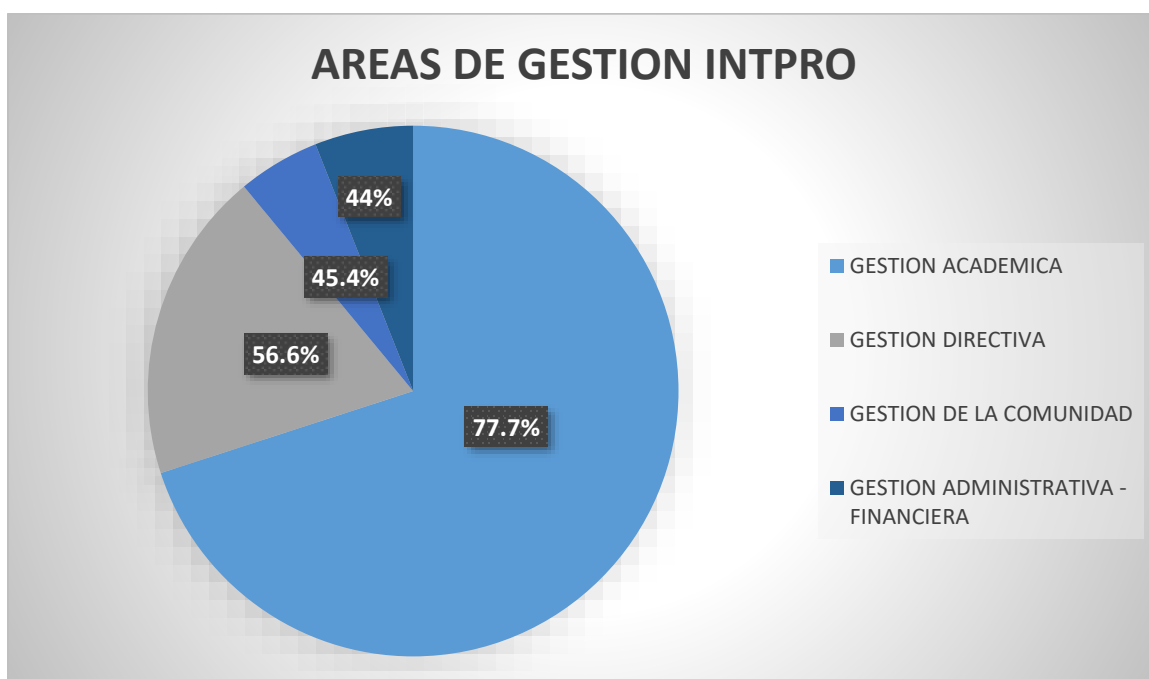
RESULTADOS

Al aplicar la ficha de caracterización Institución vs Contexto - Comunidad a la Institución INTPRO notamos que la aceptación de la comunidad frente al programa impartido por INTPRO es positiva los programas de salud; manifiesta la comunidad “son vitales para el crecimiento de la misma”, en la caracterización también notamos que el número de estudiantes es reducido por la limitación económica del municipio donde se desarrolla.

Las listas de chequeo de la guía 34 aplicadas en cada una de las áreas de gestión de la institución nos permitió establecer un porcentaje que nos determinó el proceso en el cual se encuentra la institución actualmente, pudimos obtener en la Gestión Directiva un 56.6% de Apropiación, en la Gestión Académica un 77.7% de Apropiación, en la Gestión Administrativa – Financiera un 44% en Pertinencia y en la Gestión de la Comunidad un 45.4% de Apropiación, como observamos en la Figura 3.

Figura 3

Porcentajes Obtenidos en las Cuatro Áreas de Gestión INTPRO en su Autoevaluación



Esto nos muestra que la institución actualmente tiene apropiación en sus áreas de gestión y esto significa que “Las acciones realizadas por el establecimiento tienen un mayor grado de articulación y son conocidas por la comunidad educativa; sin embargo, todavía no se realiza un proceso sistemático de evaluación y mejoramiento” (Guía 34) y de Pertinencia “Hay principios

de planeación y articulación de los esfuerzos y acciones del establecimiento para cumplir sus metas y objetivos”.

Se realiza un Análisis DOFA Estratégico donde se reconocen 10 Factores Externos EFAS (Oportunidades y Amenazas) y 10 Factores Internos IFAS (Fortalezas y Debilidades) que tuvieron una clasificación ponderada que nos establecieron Factores Estratégicos con una duración y comentarios para el desarrollo de un plan de mejoramiento pertinente como se muestra en la Figura 4.

Figura 4

Resultado Matriz SFAS – INTPRO Factores Estratégicos

Factores estratégicos		Peso	Calificación	Calificación ponderada	Duración		
					Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
O1	CONVENIO CON ENTIDADES SENA	15%	4	0,60			
F1	INFRAESTRUCTURA ADECUADA	10%	4	0,40			
F2	TALENTO HUMANO CAPACITADO Y ACTUALIZADO	10%	4	0,40			
O2	APERTURA DE SEDES MUNICIPALES	5%	3	0,15			
F3	CONVENIO DOCENCIA - SERVICIO 10 AÑOS	7%	3	0,21			
D1	NUMERO DE MATRICULAS ACTIVAS	15%	3	0,45			
A1	OTRAS INSTITUCIONES PRIVADAS	5%	2	0,10			
A2	RECESION ECONOMICA	10%	3	0,30			
D2	COSTOS ALTOS LOCATIVOS Y DE TALENTO HUMANO	8%	2	0,16			
A5	DESERCION DE ESTUDIANTES	15%	3	0,45			

En el desarrollo del plan de mejoramiento se establecieron unos objetivos basados en esta matriz y sus respectivos comentarios como metas e indicadores y acciones en base a la duración, con su respectivo responsable, fecha de inicio y terminación.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Según el resultado de la caracterización de la institución INTPRO se observa una aceptación muy positiva de la comunidad con la institución misma y su programa de salud oral que implementa, pero al evaluar el área de Gestión de la Comunidad con la lista de chequeo que nos facilita la guía 34, nos arroja un porcentaje muy bajo ya que sus ítems de proyección a la comunidad, participación y convivencia están enfocados hacia la participación activa de los padres de familia, participación que no existe en la institución INTPRO ya que sus estudiantes son mayores de 16 años y no hay participación de padres de familia, teniendo en cuenta que la guía 34 se desarrolló para ser implementada en las instituciones educativas de educación básica y superior que si tienen una participación activa de estos actores. Al implementar la lista de chequeo Gestión de la Comunidad en INTPRO estos ítems no fueron evaluados; pero nos permite replantear si es necesario eliminarlos o evaluarlos dándole un enfoque participativo de la junta directiva que cuenta con personas externas que representan a la comunidad.

El realizar un diagnóstico institucional implementando la guía 34 nos facilita el ejercicio de autoevaluación institucional que debe desarrollarse anualmente, ya que esta guía es muy completa, incluso para las instituciones que desarrollan programas académicos para el trabajo y

el desarrollo humano, y a si mismo desarrollar un DOFA estratégico permite tener una medición en porcentaje y tiempo con factores reales que facilita la elaboración de un plan de mejoramiento y la continuidad del mismo.

REFERENCIAS

- Biblio3. (s.f.). *Parte Tres Formulación de la Estrategia*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2023, de [biblio3.url.edu.gt: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/ADMestrategicaypolitica/06.pdf](http://biblio3.url.edu.gt:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/ADMestrategicaypolitica/06.pdf)
- Colombiaaprende. (s.f.). *Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano*. Recuperado el 30 de Agosto de 2023, de https://www.colombiaaprende.edu.co/https://www.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/archivos/etdh/web/92426.html
- Guerrero , H., Crissien, T., & Paniagua, R. (Diciembre de 2017). Proyectos Educativos Institucionales Colombianos (PEI): Educación Inclusiva a través de la autoevaluación. *Opcion*, 33(84), págs. 218-266.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico D.F, Mexico: Mc Graw Hill Education. Recuperado el 22 de Septiembre de 2023
- MEN. (2008). *Guía 34*. Recuperado el 23 de Agosto de 2023, de [mineducacion.gov.co: https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-177745.html](https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-177745.html)

MEN. (Febrero . Marzo de 2010). *Altablero - Acompañamiento para la Gestion Institucional*.

Obtenido de [mineducacion.gov.co](https://www.mineduccion.gov.co): <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-241909.html#:~:text=Posibilita%20un%20cuestionamiento%20permanente%20al,para%20la%20construcci%C3%B3n%20de%20conocimiento>.

MEN. (07 de Febrero de 2017). *Autoevaluacion Institucional*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2023, de [mineducacion.gov.co](https://www.mineduccion.gov.co):

<https://www.mineduccion.gov.co/portal/secciones/Glosario/80874:AUTOEVALUACION-INSTITUCIONAL#:~:text=Es%20un%20proceso%2C%20de%20reflexi%C3%B3n,misma%20en%20el%20cumplimiento%20de>

MEN. (s.f). *Planes de Mejoramiento*. Obtenido de [mineducacion.gov.co](https://www.mineduccion.gov.co):

<https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-80089.html#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20metas,cumplimiento%20de%20su%20misi%C3%B3n%20acad%C3%A9mica>

MEN. (s.f.). *Mejoramiento*. Recuperado el 27 de Agosto de 2023, de [mineducacion.gov.co](https://www.mineduccion.gov.co):

<https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-printer-179267.html>

MEN. (s.f.). *Preguntas Frecuentes IETDH*. Obtenido de [mineducacion.gov.co](https://www.mineduccion.gov.co): chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-355413_recurso_1.pdf

Murillo , P. (2008). La Autoevaluacion Institucional: Un Camino Importante para la Mejora de los Centros Educativos. *Revista del Fórum Europeo de Admisnitradores de la Educacion*, 16(1), págs. 13-17.

- Navarro, G., & Jimenez, J. (2005). La Autoevaluación Escolar y su Impacto en el Comportamiento Docente, Individual y Grupal, en la Organización Educativa. *Estudios Pedagógicos*, XXXI(2), págs. 57-69.
- Unican. (16 de Enero de 2014). *Definición de Alternativas Estratégicas*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2023, de web.unican.es: chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://web.unican.es/unidades/serviciopdi/iretribuciones/Gestionporprocesos/PDIPLA-03%20DEFINICI%C3%93N%20DE%20ALTERNATIVAS%20ESTRAT%C3%89GICAS.pdf
- Vizcarra, N., Boza, E., & Monteiro de Aguiar, E. (2 de Julio de 2011). La No Neutralidad en la Evaluación de la Calidad y Modelos de Evaluación de la Educación Superior Casos de: Colombia, Argentina y Brasil. *Revista da Avaliação da Educação*, págs. 291-315.

ANEXOS

CARACTERIZACION

Ficha de Caracterización

Nombre de la IETDH:			Resolución			
Años de funcionamiento:						
Dirección de la IETDH:						
Correo electrónico:			Teléfono:			
Departamento:	Municipio:		Barrio:			
Nombre del director:						
Privada: <input type="checkbox"/>	Publica:		Teléfono (s):			
Niveles educativos de la IE:			Total, de estudiantes de la IETDH:	Técnico	Tecnológico	Técnico Profesional
Técnico	Tecnológico	Técnico Profesional		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>				
N° de profesores:			N° de aulas por niveles:	Técnico	Tecnológico	Técnico Profesional
Técnico	Tecnológico	Técnico Profesional		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>				

Instalaciones INTPRO – Barbosa Santander



Listas de Chequeo Autoevaluación por Áreas de Gestión Guía 34

ÁREA: GESTIÓN DIRECTIVA Y HORIZONTE INSTITUCIONAL

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Direccionamiento estratégico y horizonte institucional	Misión, visión y principios en el marco de una institución integrada					
	Metas institucionales					
	Conocimiento y apropiación del direccionamiento					
	Política de integración de personas con capacidades distintas a diversidad cultural					
	TOTAL					
Gestión estratégica	Liderazgo					
	Articulación de planes, proyectos y acciones					
	Estrategia pedagógica					

ÁREA: GESTIÓN DIRECTIVA Y HORIZONTE INSTITUCIONAL

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Gobierno escolar	Uso de información (interna y externa) para la toma de decisiones					
	Seguimiento y autoevaluación					
	TOTAL					
	Consejo directivo					
	Consejo académico					
	Comisión de evaluación y promoción					
	Comité de convivencia					
	Consejo estudiantil					
	Personero estudiantil					
	Asamblea de padres de familia					
Consejo de padres de familia						
TOTAL						
Cultura institucional	Mecanismos de comunicación					
	Trabajo en equipo					
	Reconocimiento de logros					
	Identificación y divulgación de buenas prácticas					
TOTAL						

ÁREA: GESTIÓN DE LA COMUNIDAD

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Relaciones con el entorno	Padres de familia					
	Autoridades educativas					
	Otras instituciones					
	Sector productivo					
	TOTAL					
TOTAL PROCESO						

ÁREA: GESTIÓN ACADÉMICA

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Diseño pedagógico (curricular)	Plan de estudios					
	Enfoque metodológico					
	Recursos para el aprendizaje					
	Jornada escolar					
	Evaluación					
	TOTAL					
Prácticas pedagógicas	Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales					
	Estrategias para los tareas					

ÁREA: GESTIÓN ACADÉMICA

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Seguimiento académico	Seguimiento a los resultados académicos					
	Uso pedagógico de las evaluaciones externas					
	Seguimiento a la asistencia					
	Actividades de recuperación					
	Apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje					
	Seguimiento a los egresados					
	TOTAL					
TOTAL PROCESO						

ÁREA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Apoyo a la gestión académica	Proceso de matrícula					
	Archivo académico					
	Boletines de calificaciones					
	TOTAL					

ÁREA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA						
PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Administración de servicios complementarios	Servicios de transporte, restaurante, cafetería y salud (enfermería, odontología, psicología)					
	Apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales					
	TOTAL					
Talento humano	Perfiles					
	Inducción					
	Formación y capacitación					
	Asignación académica					
	Pertenencia del personal vinculado					
	Evaluación del desempeño					
	Estímulos					
	Apoyo a la investigación					
	Convivencia y manejo de conflictos					
	Bienestar del talento humano					
	TOTAL					

ÁREA: GESTIÓN DE LA COMUNIDAD						
PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Accesibilidad	Atención educativa a grupos poblacionales o en situación de vulnerabilidad					
	Atención educativa a estudiantes pertenecientes a grupos étnicos					
	Necesidades y expectativas de los estudiantes					
	Proyectos de vida					
	TOTAL					
Proyección o la comunidad	Escuela familiar					
	Oferta de servicios a la comunidad					
	Uso de la planta física y de los medios					
	Servicio social estudiantil					
	TOTAL					
Participación y convivencia	Participación de los estudiantes					
	Asamblea y consejo de padres de familia					
	Participación de los familiares					

Análisis DOFA Estratégico

ANÁLISIS FODA INTPRO

<p>Fortalezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. INFRAESTRUCTURA ADECUADA 2. TALENTO HUMANO CAPACITADO Y ACTUALIZADO 3. CONVENIOS DOCENCIA - SERVICIO A 10 AÑOS 4. INSTITUCIÓN LEGALMENTE CONFORMADA 	<p>Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUMERO DE ESTUDIANTES 2. COSTOS LOCATIVOS Y DE TALENTO HUMANO 3. FALTA DE HERRAMIENTAS DIGITALES 4. NO OFERTAR 100% VIRTUAL
<p>Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CONVENIO CON ENTIDAD SENA 2. APERTURA DE SEDES MUNICIPALES 3. APERTURA DE MAS PROGRAMAS ACADÉMICOS 4. AVANCES TECNOLÓGICOS 	<p>Amenazas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OTRAS INSTITUCIONES PRIVADAS 2. ECONOMÍA MUNICIPAL MUY BAJA 3. AUMENTO DE REGULACIONES GUBERNAMENTALES 4. AUMENTO DE COSTOS

Tabla EFAS

Item	Factor Externo Clave	Ponderación	Calificación	Total	Calificación
Oportunidades					
O1		entre (0,01-1)	entre (1 y 4)	0	
O2				0	
O3				0	
O4				0	
O5				0	
Amenazas					
A1				0	
A2				0	
A3				0	
A4				0	
A5				0	
Sumatoria total		0,00		0	

Tabla IFAS

Item	Factor interno Clave	Ponderación	Calificación	Total	Calificación
Fortalezas					
F1		entre (0,01-1)	entre (1 y 4)	0	
F2				0	
F3				0	
F4				0	
F5				0	
Oportunidades					
O1				0	
O2				0	
O3				0	
O4				0	
O5				0	
Sumatoria total		0,00		0	


Matriz SFAS INTPRO

Factores estratégicos	Peso	Calificación	Calificación ponderada	Duración (en Meses y años)	Comentarios	Calificación
Calificaciones totales	0,00	0	0			

Plan de Mejoramiento INTPRO

FORMATO 001-01		VERSION 1				
PLAN DE MEJORAMIENTO INTPRO						
OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	
					INICIA	TERMINA

Seguimiento al Plan de Mejoramiento

FORMATO 001-02		VERSION 1				
SEGUIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO INTPRO						
METAS	INDICADORES	INSTRUMENTO DE RECOLECCION	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE RECOLECCION		